

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 18, 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:2024:673](#) 26-04-2024

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:2745](#) 16-04-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:2517](#) 15-04-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1250](#) 11-04-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1077](#) 06-02-2024

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:2261](#) 23-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2661](#) 23-04-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:6019](#) 23-04-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2312](#) 23-04-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2313](#) 23-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2678](#) 23-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2666](#) 18-04-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2213](#) 18-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2592](#) 18-04-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:5999](#) 18-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3426](#) 17-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2476](#) 17-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2533](#) 17-04-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:2057](#) 16-04-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:3709](#) 15-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3276](#) 12-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3275](#) 11-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3287](#) 10-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2420](#) 08-04-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2250](#) 08-04-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2250](#) 08-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3217](#) 08-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2516](#) 05-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2352](#) 04-04-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:1927](#) 04-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2426](#) 04-04-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:3576](#) 03-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2664](#) 29-03-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:3329](#) 29-03-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:3071](#) 27-03-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2354](#) 27-03-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2374](#) 04-03-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1635](#) 28-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1790](#) 07-02-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:2337](#) 19-01-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:2335](#) 18-01-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7675](#) 14-11-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7673](#) 04-10-2023

RECHTSPRAAK

Twee keer proeftijdontslag rechtsgeldig, omdat nieuwe functie na eerste proeftijdontslag wezenlijk andere eisen stelde aan werknemer.

Feiten

Partijen zijn in de zomer van 2023 via een recruitmentbureau met elkaar in contact gekomen. Dit heeft ertoe geleid dat werknemer per 1 september 2023 voor de duur van een jaar, met een proeftijd van een maand, bij werkgever in dienst is getreden in de functie van Chief of Staff (hierna: CoS), voor een arbeidsduur van 40 uur per week en tegen een salaris van € 7.500 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag (hierna: de eerste arbeidsovereenkomst). Partijen zijn per 1 oktober 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan voor de functie van CDO, voor het overige onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als opgenomen in de eerste arbeidsovereenkomst. Ook in deze arbeidsovereenkomst (hierna: de tweede arbeidsovereenkomst of de arbeidsovereenkomst) is bepaald dat de eerste maand als proeftijd geldt (hierna: het proeftijdbeding). In de tweede arbeidsovereenkomst is voorts opgenomen dat naast de functie van CDO (artikel 2.1 en 2.2) ook nog tijdelijk de functie van CoS zal worden vervuld totdat laatstbedoelde functie door een ander wordt overgenomen (artikel 2.4). Op 30 oktober 2023 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Twee keer proeftijdontslag rechtsgeldig, omdat nieuwe functie na eerste proeftijdontslag wezenlijk andere eisen stelde aan werknemer

Tussen partijen is op zichzelf niet (meer) in geschil dat de eerste arbeidsovereenkomst door opzegging daarvan door werkgever op 30 september 2023 (in de proeftijd) is geëindigd en dat partijen per 1 oktober 2023 de tweede arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. De tweede arbeidsovereenkomst kwalificeert als een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, zodat daarin ingevolge artikel 7:652 lid 6, aanhef en onder b, eerste zinsdeel BW (voorheen lid 8, aanhef en onder d BW) geen proeftijd kan worden

overeengekomen. Dat maakt dat het proeftijdbeding ingevolge artikel 7:652 lid 8 BW, in beginsel, nietig is.

Van een uitzondering op dit uitgangspunt is sprake indien de opvolgende overeenkomst duidelijk andere vaardigheden en/of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst, zo is in artikel 7:652 lid 6, aanhef en onder b, laatste zinsdeel BW bepaald. Met deze ‘tenzij-bepaling’ heeft de wetgever bedoeld de rechtspraak van de Hoge Raad op dit punt te codificeren. Die rechtspraak houdt in dat het overeenkomen van een nieuwe proeftijd onder omstandigheden wel gerechtvaardigd kan zijn, met name als de nieuwe overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden eist waarover de ervaringen gedurende de vorige dienstbetrekking geen of onvoldoende inzicht hebben gegeven. Doorslaggevend is of er in de identiteit van de arbeidsovereenkomst zoveel is veranderd, dat partijen elkaar daarin nog niet voldoende hebben kunnen leren kennen (vgl. HR 14 september 1984, *NJ* 1985, 244; HR 6 december 1985, *NJ* 1986, 230; HR 13 juni 1986, *NJ* 1986, 715; HR 2 oktober 1987, *NJ* 1988, 233). Naar het oordeel van de kantonrechter is in dit geval sprake van een dergelijke uitzondering.

Uit de functiebeschrijvingen volgt immers dat de CDO, anders dan de CoS, verantwoordelijk is voor de opzet en uitvoering van de gehele digitale strategie binnen werkgever. Dat daartoe andere vaardigheden zijn vereist dan voor de functie van CoS, is meer dan aannemelijk. De werkzaamheden van de CDO spelen zich af op een veel gespecialiseerder terrein dan die van de CoS. In het licht van deze functiebeschrijvingen heeft werknemer zijn stelling dat het bij beide functies wel om dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden gaat, onvoldoende gemotiveerd. Dat betekent dat de identiteit van de arbeidsovereenkomst met de functiewissel van CoS naar CDO wordt geacht te zijn gewijzigd. Of werknemer ná 30 september 2023 tijdelijk (ook) de functie van CoS heeft vervuld, zoals hij stelt en werkgever betwist, kan hierbij in het midden blijven. Ook indien dat het geval is geweest, doet dat aan de hiervoor bedoelde wijziging van de identiteit van de arbeidsovereenkomst niet af. Die omstandigheid laat immers onverlet dat voor de nieuwe functie van CDO, waarvoor werkgever de tweede arbeidsovereenkomst met werknemer is aangegaan, duidelijk andere vaardigheden en/of verantwoordelijkheden zijn vereist dan voor de functie van CoS.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2678

Zaaknummer: 10857484 \ AZ VERZ 23-56

Rechters: Van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: R.R. Surquin

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Getir is een virtuele winkel en valt onder de werkingssfeer van Bpf Levensmiddelen. Geen sprake van samenloop werkingssfeerbepalingen Bpf Detailhandel of Vervoer.

Feiten

Getir is op 11 maart 2021 opgericht. Volgens haar website verkoopt zij boodschappen die binnen minuten worden thuisbezorgd. Bpf Levensmiddelen heeft Getir op 23 maart 2021 en 13 april 2021 verzocht om informatie te verstrekken om te kunnen beoordelen of Getir verplicht moet aansluiten bij haar pensioenfonds. Getir heeft daar geen gehoor aan gegeven. Bpf Levensmiddelen heeft Getir bij brief van 11 juni 2021 bericht dat zij met ingang van 11 maart 2021 verplicht werd aangesloten bij Bpf Levensmiddelen en haar personeel binnen twee weken daarna diende aan te melden bij Bpf Levensmiddelen. Toen aanmelding achterwege bleef, heeft Bpf Levensmiddelen Getir bij brief van 2 juli 2021 en e-mailbericht van 2 augustus herinneringen gestuurd. Getir heeft haar werknemers ook daarna niet aangemeld. Nadien heeft Getir een eigen pensioenregeling getroffen. Bpf Levensmiddelen heeft voor de jaren 2021 en 2022 bij ambtshalve nota's de door Getir af dragen premie vastgesteld op respectievelijk € 1.212.274,80 en € 2.723.982,00. Deze facturen zijn, ook na betalingsherinneringen, onbetaald gebleven.

Getir stelt dat Bpf Levensmiddelen haar ten onrechte heeft aangesloten en betwist kort gezegd dat zij onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt. Volgens haar is sprake van overlap met de werkingssferen van de verplichtstellingsbesluiten Bpf Detailhandel en/of Bpf Vervoer, waardoor het verplichtstellingsbesluit onverbindend is. Dit blijkt uit het feit dat Getir door Bpf Detailhandel is aangeschreven, maar ook uit de zeer ruime tekst van de verplichtstellingsbesluiten. De betrokken sociale partners moeten op grond van de Beleidsregels Toetsingskader Wet Bpf 2000 voor de overlap eerst een oplossing vinden, voordat het verplichtstellingsbesluit rechtskracht heeft. Ook de Stichting van de Arbeid heeft in 2020 al geadviseerd om de werkingssfeerbepalingen te verduidelijken. Bovendien vallen de bedrijfsactiviteiten van Getir inhoudelijk niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit. Op grond van de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit gaat het om de vraag of Getir een of meer winkels exploiteert, waarbij

onder winkel wordt verstaan iedere fysiek en virtuele inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen wordt verkocht. Onduidelijk is wat onder een virtuele winkel moet worden verstaan, maar de enkele toevoeging van de term 'virtueel' maakt nog niet dat ook e-commerce werkgevers onder de verplichtstelling vallen. Getir is een e-commerce werkgever die wezenlijk anders is georganiseerd dan de traditionele fysieke winkels. Getir is aangesloten bij de werkgeversorganisatie E-commerce Nederland en past ook de E-commerce Nederland cao toe. Die cao kent een eigen pensioenregeling. De activiteiten van Getir kwalificeren niet als de exploitatie van winkels zoals gedefinieerd in het verplichtstellingsbesluit. Bij Getir kunnen door middel van een App – van een derde partij – bestellingen van levensmiddelen worden geplaatst die vervolgens binnen een beperkte tijd door medewerkers van Getir worden bezorgd. Daarmee zit de kern van de activiteiten van Getir in het domein van bezorging, marketing, technische functies en de ondersteuning daarvan, niet in de verkoop van verbruiksartikelen in fysieke winkels zoals is vereist onder het verplichtstellingsbesluit. De hoofdactiviteiten van Getir bestaan dus niet uit de verkoop van levensmiddelen maar uit het ontvangen, inpakken, sorteren en/of bezorgen van via de Getir app verkochte zaken (E-fulfilment). Het merendeel van de werknemers van Getir – naar loonbedrag en arbeidsuren – houdt zich daarmee bezig. Dat het verplichtstellingsbesluit geen E-fulfilment dekt, wordt ook bevestigd door het feit dat Bpf Levensmiddelen niet representatief is voor e-commerce bedrijven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Getir is een virtuele winkel en valt onder de werkingssfeer van Bpf Levensmiddelen

In het verplichtstellingsbesluit is een winkel omschreven als: “iedere fysieke en virtuele inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen (...) wordt verkocht”. Uit deze definitie, gelezen in combinatie met de verdere tekst van de werkingssfeerbepaling, volgt – anders dan Getir lijkt te betogen met haar standpunt dat zij geen winkel in levensmiddelen exploiteert maar levensmiddelen bezorgt – niet dat slechts van een winkel sprake is als er een fysieke plek is waar de consument zelf boodschappen kan doen of boodschappen overhandigd krijgt. Ook een virtuele winkel wordt uitdrukkelijk onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit gebracht. Naar gangbaar taalgebruik moet daaronder worden verstaan een online winkel waar artikelen kunnen worden gekocht, precies zoals dat bij Getir (via een App) gebeurt. Dat deze winkel niet fysiek toegankelijk is voor klanten, doet daaraan niet af. Van onduidelijke bewoordingen van de werkingssfeerbepaling is geen sprake. De tekst van de cao voor het levensmiddelenbedrijf geeft geen aanleiding tot een ander oordeel, net zo min als de algemene aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid (om

werkingssfeerbepalingen voor verplicht gestelde pensioenfondsen te actualiseren vanwege technische ontwikkelingen/innovaties) waarop Getir in dit verband een beroep heeft gedaan en de enkele stelling dat Bpf Levensmiddelen niet representatief zou zijn voor e-commerce bedrijven.

Getir is dus de exploitant van een (virtuele) winkel waarin zij, vanuit haar eigen onderneming, levensmiddelen verkoopt. De onderneming van Getir is daarop gericht. De verkoop van levensmiddelen is de kernactiviteit. Dat de levensmiddelen online worden besteld en worden thuisbezorgd, maakt dat niet anders. Het verpakken en bezorgen van de artikelen door de werknemers van Getir is (anders dan in het Adimec-arrest ECLI:NL:HR2014:215) geen zelfstandige economische bedrijfsactiviteit, maar is dienstbaar en ondersteunend aan de levensmiddelenverkoop. De verpakings- en bezorgingsactiviteiten worden immers niet separaat van de verkoop van levensmiddelen en op commerciële basis aangeboden. Deze activiteiten vallen dan ook onder de exploitatie van de winkel. De in dit verband door Getir gemaakte vergelijking met PostNL en Ingram Micro gaat dan ook niet op. Dat Getir anders is georganiseerd dan een traditionele, fysieke winkel, maakt daarvoor – gelet op de werkingssfeerbepaling waarin ook de ‘virtuele winkel’ wordt beschreven – niet uit, net zo min als het feit dat Getir is aangesloten bij de E-commerce Nederland cao. Dat kan het verplichtstellingsbesluit niet terzijde schuiven. In dit verband wordt ook verwezen naar de uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland van 28 februari 2023 (ECLI:NL:RBMNE:2024:1009) waarin kort gezegd is geoordeeld dat de activiteiten van Getir vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Levensmiddelenbedrijf, welke werkingssfeerbepaling grotendeels overeenkomt met de werkingssfeerbepaling uit het verplichtstellingbesluit.

Geen sprake van samenloop werkingssfeerbepalingen Bpf Detailhandel of Vervoer

Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de activiteiten van Getir onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit vallen. Loonbedrag en arbeidsdagen zijn daarvoor, anders dan Getir heeft aangevoerd, niet bepalend. Die criteria komen in beeld in geval van samenloop zoals bepaald in artikel 3 van het verplichtstellingsbesluit. Die situatie doet zich hier niet voor. De enige ondernemingsactiviteit, van Getir is de exploitatie van een (virtuele) winkel. Getir voert in het kader van samenloop verder aan dat haar activiteiten mogelijk ook onder Bpf Detailhandel of Bpf Vervoer vallen. Beide bedrijfstakpensioenfondsen hebben echter schriftelijk bevestigd dat Getir volgens hen niet onder hun werkingssfeer valt. De aard van het bedrijf van Getir is voorts de verkoop van levensmiddelen. Zij verkoopt die en levert die aan de klant, door middel van snelle bezorging. Met de verkoop van de levensmiddelen wordt ook de omzet gemaakt. De aard van het bedrijf is dan ook niet het vervoer. Getir mag op de mededelingen van Bpf Detailhandel en Bpf Vervoer vertrouwen en heeft (tegenover de

gemotiveerde betwisting door Bpf Levensmiddelen) verder niet inhoudelijk toegelicht dat en waarom de werkingssferen elkaar zouden overlappen. Van een samenloopprobleem is dan ook geen sprake en er is geen reden, zou daarvoor al een rechtsgrond zijn, om te concluderen dat het verplichtstellingsbesluit jegens Getir rechtskracht mist.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2313

Zaaknummer: 10727847 \ CV EXPL 23-13076

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: S.H. Kuiper, Gerritsen en M.W. Minnaard

Wetsartikelen: Bedrijfstakpensioenfonds Levensmiddelenbedrijf

RECHTSPRAAK

Gorillas is een virtuele winkel en valt onder de werkingssfeerbepaling van Bpf Levensmiddelen. Geen sprake van samenloop met Bpf Detailhandel of Bpf Vervoer.

Feiten

Gorillas is op 20 november 2020 opgericht. Volgens haar website levert zij op bestelling via haar App boodschappen die in enkele minuten worden thuisbezorgd. Bij de Kamer van Koophandel staat Gorillas geregistreerd als Detailhandel via internet in voedingsmiddelen en drogisterijwaren.

Bpf Levensmiddelen heeft Gorillas bij brief van 30 april 2021 bericht dat zij met ingang van 20 november 2020 verplicht werd aangesloten bij Bpf Levensmiddelen en haar personeel binnen twee weken daarna diende aan te melden bij Bpf Levensmiddelen. Toen aanmelding achterwege bleef, heeft Bpf Levensmiddelen Gorillas daarvoor bij brief van 21 mei 2021 een herinnering gestuurd. Gorillas heeft haar werknemers ook daarna niet aangemeld. Nadien heeft Gorillas een eigen pensioenregeling getroffen. Bpf Levensmiddelen heeft voor de jaren 2021 en 2022 bij ambtshalve nota's de door Gorillas af te dragen premie vastgesteld op respectievelijk € 34.253,29 en € 10.830.552,43. Deze facturen zijn, ook na betalingsherinneringen, onbetaald gebleven.

Gorillas stelt dat Bpf Levensmiddelen haar ten onrechte heeft aangesloten en betwist kort gezegd dat zij onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt. Volgens haar is er sprake van overlap met de werkingssferen van de verplichtstellingsbesluiten Bpf Detailhandel en/of Bpf Vervoer, waardoor het verplichtstellingsbesluit onverbindend is. Dit blijkt uit het feit dat Bpf Detailhandel Gorillas heeft aangesloten, maar ook uit de zeer ruime tekst van de verplichtstellingsbesluiten. De betrokken sociale partners moeten op grond van de Beleidsregels Toetsingskader Wet Bpf 2000 voor de overlap eerst een oplossing vinden, voordat het verplichtstellingsbesluit rechtskracht heeft. Bovendien valt Gorillas inhoudelijk niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit. Op grond van de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit gaat het om de vraag of Gorillas een of meer winkels exploiteert, waarbij onder winkel wordt verstaan iedere fysiek en virtuele

inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen wordt verkocht. Onduidelijk is wat onder een virtuele winkel moet worden verstaan. Gorillas is een e-commerce bedrijf dat wezenlijk anders is georganiseerd dan de traditionele fysieke winkels. De activiteiten van Gorillas kwalificeren niet als de exploitatie van winkels zoals gedefinieerd in het verplichtstellingsbesluit. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad is de belangrijkste arbeid van de werkgever daarvoor bepalend. Bij Gorillas kunnen door middel van een App bestellingen van levensmiddelen worden geplaatst die vervolgens binnen een beperkte tijd door medewerkers van Gorillas worden bezorgd. Gorillas is een flitsbezorger en de focus ligt op logistieke dienstverlening op basis van ICT-technologie. De hoofdactiviteiten van Gorillas bestaan dus niet uit de verkoop van levensmiddelen maar uit het ontvangen, inpakken, sorteren en/of bezorgen van via de Gorillas app verkochte zaken (E-fulfilment). Deze activiteiten worden verricht vanuit meerdere fulfilmentcentra. Het merendeel van de werknemers – in arbeidsuren en loonsom – houdt zich daarmee bezig, in de functies van rider en orderpicker. Volgens de definitie in het verplichtstellingsbesluit is een winkel iedere fysieke en virtuele inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen wordt verkocht. In een fulfilmentcentrum wordt niets verkocht en dat is daarom geen winkel. Gorillas valt dus kwalitatief niet onder de werking van het verplichtstellingsbesluit.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Gorillas is een virtuele winkel en valt onder de werkingssfeerbepaling van Bpf Levensmiddelen

In het verplichtstellingsbesluit is een winkel omschreven als: “iedere fysieke en virtuele inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen (...) wordt verkocht”. Uit deze definitie, gelezen in combinatie met de verdere tekst van de werkingssfeerbepaling, volgt – anders dan Gorillas lijkt te betogen met haar standpunt dat in een fulfilmentcentrum niets wordt verkocht – niet dat slechts van een winkel sprake is als er een fysieke plek is waar de consument zelf boodschappen kan doen of boodschappen overhandigd krijgt. Ook een virtuele winkel wordt uitdrukkelijk onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit gebracht. Naar gangbaar taalgebruik moet daaronder worden verstaan een online winkel waar artikelen kunnen worden gekocht, precies zoals dat bij Gorillas (via een App) gebeurt. Dat deze winkel niet fysiek toegankelijk is voor klanten, doet daaraan niet af. Van onduidelijke bewoordingen van de werkingssfeerbepaling is geen sprake. De tekst van de cao voor het levensmiddelenbedrijf geeft geen aanleiding tot een ander oordeel, net zo min als de algemene aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid (om werkingssfeerbepalingen voor verplicht gestelde pensioenfondsen te actualiseren vanwege technische ontwikkelingen/innovaties) waarop Gorillas in dit verband een beroep heeft gedaan.

Gorillas is dus de exploitant van (virtuele) winkels waarin zij, vanuit haar eigen onderneming, levensmiddelen verkoopt. De onderneming van Gorillas is daarop gericht. De verkoop van levensmiddelen is de kernactiviteit. Dat de levensmiddelen online worden besteld en worden thuisbezorgd, maakt dat niet anders. Het verpakken en bezorgen van de artikelen door de werknemers van Gorillas is (anders dan in het Adimec-arrest ECLI:NL:HR2014:215) geen zelfstandige economische bedrijfsactiviteit, maar is dienstbaar en ondersteunend aan de levensmiddelenverkoop. De verpakings- en bezorgingsactiviteiten worden immers niet separaat van de verkoop van levensmiddelen en op commerciële basis aangeboden. Deze activiteiten vallen dan ook onder de exploitatie van de winkel. Dat Gorillas anders is georganiseerd dan een traditionele, fysieke winkel, maakt daarvoor – gelet op de werkingssfeerbepaling waarin ook de ‘virtuele winkel’ wordt beschreven – niet uit. In dit verband wordt ook verwezen naar de uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland van 28 februari 2023 (ECLI:NL:RBMNE:2024:1009) waarin kort gezegd is geoordeeld dat de activiteiten van Gorillas vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Levensmiddelenbedrijf, welke werkingssfeerbepaling grotendeels overeenkomt met de werkingssfeerbepaling uit het verplichtstellingsbesluit.

Geen sprake van samenloop Detailhandel en Vervoer

Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de activiteiten van Gorillas onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit vallen. Loonbedrag en arbeidsdagen zijn daarvoor, anders dan Gorillas heeft aangevoerd, niet bepalend. Die criteria komen in beeld in geval van samenloop zoals bepaald in artikel 3 van het verplichtstellingsbesluit. Die situatie doet zich hier niet voor. De enige ondernemingsactiviteit van Gorillas is de exploitatie van een (virtuele) winkel. Gorillas voert in het kader van samenloop verder aan dat haar activiteiten mogelijk ook onder de werkingssfeer van Bpf Detailhandel of Bpf Vervoer vallen. Beide bedrijfstakpensioenfondsen hebben echter schriftelijk bevestigd dat Gorillas volgens hen niet onder hun werkingssfeer valt. De aard van het bedrijf van Gorillas is voorts de verkoop van levensmiddelen. Zij verkoopt die en levert die aan de klant, door middel van snelle bezorging. Met de verkoop van de levensmiddelen wordt ook de omzet gemaakt. De aard van het bedrijf is dan ook niet het vervoer. Gorillas mag op de mededelingen van Bpf Detailhandel en Bpf Vervoer vertrouwen en heeft (tegenover de gemotiveerde betwisting van Bpf Levensmiddelen) verder niet inhoudelijk toegelicht dat en waarom de werkingssferen elkaar zouden overlappen. Van een samenloopprobleem is dan ook geen sprake en er is geen reden, zou daarvoor al een rechtsgrond zijn, om te concluderen dat het verplichtstellingsbesluit jegens Gorillas rechtskracht mist.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2312

Zaaknummer: 10363633 \ CV EXPL 23-2954

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: S.H. Kuiper en M.W. Minnaard

Wetsartikelen: bedrijfstakpensioenfonds voor het levensmiddelenbedrijf

RECHTSPRAAK

Vakbond heeft onder omstandigheden recht op toelating collectief overleg ondanks arbeidsvoorwaardenoverleg met OR.

Feiten

TUI Airlines Nederland B.V. (hierna: TUI) is een luchtvaartmaatschappij. Op basis van artikel 32 van de WOR heeft TUI haar OR instemmingsrecht toegekend met betrekking tot de vaststelling van primaire arbeidsvoorwaarden. TUI overlegt uitsluitend met de OR over de arbeidsvoorwaarden van het cabinepersoneel, wat na instemming van de OR uitmondt in een aanpassing van de arbeidsvoorwaardenregeling (AVR). De AVR is opgenomen in de Personeelsgids die met een incorporatiebeding in de individuele arbeidsovereenkomsten wordt toegepast voor alle medewerkers in dienst van TUI, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. In de Personeelsgids zijn voor het cabinepersoneel een eigen werk- en rusttijdenregeling, een eigen beoordelingssysteem, eigen salarisschalen en een eigen vakantieregeling opgenomen. In artikel 6.4 van de Personeelsgids staat vermeld dat voor de loonontwikkeling de cao Reisbranche wordt gevolgd. FNV heeft TUI herhaaldelijk verzocht om met haar in onderhandeling te treden over de arbeidsvoorwaarden van het cabinepersoneel. TUI heeft geweigerd, ook na twee ondertekende petitie's, om met de FNV te onderhandelen over een cao voor het cabinepersoneel. FNV heeft TUI gedagvaard en gevorderd dat de kantonrechter voor recht verklaart dat TUI onrechtmatig handelt jegens de FNV. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Het hof heeft de vorderingen toegewezen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeels als volgt.

Uitsluiting vakbonden van collectief overleg wegens arbeidsvoorwaardenoverleg met OR onder omstandigheden onrechtmatig

Als uitgangspunt geldt dat zowel werkgevers en hun organisaties als werknemers en hun organisaties niet verplicht zijn om met elkaar te onderhandelen over collectieve arbeidsvoorwaarden. Zij mogen in beginsel zelf bepalen of, en zo ja met wie, zij over

collectieve arbeidsvoorwaarden willen overleggen. In het AbvaKabo-arrest was uitgangspunt dat een vakbond die een groot aantal werknemers in de branche vertegenwoordigt en representatiever is dan andere vakbonden, in beginsel recht heeft op toelating tot cao-onderhandelingen die met die andere vakbonden worden gevoerd. Dit uitgangspunt geldt, zo overwoog de Hoge Raad voorts, echter niet in gelijke mate indien het gaat om toelating van een representatieve vakbond tot overleg over de aanpassing van een reeds bestaande cao waarbij die vakbond geen partij is. De vraag of de niet-toelating tot dergelijk overleg onrechtmatig is jegens die vakbond moet worden beantwoord aan de hand van een beoordeling van de verdere omstandigheden van het geval en een afweging van de belangen over en weer.

Het onderhavige geval wordt erdoor gekenmerkt dat TUI geen partij is bij een cao en geen cao-onderhandelingen voert met andere vakbonden, maar onderhandelt over primaire arbeidsvoorwaarden met haar ondernemingsraad. Verder strekt de toegewezen vordering van FNV niet ertoe dat FNV kan deelnemen aan het lopende overleg tussen TUI en de ondernemingsraad, maar dat tussen TUI en FNV cao-onderhandelingen zullen worden gevoerd. Het onderhavige geval verschilt dus van het geval dat heeft geleid tot het AbvaKabo-arrest. Dit neemt niet weg dat ook in een geval als het onderhavige – gelet op de zorgvuldigheid die in het maatschappelijk verkeer betaamt, mede in het licht van het in diverse verdragen gewaarborgde recht op collectief onderhandelen – de weigering van een werkgever om met een vakbond in onderhandeling te treden, onrechtmatig kan zijn (art. 6:162 BW). De vraag of dit het geval is, moet worden beantwoord aan de hand van een afweging van de belangen over en weer, in aanmerking genomen alle omstandigheden van het geval.

Gezichtspunten voor beoordeling onrechtmatige uitsluiting

Tot de omstandigheden die de rechter in aanmerking kan nemen bij de hiervoor bedoelde belangenafweging behoren onder meer de representativiteit van de vakbond, de belangen die de vakbond nastreeft, de deskundigheid en de ervaring van de vakbond met onderhandelingen in de betrokken branche, het belang dat onderhandelingen over primaire arbeidsvoorwaarden in het voorliggende geval worden gevoerd door onderhandelaars die onafhankelijk zijn ten opzichte van de werkgever, het draagvlak bij de werknemers voor de bestaande wijze waarop wordt onderhandeld over primaire arbeidsvoorwaarden en de aan die wijze verbonden waarborgen voor werknemers, de omstandigheid dat bestaande of te voeren onderhandelingen zijn gericht op hetzij een cao, hetzij een andersoortige collectieve regeling over arbeidsvoorwaarden, de bezwaarlijkheid van een collectieve actie in het voorliggende geval, en het gewicht van de bezwaren die de werkgever of de werkgeversorganisatie ten grondslag legt aan de weigering om met de vakbond in onderhandeling te treden.

Het ligt op de weg van de vakbond die in onderhandeling wil treden over een cao, om te stellen welke omstandigheden in een concreet geval meebrengen dat de weigering van de werkgever of de werkgeversorganisatie hierover met haar in onderhandeling te treden, onrechtmatig is. Als een weigering om met een vakbond in onderhandeling te treden over een cao – welke weigering in het onderhavige geval aan de orde is – jegens die vakbond onrechtmatig is, kan dat grond zijn om de werkgever of de werkgeversorganisatie te gebieden alsnog met die vakbond in onderhandeling te treden over een cao.

Belangenafweging in TUI-zaak niet onjuist toegepast

Het hof heeft bij de belangenafweging in aanmerking genomen de omstandigheden die het bespreekt in r.o. 6.6-6.20. Die omstandigheden zijn kort gezegd de volgende. FNV vertegenwoordigt in ieder geval ruim meer dan de in de rechtspraak wel aangehouden ondergrens van 20 tot 25 procent van het cabinepersoneel van TUI. Cabinemedewerkers en interne medezeggenschapscommissies hebben herhaaldelijk aan TUI kenbaar gemaakt dat zij ontevreden zijn over de huidige medezeggenschapsstructuur. Uit diverse petitie's blijkt dat cabinemedewerkers zelf in groten getale aan TUI hebben gevraagd om te onderhandelen met FNV. De cabinemedewerkers hebben belang bij vertegenwoordiging door een onafhankelijke vakbond in het overleg over hun (primaire) arbeidsvoorwaarden. FNV heeft als onafhankelijke vakbond, gelet op haar doelstellingen en bevoegdheden om cao's af te sluiten, ook op het gebied van het vervoer en de luchtvaart, belang bij het voeren van cao-onderhandelingen met TUI. FNV is de grootste, onafhankelijke vakbond van Nederland, is ervaren in het afsluiten van cao's en beschikt over de nodige deskundigheid en financiële middelen. Werknemers hebben in het algemeen belang bij (vrijwillige) vertegenwoordiging door een onafhankelijke vakbond die collectieve acties kan voeren en naleving van cao's kan afdwingen. De ondernemingsraad handelt niet louter in het belang van (een specifieke groep) werknemers en staat minder vrij en onafhankelijk tegenover de werkgever dan een onafhankelijke vakbond en kan geen collectieve acties voeren. Bovendien onderhandelt TUI al geruime tijd met een onafhankelijke vakbond over de (primaire) arbeidsvoorwaarden voor het cockpitpersoneel en heeft TUI in 2020 een plan gepresenteerd voor de oprichting van een interne vakbond. TUI was bereid om met deze vakbond in onderhandeling te treden over een cao. TUI heeft met name bezwaar tegen het voeren van onderhandelingen met FNV als onafhankelijke vakbond. Een mogelijk gevolg hiervan is verzwakking en ondermijning van de positie van FNV. Aan de enkele mogelijkheid om de ondernemingsraad extra bevoegdheden toe te kennen op de voet van art. 32 lid 2 WOR kan TUI niet het recht ontleenen om in dit geval met uitsluiting van FNV slechts met de ondernemingsraad te onderhandelen over primaire arbeidsvoorwaarden. TUI heeft onvoldoende duidelijk gemaakt waarom een interne, uniforme medezeggenschapsstructuur voor alle groepen medewerkers noodzakelijk is voor een

doelmatige bedrijfsvoering, nog daargelaten dat die structuur ook in de bestaande situatie niet uniform is. Ook heeft TUI niet nader toegelicht waarom TUI zodanig verschilt van andere ondernemingen dat interne onderhandelingen noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. Het bezwaar dat TUI verwacht met FNV niet tot overeenstemming te komen omdat FNV zal inzetten op hogere lonen, waarvoor de tijd nog niet rijp is, en dat de communicatiestijl van partijen van elkaar verschilt, is onvoldoende om FNV uit te sluiten van collectieve onderhandelingen.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 26-04-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:673

Zaaknummer: 22/04484

Rechters: M.J. Kroeze, H.M. Wattendorff, F.J.P. Lock, G.C. Makkink en K. Teuben

Advocaten: S.F. Sageel, I.L.N. Timp en M.S. van der Keur

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering wedertewerkstelling toegewezen. Geen gronden om werknemer niet toe te laten tot zijn eigen werk.

Feiten

Werknemer is op 1 november 1994 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Hazera. Tijdens een gesprek is aan werknemer meegedeeld dat hij onvoldoende functioneert. Een week later en op 29 maart 2021 vonden er vervolggesprekken plaats, waarin werknemer drie opties in overweging zijn gegeven. Deze opties waren: het aanvaarden van een andere permanente functie, het aanvaarden van een andere tijdelijke functie of het doorlopen van een verbetertraject voor de eigen functie. Aangezien werknemer in zijn eigen functie werkzaam wilde blijven, heeft hij gekozen voor de optie van het doorlopen van een verbetertraject. Voormeld verbetertraject zou op 12 april 2021 van start gaan, maar op 7 april 2021 is werknemer ziek uitgevallen. Op 16 april 2021 heeft de arboarts gerapporteerd dat werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn werk als gevolg van ziekte. Op 16 augustus 2023 heeft werknemer zich (volledig) hersteld gemeld. Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid heeft het UWV tweemaal geoordeeld dat Hazera zonder deugdelijke grond onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie van werknemer. Uiteindelijk is werknemer vanaf 12 december 2022 gestart met re-integratiewerkzaamheden. Op 6 februari 2024 heeft werknemer zich met spanningsklachten ziek gemeld. Volgens de bedrijfsarts is er geen sprake van ziekte. Hij adviseert partijen om samen in gesprek te gaan om tot een oplossing te komen. Vervolgens heeft Hazera werknemer (nogmaals) alternatieve functies aangeboden en heeft werknemer (nogmaals) laten weten dat hij toegelaten wil worden in zijn eigen werk. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

De relatie tussen werknemer en werkgever levert naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond op om werknemer de mogelijkheid te onthouden om zijn eigen werk te doen. Hazera is van mening dat een terugkeer van werknemer naar zijn eigen werk met het oog op zijn gezondheid en het voorkomen van hernieuwde uitval voor geen van de betrokkenen verantwoord is. De kantonrechter is vooralsnog van oordeel dat dit geen

redelijke grond is om werknemer niet toe te laten tot zijn eigen werk. Primair is het aan werknemer zelf om in te schatten en te bepalen wat wel of niet goed is voor zijn gezondheid. Weliswaar dient Hazera als goed werkgeefster ook oog te hebben voor de gezondheid van haar werknemers, maar dat betekent niet dat zij voor een werknemer kan invullen c.q. bepalen wat goed is voor zijn gezondheid. Wel zou Hazera die vraag kunnen voorleggen aan de bedrijfsarts, maar dat heeft Hazera op dit punt (vooralsnog) niet gedaan. Kortom, de kantonrechter is voorshands van oordeel dat Hazera geen redelijke grond heeft om werknemer de mogelijkheid te onthouden om terug te keren naar zijn eigen werk. De vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2533

Zaaknummer: 10980112 \ VV EXPL 24-18 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en E.L. Steenis

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgeefster en werknemster hebben allebei verwijtbaar gehandeld tijdens het re-integratietraject, maar voor allebei kwalificeert dit niet als ernstig verwijtbaar. Kantonrechter wijst ontbindingsverzoek van werknemster toe, zonder toekenning van een transitie- of billijke vergoeding. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt ook toegewezen op de e-grond.

Feiten

Op 1 oktober 1998 is werknemster bij Stichting Innoforte in dienst getreden in de functie van verzorgende niveau 3 voor 29 uur per week. Op 27 juni 2022 heeft werknemster zich ziek gemeld. Werkneemster en haar teamleidster hebben vervolgens meermaals gecorrespondeerd over haar re-integratie. Uit deze correspondentie blijkt dat partijen elkaar over en weer beschuldigen van het niet voldoen aan de verplichtingen inzake de Wet verbetering poortwachter. Uiteindelijk constateert de bedrijfsarts op 13 december 2022 dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verzoekt in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst tussen haar en Innoforte te ontbinden onder toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en materiële en immateriële schadevergoedingen. Volgens werknemster zou Innoforte haar re-integratieverplichtingen ernstig hebben veronachtzaamd. Ook zou werknemster onder druk van haar teamleidster op 27 oktober 2022 een avonddienst en op 28 oktober 2022 een ochtenddienst hebben gewerkt, terwijl dit tegen het advies van de bedrijfsarts inging. Innoforte zou daarnaast tussen 30 oktober en 3 november 2022 contact hebben gezocht met werknemster wegens een op 31 oktober 2022 geplande afspraak, terwijl werknemster een duidelijk signaal had afgegeven dat zij eerst met de bedrijfsarts wilde spreken. Tot slot heeft er op 17 november 2022 een gesprek plaatsgevonden waarin de teamleidster van werknemster boos is weggelopen met de mededeling dat werknemster niet meer op haar afdeling zou kunnen re-integreren. Innoforte verzoekt voorwaardelijk, voor het geval het ontbindingsverzoek van werknemster wordt afgewezen of zij dit verzoek intrekt, zelf ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (7:686 BW), de e-grond, de g-grond en/of de i-grond. Op 10 november 2023 heeft werknemster een

deskundigenoordeel van het UWV ontvangen waarin het UWV de re-integratieverplichtingen van Innoforte voldoende heeft beoordeeld. Op 15 november 2023 heeft Innoforte een deskundigenoordeel van het UWV ontvangen waarin de re-integratie-inspanningen van werknemster onvoldoende zijn beoordeeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Het ontbindingsverzoek van de werknemer

Niet is vast komen te staan dat werknemster onder druk van haar teamleidster op 27 oktober de avonddienst en op 28 oktober 2022 de ochtenddienst moest werken. Uit een Whatsappgesprek met de roosteraar blijkt namelijk dat werknemster zelf voornoemde diensten heeft voorgesteld. Innoforte heeft wel verwijtbaar gehandeld rondom de geplande afspraak van 31 oktober 2022. Innoforte heeft namelijk een onjuiste mededeling gedaan en onnodige druk bij werknemster veroorzaakt. Verder heeft Innoforte verwijtbaar gehandeld tijdens het gesprek op 17 november 2022 door de mededeling van de teamleidster dat werknemster niet meer op haar afdeling zou kunnen re-integreren. Niet is gebleken dat de teamleidster hierop is teruggekomen bij werknemster en haar excuses heeft gemaakt, hetgeen wel verwacht mocht worden. Aan de andere kant heeft werknemster er ook voor gekozen een klacht bij het bestuur in te dienen voordat mediation had plaatsgevonden. Ook heeft werknemster direct ingezet op exitmediation. Door niet meer open te staan voor een gesprek met Innoforte, hetgeen niet in lijn lag met voormeld advies van de bedrijfsarts, heeft Innoforte geen redelijke kans meer gekregen om de arbeidsrelatie te normaliseren voordat tot exitmediation werd besloten. Dit maakt dat, hoewel Innoforte de arbeidsverhouding onnodig op scherp heeft gesteld, haar in dit geval gelet op het verdere verloop geen ernstig verwijtbaar handelen kan worden verweten. Nu niet is komen vast te staan dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Innoforte, bestaat er geen recht op een transitievergoeding en/of billijke vergoeding. Ook de verzoeken tot vergoeding van materiële en immateriële schade worden afgewezen, omdat werknemster deze verzoeken onvoldoende heeft onderbouwd dan wel bewezen. Nu geen transitie- en billijke vergoeding wordt toegekend, stelt de kantonrechter werknemster in de gelegenheid haar verzoek op deze punten in te trekken. Indien werknemster het verzoek niet tijdig intrekt, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024.

Het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van de werkgever

Ten aanzien van het voorwaardelijk tegenverzoek van Innoforte oordeelt de kantonrechter, in het geval werknemster het verzoek wel tijdig intrekt, als volgt. Van een ernstige toerekenbare

tekortkoming aan de zijde van werknemer is geen sprake, zodat de arbeidsovereenkomst niet op die grond kan worden ontbonden. Omdat werknemer haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, is wel sprake van een voldragen e-grond. In de wetsgeschiedenis is het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer immers nadrukkelijk als voorbeeld van een e-grond genoemd. Van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is echter geen sprake, zodat zij wel aanspraak heeft op de wettelijke transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2024.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:2337

Zaaknummer: 10714482 \ HA VERZ 23-48

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: N.J. van Dijk, A.G.M. Dera-ten Bokum en L.K. de Haan

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:686 BW, 7:673 BW, 7:658a BW, 7:656 BW, 7:686a BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Naleving cao. Nabetaling van materiële benadeling. Forfaitaire en aanvullende schadevergoeding toegewezen. (Indirect) bestuurders zijn aansprakelijk.

Feiten

SNCU, opgericht door werknemers- en werkgeversorganisaties, ziet onder meer toe op correcte naleving van de Cao voor Uitzendkrachten (hierna: de cao) en de Cao Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche (hierna: de cao SFU). Ten behoeve daarvan verricht SNCU controles bij bedrijven. Op 4 juli 2014 is Charming Flowers opgericht. Charming Flowers is een onderneming die zich volgens haar inschrijving in het handelsregister bezighoudt met inpak- en uitpakwerkzaamheden voor bloemen. Op 1 februari 2018 heeft SNCU Charming Flowers per brief bericht dat op basis van de uitkomsten van de beoordeling van de aangeleverde gegevens een gegronnd vermoeden van niet-naleving van de cao bestaat. Op 6 september 2017 is SNCU haar onderzoek gestart. Op 30 maart 2018 heeft Providius de aangekondigde controle uitgevoerd. Op 2 juli 2018 heeft Providius een definitieve rapportage opgesteld waarin verschillende overtredingen van de cao zijn vastgesteld. Op 15 augustus 2018 heeft SNCU Charming Flowers naar aanleiding van de bevindingen van het onderzoek door Providius per brief gesommeerd om onder meer te verklaren dat zij de cao volledig zal naleven. Op 24 augustus 2018 heeft Charming Flowers de verklaring ondertekend aan SNCU teruggestuurd. Op 11 februari 2019 heeft Providius haar definitieve rapportage van deze hercontrole opgesteld. In dat rapport is vastgesteld dat de materiële benadeling als gevolg van afwijkingen met betrekking tot toeslagbetaling voor onregelmatigheid en overwerk, na tegenberekening van Charming Flowers, € 31.514,30 netto bedraagt, en voor de overige afwijkingen € 66.280 bruto bedraagt. SNCU vordert onder meer om de materiële benadeling aan de (ex-)werknemers van Charming Flowers te voldoen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Charming Flowers onvoldoende tegenover de door SNCU aangevoerde en met stukken onderbouwde feiten en omstandigheden heeft gezet om haar verweer dat zij gedurende de onderzoeksperiode geen arbeidskrachten ter beschikking heeft

gesteld en daarom niet onder de werkingssfeer van de CAO viel, te kunnen volgen. Er wordt ervan uitgegaan dat Charming Flowers gedurende de onderzoeksperiode wel degelijk onder de werkingssfeer van de cao viel en dat zij als zodanig verplicht was om de cao volledig na te leven. Nu Charming Flowers de door SNCU gevorderde bedragen aan resterende materiële (bruto- en netto)benadeling niet heeft betwist, staat vast dat zij de cao niet correct heeft nageleefd en wordt de vordering tot nabetaling aan de (ex-)werknemers van Charming Flowers toegewezen. Bovendien wijst de kantonrechter de vorderingen voor een aanvullende schadevergoeding en forfaitaire schadevergoeding toe. Wat partijen verder verdeeld houdt, is of Astral Roses als bestuurder van Charming Flowers en X als middellijk bestuurder van Charming Flowers, naast Charming Flowers, zelf ook aansprakelijk zijn jegens SNCU. Vast staat dat op 2 juli 2018 door Providius na de eerste controle bij Charming Flowers ter plaatse een definitief rapport is uitgebracht, waarin is vastgesteld dat de (voormalige) werknemers van Charming Flowers voor een bedrag van meer dan € 120.000 zijn benadeeld als gevolg van overtredingen van de cao. SNCU heeft Charming Flowers vervolgens gesommeerd om te verklaren dat zij de afwijkingen van de cao met terugwerkende kracht zal herstellen, welke verklaring ook is afgegeven. Als bestuurder van Charming Flowers had Astral Roses gelet op dit alles in ieder geval vanaf 15 augustus 2018 serieus rekening moeten houden met de mogelijkheid dat SNCU een vordering op Charming Flowers zou hebben. Dat Astral Roses vervolgens voldoende heeft gedaan om te waarborgen dat deze vordering door Charming Flowers betaald zou kunnen worden, heeft Charming Flowers c.s. onvoldoende onderbouwd. SNCU heeft in dit kader onweersproken gesteld dat Charming Flowers volgens haar jaarstukken over 2018 voldoende middelen had om de benadeling te herstellen. Niet ter discussie staat dat Astral Roses deze middelen daartoe niet heeft aangewend. Sterker nog, SNCU heeft onderbouwd toegelicht dat het vermoeden bestaat dat toen zij haar vordering kenbaar maakte de activiteiten en het vermogen van Charming Flowers zijn overgeheveld naar een ander bedrijf dat in die periode werd opgericht. De kantonrechter is van oordeel dat Astral Roses als bestuurder persoonlijk een ernstig verwijt valt de maken van de gedragingen van Charming Flowers ten opzichte van SNCU en de (ex-)werknemers van Charming Flowers. Astral Roses heeft daarmee onrechtmatig gehandeld jegens SNCU en is aansprakelijk te houden voor de daarvoor veroorzaakte schade. Het oordeel dat Astral Roses als bestuurder van Charming Flowers in haar hoedanigheid van bestuurder van Charming Flowers aansprakelijk is, leidt ertoe dat X op grond van artikel 2:11 BW als enig bestuurder van Astral Roses in beginsel aansprakelijk is voor het onrechtmatig handelen van Astral Roses.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:6019

Zaaknummer: 10771492 RL EXPL 23-17712

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: M.H.D. Vergouwen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Bedrijfsgevoelige informatie. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij voldoende belang heeft bij haar vorderingen.

Feiten

Werknemer is tot eind 2023 als projectmanager werkzaam geweest voor MTE. Voor het verrichten van de werkzaamheden heeft MTE aan werknemer onder meer een laptop ter beschikking gesteld. Na beëindiging van de samenwerking is werknemer verzocht deze laptop in te leveren. Op 17 januari 2024 heeft werknemer meerdere spullen, waaronder de laptop, weer ter beschikking gesteld aan MTE. Volgens MTE bevatte de laptop bedrijfsgevoelige informatie over MTE en haar opdrachtgevers en heeft werknemer de bestanden van de laptop op een externe drive overgezet en van de laptop gewist. Volgens MTE gaat het specifiek om informatie over uitgevoerde projecten, informatie over nieuwe projecten, waaronder (raam)overeenkomsten tussen klanten, contactinformatie van klanten en correspondentie. Volgens MTE stonden deze bestanden alleen lokaal op de laptop en dus niet op de server van MTE. MTE maakt zich zorgen over mogelijk onrechtmatig gebruik van de gevoelige bedrijfsinformatie door werknemer, omdat hij inmiddels werkzaamheden verricht voor concurrerende bedrijven. MTE vordert onder meer dat werknemer de gekopieerde computerbestanden aan MTE overhandigt en dat werknemer na overhandiging de bestanden die hij nog in zijn bezit heeft, vernietigt; en een verbod om van deze bestanden gebruik te maken zonder schriftelijke toestemming van MTE.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer zakelijke bestanden van MTE van de laptop heeft gekopieerd op een externe drive en vervolgens van de laptop heeft verwijderd. De vordering van MTE ziet op het overhandigen en vervolgens verwijderen van deze zakelijke bestanden door werknemer, terwijl werknemer zegt dat hij daartoe niet in staat is omdat hij deze bestanden definitief heeft gewist. Nog afgezien van het feit dat het een noch het ander kan worden vastgesteld, is de voorzieningenrechter van oordeel dat MTE onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij voldoende belang heeft bij toewijzing van de vordering.

Allereerst is niet gebleken dat MTE en werknemer vooraf afspraken hebben gemaakt over het gebruik en de wijze van het inleveren van de zakelijke laptop. Het verweer van werknemer komt erop neer dat hij in de veronderstelling verkeerde dat de laptop schoon moest worden ingeleverd, waarbij MTE druk op hem uitoefende om de laptop snel in te leveren en dat hij daarom uit praktisch oogpunt alle bestanden van de laptop heeft gekopieerd en later heeft uitgezocht en verwijderd. Het is onduidelijk gebleven waarom MTE al deze informatie nodig heeft. MTE heeft nader verduidelijkt dat het met name gaat om gescande urenbriefjes voor de calculatie en facturatie van het Lyondell-project, maar werknemer heeft gemotiveerd toegelicht dat hij heeft begrepen dat de facturatie van het Lyondell-project al is afgerond. De noodzaak van het overhandigen van de informatie lijkt daarmee te zijn achterhaald. MTE heeft hier niet op gereageerd. MTE heeft tenslotte nog gesteld dat zij zorgen heeft dat de gevoelige bedrijfsinformatie op een onrechtmatige wijze door werknemer wordt gebruikt. Dat zij gegronde en concrete vrees heeft dat werknemer kwade bedoelingen heeft of al informatie op onrechtmatige wijze gebruikt, heeft MTE echter op geen enkele wijze onderbouwd. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3217

Zaaknummer: C/10/675127 / KG ZA 24-184

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: T. Abbo en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen verweer gevoerd tegen het verzoek tot ontbinding. Verzoek toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 2007 in dienst bij werkgever. Zij heeft zich op 8 april 2021 ziekgemeld. Werkgever stelt dat werkneemster al geruime tijd stelselmatig en structureel haar re-integratieverplichtingen niet nakomt, dat zij herhaaldelijk in strijd handelt met de bedrijfsregels van werkgever, meer in het bijzonder het verzuimprotocol, dat zij lange tijd (telefonisch) volledig onbereikbaar is (geweest) en dat zij weigert te voldoen aan redelijke bevelen en opdrachten van de werkgever, de bedrijfsarts en het UWV. Werkneemster is inmiddels langer dan 104 weken arbeidsongeschikt, het opzegverbod is vervallen maar het UWV weigert een ontslagvergunning. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond.

Oordeel

Werkneemster heeft de stellingen van werkgever niet betwist. Zij heeft niets van zich laten horen. De stellingen van werkgever komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. Dat, zoals werkgever stelt, (ook) sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster, kan niet worden vastgesteld. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2250

Zaaknummer: 10878732

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: R.J. Stoop

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

RECHTSPRAAK

Deelgeschil: werkgeefster had een effectieve maatregel kunnen treffen tegen het vallen van een hoogte uit een orderpikker. Niet voldaan aan zorgplicht. Werkgeefster aansprakelijk voor schade werknemer als gevolg van arbeidsongeval.

Feiten

Werknemer is op 27 november 2017 bij werkgeefster in dienst getreden. Op 28 november 2022 heeft werknemer tijdens zijn werkzaamheden letsel opgelopen. Hij was bezig met het uitvoeren van werkzaamheden met een hoge orderpikker en is op een hoogte, ergens tussen de 1 à 2 meter, uit de orderpikker gevallen/gestapt. Werknemer is sinds het ongeval arbeidsongeschikt. De teamleider van werknemer heeft een melding van het incident gemaakt. Namens werknemer is werkgeefster op 29 maart 2023 aansprakelijk gesteld voor de letselschade van werknemer door het ongeval. Werkgeefster heeft de aansprakelijkheid afgewezen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade als gevolg van het ongeval.

Oordeel

Vast staat dat werknemer een arbeidsongeval is overkomen. Dat de precieze hoogte van waaraf werknemer is gevallen niet vaststaat, kan in het midden blijven. Werknemer hoeft niet de precieze toedracht van het arbeidsongeval te bewijzen. Verder speelt de vraag of alle klachten van werknemer kunnen worden toegeschreven aan het ongeval bij de beantwoording van de aansprakelijkheidsvraag nog geen rol. Voldoende is dat de mogelijkheid van schade aanwezig is en dat is het geval. Met de notitie van de bedrijfsleider en de inhoud van het huisartsenjournaal heeft werknemer voldoende aangetoond dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden in elk geval enige schade (pijn) heeft geleden. Werkgeefster is in beginsel dus aansprakelijk. Van opzet of bewuste roekeloosheid zijdens werknemer is geen sprake, althans dit is onvoldoende aangetoond. Bovendien is niet vast komen te staan dat werkgeefster aan haar zorgplicht heeft voldaan. De kantonrechter is van oordeel dat de door werkneemster genomen maatregelen niet afdoende waren. Of er voor of na het ongeval een waarschuwbord is aangebracht, kan in het midden blijven. De kantonrechter vindt dit

geen afdoende maatregel. Er waren effectievere maatregelen mogelijk, namelijk een veiligheidsfunctie waardoor het deurtje niet open zou kunnen gaan. Daar komt nog bij dat werknemer maar met één oog kan zien en daarom geen diepte zag. Werkgeefster wist dat. Mogelijk is de kans op een ongeval zoals dat heeft plaatsgevonden niet extreem groot, maar de gevolgen van een val/stap vanaf een hoogte kunnen zeer ernstig zijn. De vordering wordt dus toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2354

Zaaknummer: 10816482 UE VERZ 23-378

Rechters: D. Wachter

Advocaten: O. Arslan, J. Rosendahl en C.H. van Tok

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is terecht op staande voet ontslagen vanwege haar handelen omtrent diverse betalingen die zij uit naam van werkgeefster (onbevoegd) liet verrichten.

Feiten

Werkneemster is in 2009 in dienst getreden van (de rechtsvoorgangster van) Coca-Cola. Binnen haar functie is werkneemster bevoegd betalingen te accorderen tot een drempel van € 200.000 op een goedgekeurde purchase-order (PO). Werkneemster heeft in naam van Coca-Cola Services NV voor de periode 1 mei 2019 tot en met 30 juni 2020 een “Overeenkomst van dienstverlening” gesloten met Baniloki BV, een bedrijf van X en Y, om met name X in te zetten als influencer. Die overeenkomst is niet ondertekend door de daartoe bevoegde functionaris van Coca-Cola. Betaling van het in de overeenkomst bepaalde bedrag heeft op drie verschillende dagen in 2020 in meerdere tranches per dag plaatsgevonden. In 2022 en 2023 heeft Baniloki drie facturen bij werkneemster ingediend. Nadat werkneemster Coca-Cola heeft verzocht tot betaling over te gaan, heeft de financiële afdeling van Coca-Cola betaling geweigerd. Op 5 oktober 2023 heeft werkneemster aan Chase – de ‘trusted vendor van Coca-Cola’ – verzocht ten behoeve van Coca-Cola betalingen te verrichten aan Gamechangers, een aan Baniloki gelieerd bedrijf. Chase heeft gevraagd om bevestiging vanuit de afdeling Procurement en heeft deze voor een deel van de betaling van werkneemster ontvangen. Op 6 september 2023 is een onderzoek gestart naar de gang van zaken rond de betalingen. Er zijn getuigen gehoord en werkneemster is gehoord. Aan het einde van het tweede gesprek, op 27 oktober 2023, is werkneemster op non-actief gesteld en moest zij haar leaseauto, laptop en telefoon inleveren. Op 8 november 2023 heeft Coca-Cola werkneemster op staande voet ontslagen vanwege haar handelen omtrent diverse betalingen. Werkneemster verzoekt o.a. betaling van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Onverwijldheid

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. Weliswaar is er sprake

van enig tijdsverloop tussen de afronding van het rapport op 3 november 2023 en het verlenen van het ontslag op 7 november 2023, maar aangezien 3 november 2023 op een vrijdag viel, er derhalve sprake was van een weekend en het ontslag op dinsdag 7 november 2023 is gegeven, is voldoende voortvarend gehandeld. Daarbij wordt mede in aanmerking genomen dat sprake was van een omvangrijk onderzoek en Coca-Cola een grote, internationale organisatie is, waar een beslissing als deze over meerdere schijven loopt.

Dringende reden

Het is niet aannemelijk geworden dat tussen Baniloki c.q. en/of Gamechangers en Coca-Cola rechtsgeldig een overeenkomst tot stand is gekomen. De intern geldende regels van Coca-Cola zijn niet gevolgd bij het sluiten van de overeenkomst en werkneemster was niet bevoegd de overeenkomst aan te gaan. De betalingen hadden dan ook geen valide basis. Onbetwist is bovendien gebleven dat werkneemster niet heeft onthuld dat zij X en Y persoonlijk kende. Werkneemster heeft ook over zowel het betalingsverzoek als de werkzaamheden van X meerdere inconsistente verklaringen gegeven. Ook volgt de kantonrechter Coca-Cola in haar stelling dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan het verzenden van een gefabriceerde e-mail aan Chase, waaruit ten onrechte moest blijken dat haar collega was gekend in de betalingsopdracht voor Baniloki aan Chase. Voor het betalen van de facturen heeft werkneemster zich ook niet gehouden aan de bij Coca-Cola geldende regels. Het ontslag is rechtsgeldig gegeven. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2250

Zaaknummer: 10878732

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:66g lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Geen werkgeversaansprakelijkheid ex artikel 7:658 lid 4 BW omdat de werkzaamheden (specialistisch transport) niet hebben plaatsgevonden in het beroep of bedrijf van het bouwbedrijf in wiens opdracht het transportbedrijf arbeid heeft verricht.

Feiten

X is een in 2019 opgericht bouwbedrijf dat is gespecialiseerd in de bouw van houten gebouwen. Het transport van de grote houten bouwonderdelen wordt door X uitbesteed. X is voor bedrijfsaansprakelijkheid verzekerd bij Nationale-Nederlanden (hierna: NN). In 2001 heeft A onderneming Y opgericht, een bedrijf dat zich toelegt op het wegtransport van goederen. Sinds 2019 is Y een van de bedrijven waaraan X het transport uitbesteedt. X heeft Y de opdracht verstrekt om op 25 november 2021 houten wandpanelen te transporteren naar het adres van de klant. Het betrof zeer brede panelen met een gewicht van circa 250 kilo per stuk. Bij het laden en lossen hebben, zoals gebruikelijk, een aantal werknemers van X geholpen. Bij het verwijderen van de wandpanelen van de trailer op locatie van de klant, zijn deze van de trailer gevallen en op A terechtgekomen, waarbij hij blijvend letsel heeft opgelopen: een lage dwarslaesie. Bij brief van 16 december is X aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het ongeval. Drie werknemers van X hebben namelijk geholpen bij het laden en lossen, zoals gebruikelijk. NN heeft vervolgens de toedracht van het ongeval laten onderzoeken. A verzoekt bij wijze van deelgeschil primair voor recht te verklaren dat de werkzaamheden die A op 25 november heeft uitgevoerd voor X kwalificeren als werkzaamheden in de uitoefening van X ex artikel 7:658 lid 4 BW en dat zodoende X aansprakelijk is jegens A en subsidiair voor recht te verklaren dat X op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu zal blijken dat geen nadere bewijslevering noodzakelijk is om een beslissing op het primaire verzoek te kunnen nemen en nu over de voor die beslissing relevante feiten voldoende duidelijkheid bestaat, is de kantonrechter van oordeel dat de verzochte beslissing zich leent voor inhoudelijke behandeling. Een vereiste voor de toepassing van artikel 7:658 lid 4 BW is dat de werkzaamheden moeten hebben

plaatsgevonden in de uitoefening van het beroep of bedrijf van degene in wiens opdracht de arbeid is verricht, in dit geval X. Naar het oordeel van de kantonrechter is aan dat vereiste niet voldaan. Vaststaat namelijk dat X een timmer- en onderhoudsbedrijf is en dat Y een transportbedrijf is, zo volgt ook uit het handelsregister. Verder beschikt Y over specifieke vrachtwagens waarmee transport kan worden verricht. X beschikt daar zelf niet over en heeft ook geen vrachtwagenchauffeurs in dienst. Naar het oordeel van de kantonrechter behoort het transport van de wandpanelen dan ook niet tot de werkzaamheden die door de medewerkers van X zouden worden verricht als Y niet was ingeschakeld. Dat X het vervoer van kleine panelen wel zelf verzorgt, doet daar niet aan af. Daar is immers geen specialistisch transport voor nodig. Er is dus geen sprake van een werkrelatie tussen A en X, zodat X niet aansprakelijk is jegens A en het primaire verzoek wordt afgewezen. Voor de verzoeken ex artikel 6:170 BW verwijst A naar het toedrachtsonderzoek van NN waaruit volgens hem zou volgen dat werknemers van X tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden verschillende fouten hebben gemaakt, die de schade van A hebben veroorzaakt. Uit de stellingen van partijen dat zij van mening verschillen over de feiten die betrekking hebben op de toedracht van het ongeval. Omdat voor die beslissing over de relevante feiten onvoldoende duidelijkheid bestaat om tot een eindbeslissing te komen, wijst de kantonrechter het subsidiaire verzoek af. De kantonrechter dient tot slot de kosten bij de behandeling van het verzoek aan de zijde van de persoon die schade door dood of letsel lijdt te begroten, ook als het verzoek wordt afgewezen. De kosten worden begroot op € 5.113,79. Omdat de aansprakelijkheid van X niet vaststaat, is de veroordeling in deze kosten niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:5999

Zaaknummer: 10818465 RP VERZ 23-50667

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: M.T. Beumers en A.N.L. de Hoogh

Wetsartikelen: 6:170 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Aannemelijk is dat een beëindigingsovereenkomst tot stand is gekomen, hoewel werknemer heeft betwist dat zijn handtekening daaronder staat. Ook geen sprake van wilsgebrek.

Feiten

Werknemer heeft de Egyptische nationaliteit en is op 1 juli 2023 voor bepaalde tijd (1 jaar) in dienst getreden van Multiservice IJmond B.V. (hierna: Multiservice) in de functie van projectmanager tegen een brutomaandsalaris van € 6.850 exclusief vakantiegeld. Naast zijn functie bij Multiservice drijft werknemer een internationale handelsonderneming. Begin oktober 2023 heeft werknemer vergeefs geprobeerd een hypotheek te krijgen voor een huis dat hij van een ver familielid van X, eigenaar van Multiservice, wilde kopen. Op 27 oktober 2023 heeft werknemer voor het laatst gewerkt bij Multiservice. Op diezelfde dag hebben werknemer en X twee keer gebeld. Ook is een (onbegrijpelijk) WhatsAppbericht verzonden van werknemer aan X aangaande ontslag en WW. Op 1 december 2023 is werknemer op het kantoor van Multiservice geweest. Op 4 januari 2024 heeft de gemachtigde van werknemer aan Multiservice geschreven dat zij van werknemer heeft begrepen dat hij op 1 december 2023 op staande voet is ontslagen, dat dit ontslag niet rechtsgeldig is en dat werknemer zich beschikbaar houdt voor werkzaamheden. Bij e-mail van 8 januari 2024 heeft Multiservice gereageerd dat werknemer op 1 december naar kantoor is gekomen, om hulp te krijgen bij het aanvragen bij WW. Multiservice heeft hem daarbij geholpen, maar omdat de uitkomst hem niet beviel, is werknemer boos vertrokken. Werknemer is niet op staande voet ontslagen, maar heeft zelf ontslag genomen per 31 oktober 2023, omdat hij naar het buitenland zou vertrekken. Werknemer stelt primair een loonvordering in omdat geen sprake zou zijn van einde dienstverband. Subsidiair vordert werknemer vernietiging van de beëindigingsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst van werknemer op 31 oktober 2023 is geëindigd en overweegt daartoe als volgt. Multiservice heeft een beëindigingsovereenkomst met handtekeningen overgelegd. Werknemer betwist dat zijn handtekening daaronder staat. Op Multiservice rust de bewijslast dat dit wel het geval is.

Multiservice heeft feiten en omstandigheden aangevoerd waardoor, ondanks de betwisting van werknemer, het bestaan van een beëindigingsovereenkomst moet worden aangenomen. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat de kantonrechter is gebleken dat werknemer zijn advocaat niet volledig heeft ingelicht en werknemer gedurende de procedure verschillende tegenstrijdige standpunten heeft ingenomen. Verder geldt dat het WhatsAppbericht d.d. 27 oktober 2023 aansluit bij de stellingen van Multiservice en dat een werknemer van Multiservice ter zitting heeft verklaard dat werknemer voor zijn ogen een handtekening heeft gezet, dat hij dit ook onder ede zou verklaren en dat hij weet dat meened strafbaar is. Ook uit de overige omstandigheden blijkt dat beëindiging is overeengekomen. Zo staat vast dat werknemer op 27 oktober voor het laatst werkzaamheden heeft verricht voor Multiservice en dat hij niet op kantoor is geweest tot 1 december 2023. Multiservice heeft verklaard dat zij, anders dan werknemer stelt, geen toestemming heeft gegeven voor vakantie en dat dergelijke aanvragen ook per e-mail moeten worden ingediend. Verder heeft werknemer geen geloofwaardige verklaring voor de tijd tussen zijn laatste werkdag en het vertrek naar zijn vakantiebestemming. Vaststaat verder dat werknemer WW heeft aangevraagd en dat het UWV is uitgegaan van 1 november 2023 als eerste werkloosheidsdag. Gelet op al het voorgaande houdt de kantonrechter het ervoor dat de beëindigingsovereenkomst tussen partijen tot stand is gekomen. Voor vernietiging daarvan is geen plaats. Werknemer heeft geen gebruik gemaakt van zijn bedenktijd en niet is gebleken van een wilsgebrek. Werknemer had immers zelf aangegeven te willen vertrekken vanwege zijn buitenlandplannen als gevolg waarvan de beëindigingsovereenkomst is opgesteld. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3576

Zaaknummer: 10910066 \ AO VERZ 24-10

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: T. Koenders en O. Saaliti

Wetsartikelen: 159 Rv en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op billijke vergoeding omdat gestelde gedragingen van werkgeefster (o.a. observeren van digitale omgeving na verdwijnen bestanden) geen ernstig verwijtbaar handelen opleveren.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2018 in dienst getreden bij TMO Fashion Business School B.V. (hierna: TMO). Laatstelijk vervulde werknemer de functie van senior systeem- en netwerkbeheerder tegen een brutomaandsalaris van € 5.154 exclusief vakantiegeld. In oktober 2022 werd de vader van werknemer ernstig ziek en in maart 2023 is hij overleden. Werknemer heeft zich op 6 oktober 2022 gedeeltelijk ziek gemeld, op 20 februari 2023 weer beter gemeld en op 24 februari weer ziekgemeld. Op diezelfde dag heeft werknemer vanuit huis een groot aantal bestanden van zijn zogenoemde "OneDrive", die onderdeel uitmaakte van het netwerk van TMO, overgezet naar zijn TMO-laptop. Na verzoek daartoe van TMO heeft werknemer zijn handelen toegelicht. Ondertussen is het account van werknemer door TMO geblokkeerd. Op verzoek van TMO heeft werknemer de overgezette bestanden weer teruggezet op het netwerk van TMO. TMO heeft vervolgens aangegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer te willen beëindigen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 november 2023 ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Beide partijen konden zich daarin vinden. Aan werknemer is een transitievergoeding toegekend, maar geen billijke vergoeding. Werknemer wil met zijn hoger beroep bereiken dat aan hem alsnog een billijke vergoeding wordt betaald. Het ernstig verwijtbaar handelen van TMO bestaat volgens hem uit (i) haar acties rondom het overzetten van de bestanden, (ii) onduidelijkheid over zorgverlof, (iii) niet-naleving van re-integratievoorschriften, (iv) het incident van 13 oktober 2022, (v) structureel hoge werkdruk, (vi) de omgang met werknemer rondom het overlijden van zijn vader en (vii) schending van privacy van werknemer. Volgens TMO is de ontbinding het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en dient de transitievergoeding te worden terugbetaald.

Oordeel

Het hof oordeelt dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en overweegt daartoe als volgt. Bij het overzetten van de bestanden heeft werknemer naar het oordeel van het hof binnen de grenzen van zijn bevoegdheid gehandeld. Het hof begrijpt echter de ongerustheid van TMO omtrent de handelwijze van werknemer. Werknemer heeft zich immers – na een betermelding – vrijwel direct weer ziekgemeld nadat hij ermee bekend was geworden dat de directeur-bestuurder het vertrouwen in werknemers leidinggevende, met wie hij jarenlang goed heeft samengewerkt, had opgezegd en heeft vervolgens tijdens zijn verzuim een groot aantal bestanden naar zichzelf overgezet waarvan TMO de inhoud niet kende. Bij een dergelijke samenloop van omstandigheden is TMO gerechtigd risico's te monitoren en zo nodig in te grijpen. Het hof oordeelt verder dat TMO een voldoende gerechtvaardigd belang had dat zwaarder woog dan de privacybelangen van werknemer, om haar digitale omgeving sindsdien goed te observeren. TMO heeft zich daarbij niet schuldig gemaakt aan privacyschending. Zo heeft zij geen privacygevoelige bestanden van werknemer bekeken en evenmin reputatieschade bij werknemer veroorzaakt. Verder verwijt werknemer TMO dat hij tijdens zijn ziekte zou zijn opgebeld over zijn ziekmelding. Partijen verschillen van mening over de inhoud van dat gesprek. Volgens het hof is er hoe dan ook onvoldoende om te spreken van ernstig verwijtbaar handelen van TMO, nu geen sprake is van een patroon van dergelijke gedragingen. Ook verwijt werknemer de aanvankelijke weigering van zijn zorgverlof, maar volgens het hof is dat niet ernstig verwijtbaar omdat het zorgverlof uiteindelijk wel is toegekend, royaler dan wettelijk verplicht. De structureel te hoge werkdruk is niet komen vast te staan, noch schending van de Wet verbetering poortwachter. Tot slot geldt dat het hof niet heeft kunnen constateren dat TMO onvoldoende rekening heeft gehouden met de moeilijke periode waar werknemer doorheen ging. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, TMO niet op terugbetaling van de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:2517

Zaaknummer: 200.336.033

Rechters: A.J.J. van Rijen, M.P.C.J. van Bavel en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: P.J.M. Gerritsen en M.F.M. Groot Kormelink

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Een ontslag op staande voet na stemverheffingen, bedreigingen en het uitdelen van trappen bij een gesprek met collega's blijft in stand. Omdat werknemer door psychische problemen geen verwijt treft, wordt aan werknemer de transitievergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is in 2021 in dienst getreden bij Stichting WilgaerdenLeekerweideGroep (hierna: Wilgaerden) op basis van een leerovereenkomst en vervolgens op basis van een leer-arbeidsovereenkomst. Op 23 juni 2022 is werknemer wegens ziekte uitgevallen. In het kader van de re-integratie heeft op 30 november 2023 een gesprek plaatsgevonden met enkele collega's en werknemer. Op 1 december 2023 is werknemer op staande voet ontslagen naar aanleiding van de gebeurtenissen tijdens het gesprek van 30 november. Werknemer verzoekt de rechter het ontslag te vernietigen. Werknemer heeft aangevoerd dat de hem door Wilgaerden verweten gedragingen, namelijk schreeuwen, dreigen en een trap tegen een meubel geven nuance behoeven gezien de omstandigheden van ziekte en psychische problemen. Gelet op het ontbreken van een voorafgaande waarschuwing en zijn persoonlijke omstandigheden is er objectief en subjectief wat werknemer betreft geen reden voor een ontslag op staande voet. Subsidiair vordert werknemer een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding vanwege onregelmatige opzegging. Wilgaerden voert aan dat werknemer gezien de redenen die in de brief voor het ontslag op staande voet zijn opgenomen ongeschikt is voor zijn beoogde functie en een te groot risico vormt voor kwetsbare patiënten en vordert een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Blijkens de ontslagbrief heeft werknemer zich tijdens het gesprek op 30 november 2023 niet weten te beheersen toen een bepaald incident werd besproken. Hij heeft geschreeuwd en heeft dreigende taal gebruikt. Daarna heeft werknemer geroepen dat hij weg zou gaan. Hem is toen de keuze geboden rustig te worden of weg te gaan, waarop werknemer besloot te blijven. Werknemer is toen wederom gaan schreeuwen en

dreigen. Vervolgens heeft werknemer onder andere een leeg theeglas naar een collega gegooid en tegen het glas naast de deur en een bureau getrapt in het de nabijheid van cliënten van Wilgaerden. Na wederom in conflict geraakt te zijn met zijn collega's heeft werknemer het terrein van Wilgaerden verlaten door roekeloos en hard tegen de verkeersrichting in weg te rijden. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat de gebeurtenissen zijn gelopen zoals in de ontslagbrief beschreven. Werknemer heeft erkend dat hij met luide stem heeft gesproken en dat hij door een collega is verzocht te stoppen met dreigen. Mede omdat werknemer heeft aangegeven ervoor te hebben gekozen te blijven en het gesprek na zijn eerste intentie om te vertrekken niet verliet, gaat de stelling dat hem geen ruimte is geboden zijn eigen grenzen aan te geven niet op. Daarnaast heeft werknemer niet weersproken dat hij een leeg theeglas naar zijn collega heeft gegooid. Werknemer heeft ter zitting niet weersproken tegen het glas naast de deur te hebben getrapt. Werknemer heeft een onomkeerbare grens overschreden. Wilgaerden hoeft het gedrag van werknemer, die nota bene in een zorginstelling met kwetsbare cliënten werkt, in redelijkheid niet te tolereren. Het gedrag staat los van de ongeschiktheid van werknemer om te werken wegens ziekte, waardoor het opzegverbod niet opgaat. Hoewel sprake is van een dringende reden, treft werknemer gezien zijn ASS-diagnose en psychische klachten geen verwijt. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat de ASS-diagnose eraan heeft bijgedragen dat werknemer zijn gedrag tijdens het gesprek niet goed kon aanpassen. Hoewel het ontslag op staande voet in stand blijft en ook geen gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding worden toegewezen, wordt het verzoek van werknemer tot toekenning van een transitievergoeding van € 2.632,32 wel toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een van de partijen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3329

Zaaknummer: 10911236 / AO VERZ 24-6 (SJ)

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: mr. J. Smoor en J.A.C. Verheyden

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst teamleider vanwege verwijtbaar handelen. Werknemer is, zonder deugdelijke grond, structureel en bij herhaling zijn re-integratieverplichtingen niet nagekomen.

Feiten

Werknemer is sinds 19 april 2017 in dienst bij Dailycool Warehousing B.V. (hierna: Dailycool). De functie van werknemer is die van teamleider. Dailycool verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond. Zij heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie, onder meer omdat hij zich niet onder behandeling heeft gesteld, hij geen toestemming geeft aan zijn behandelaar om medische informatie aan de bedrijfsarts te verstrekken en hij bij herhaling niet verschijnt bij de bedrijfsarts. Dailycool wijst erop dat ook het staken van de loonbetaling hierin geen verandering heeft gebracht. Werknemer heeft geen verweerschrift ingediend en is ook niet op de zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Dailycool met de overgelegde stukken en haar toelichting voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van een voldragen e-grond. Uit die stukken en toelichting blijkt immers dat werknemer bij herhaling geen gevolg geeft aan redelijke instructies en voorschriften van Dailycool, gericht op de re-integratie van werknemer. Ook volgt daaruit dat werknemer is gewaarschuwd voor het mogelijk stopzetten van zijn loon, maar dat dit er niet toe heeft geleid dat werknemer zich is gaan inzetten voor zijn re-integratie, ook niet na het daadwerkelijk doorvoeren van de loonstop. De kantonrechter neemt daarom als vaststaand aan dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen structureel en bij herhaling niet is nagekomen. Er is niet gebleken dat hij daarvoor een deugdelijke grond had. Dit verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer levert daarom een redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dailycool heeft ook voldaan aan de wettelijke voorwaarden voor ontbinding in een geval als hier aan de orde, omdat een loonstop is opgelegd, en daarnaast in redelijkheid niet van Dailycool kon worden gevergd een deskundigenoordeel van het UWV over te leggen, omdat werknemer niet

is verschenen bij de verzekeringsarts van het UWV. Verder weegt de kantonrechter mee dat werknemer geen verweerschrift heeft ingediend en niet op de zitting is verschenen. Daaraan wordt het gevolg verbonden dat moet worden uitgegaan van de juistheid van de door Dailycool naar gebrachte feiten en omstandigheden. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 mei 2024. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3071

Zaaknummer: 10907580 \ AO VERZ 24-4

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R.J. van Velzen

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

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet. Niet is komen vast te staan dat medewerkster bediening € 50 uit de werkportemonnee heeft ontvreemd. Billijke vergoeding vastgesteld op nihil, onder meer omdat werkneemster samen met vriend en schoonvader op ongepaste wijze verhaal is gaan halen bij werkgever.

Feiten

Werkgever drijft een lunchroom. Werkneemster is op 12 oktober 2021 in dienst getreden bij werkgever in de functie van medewerkster bediening. Op 17 juli 2023 hebben werkneemster en werkgever beiden in de lunchroom gewerkt. Werkgever heeft, vanwege verdenkingen, aan het einde van de dag camerabeelden bekeken en daaruit de conclusie getrokken dat werkneemster € 50 uit de werkportemonnee had ontvreemd. Op 18 juli 2023 heeft werkgever werkneemster hierover aangesproken en haar de camerabeelden getoond. Werkgever heeft werkneemster daarop op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft werkgever vervolgens € 50 betaald. Ook heeft zij een door werkgever opgestelde ontslagbrief ondertekend, waarvan zij geen kopie heeft ontvangen. Later die dag is werkneemster vergezeld van haar vriend en schoonvader naar werkgever gegaan, waarbij de schoonvader van werkneemster werkgever zowel verbaal als fysiek heeft belaagd (hiervan zijn camerabeelden). Werkgever heeft vervolgens op aandringen de eerder door werkneemster afgegeven € 50 teruggegeven aan werkneemster en daarna hebben werkneemster, haar vriend en haar schoonvader onder begeleiding van de politie de lunchroom verlaten. Werkgever heeft op 3 oktober 2023 aangifte van diefstal van € 50 door werkneemster gedaan alsmede van mishandeling, bedreiging en vernieling door de schoonvader van werkneemster. Werkneemster berust in het einde van het dienstverband, maar verzoekt ten laste van werkgever een transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op overgelegde camerabeelden is zichtbaar dat werkneemster een biljet van € 50 uit haar werkportemonnee pakt en dat zij vervolgens bukt. Werkneemster bevindt zich dan – gezien vanuit de positie van de camera – achter de

toonbank, waarin, op de grond, de afroomkluis staat en waar op de plank daarboven tassen van werknemers staan. Op de camerabeelden is niet zichtbaar wat zich achter de kast afspeelt en evenmin waar werkneemster het biljet laat: in de kluis, in haar eigen tas of in haar portemonnee. Als gevolg daarvan kan de kantonrechter niet met voldoende mate van zekerheid vaststellen dat de diefstal daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. De gestelde dringende reden is daarmee niet voldoende komen vast te staan. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig verleend. Gelet op alle feiten en omstandigheden acht de kantonrechter het toekennen van een billijke vergoeding in dit geval niet gerechtvaardigd, zodat deze wordt gematigd tot nihil. Werkgever heeft in het feit dat op de camerabeelden zichtbaar is dat werkneemster een bankbiljet uit de bedrijfsportemonnee pakt en dit opvouwt, terwijl bankbiljetten juist in ongevouwen toestand de afroomkluis in plegen te gaan, terecht een (vergaande) verdenking van diefstal kunnen hebben. Deze verdenking is versterkt doordat werkneemster bereid was € 50 te pinnen en aan werkgever te geven. Verder acht de kantonrechter van belang dat werkneemster samen met haar vriend en schoonvader diezelfde dag nog op volstrekt ongepaste wijze verhaal is gaan halen bij werkgever. De schoonvader heeft met zijn agressieve gedrag zonder meer laakbaar gehandeld en de grens van het betamelijke overschreden. Niet is gebleken dat werkneemster niet eenvoudigweg haar schoonvader en vriend had kunnen vragen een gesprek te voeren op een passend moment, dan wel dat zij het initiatief had kunnen nemen de lunchroom te verlaten. Werkgever hoeft dan ook geen billijke vergoeding te betalen. Wel is de transitievergoeding verschuldigd; deze wordt toegewezen zoals verzocht.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:2335

Zaaknummer: 10704904 \ HA VERZ 23-47

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

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

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

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling van wettelijke verhoging en wettelijke rente over te laat betaald loon, alsmede tot doorbetaling van loon tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen.

Feiten

Werkneemster is in dienst van werkgever. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgever tot betaling van de wettelijke verhoging van 50% over het loon van de maand februari 2024 ad € 1.732,75 bruto, de wettelijke rente over het hiervoor genoemde loon vanaf 1 maart 2024 tot de dag van algehele voldoening en het brutosalaris van € 1.732,75 per maand, met ingang van 1 april 2024 tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot een einde is gekomen. Werkgever is, hoewel behoorlijk gedagvaard, niet ter zitting verschenen en heeft ook niet tijdig een schriftelijk antwoord ingediend of om uitstel verzocht, zodat tegen hem verstek is verleend.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat een loonvordering naar haar aard vrijwel steeds een spoedeisend karakter draagt. Nu werkgever niet in de procedure is verschenen, moet worden uitgegaan van de juistheid van de stellingen van werkneemster. Nu het loon te laat is betaald, is de gevorderde wettelijke verhoging toewijsbaar. De kantonrechter matigt deze tot 25%. Nu werkgever in verzuim is gebleven het loon over de maand februari 2024 tijdig te voldoen, wordt de hierover gevorderde rente eveneens toegewezen. Tot slot heeft werkneemster voldoende onderbouwd dat zij te vrezen heeft dat werkgever de volgende loonbetalingen niet of niet tijdig zal doen, zodat ook dat deel van de vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2661

Zaaknummer: 10987561 \ VV EXPL 24-19 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: O. Lenselink

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging concurrentiebeding. Niet gebleken dat werknemer over specifieke kennis en ervaring beschikt waarmee nieuwe werkgever een concurrentievoordeel heeft. Werknemer heeft groter belang bij vernietiging concurrentiebeding dan werkgever bij handhaving daarvan.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2010 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van senior accountmanager. De werkzaamheden van werknemer bestaan hoofdzakelijk uit het ontwerpen en offreren van keukens. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding met daaraan gekoppeld een boetebeding opgenomen. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2023 opgezegd in verband met een nieuwe baan als Verkoopadviseur QOOK! bij QBTEC B.V. QBTEC verkoopt (professionele) keukens. QOOK! is een keukenmerk voor de horeca van QBTEC. Bij dagvaarding in kort geding van 3 mei 2023 heeft werknemer primair schorsing van het concurrentiebeding gevorderd. De voorzieningenrechter heeft deze vordering bij vonnis van 26 mei 2023 na een belangenafweging toegewezen (zie AR 2023-0665). Werkgeefster wil dat werknemer het concurrentiebeding nakomt, dat hij zijn werkzaamheden voor QBTEC staakt en dat hij een contractuele boete betaalt. Werknemer is het daar niet mee eens en vordert onder meer vernietiging van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster en QBTEC zijn met elkaar concurrerende ondernemingen, waardoor de overstap van werknemer naar QBTEC binnen de reikwijdte van het concurrentiebeding valt. De vraag die vervolgens voorligt, is of het bedrijfsdebiel van werkgeefster door de overstap van werknemer wordt aangetast. De kantonrechter overweegt in dat kader dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie ervaring opdoet en kennis verkrijgt over prijzen, marges, kosten en strategieën waar een nieuwe (concurrerende) werkgever profijt van kan hebben, maar dat dit inherent is aan het vertrek van een werknemer en een omstandigheid is die in zijn algemeenheid voor alle werkgevers geldt. Het

concurrentiebeding biedt geen bescherming tegen het vertrek van een ervaren werknemer en tegen de indiensttreding van die werknemer bij een concurrent van de oude werkgever, maar alleen tegen de aantasting van het bedrijfsdebiet door zo'n overstap. Het had in dit kader op de weg van werkgeefster gelegen om duidelijk en concreet te maken om welke specifiek door werknemer verworven kennis, ervaring en bedrijfsinformatie het gaat waarmee hij het bedrijfsdebiet van werkgeefster kan aantasten. Dat heeft zij niet gedaan. Het enkele feit dat werknemer kennis had over tarieven en marges van klanten, is daarvoor niet genoeg, mede omdat werknemer bij de overschrijding van marges contact moest opnemen met de (commercieel) directeur. Het is de kantonrechter bovendien zonder nadere toelichting, die ontbreekt, onduidelijk hoe werknemer QBTEC door deze informatie in een voordeligere positie ten opzichte van werkgeefster kan brengen. Dat werknemer de bij werkgeefster opgedane vakkennis kan inzetten voor QBTEC kan, zoals hiervoor is overwogen, geen rol spelen bij de vraag of werkgeefster wordt geschaad in haar bedrijfsdebiet. Ten slotte heeft werkgeefster gesteld dat werknemer zodanige klantenbinding had dat klanten werknemer zullen volgen en ook zullen overstappen naar QBTEC. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster deze stelling echter onvoldoende onderbouwd. Gelet op het voorgaande heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat werknemer over zodanige kennis en ervaring beschikt dat QBTEC daarmee een ongerechtvaardigde voorsprong in concurrerend handelen heeft. Het te beschermen belang van werkgeefster weegt in dit geval niet op tegen het belang van werknemer (meer salaris en meer te volgen cursussen). Vernietiging van het concurrentiebeding volgt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:2261

Zaaknummer: 10723093 \ CV EXPL 23-3759

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: M.P.A. Bos en A.W.A. Varkevisser

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster nog steeds arbeidsongeschikt en de passende werkzaamheden zijn geen nieuw bedongen arbeid geworden. Loonvorderingen werkneemster afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2007 in dienst getreden van werkgeefster als haarstylist allround. Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. OP 27 mei 2021 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden. Werkneemster voert aan dat zij op 8 juli 2023 arbeidsongeschikt is verklaard en dat per 28 juli 2023 de arbeidsduur is verminderd. Over de periode juli tot en met november 2023 heeft werkgeefster te weinig loon betaald. Er is namelijk loon betaald over 16 uur per week terwijl werkneemster 20 uur per week arbeid heeft verricht. Per december 2023 zijn de loonbetalingen gestopt. Werkneemster vordert loonbetaling over het verschil van juli tot en met november 2023 en gehele loonbetaling over december 2023 tot en met januari 2024 en vordert over die bedragen de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Daarnaast vordert werkneemster wedertewerkstelling zodra de bedrijfsarts haar daartoe in staat acht. Werkgeefster voert aan dat werkneemster op 27 mei 2021 arbeidsongeschikt is geworden en nimmer volledig hersteld is. Werkgeefster betwist dat werkneemster na de periode van 104 weken ziekte haar werkzaamheden van 22,5 uur per week heeft hervat, en voert aan dat werkneemster vanwege gezondheidsklachten per 29 november 2023 geen werkzaamheden meer heeft verricht. Werkgeefster is vanwege het verstrijken van 104 weken ziekte niet meer verplicht het loon door te betalen en voert aan dat werkneemster in de periode juli tot november 2023 16,5 uur per week gewerkt heeft in het kader van haar re-integratie. De totaal twintig uur die zij wekelijks op het werk besteedde, bestonden verder uit extra onbetaalde pauzes in het kader van het opbouwen van uren. De passende werkzaamheden in die periode zijn wat werkgeefster betreft niet de nieuw bedongen arbeid geworden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft haar stelling dat zij per 8 juli 2023 weer arbeidsongeschikt was niet voldoende onderbouwd. Op 28 juli 2023 heeft de bedrijfsarts na

een consult vermeld dat de eerste verzuimdag van werknemster 27 mei 2021 betrof. Daarnaast is op de zitting gebleken dat werknemster in de zomer van 2023 nog uren aan het opbouwen was en nog niet geschikt was voor de bedongen arbeid. De stelling dat in die zomer een arbeidsduur van 20 uur was overeengekomen is onvoldoende onderbouwd. De omstandigheden van vermelding op de loonstrook van 16,5 uur en het feit dat werknemster pas in november een opmerking heeft gemaakt over de toch forse urenvermindering wijzen er niet op dat een nieuwe arbeidsduur is overeengekomen. Omdat is gebleken dat werknemster nog uren aan het opbouwen was in het kader van haar re-integratie is van nieuw bedongen arbeid geen sprake. De loonvordering vanaf november 2023 is niet toewijsbaar nu is vast komen te staan dat werknemster op dat moment al 104 weken arbeidsongeschikt was en werkgeefster niet meer verplicht was loon door te betalen indien werknemster wegens ziekte niet kon werken. Omdat werknemster niet voldoende hersteld is en het nog onbekend is wanneer zij weer re-integratiewerkzaamheden kan verrichten is onvoldoende gebleken dat een onmiddellijke voorziening tot wedertewerkstelling wanneer de bedrijfsarts dat gewenst acht toewijsbaar is. Werknemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2592

Zaaknummer: 10961880 \ VV EXPL 24-13

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: C.G.A. Mattheussens, M. van der Chijs en mr. M. Nijkamp

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Albert Heijn heeft in redelijkheid kunnen overgaan tot instelling van een GemOR, waardoor de nu zelfstandige OR van AH e-Commerce opgaat in de OR van de AH winkelorganisatie.

Feiten

AH e-Commerce is een onderdeel van Albert Heijn met een eigen ondernemingsraad. In Nederland zijn binnen Ahold Delhaize acht ondernemingsraden actief, waaronder de OR e-commerce. Daarnaast is er een centrale ondernemingsraad ingesteld. In een brief van 7 november 2023 wordt de OR e-Commerce geïnformeerd over een besluit tot wijziging van de medezeggenschapsstructuur. De strekking van dat besluit is dat per 1 mei 2024 een gemeenschappelijke ondernemingsraad (hierna: GemOR) wordt ingesteld en dat de OR e-Commerce opgaat in de OR Albert Heijn. Met een e-mail van 5 december 2023 heeft de OR e-Commerce aan Albert Heijn onder meer laten weten dat op voorhand geen heil wordt gezien in het instellen van een GemOR en het van belang is dat de OR e-Commerce blijft bestaan. Partijen zijn in een gesprek op 6 december 2023 niet tot overeenstemming gekomen over hun verschil van mening ten aanzien van de wijziging van de medezeggenschap. De vraag die in deze uitspraak centraal staat, is of het besluit van Albert Heijn tot instelling van een GemOR niet bevorderlijk is voor de toepassing van de WOR, en of Albert Heijn moet worden verplicht dat besluit in te trekken en de bestaande medezeggenschapsstructuur te handhaven.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de verzochte verklaring voor recht moet worden afgewezen, evenals het verzoek te bepalen dat Albert Heijn moet worden verplicht om het besluit tot instelling van een GemOR in te trekken. Bij de beoordeling van het besluit tot instelling van een GemOR gaat het op grond van de WOR om de vraag of dat besluit bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR en de medezeggenschap. Op basis van de rechtspraak en wetsgeschiedenis moet die vraag worden beantwoord aan de hand van de omstandigheden van het geval. De kantonrechter moet niet 'op de stoel van de ondernemer gaan zitten', maar zich beperken tot de vraag of de ondernemer in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen. Zowel de feitelijke als de juridische zeggenschap over AH e-Commerce

en de winkelorganisatie is in dezelfde handen, namelijk bij Albert Heijn B.V. Dit levert een omstandigheid op die eraan bijdraagt dat instelling van een GemOR gerechtvaardigd is. De kantonrechter stelt daarnaast vast dat de ondernemingen waarvoor de GemOR is ingesteld een gemeenschappelijk financieel, strategisch en sociaal beleid hebben. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat het bevorderlijk is voor een goede communicatie dat het management van de winkelorganisatie en AH e-Commerce met één GemOR overlegt over dezelfde of verwante onderwerpen in die organisaties. Door de instelling van een onderdeelcommissie voor AH e-Commerce wordt gewaarborgd dat specifieke aangelegenheden betreffende AH e-Commerce door die commissie kunnen worden behandeld in het kader van de medezeggenschap. Gelet op de gang van zaken is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake geweest van zodanige gebreken in het besluitvormingsproces dat het besluit van Albert Heijn daarom geen stand zou kunnen houden. De kantonrechter komt tot de conclusie dat Albert Heijn in redelijkheid heeft kunnen overgaan tot instelling van een GemOR. Er is dus geen grond om voor recht te verklaren dat het besluit tot instelling van een GemOR niet bevorderlijk is voor de toepassing van de WOR, mede gelet op de terughoudendheid die de kantonrechter bij de beoordeling in acht moet nemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3709

Zaaknummer: 10877413 \ EJ VERZ 24-1

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M.W.A.M. van Kempen, M. Maaijen, C. Nekeman en M.M.A. van Berckel Smit

Wetsartikelen: 3 WOR

RECHTSPRAAK

Eindvonnis. Gedeeltelijke afwijzing vordering tot betaling pensioenpremiefacturen wegens onvoldoende onderbouwing. De kantonrechter acht het in strijd met de eisen van een goede procesorde om eisers in dit stadium van de procedure nog in de gelegenheid te stellen te onderbouwen dat de creditfacturen terecht zijn verrekend met de andere facturen.

Feiten

De Stichtingen Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (hierna: RAS) en bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: Bpf) vorderen bij dagvaarding gedaagde te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 1.568,33 aan RAS en een bedrag van € 27.391,06 aan Stichting Bpf, vermeerderd met de wettelijke handelsrente over de hoofdsom en kosten. De Stichtingen hebben in hun akte hun eis verminderd van € 16.859,40 naar € 15.937,00 in hoofdsom. Zij hebben toegelicht dat daarvan € 1.113,37 een vordering van RAS betreft en € 14.823,63 een vordering van Stichting Bpf. Gedaagde heeft in haar akte verduidelijkt dat zij van de vordering van de Stichtingen een bedrag van € 8.325,62 erkent. Dit bedrag is daarom toewijsbaar. De stichtingen stellen pas in hun akte na tussenvonnis dat de facturen gecrediteerd zijn maar toch verschuldigd zijn omdat de creditfacturen met andere facturen zijn verrekend. Dit zijn hoofdzakelijk facturen die niet eerder bij de onderbouwing van de vordering zijn betrokken. De stichtingen hebben niet onderbouwd op welke grond gedaagde deze facturen verschuldigd is. Gedaagde heeft deze facturen betwist.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de Stichtingen hun vordering tot betaling van een aantal facturen in hun akte onvoldoende hebben onderbouwd. De Stichtingen hebben een zeer summiere dagvaarding ingediend. Zij hebben hun vordering vervolgens bij brieven van 10 mei 2022 en 10 oktober 2022 met stukken nader onderbouwd. Naar aanleiding van het door gedaagde gevoerde verweer heeft de kantonrechter de Stichtingen na de mondelinge

behandeling van 20 oktober 2022 in de gelegenheid gesteld hun vordering nader te onderbouwen. De Stichtingen hebben dit bij brief van 20 januari 2023 gedaan en gedaagde heeft hierop bij brief van 23 januari 2023 gereageerd. De zaak is daarna enige tijd aangehouden voor schikkingsonderhandelingen. Toen bleek dat deze niet tot resultaat hadden geleid, heeft de kantonrechter vervolgens op 4 oktober 2023 een instructievonnis gewezen waarbij de Stichtingen nogmaals in de gelegenheid zijn gesteld hun vordering naar aanleiding van het verweer van gedaagde nader te onderbouwen. De Stichtingen stellen zich pas nu, in hun akte na tussenvonnis, op het standpunt dat zij van gedaagde met betrekking tot drie werknemers uitdienstmeldingen hebben ontvangen en dat de betreffende facturen daarom gecrediteerd zijn. De kantonrechter acht het in strijd met de goede procesorde om de Stichtingen in dit stadium van de procedure nog in de gelegenheid te stellen nader te onderbouwen dat de creditfacturen terecht zijn verrekend met de door hen genoemde facturen. De Stichtingen hadden dit al veel eerder kunnen doen. Zij hebben hiervoor ruimschoots de gelegenheid gekregen en zijn hiermee nu te laat. Dit betekent dat de vordering tot betaling van tien facturen wordt afgewezen. De vordering tot betaling van de wettelijke handelsrente als bedoeld in artikel 6:119a BW over de hoofdsom is toewijsbaar voor zover het de vordering van Stichting Bpf betreft. Artikel 3.2 lid 5 onder b van het Uitvoeringsreglement van Stichting Bpf biedt hiervoor een contractuele grondslag. Dit geldt voor de vordering van RAS echter niet.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2476

Zaaknummer: 9568934 \ UC EXPL 21-8484

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J.J.F. de Geus en R.R. Surquin

Wetsartikelen: 6:119a BW, 3.2. lid 5 sub b Uitvoeringsreglement van Stichting Bpf

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Vordering tot betaling pensioenpremiefacturen. Verwijzing naar de rol voor schriftelijke uitlegging door partijen.

Feiten

De Stichtingen Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (hierna: RAS) en bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: Bpf) vorderen bij dagvaarding gedaagde te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 1.568,33 aan RAS en een bedrag van € 27.391,06 aan Stichting Bpf, vermeerderd met de wettelijke handelsrente over de hoofdsom en kosten. De Stichtingen leggen aan hun vorderingen ten grondslag dat gedaagde valt onder de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaarde Collectieve Arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: de cao) en op grond van deze cao verplicht is sociale premies voor haar werknemers aan RAS te voldoen. Gedaagde valt daarnaast onder de werkingssfeer van het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf waarvoor een verplichte deelneming geldt en is op grond daarvan verplicht voor haar werknemers pensioenpremies aan Stichting Bpf af te dragen. Voor deze premies zijn premiefacturen aan gedaagde gestuurd die zij deels onbetaald heeft gelaten. Gedaagde verkeert daarmee in verzuim. Gedaagde betwist niet dat zij in het verleden onder de werkingssfeer viel van de cao en het bedrijfstakpensioenfonds en dat zij op grond hiervan sociale premies en pensioenpremies aan de Stichtingen verschuldigd was. Zij stelt echter dat dit sinds 4 maart 2019 niet meer het geval is omdat alle arbeidsovereenkomsten die zij met haar werknemers had toen zijn beëindigd als gevolg van het faillissement dat op 7 maart 2019 is uitgesproken.

Oordeel

De kantonrechter verwijst de zaak naar de rol van 1 november 2023 om de Stichtingen in de gelegenheid te stellen bij conclusie na tussenvonnis te reageren op de erkenning en verweren van gedaagde tegen de facturen. Voor zover zij zich op het standpunt stellen dat gedaagde heeft nagelaten de juiste gegevens over de dienstverbanden met drie werknemers aan te leveren en dat zij er bij gebreke daarvan van mogen uitgaan dat deze werknemers in de betreffende tijdvakken nog bij gedaagde in dienst waren, dienen zij concreet aan te geven

waarom zij aannemen dat deze werknemers in die periode in dienst waren en welke informatie gedaagde had moeten geven om de grond voor die aanname weg te nemen. Zij dienen ook aan te geven of zij concrete aanwijzingen hebben dat deze drie werknemers na 4 maart 2019 nog bij gedaagde in dienst zijn geweest en zo ja, welke concrete aanwijzingen dit zijn. De Stichtingen dienen verder te onderbouwen hoe de resterende vordering van € 16.859,40 tussen hen is verdeeld, dat wil zeggen: op welke stichting de betreffende facturen betrekking hebben. De kantonrechter verwacht van de Stichtingen een samenvattende, inzichtelijke, onderbouwing van hun vorderingen voor zover die nog betwist zijn (gelet op de erkenning door gedaagde). De kantonrechter is nu nog geconfronteerd met een groot pak papier van beide partijen en het is aan hen orde te scheppen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7673

Zaaknummer: 9568934 UC EXPL 21-8484 MS/1270

Rechters: M.J. Slootweg en M.J. Slootweg

Advocaten: J.J.F. de Geus, R.R. Surquin, J.J.F. de Geus en R.R. Surquin

Wetsartikelen: 5.2. lid 2 en lid 6 Uitvoeringsreglement Bpf

RECHTSPRAAK

Na opzegging arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding, subsidiair om schadevergoeding, wegens het handelen van werkgever, onder meer vanwege de inzet van een recherchebureau tijdens ziekte. De gevraagde vergoedingen worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is in 2019 in dienst getreden van werkgeefster, als eerste monteur. Zijn laatstgenoten loon bedraagt € 4.322,69 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Werknemer had al vóór zijn indiensttreding een eenmanszaak (onderneming 1). In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is bepaald dat het werknemer uitdrukkelijk is toegestaan naast de werkzaamheden bij werkgeefster een eigen bedrijf (onderneming 2) uit te oefenen. Daarbij is aangetekend dat werkzaamheden voor onderneming 2 de werkzaamheden voor werkgeefster nimmer zullen hinderen of schaden. In juli 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Hij is in december 2021 gestart met aangepaste arbeid, voor twee keer twee uur per week. Per 17 januari 2022 omvatten de re-integratiewerkzaamheden twee keer drie uur per week. Op 23 februari 2022 heeft werkgeefster aan een recherchebureau opdracht gegeven voor een observatieonderzoek naar werknemer. De reden hiervoor was het gerucht dat hij gedurende zijn arbeidsongeschiktheid elders werkzaam was. Per 7 maart 2022 is werknemer weer volledig uitgevallen na een incident op de werkvloer. Het recherchebureau heeft in zijn onderzoeksrapport van 4 april 2022 geconcludeerd dat er in de periode van 2 maart 2022 tot en met 1 april 2022 niet(s) is gebleken dat werknemer ziek is. Het recherchebureau stelt vast dat werknemer met zijn eigen bedrijf werkzaamheden verricht en dat hij veelvuldig met voertuigen rijdt van zijn woonadres naar een garage. De observaties laten volgens het recherchebureau niets te vragen over. Werknemer heeft in april 2022 het onderzoeksrapport ontvangen, nadat hij het verzoek voor een gesprek over de re-integratie om hem moverende redenen heeft afwezen en de bedrijfsarts heeft geadviseerd partijen in gesprek te laten gaan met een onafhankelijke bemiddelaar. Partijen bereiken geen oplossing. In augustus 2023 beslist het UWV op de WIA-aanvraag: werknemer is minder dan 35% arbeidsongeschikt en

werkgeefster heeft voldoende aan de re-integratie gedaan. Na verkregen toestemming van het UWV heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 december 2023. Werknemer verzoekt primair een verklaring voor recht dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verzoekt een billijke vergoeding van € 62.086 bruto. Subsidiair verzoekt werknemer een verklaring voor recht dat werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld en derhalve aansprakelijk is voor de schade.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster en er dus geen aanleiding is om een billijke vergoeding toe te kennen. Daarbij heeft de kantonrechter in zijn oordeel betrokken: (a) zijn de re-integratieafspraken geschonden?, (b) is er sprake van een onveilige werkomgeving?, (c) heeft werkgeefster niet adequaat gehandeld nadat werknemer had geklaagd over een onveilige werkomgeving?, (d) is de inzet van het recherchebureau een buitenproportionele maatregel? en (e) heeft werkgeefster aangestuurd op een vertrouwensbreuk? Ten aanzien van de stelling dat werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld overweegt de kantonrechter het volgende. Voor wat betreft de inschakeling van het recherchebureau is weliswaar overwogen dat werkgeefster onzorgvuldig heeft gehandeld door niet eerst het gesprek aan te gaan over de geruchten over de werkzaamheden die werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid elders zou verrichten, maar daaruit volgt niet dat zij het recherchebureau in het geheel niet had mogen inschakelen en dat daarmee sprake is een onrechtmatige daad, dan wel is gehandeld in strijd met goed werkgeverschap. Ook de subsidiaire vordering wordt afgewezen. Werkgeefster wordt wel veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging van 50% over het bedrag aan niet opgenomen vakantiedagen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2374

Zaaknummer: 10856661 \ UE VERZ 23-414

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: M.J. Hamer en mr. A. van der Pol

Wetsartikelen: 6:95 BW; 6:162 BW; 7:611 BW; 7:625 BW; 7:669 BW; 7:671a BW; 7:681 BW; 7:682 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter schorst het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding in die zin, dat het werknemer is toegestaan zijn werkzaamheden bij de nieuwe werkgever aan te vangen, totdat over de rechtskracht daarvan definitief is beslist in een bodemprocedure.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2011 in dienst getreden van Rosen Europe B.V. (hierna: Rosen) in de functie van survey engineer, bij het bedrijfsonderdeel NDIA van Rosen. Hij was laatstelijk werkzaam als field service technical (niveau 3) tegen een salaris van € 4.881,03 bruto, te vermeerderen met vakantietoelage en een dertiende maand. De arbeidsovereenkomst bevat een geheimhoudings-, concurrentie- en boetebeding. Werknemer zegt de arbeidsovereenkomst op tegen 29 februari 2024 omdat hij vanaf 1 maart 2024 als scoping engineer (adviseur) aan de slag kan bij Verantio Europe B.V. (hierna: Verantio). In deze functie houdt hij zich bezig met het opstellen van documenten (werkvoorbereiding en plan van aanpak) en adviezen over onderhoud van opslagtanks en gerelateerde leidingen. Rosen houdt werknemer aan het concurrentiebeding. Werknemer vordert primair gehele of gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding en subsidiair betaling van een voorschot op de vergoeding van artikel 7:653 lid 5 BW.

Oordeel

Voor de vraag of sprake is van overtreding van het concurrentiebeding is in de eerste plaats van belang of Rosen en Verantio gelijke, gelijksoortige of concurrerende activiteiten ontplooiën. De voorzieningenrechter meent voorlopig van wel onder meer op grond van het volgende: (a) de aard van de werkzaamheden, (b) partijen opereren in een markt met slechts vijf deelnemers en (c) partijen werken bij sommige activiteiten nauw samen en brengen samen offertes uit aan klanten. Voor schorsing van het concurrentiebeding dient een belangenafweging in het kader van artikel 7:653 lid 3 onder b BW plaats te vinden, waarbij de toets is of aannemelijk wordt geacht dat de bodemrechter het betreffende beding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen op de grond dat werknemer, in verhouding tot het te beschermen belang van Rosen, door dat beding onbillijk wordt benadeeld. In dat verband moeten de

belangen van werknemer en Rosen worden afgewogen. De voorzieningenrechter komt onder verwijzing naar een uitspraak van het Gerechtshof Amsterdam van 11 mei 2021, ECLI:NL:GHAMS:1385, tot de slotsom dat het vertrek van werknemer naar Verantio niet tot aantasting van het bedrijfsdebiel van Rosen leidt. Rosen heeft weliswaar aangevoerd dat de kennis en kunde die werknemer bij Rosen heeft opgedaan kan worden aangewend bij het uitvoeren van inspecties- en engineeringswerkzaamheden voor andere bedrijven, maar die kennis en kunde worden niet beschermd door een concurrentiebeding omdat het niet gaat om bedrijfsgeheimen of ander concurrentiegevoelige informatie bijvoorbeeld over de werkzaamheden of klanten. De voorzieningenrechter komt tot de slotsom dat de belangenafweging voorlopig in het voordeel van werknemer uit moet pakken omdat hij onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van Rosen. De verwachting is dat het concurrentiebeding in de bodemprocedure geen stand houdt. Dat betekent in dit kort geding dat de primaire vordering, schorsing van het concurrentiebeding, zal worden toegewezen totdat over de rechtskracht daarvan definitief is beslist in een bodemprocedure.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:2057

Zaaknummer: 10973242 \ CV EXPL 24-859

Rechters: A. Smedes

Advocaten: F. Havers, mr. drs. I. Lintsen en M.L.C.M. van Kalmthout

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst het verzoek van werkgever af om de arbeidsovereenkomst met een werknemer, wiens functie wegens een reorganisatie was verhuisd naar Porto, te ontbinden. Herplaatsingsverplichting.

Feiten

Werknemer (met een bipolaire stoornis) is sedert 1 juli 2019 in dienst van Adidas International B.V. (hierna: Adidas) in de functie van coördinator product supply op de afdeling SCM (supply chain management) voor 39 uur per week. Het salaris bedraagt € 3.473,53 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Het betreft een P2-functie. Een P2-functie heeft een functieprofiel met de laagste functiewaardering binnen de kantoorfuncties van Adidas. Adidas heeft op 15 december 2022 besloten om de supply chain teams te centraliseren in Porto (Portugal) en Luzern (Zwitserland). Op 13 december 2022 heeft de Ondernemingsraad een positief advies voor de reorganisatie afgegeven. Werknemer is op 7 maart 2023 door Adidas over de reorganisatie geïnformeerd. Het UWV heeft op 21 november 2023 geweigerd toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen onder meer omdat Adidas onvoldoende heeft onderbouwd welke op de persoon van werknemer gerichte herplaatsingsverplichtingen zijn verricht. De functie van werknemer is op 1 december 2023 verhuisd naar Porto. Op 30 november 2023 en 19 december 2023 hebben (herplaatsings)gesprekken plaatsgevonden, waarna werknemer per 31 januari 2024 is vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Bij brief van 22 januari 2024 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen vanwege negatief en dreigend taalgebruik. Adidas verzoekt primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond en subsidiair op de e-, g-, h- of i-grond. Adidas stelt zich op het standpunt dat zij zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen, maar dat dit niet mogelijk is gebleken. Werknemer stelt dat hij de noodzaak van de reorganisatie betwist. Adidas heeft onvoldoende concreet/specifiek gemaakt waarom de bedrijfsverhuizing noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering en heeft onvoldoende herplaatsingsinspanningen gepleegd.

Oordeel

Allereerst oordeelt de kantonrechter (a) dat Adidas ontvankelijk is in haar verzoek, (b) dat er geen sprake is van een opzegverbod, (c) dat Adidas de noodzaak tot reorganisatie voldoende heeft onderbouwd en (d) dat het afspiegelingsbeginsel niet behoeft te worden toegepast. Ten aanzien van de herplaatsingsverplichting oordeelt de kantonrechter dat Adidas onvoldoende inspanningen heeft verricht om werknemer te herplaatsen en dat herplaatsing binnen een redelijke termijn nog mogelijk is. Adidas dient werknemer in ieder geval een kans te bieden te bewijzen dat hij een functie met zijn diagnose (bipolaire stoornis), met zo nodig hulp en scholing, aankan. Er is geen sprake van een verwijtbaar handelen van werknemer. In deze fase van het traject is de kantonrechter daarom van oordeel dat de genoemde gedragingen (negatief en dreigend taalgebruik) niet gewenst waren, maar op dit moment onvoldoende zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer dient zich er wel terdege van bewust te zijn dat voortzetting van dergelijk gedrag hem in de gevarenzone kan brengen en dat hij tijdig (psychische) hulp moet zoeken als de spanningen weer te hoog oplopen. Maar ook Adidas dient als goed werkgever goed op het gedrag van werknemer te (blijven) letten en zo nodig interne of externe (psychologische) hulp c.q. scholing in te roepen. Ook het beroep op de i-grond slaagt niet. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2213

Zaaknummer: 10897355 EA VERZ 24-69

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: S. Le Noble en N.A.P.A.C. Coenjaerts

Wetsartikelen: 7:670 BW; 7:671a BW 7:671b BW; 7:686a BW; 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Dienstverband van werknemer niet verlengd. Verzoek om (hogere) transitievergoeding van € 7.000 en billijke vergoeding van € 243.000 afgewezen. Transitievergoeding was reeds betaald en werkgeefster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Business Development Manager, tegen een salaris van € 6.250 bruto exclusief vakantiegeld. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer in aanmerking komt voor een bonusregeling en dat de inhoud van de bonusregeling nader zal worden overeengekomen. In het voorjaar van 2023 hebben partijen gesproken over een vertrekregeling. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Werkgeefster heeft per brief van 18 augustus 2023 het einde van de arbeidsovereenkomst aangezegd. In de brief heeft werkgeefster tevens gemeld dat werknemer per datum dagtekening de toegang tot het zakelijke e-mailaccount is ontzegd en hij tot de einddatum van het dienstverband is vrijgesteld van werk. Ook is in de brief met betrekking tot de overeengekomen bonusregeling vermeld dat de bonus over 2022 zou worden betaald bij het salaris over augustus 2023, en dat over 2023 geen overeenstemming is bereikt over de bonusregeling zodat werknemer over dit jaar geen recht heeft op een bonus. Werknemer heeft meermaals verzocht hem opnieuw toegang te verlenen tot zijn zakelijke e-mail. Bij brief van 22 september 2023 heeft gemachtigde van werknemer verzocht om betaling van een bonus over 2023 van € 22.500 en een schadevergoeding gevorderd wegens 'laakbaar gedrag' van werkgeefster, maar hierover is geen overeenstemming bereikt. In deze procedure verzoekt werknemer om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 7.000 en een billijke vergoeding van € 243.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Transitievergoeding

Niet ter discussie staat dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Uit overgelegde

stukken blijkt dat werkgeefster een transitievergoeding heeft betaald van € 4.860. Werknemer stelt dat hij niet wist dat hem een transitievergoeding is toegekend en betaald. Werknemer betwist bij gebrek aan wetenschap dat het bedrag van € 4.860 als transitievergoeding aan hem is betaald. De kantonrechter verwerpt deze stelling. Het mag zo zijn dat werknemer pas laat kennis heeft genomen van voormelde stukken, maar dat neemt niet weg dat hij aan de hand daarvan had kunnen zien én narekenen dat werkgeefster een transitievergoeding van € 4.860 heeft uitbetaald. Ook is de transitievergoeding niet onjuist berekend. Zelfs als wordt aangenomen dat werknemer aanspraak heeft op een bonus - werkgeefster betwist dat - dan nog telt deze niet mee als looncomponent in de berekening van de transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst heeft twee jaar geduurd en er is dus geen sprake van overeengekomen variabele looncomponenten in drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, zoals is bepaald in artikel 3 lid 1 onderdeel c van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Duidelijk is dat de arbeidsrelatie verstoord is geraakt. Een verslechterde verhouding tussen partijen is een legitieme reden om een dienstverband niet te verlengen. Als die verslechterde verhouding werkgeefster (ernstig) valt aan te rekenen en dat tot gevolg heeft gehad dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet, kan dat een grond zijn om werknemer een billijke vergoeding toe te kennen (artikel 7:673 lid 9 BW). De lat voor het aannemen van ernstige verwijtbaarheid ligt hoog: enkel in uitzonderlijke gevallen en als een werkgever de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in ernstige mate schendt kan hiervan sprake zijn. Op grond van de door werknemer in dit kader gepresenteerde feiten en omstandigheden kan de conclusie dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld niet worden getrokken. Ook het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2420

Zaaknummer: 10910292 UE VERZ 24-25 VS/1257

Rechters: A. Ramsaroep

Advocaten: C.J. van der Have, F.L.P. Vulto en E.P. Keuvelaar

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW en 7:672 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Er is sprake van een bedrijfsongeval en daardoor ontstane schade, maar het is nog niet duidelijk of werkgeefster aan haar zorgplicht heeft voldaan. Aanvullende informatie werkgeefster nodig.

Feiten

Werkneemster is sinds 3 september 2018 bij Van Leeuwen Schoonmaak B.V. (VLS) in dienst als interieurverzorgster. Op 9 oktober 2020 heeft volgens werkneemster een bedrijfsongeval plaatsgevonden. Volgens werkneemster zijn de liftdeuren meerdere keren tegen haar aan gekomen toen zij achterwaarts de lift verliet met haar schoonmaakkar. Daardoor zou zij letsel hebben opgelopen, in elk geval aan haar hand. Op 27 mei 2021 heeft werkneemster VLS aansprakelijk gesteld voor het door haar opgelopen letsel. VLS heeft geen aansprakelijkheid erkend. Werkneemster vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat VLS aansprakelijk is voor de schade die zij door het bedrijfsongeval op 9 oktober 2020 stelt geleden te hebben en nog zal lijden. Ook vordert zij een verklaring voor recht dat Starr (als verzekeraar van VLS) die schade aan haar moet vergoeden.

Oordeel

Werkneemster baseert haar vordering jegens VLS op artikel 7:658 BW. Op grond van artikel 7:658 lid 2 BW is de werkgever ten opzichte van de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat hij aan de zorgplicht van artikel 7:658 lid 1 BW heeft voldaan of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De kantonrechter oordeelt dat voldoende is komen vast te staan dat werkneemster schade heeft opgelopen in de uitoefening van haar werkzaamheden voor VLS.

Nog niet duidelijk of VLS aan haar zorgplicht heeft voldaan

De kantonrechter oordeelt dat de zorgplicht van VLS niet inhoudt dat zij haar werknemers moet instrueren om de lift niet achterwaarts te verlaten in verband met het risico van (onverwacht) dichtgaande deuren. Dit is een zo algemeen (bekend) risico dat van iedere gebruiker van een lift mag worden verwacht dat hij daarop bedacht is en dus zelf de nodige

oplettendheid in acht neemt. VLS hoefde daarom geen algemene maatregelen te nemen in verband met het gebruik van de lift door hiervoor specifieke instructies te geven of te waarschuwen. Voor zover werkneemster haar vordering heeft gebaseerd op de stelling dat VLS vanwege het ontbreken van een algemene (voortdurende, herhaalde) instructie en/of waarschuwing niet aan haar zorgplicht heeft voldaan, is de vordering niet toewijsbaar. Van een schending van de zorgplicht kan wel sprake zijn als er eerder en met name in de periode direct voorafgaand aan het ongeval problemen met de lift zijn geweest, zoals werkneemster heeft gesteld. De kantonrechter kan op basis van de door partijen overgelegde stukken echter niet vaststellen of sprake was van eerdere (recente) problemen met de liftdeuren die maken dat zo'n waarschuwing op zijn plaats was. De verklaringen die werkneemster heeft overgelegd leveren dat bewijs niet, omdat daaruit alleen blijkt dat er eerder weleens problemen zijn geweest, maar niet hoe frequent die waren en ook niet dat dit in de periode direct voorafgaand aan het ongeval aan de orde was. Werkneemster heeft er wel op gewezen dat er een logboek moest worden bijgehouden door de medewerkers van VLS. Uit dit logboek zou moeten blijken of er eerder problemen met de lift waren. Omdat werkneemster niet over dit logboek beschikt, maar VLS wel, is het aan VLS om haar stelling dat geen sprake was van problemen met de lift voldoende te onderbouwen door inzage te geven in de gegevens in het logboek. De kantonrechter zal VLS opdragen om die gegevens alsnog bij akte in het geding te brengen. Werkneemster mag daar dan vervolgens op reageren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3276

Zaaknummer: 10653408

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A. van Tol en D.M. Gouweloos

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Geen overeenkomst op basis waarvan werkgever een afkoopsom in rekening kan brengen bij werknemer. Wel redelijk dat werknemer op grond van goed werknemerschap een deel van die afkoopsom betaalt.

Feiten

Werknemer is in 2022 in dienst getreden bij Kaap Hoorn Belastingadviseurs B.V. in de functie van senior belastingadviseur. Voorafgaand aan de indiensttreding heeft werknemer aan Kaap Hoorn gevraagd of zij het contract van zijn leaseauto van zijn vorige werkgever wilde overnemen. Kaap Hoorn heeft dit toen gedaan. In de onderhavige arbeidsovereenkomst staat een bepaling waarin wordt verwezen naar een bijlage waaruit blijkt dat werknemer de uit een leasecontract voortvloeiende afkoopsom aan Kaap Hoorn moet voldoen, indien de arbeidsovereenkomst met werknemer wordt beëindigd voordat de voor de bedrijfsauto vastgestelde leasecontractduur is verstreken. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst eind mei 2023 opgezegd tegen 1 juli 2023. Kaap Hoorn vordert dat de kantonrechter werknemer veroordeelt tot betaling van de afkoopsom. Werknemer betwist de vordering.

Oordeel

Vast staat dat Kaap Hoorn op verzoek van werknemer het contract van de leaseauto van zijn vorige werkgever heeft overgenomen. Ook staat vast dat het leasecontract tussentijds is beëindigd en dat Kaap Hoorn daarvoor een afkoopsom heeft moeten betalen. Op de zitting heeft Kaap Hoorn erkend dat er bij het aangaan en ondertekenen van de arbeidsovereenkomst op of rond 28 december 2021 geen aparte overeenkomst voor de leaseauto is gevoegd, zoals bedoeld in de betreffende bepaling van de arbeidsovereenkomst. Het voorgaande betekent dat partijen geen aparte overeenkomst zijn aangegaan voor de leaseauto en dat Kaap Hoorn op basis daarvan ook geen afkoopsom in rekening kan brengen bij werknemer.

Goed werknemerschap

Werknemer had ondanks het ontbreken van een contractuele regeling moeten begrijpen dat voortijdige beëindiging van het leasecontract als gevolg van zijn opzegging van het dienstverband zou kunnen leiden tot kosten, zoals een afkoopsom, mede gelet op zijn functie

als senior belastingadviseur. Werknemer was zich er ook van bewust dat bij zijn vorige werkgever een regeling gold voor voortijdige beëindiging van het leasecontract. Verder is van belang dat het leasecontract van de vorige werkgever op verzoek van werknemer door Kaap Hoorn is overgenomen en dat Kaap Hoorn kenbaar heeft gemaakt dat zij daartoe bereid was onder de voorwaarden van haar autoleaseregeling. Gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden is het onredelijk dat Kaap Hoorn alle kosten moet dragen die voortvloeien uit de (voortijdige) beëindiging van het leasecontract als gevolg van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer. De verplichting van werknemer om zich als goed werknemer te gedragen, brengt mee dat het redelijk is dat in ieder geval een deel van deze kosten voor zijn rekening komt. De kosten worden – gelet op de aard van de zaak – door de kantonrechter naar billijkheid vastgesteld. Daarmee wordt ook rekening gehouden met de onderlinge verhouding en belangen van partijen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1635

Zaaknummer: 10757981

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: Th.H.P. van den Kieboom en C. Karharman

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Geslaagd beroep op artikel 7:653 BW: concurrentiebeding is zwaarder gaan drukken zodat het beding zijn geldigheid verliest en niet meer van toepassing is.

Feiten

Werknemer is in 2001 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van AMF, Tromp Engineering B.V. Werknemer en AMF zijn een concurrentiebeding overeengekomen. Werknemer heeft ontslag genomen en wil per 1 april 2024 in dienst treden bij zijn nieuwe werkgever. AMF probeert die indiensttreding tegen te houden met een beroep op het concurrentiebeding. Werknemer vraagt daarom in dit kort geding schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

De vordering van werknemer is spoedeisend; de arbeidsovereenkomst met AMF is per 1 april 2024 geëindigd en hij is nog niet in dienst getreden bij Vemag.nl omdat AMF hem niet wil ontheffen van het concurrentiebeding. De voorzieningenrechter gaat er, anders dan werknemer, van uit dat AMF en Vemag.nl in zekere mate concurrenten zijn.

Zwaarder drukken-criterium

Werknemer is op 23-jarige leeftijd in dienst getreden als demonstrateur/commercieel medewerker. Vervolgens blijkt uit elke promotie een verschuiving in verantwoordelijkheden: zo had werknemer die als demonstrateur alleen richting het verkoopteam terwijl hij als executive productmanager verantwoordelijkheden heeft die meerdere afdelingen binnen het bedrijf raken alsmede de aandeelhouders. De voorzieningenrechter is gelet hierop en gelet op de door partijen gegeven toelichting van oordeel dat het voldoende aannemelijk is dat sprake is van een wijziging van de arbeidsverhouding van ingrijpende aard. Daarbij komt dat de wijziging van de arbeidsverhouding niet redelijkerwijs te voorzien was, nu een showroom weliswaar een kweekvijver is voor commerciële talenten, maar een doorgroei naar een (uiteindelijke) functie als executive productmanager niet was te voorzien, al was het maar omdat die functie niet bestond op datum indiensttreding. Doordat het beding op veel meer

werkzaamheden is gaan zien, is het aanmerkelijk zwaarder gaan wegen. Daarbij telt ook dat het concurrentiebeding heel ruim is geformuleerd. Volgens het beding is het – kort gezegd – werknemer niet toegestaan gedurende drie jaar na uitdiensttreding wereldwijd een onderneming te starten of daarin (in)direct deel te nemen of daarvoor werkzaam te zijn of een dienstverband aan te gaan bij een concurrent van AMF die gelijk is aan de activiteiten van AMF. Werknemer wordt op deze manier dusdanig belemmerd in het vinden van een nieuwe gelijkwaardige baan dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3426

Zaaknummer: 11006367

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: H.J. Visser en mr. M. Swinkels

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Het hof is van oordeel dat er geen verband is tussen het opzegverbod tijdens ziekte en het ontbindingsverzoek. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1998 in dienst getreden bij werkgever, een onderwijsstichting. In de periode van 23 januari 2023 tot en met 3 februari 2023 zijn in groep 7 en 8 Cito-toetsen afgenomen. Werknemer heeft deze toetsen in de week daarna nagekeken en ingevoerd in het (digitale) leerlingvolgsysteem. Omdat de ingevoerde resultaten van deze toets (ver) boven verwachting lagen, heeft werkgever op 9 februari 2023 aan werknemer (mondeling) medegedeeld dat een nadere controle zou plaatsvinden. Op 10 februari 2023 heeft werkgever werknemer tussentijds (schriftelijk) geïnformeerd over de stand van zaken van de controle. In 53 Cito-toetsen van twee verschillende leergebieden waren 170 foutieve antwoorden niet als fout aangemerkt door werknemer. Op 11 februari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is meermaals gehoord over de geconstateerde fouten in de Cito-toetsen. Op 17 april 2023 hebben de ouders van drie leerlingen gemeld dat werknemer (met name) via sociale media contacten onderhield met deze meisjes. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de grond vanwege ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer bestrijdt het oordeel van de kantonrechter dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg staat aan de verzochte ontbinding. Werknemer stelt – kort gezegd – dat hij al geruime tijd vóór 11 februari 2023 (zijn ziekmelding) ziek was en (psychische) beperkingen ondervond, dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen zijn handelwijze en zijn (psychische) beperkingen. Het opzegverbod is volgens werknemer van toepassing. Het hof is van oordeel dat werknemer niet (voldoende) heeft onderbouwd dat hij al vóór 11 februari 2023 ziek was. Werkgever heeft aangevoerd dat werknemer zijn (vermeende) ziekte niet had onderbouwd. Gelet op die betwisting (en vanwege het feit dat werknemer zich in de

betreffende periode niet heeft ziek gemeld en ook anderszins geen beperkingen heeft gemeld) had van werknemer mogen worden verlangd dat hij nadere documentatie had overgelegd (daarop zal hierna nader worden ingegaan). Werknemer onderbouwt zijn standpunt omtrent de aanwezigheid van ziekte vóór 11 februari 2023 met twee probleemanalyses van de bedrijfsarts, met een verklaring van de huisarts en met een verklaring van een sociaal-psychiatrisch verpleegkundige, maar daaruit blijkt volgens het hof onvoldoende dat werknemer voor 11 februari 2023 ziek was. Het hof is dan ook van oordeel dat de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd, die op zichzelf voldoende zijn voor een voldragen ontslaggrond, zich volledig laten abstraheren van de ziekte van werknemer. Artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW is van toepassing en het opzegverbod staat niet aan de (verzochte) ontbinding in de weg. Werknemer wordt in het kader van de ontbinding verweten dat hij bij het nakijken van de Cito-toetsen in februari 2023 honderden foute antwoorden heeft laten staan en leerlingen tijdens de Cito-toetsen in januari 2023 heeft geholpen en het onvoldoende professionele afstand houden in het contact met de leerlingen en het daarbij overschrijden van de grenzen van het toelaatbare. Volgens werknemer is dit niet verwijtbaar, omdat hij toen kampte met medische beperkingen. Dit is echter onvoldoende onderbouwd. Het hof rekent het werknemer zwaar aan dat hij van een paar leerlingen onvoldoende (professionele) afstand heeft gehouden. Werknemer heeft erkend dat hij via een 'ghost'-account contact heeft onderhouden met twee leerlingen, vanwege hun onveilige thuissituatie. Werkgever heeft daarover (onder meer) aangevoerd dat werknemer in strijd met de daarvoor geldende afspraken, daarvan geen melding heeft gedaan in het leerlingvolgsysteem. Ook heeft werknemer erkend dat hij tijdens zijn schorsing is benaderd door twee leerlingen om buiten school een afspraak te maken en dat hij erop heeft aangedrongen de afspraak door te laten gaan toen de leerlingen zelf dat niet meer wilden. Het gebrek aan professionele afstand blijkt ook uit het feit dat werkgever aan werknemer had gevraagd om niet met anderen over het onderzoek naar de Cito-toetsen te spreken, maar werknemer in weerwil daarvan hierover met leerlingen heeft gesproken en aan hen heeft gevraagd om daar niets over te zeggen. Op grond van de hiervoor beoordeelde verwijten die werkgever werknemer maakt, is het hof van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op de e-grond is terecht en blijft in stand.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1250

Zaaknummer: 200.333.993_01

Rechters: M. van Ham, M. van der Schoor en A.E. Bos

Advocaten: E. Roosmalen en N.G.N. Laumen

Wetsartikelen: 7:670a lid 6 BW en 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot aanmelding werknemer bij de Belastingdienst.

Feiten

Werknemer stelt dat hij in dienst is (geweest) bij S&A Services B.V. (hierna: S&A) op basis van een arbeidsovereenkomst. Volgens hem heeft S&A hem niet aangemeld bij de Belastingdienst, waardoor hij geen sociaal vangnet heeft, zoals de aanspraak op werknemersverzekeringen. Hij eist daarom in kort geding dat S&A wordt veroordeeld om hem aan te melden bij de Belastingdienst. S&A is niet ter zitting verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van werknemer volgt dat sprake is van een spoedeisend belang. De eis wordt toegewezen, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond lijkt. De kantonrechter bepaalt dat S&A binnen vijf dagen na betekening van het vonnis werknemer moet aanmelden bij de Belastingdienst.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3287

Zaaknummer: 10948559

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: Y.E. Palit

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever besluit over het jaar 2023 geen loonstappen toe te kennen aan werknemers die verloond worden volgens salaristabel in bedrijfscao. Besluit was instemmingsplichtig, maar OR is niet om instemming gevraagd. Besluit tot wijziging beloningssysteem is nietig.

Feiten

CLdN Ports Netherlands B.V. (hierna: CLdN) heeft een ondernemingsraad (hierna: de OR) ingesteld. Het geschil tussen de OR en CLdN gaat over het besluit van CLdN om in het jaar 2023 geen loonstap(pen) toe te kennen aan de werknemers die verloond worden volgens de salaristabel in bijlage I.2 van de cao CLdN Ports B.V. (hierna: cao). De OR stelt dat dit een instemmingsplichtig besluit is, nu het gaat om de wijziging van een beloningssysteem. CLdN heeft geen instemming gevraagd. De OR vraagt onder meer een verklaring voor recht dat sprake is van een nietig besluit. De OR verzoekt voorts de veroordeling van CLdN om de loonstappen over 2023 alsnog toe te kennen aan de desbetreffende werknemers.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het besluit om in 2023 geen loonstappen toe te kennen, is een besluit van algemene strekking. Het geldt immers voor alle medewerkers die worden verloond volgens de salaristabel in bijlage I.2 van de cao. Dat is een algemene groep. Dat de werkgever bij het al dan niet toekennen een zekere beslisruimte heeft, zoals CLdN heeft gesteld, onderschrijft de kantonrechter niet. Weliswaar bepaalt artikel 7.1 dat de werkgever bij een positieve beoordeling een loonstap 'kan' toekennen, maar de Welkomstbrochure schrijft in artikel 6.3 imperatief voor dat de werknemer bij een positieve beoordeling een loonstap 'krijgt toegewezen'. Ter zitting is ook gebleken dat de tekst van de Welkomstbrochure vanaf 2018 dezelfde bepaling 6.3 kent en dat steeds op deze wijze uitvoering is gegeven aan de loonstappen. Onder die omstandigheden moet er naar het oordeel van de kantonrechter van uit worden gegaan dat de tekst van de Welkomstbrochure het bestaande beleid ten aanzien van de loonstappen weergeeft. De kantonrechter oordeelt verder dat het besluit om geen loonstappen toe te kennen geen besluit is dat in de eerste plaats betrekking heeft op primaire arbeidsvoorwaarden. Het besluit betreft in feite *het tempo waarmee* de medewerkers die nog

niet het einde van de loonschaal bereikt hebben groeien in hun salaris. Het feitelijke gevolg, dat de desbetreffende medewerkers in 2023 – en ook in de jaren daarna tot het bereiken van de maximumschaal – minder salaris ontvangen dan wanneer zij wel een loonstap zouden hebben gemaakt, maakt niet dat dit besluit primair de hoogte van het salaris betreft. Het genomen besluit heeft gevolgen voor de onderlinge rangorde van de salarissen en vormt een trendbreuk met het verleden toen wel steeds loonstappen zijn toegekend bij een positieve beoordeling en geen bedenkingen bestonden over het functioneren van de betreffende medewerker, de uitzondering ten aanzien van de coronapandemie daargelaten. De kantonrechter concludeert dan ook dat het besluit van CLdN om geen loonstappen toe te kennen in 2023 gekwalificeerd moet worden als een besluit tot wijziging van een belonings- of functiewaarderingssysteem als bedoeld in artikel 27 lid 2 onder c WOR, zodat CLdN daarvoor instemming had moeten vragen aan de OR. Die instemming is echter niet gevraagd, laat staan gegeven door de OR. De OR heeft tijdig de nietigheid van het besluit ingeroepen. Dit betekent dat het besluit inderdaad nietig is. De in dat kader verzochte verklaring voor recht is toewijsbaar. Het verzoek CLdN te gebieden om alsnog (een) loonstap(pen) toe te kennen aan de werknemers wordt afgewezen. Dit verzoek valt buiten de mogelijkheden die artikel 36 lid 5 WOR de OR biedt. Als de werknemers alsnog een loonstap toegekend willen hebben, zullen zij zelf hiertoe een vordering tegen CLdN moeten instellen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3275

Zaaknummer: 10795009 VZ VERZ 23-9804

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: P.H. Burger en mr. O. van der Kind

Wetsartikelen: 27 WOR en 36 WOR

RECHTSPRAAK

Ondernemer moet huidige ondernemingsraad als rechtsgeldige ondernemingsraad behandelen, totdat na verkiezingen een nieuwe ondernemingsraad is samengesteld.

Feiten

BurgGolf Holding B.V. is een financiële holding en houdster van verschillende onderliggende werkmaatschappijen waarmee zes golfbanen in Nederland worden geëxploiteerd. De titulair directeur van BurgGolf Holding en een HR-manager zijn samen vanaf eind 2022 actief bezig geweest met het instellen en samenstellen van een ondernemingsraad. Op 13 maart 2023 heeft een 'Overlegvergadering Ondernemingsraad BurgGolf' plaatsgevonden. In de interne nieuwsbrief van maart 2023 zijn de medewerkers geïnformeerd over deze eerste vergadering en zijn zes namen genoemd van vaste OR-leden (hierna: de OR). Begin oktober 2023 heeft de titulair directeur tegen de OR gezegd dat BurgGolf Holding mogelijk overgenomen zal gaan worden. Omdat de OR hierover geen adviesaanvraag had ontvangen, heeft hij BurgGolf Holding vragen gesteld over de mogelijke overname. Per 2 november 2023 heeft de titulair directeur zijn werkzaamheden voor BurgGolf Holding neergelegd. Naar aanleiding van vragen van de OR heeft de statutair bestuurder van BurgGolf Holding op 8 november 2023 aan de OR laten weten dat hij als statutair bestuurder tot begin november 2023 niet wist dat er een ondernemingsraad binnen BurgGolf was. Ook stelde hij een aantal vragen over de manier waarop het totstandkomingsproces is verlopen. Vervolgens heeft de bestuurder in een intern bericht aan de medewerkers van BurgGolf medegedeeld dat begin 2023 beoogd is een ondernemingsraad te vormen, maar dat daarbij het verkiezingsproces niet volgens de geldende regels is verlopen, zodat is besloten dat BurgGolf verkiezingen voor een ondernemingsraad zal organiseren. Het gaat in dit kort geding in de kern om de vraag of de OR van BurgGolf moet worden erkend als een ondernemingsraad en of BurgGolf Holding moet worden gelast om besluitvorming ten aanzien van een overdracht van de onderneming op te schorten of aan te houden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat BurgGolf Holding wettelijk verplicht is een

ondernemingsraad in te stellen, omdat er (aanzienlijk) meer dan 50 personen werkzaam zijn in haar onderneming. Voorts is voldoende aannemelijk geworden dat de titulair directeur en de HR-manager samen vanaf eind 2022 actief bezig zijn geweest met het instellen en samenstellen van een OR. Zij hebben onder meer geïnteresseerde medewerkers opgeroepen zich te melden, geïnventariseerd welke kandidaten er zijn, een conceptreglement opgesteld, gesproken over het organiseren van verkiezingen en een vergadering gehouden op 13 maart 2023. Ook is voldoende aannemelijk geworden dat zich na de oproep en de uitnodiging tot kandidaatstelling een aantal kandidaten heeft gemeld, waarvan er uiteindelijk zes zijn overgebleven. Die kandidaten zijn vervolgens benoemd tot OR-lid, zonder dat er verkiezingen zijn gehouden, en zij zijn ook als zodanig gepresenteerd. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat BurgGolf Holding een ondernemingsraad heeft ingesteld en samengesteld en dat die ondernemingsraad wordt gevormd door genoemde zes leden. Dat er geen verkiezingen zijn gehouden, doet aan het voorgaande niets af. Dat de statutair bestuurder van BurgGolf Holding lange tijd niet op de hoogte is geweest van de instelling en samenstelling van de OR, zoals BurgGolf Holding heeft gesteld, kan niet afdoen aan die instelling en samenstelling. De gedragingen en handelingen van de titulair directeur en de HR-manager moeten in dit kader worden toegerekend aan BurgGolf Holding, en de OR mocht daarop ook afgaan en vertrouwen. De kantonrechter legt BurgGolf Holding de verplichting op de OR te behandelen en aan te merken als een rechtsgeldige ondernemingsraad. Die verplichting wordt opgelegd totdat op basis van verkiezingen een nieuwe ondernemingsraad is samengesteld. De vordering van de OR om BurgGolf Holding te gelasten elke vorm van advies- of instemmingsplichtige besluitvorming en/of handelingen aan te houden en/of op te schorten, moet worden afgewezen, alleen al omdat die vordering veel te ruim en te algemeen is geformuleerd. Voor zover deze vordering ziet op het aanhouden of opschorten van een adviesplichtig besluit ten aanzien van elke vorm van overdracht van BurgGolf Holding, wordt de vordering ook afgewezen. Daarbij is van belang dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een concreet voorgenomen besluit van BurgGolf Holding tot overdracht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1790

Zaaknummer: 10853608 \ VV EXPL 23-102

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R.J. van der Ham, E.H.W. van Nijnatten en J.C.E. Savelsbergh

Wetsartikelen: 2 WOR

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet zieke werknemer houdt stand. Ondanks herhaalde redelijke verzoeken van werkgever en opschorting/stopzetten van loon, is het niet gelukt in contact te komen met werknemer. Vixia/Gerrits.

Feiten

Werknemer is op 3 oktober 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van schoonmaker. Hij werkte laatstelijk 30 uren per week in de functie van kwaliteitsmanager. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing. Op 4 mei 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 25 mei 2023 geoordeeld dat werknemer tijdelijk niet geschikt is voor eigen of aangepast werk door een medische aandoening. Een en ander is werkgerelateerd. Werkgeefster heeft vervolgens meermaals pogingen gedaan een afspraak te maken met werknemer. Werknemer is hierop niet ingegaan, ook niet na het stopzetten van zijn loon. Werknemer is bij brief van 6 december 2023 op staande voet ontslagen. Werkgeefster legt aan het ontslag ten grondslag dat werknemer nergens op reageert, niet op afspraken komt en niets van zich laat horen (al dan niet via zijn advocaat). Ook is werknemer niet verschenen nadat hem daartoe een allerlaatste kans werd gegeven en waarbij uitdrukkelijk is gemeld dat wanneer werknemer wederom niet komt opdagen, ontslag op staande voet zal volgen. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van achterstallig salaris, een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat tussen partijen geen gesprek heeft plaatsgevonden na de ziekmelding op 4 mei 2023 en voor het ontslag op staande voet op 6 december 2023. Voorts is vast komen te staan dat werkgeefster, in de lijn van de adviezen van de bedrijfsarts, vele pogingen heeft gedaan om een afspraak te maken met werknemer. Werknemer is niet ingegaan op de verzoeken van werkgeefster. Niet is gebleken dat hij daarvoor een goede – rechtens relevante – reden had. Door niet in te gaan op de herhaalde en redelijke verzoeken van werkgeefster om met elkaar in gesprek te gaan, of op zijn minst koffie

te komen drinken, en ook overigens vaak nergens op te reageren, heeft werknemer zijn verplichtingen bij ziekte (en re-integratie) geschonden. Een werkgever heeft voor dergelijke gevallen op grond van artikel 7:629 lid 3 en lid 6 BW de mogelijkheid om de loonbetaling te staken of op te schorten. Van die mogelijkheid heeft werkgeefster meerdere keren gebruikgemaakt. Onder verwijzing naar vaste rechtspraak (*Vixia/Gerrits*) oordeelt de kantonrechter dat er in dit geval een opeenstapeling van omstandigheden is waardoor werkgeefster een verdergaande maatregel (dan een loonsanctie) moest nemen. Werknemer is ondanks herhaalde – en redelijke – verzoeken niet op komen dagen, ook niet naar aanleiding van de loonsancties. Werkgeefster kreeg geen rechtstreeks contact met werknemer. In de periode tussen 27 augustus 2023 en 6 december 2023 kwam er zelfs geen enkele reactie van werknemer, en in de periode tussen 6 oktober 2023 en 6 december 2023 ook niet van zijn advocaat, zo heeft werkgeefster onweersproken aangevoerd. Werknemer heeft niets gedaan om de ontstane impasse te doorbreken terwijl dat, gelet op alle pogingen van werkgeefster, wel op zijn weg lag. Werknemer was bovendien een gewaarschuwd mens. Werkgeefster heeft eind november 2023/begin december 2023 ondubbelzinnig te kennen gegeven dat werknemer een laatste kans werd geboden om de kwestie te bespreken. Werknemer wist en kon er – gelet op de meerdere waarschuwingen – redelijkerwijs van uitgaan dat het opnieuw niets van zich laten horen consequenties zou hebben, waarbij ook expliciet ontslag op staande voet is genoemd. De kantonrechter oordeelt dan ook dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het ontslag is rechtsgeldig gegeven. Het handelen van werknemer is tevens ernstig verwijtbaar. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2426

Zaaknummer: 10924914 \ UE VERZ 24-34

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: A.D.J. van Ruyven, L.D.N. Mordaunt en A.F. Bungener

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Werkgever wordt opgedragen op eigen kosten een loonberekening op te laten stellen door een deskundige.

Feiten

Werkneemster is in dienst van werkgeefster. De kantonrechter heeft bij beschikking van 5 april 2023 werkgeefster veroordeeld tot het na- en doorbetalen aan werkneemster van 70% van haar gebruikelijke salaris en emolumenten vanaf 27 september 2022 tot 1 juni 2023, vermeerderd met de wettelijke verhoging tot een maximum van 50%. Daarnaast is werkneemster in de gelegenheid gesteld om bij akte een aangepaste berekening van haar tegenverzoek tot nabetaling van het achterstallige salaris en ziekengeld over de periode van 2019 tot en met februari 2023 in te dienen met inachtneming van de in de beschikking vermelde uitgangspunten. Werkneemster heeft die berekening ingediend; werkgeefster heeft in haar akte bezwaren geuit tegen die berekening en een eigen berekening ingebracht. Werkneemster heeft vervolgens haar berekening op enkele punten aangepast, waardoor haar berekening nu uitkomt op een bedrag van € 31.536,63 bruto en op € 32.457,70 bruto inclusief de uitbetaling van PBL-uren. Zij heeft haar berekening met loonstroken en urenstaten onderbouwd.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat beide partijen zich hebben ingespannen een berekening te maken van het achterstallige salaris en ziekengeld over de periode van 2019 tot en met februari 2023. Op basis van de overgelegde berekeningen kan de kantonrechter echter geen eenduidig bedrag vaststellen. Verder blijkt uit de aktes dat partijen de tussenbeschikking verschillend uitleggen ten aanzien van de verplichting van werkgeefster om het salaris van werkneemster tot 1 juni 2023 door te betalen. De kantonrechter wijst erop dat werkgeefster op grond van rechtsoverweging 6.10 van deze beschikking is veroordeeld tot het na- en doorbetalen aan werkneemster van 70% van haar gebruikelijke salaris en emolumenten vanaf 27 september 2022 tot 1 juni 2023, vermeerderd met de wettelijke verhoging tot een maximum van 50%. De door werkgeefster gestelde omstandigheden dat de loondoorbetalingsverplichting op 20 februari 2023 is geëindigd, dat het UWV geen loonsanctie

heeft opgelegd en dat werkneemster het UWV niet om een voorschot op de WIA-uitkering heeft gevraagd, maken dit niet anders. De kantonrechter acht het ter voorkoming van verdere geschillen wenselijk een nieuwe mondelinge behandeling te bepalen. Werkgeefster wordt opgedragen om op eigen kosten een berekening op te laten stellen door een deskundige op het gebied van loonberekeningen op grond van de cao Gehandicaptenzorg van het verschuldigde salaris van 2019 tot 1 juni 2023. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7675

Zaaknummer: 10291169 \ UE VERZ 23-15

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: T.D.E. Hoekstra

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Voormalig bestuurder van glazenwassersbedrijf wordt aangesproken op betaling van pensioenpremies. Bestuurder heeft geen bewijs geleverd voor stelling dat hij geen personeel in dienst had. Ontbreken administratie komt voor eigen rekening en risico.

Feiten

Diamond Facility B.V. is in februari 2016 opgericht en opgeheven op 20 november 2020. Op 27 maart 2019 heeft Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: het Pensioenfonds) drie facturen voor achterstallige pensioenpremies over de jaren 2016, 2017 en 2018 verzonden aan Diamond Facility. Het betreft hier ambtshalve vastgestelde nota's omdat Diamond Facility ondanks twee herinneringen geen loon- en premiegegevens over de vermelde jaren heeft aangeleverd. Deze nota's zijn onbetaald gebleven. Het Pensioenfonds heeft de voormalig bestuurder van Diamond Facility persoonlijk aangesproken voor de betaling van de pensioenpremies. De vordering bedraagt met rente en kosten volgens het Pensioenfonds in totaal € 99.077,58. De kantonrechter heeft in eerste aanleg een hoofdsom van € 70.995,14 toegewezen geacht. In hoger beroep vordert de bestuurder dat het eindvonnis van de kantonrechter wordt vernietigd en dat de premieplicht wordt vastgesteld op € 28.605,37 in hoofdsom. De grieven van de bestuurder houden in dat de kantonrechter hem ten onrechte niet in de gelegenheid heeft gesteld (nader) bewijs te leveren van zijn stelling dat er voorafgaand aan 1 juli 2017 geen medewerkers in dienst waren bij Diamond Facility. Volgens de bestuurder heeft het Pensioenfonds geen vordering op hem over 2016 en de eerste helft van 2017, zodat de veroordelingen geen stand kunnen houden. De bestuurder heeft getuigenbewijs aangeboden van zijn hiervoor vermelde stelling.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het geschil in hoger beroep spitst zich aldus toe op de vraag of Diamond Facility medewerkers in dienst had in 2016 en in de eerste helft van 2017. De stelplicht en bewijslast hiervan rusten op het Pensioenfonds. Bij de vaststelling van de ambtshalve nota's over het tijdvak waar het hier over gaat, is het Pensioenfonds uitgegaan van

informatie van het UWV dat Diamond Facility in 2017 voor 23 personen sociale lasten heeft afgedragen. Dit heeft het Pensioenfonds naar het oordeel van het hof ook mogen doen. Vervolgens is het de vraag of de bestuurder dit voldoende gemotiveerd heeft betwist. Ter onderbouwing van zijn verweer heeft de bestuurder in hoger beroep onder meer een verklaring van zijn boekhouder ingebracht. De bestuurder heeft hiermee naar het oordeel van het hof nog geen begin van bewijs geleverd voor zijn stelling dat er voorafgaand aan 1 juli 2017 geen medewerkers in dienst waren bij Diamond Facility. Weliswaar zegt de boekhouder dat, maar diens verklaring is erg summier en niet met stukken onderbouwd, waar dit zeker van een boekhouder verwacht zou mogen worden. Al met al heeft de bestuurder onvoldoende concrete gegevens aangevoerd om de conclusie te wettigen dat hij aan zijn (verzwaarde) motiveringsplicht heeft voldaan. Voor zover hij in bewijsnood is komen te verkeren door de gestelde vernietiging van de administratie van Diamond Facility, moet dat voor zijn rekening en risico worden gelaten. Het hof laat de bestuurder dan ook niet toe tot het leveren van tegenbewijs. Bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter volgt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:2745

Zaaknummer: 200.326.474/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, J.H. Kuiper en M.E.L. Fikkers

Advocaten: E. Doornbos en B. Schröder

Wetsartikelen: 150 Rv en 23 Wet Bpf

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder. Billijke vergoeding en transitievergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 16 juli 2018 in dienst getreden bij werkgever. Zijn laatste functie was managing director. Werknemer heeft zich vervolgens doen inschrijven als statutair directeur in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Op 23 juni 2023 is werknemer uitgenodigd voor een algemene vergadering van aandeelhouders op 3 juli 2023, waarbij zijn ontslag als statutair bestuurder op de agenda stond. De algemene vergadering heeft uiteindelijk plaatsgevonden op 5 juli 2023. Daar is besloten om werknemer te ontslaan. Partijen hebben daarna gecorrespondeerd, maar hebben geen oplossing bereikt. Werknemer vordert onder meer een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De verzoeken komen de kantonrechter onrechtmatig noch ongegrond voor en worden daarom toegewezen. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 195.000 aan billijke vergoeding en transitievergoeding van € 9.155.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:1927

Zaaknummer: C/13/743156 / HA RK 23-387

Rechters: A.J. Beukenhorst

Advocaten: E.H. de Joode

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsrelatie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De arbeidsrelatie is duurzaam beschadigd en herplaatsing is niet mogelijk.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2016 in dienst getreden bij GVB in de functie van adviseur railveiligheid. Werknemer is op 28 februari 2020 en op 20 januari 2021 in functioneringsgesprekken gewezen op zijn manier van communiceren. Naar aanleiding hiervan is een coachingstraject opgestart. Op 9 juni 2021 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden en heeft de leidinggevende van werknemer aangegeven dat er onvoldoende veranderingen zichtbaar zijn. In een uitgebreide e-mail van 20 juli 2021, met cc aan GVB, heeft de coach laten weten de coaching na drie gesprekken te beëindigen omdat hij eraan twijfelt of werknemer 'coachbaar' is. In het verslag van het functioneringsgesprek van 23 november 2021 staat onder meer dat de overall conclusie is dat de verwachtingen uiteenlopen met betrekking tot de functie-inhoud en uitvoering ervan. Op verzoek van werknemer hebben partijen geprobeerd om via mediation tot een oplossing te komen van de samenwerkingsproblemen, maar dit traject is in juni 2022 zonder succes afgerond. Op 30 augustus 2022 heeft er opnieuw een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Daarin heeft werknemer onder meer verzocht om een onafhankelijk onderzoek naar de vraag of hij zijn werk goed heeft gedaan en of het management goed heeft gehandeld. Tevens heeft werknemer aan de orde gesteld dat het management, onder wie zijn leidinggevende, van hem zou hebben gevraagd om in strijd met wet- en regelgeving te handelen. In de brief van 6 september 2022 waarin het gesprek wordt bevestigd, trekt GVB de conclusie dat de arbeidsrelatie onherstelbaar is beschadigd. Vervolgens heeft GVB onderzoek gedaan naar de herplaatsingsmogelijkheden voor werknemer binnen haar bedrijf. Volgens het verslag van 19 september 2022 was de kans van slagen gering, omdat werknemer liet weten dat hij alleen in zijn huidige functie van veiligheidskundige wenste te werken. GVB heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, g-grond dan wel i-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

In het functioneren van werknemer schort het volgens GVB aan effectieve communicatie. Zijn wijze van communiceren is in de functioneringsgesprekken meermaals aan bod gekomen. Er zijn afspraken met werknemer gemaakt hierover en werknemer heeft een coachingstraject gevolgd. Na een half jaar heeft er een evaluatie plaatsgevonden waarin de leidinggevende heeft aangegeven dat er onvoldoende veranderingen zijn. Afgesproken werd dat werknemer de gesprekken met de coach zou voortzetten, maar uit een uitvoerige e-mail van de coach blijkt dat hij de opdracht na drie sessies heeft teruggegeven omdat hij twijfelde aan de 'coachbaarheid' van werknemer. Bij een volgend functioneringsgesprek eind 2021 is werknemer nogmaals aangesproken op het gebrek aan samenwerking en communicatie en is duidelijk geworden dat werknemer geen vertrouwen heeft in het management en zijn leidinggevende. GVB heeft eind december 2021, tijdens een gesprek met werknemer, de wens uitgesproken om tot beëindiging van het dienstverband te komen en werknemer heeft nadien niet meer gewerkt. In de tussentijd is werknemer onder een nieuwe leidinggevende komen te vallen en hebben partijen medio 2022 nog mediation ingezet, maar zonder succes. Daarmee was reeds sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. Die relatie heeft werknemer nog verder onder druk gezet tijdens het op 30 augustus 2022 gevoerde gesprek. De stellingen van werknemer betreffen voornamelijk een aanklacht tegen het handelen van (het management van) GVB. Volgens werknemer negeert GVB zijn goede adviezen, handelt GVB bewust in strijd met de wet- en regelgeving en vraagt zij hem om daarvan af te wijken. Dat dit daadwerkelijk zo is, volgt echter niet uit de door werknemer overgelegde stukken. Werknemer heeft in eerste aanleg foto's overgelegd van afgekeurd materieel, maar heeft onvoldoende onderbouwd dat GVB daarmee is blijven rijden. Dit blijkt ook niet uit het door werknemer overgelegde inspectierapport, dat volgens GVB juist wordt opgemaakt zodat zij kan achterhalen of er tekortkomingen zijn. Werknemer beroept zich verder op e-mailwisselingen over toolboxen en het werken onder spanning, maar daaruit leidt het hof juist af dat GVB wel naar de adviezen van werknemer heeft geluisterd. De aantijgingen van werknemer richting GVB zijn dus niet komen vast te staan, ook niet die ten aanzien van de werkplekcontroles. Maar bovenal is van belang dat het in deze zaak niet gaat om de vraag of GVB zich aan veiligheidsregels houdt maar om het functioneren van werknemer. Werknemer gaat met zijn betoog in het geheel voorbij aan de kritiek die GVB op zijn functioneren en wijze van samenwerken heeft geuit. De conclusie luidt dat de arbeidsovereenkomst terecht per 1 juli 2023 is ontbonden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1077

Zaaknummer: 200.328.420/01

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

Advocaten: mr. O. van der Kind en E.P. Koevoets

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Werkneemster heeft bezwaar tegen de afgegeven ontslagvergunning, nu een opzegverbod van toepassing is. Werkneemster stelt dat zij een beschermde werknemer is, nu zij een deskundig werknemer is als bedoeld in artikel 13 lid 1 en artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.

Feiten

Werkneemster is op 8 januari 2018 in dienst getreden bij Brabantse Delta. Op 5 maart 2019 is werkneemster uitgevallen wegens spanningsklachten. Op 20 april 2021 is de aanvraag van werkneemster voor een WIA-uitkering toegewezen per 1 maart 2021, waarbij is vastgesteld dat zij 80%-100% arbeidsongeschikt is. Op 25 mei 2021 heeft Brabantse Delta een aanvraag gedaan voor toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst van werkneemster op te mogen zeggen. De toestemming is geweigerd. Op 7 december 2022 heeft werkneemster Brabantse Delta aansprakelijk gesteld voor de schade die werkneemster heeft geleden. Zij is van mening dat Brabantse Delta niet aan haar zorgplicht heeft voldaan jegens werkneemster door haar geen veilige werkplek/werkomgeving aan te bieden. Op 12 juli 2023 heeft werkneemster het spreekuur van de bedrijfsarts bezocht. Naar aanleiding van die bespreking heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat het redelijkerwijs niet te verwachten is dat er een wijziging in de medische situatie en/of mate van belastbaarheid voor de arbeid ontstaat binnen de komende 26 weken. Op 18 juli 2023 heeft Brabantse Delta voor een tweede maal een aanvraag gedaan voor toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst van op te mogen zeggen. Het UWV heeft op 1 september 2023 toestemming verleend op de ontslagaanvraag. Op 7 september 2023 heeft Brabantse Delta de arbeidsovereenkomst tussen haar en werkneemster opgezegd per 1 november 2023. Werkneemster verzoekt om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te herstellen per 1 november 2023, dan wel de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werkneemster, in haar functie, een deskundige werknemer was, zoals bedoeld in artikel 7:670 lid 10 onder c BW. Tussen partijen is in geschil of dit opzegverbod nog gold toen werkneemster al viereneenhalf jaar niet meer werkzaam was in die functie. De kantonrechter overweegt dat uit de wettekst van artikel 7:670 lid 10 BW volgt dat er voor het OR-lid rekening is gehouden met het moment dat hij/zij kandidaat is, lid is en gewezen lid is, zodat daaruit voortvloeit dat een OR-lid wordt beschermd voorafgaand aan, tijdens en na zijn/haar lidmaatschap. Voor de overige specifieke werknemers wordt in de wettekst geen onderscheid gemaakt of zij op dat moment die functie daadwerkelijk vervulden of niet, waarbij met betrekking tot de deskundige medewerker is opgenomen dat die werknemer “werkzaam is” in die functie. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit een nauwer criterium dan bij een OR-lid, namelijk dat het opzegverbod enkel geldig is op het moment dat de werknemer de functie nog vervult wanneer de ontslagaanvraag wordt ingediend. Er was op het moment dat de ontslagaanvraag werd ingediend ook geen vooruitzicht dat werkneemster nog bij Brabantse Delta zou terugkeren, al dan niet in die functie, gelet op de berichten van de bedrijfsarts en het feit dat werkneemster voor 80-100% arbeidsongeschikt is verklaard en een WIA-uitkering ontvangt. Vanaf het derde ziektejaar was dan ook sprake van een slapend dienstverband, zodat er geen risico bestond van benadeling door haar werkgever wegens haar functie. De stelling van werkneemster dat in dat geval bij iedere ziekmelding een deskundige werknemer zijn ontslagbescherming verliest, gaat niet op. De eerste twee jaar wordt een zieke werknemer immers beschermd door het opzegverbod tijdens ziekte. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 10 BW niet meer voor werkneemster gold op het moment dat Brabantse Delta de ontslagaanvraag van 18 juli 2023 indiende. Het UWV heeft dan ook terecht de ontslagvergunning verleend. Het voorgaande leidt ertoe dat het verzochte herstel van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. Uit het voorgaande vloeit tevens voort dat Brabantse Delta gebruik mocht maken van de verleende ontslagvergunning, zodat ook het verzoek tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen Brabantse Delta en werkneemster moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2664

Zaaknummer: 10855945 AZ VERZ 23-85 (E)

Rechters: Ebben

Advocaten: R.M.C. Jansen en J.P.G. van Roeyen

Wetsartikelen: 13 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet, 14 Arbeidsomstandighedenwet en 7:670a BW

RECHTSPRAAK

***Werknemer vordert in kort geding dat opname van aanvullend
geboorteverlof en ouderschapsverlof vader wordt toegewezen.
Werkgeefster heeft geen zwaarwegend bedrijfsbelang in de zin van
artikel 4:3 lid 4 en 6:5 lid 3 Wazo dat hieraan in de weg staat.***

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2023 in dienst bij werkgeefster als system engineer voor 36 uur per week. Werknemer heeft herhaaldelijk (in september en december 2023 mondeling) en op 3 januari, 1 en 22 februari 2024 schriftelijk bij werkgeefster kenbaar gemaakt dat hij na de geboorte van zijn kind betaald ouderschapsverlof wil opnemen. Werkgeefster heeft de aanvragen geweigerd en heeft werknemer laten weten dat hij maximaal vier aaneengesloten weken geboorte- en ouderschapsverlof mag opnemen. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen hem toe te staan om vanaf 18 maart 2024 zijn resterend aanvullend geboorteverlof van vijf weken op te nemen voor 36 uren per week, en per 22 april 2024 twee weken betaald ouderschapsverlof voor 36 uren per week op te nemen.

Oordeel.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een (spoedeisend) belang bij zijn vorderingen, want het toegestane verlof door werkgeefster eindigt op 8 april 2024. Een ruimer aansluitend verlof staat werkgeefster hem niet toe. Werkgeefster vindt namelijk dat een zwaarwegend bedrijfsbelang hieraan in de weg staat. Werkgeefster stelt dat door langdurige afwezigheid van werknemer afspraken met klanten niet kunnen worden nagekomen. Er zijn namelijk te weinig werknemers die zijn werk kunnen opvangen. Extern inhuren is volgens werkgeefster geen optie, want de inwerkperiode is te lang. De afwezigheid van werknemer leidt dus tot omzetverlies en schadeclaims en brengt risico's met zich voor uitval door werkdruk op de afdeling. Ter onderbouwing hiervan heeft werkgeefster een overzicht verstrekt van migraties en installaties en van overeenkomsten die hiermee corresponderen, maar daar blijkt niet uit dat de afwezigheid van werknemer ontwrichtend werkt. Verder blijkt nergens uit dat zijn afwezigheid niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen. In dat opzicht is ook relevant dat op de zitting gebleken is

dat (1) met de drie system engineers sprake is van een gedeeltelijke overcapaciteit om afwezigheid bij ziekte en vakantie te kunnen opvangen, (2) een deel van de werkzaamheden interne werkzaamheden betreffen die ook door bijvoorbeeld (externe) netwerkbeheerders kunnen worden opgepakt en (3) werkgeefster had kunnen anticiperen op de afwezigheid van werknemer; werkgeefster wist al geruime tijd dat werknemer betaald ouderschapsverlof wilde opnemen na de geboorte van zijn kind. Werkgeefster heeft haar stellingen derhalve onvoldoende aannemelijk gemaakt, terwijl zij dat als werkgeefster wel had moeten doen (artikel 150 Rv). Werknemer wordt derhalve in het gelijk gesteld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2352

Zaaknummer: MV EXPL 24-35 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: J.R. Versluis en M.A.E. Spekreijse-Braakman

Wetsartikelen: 4:3 lid 4 Wazo en 6:5 lid 3 Wazo

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet. Voldaan aan onverwijldheidsvereiste. Gemaakte heimelijke betalingsafspraken tussen werknemer en transporteur, is voorshands voldoende bewezen en kwalificeert als dringende reden. Werknemer krijgt gelegenheid tot leveren tegenbewijs.

Feiten

Ice Cold Storage Holding B.V. (hierna: ICSH) is een dochtervennootschap van Lineage Dutch Coöperatief. Werknemer is op 1 februari 2017 in dienst getreden bij ICSH, en is laatselijk werkzaam in de functie Regional Vice-President of Operations Benelux (RVP Operations). In deze functie was werknemer verantwoordelijk voor (het toezicht op) de operationele activiteiten op de tien locaties van Lineage in Nederland en België. Op vrijdag 29 september 2023 heeft de vestiging van Lineage in Gameren een telefonische melding ontvangen van X, statutair bestuurder van een transportbedrijf dat sinds 2022 op opdrachtbasis transportdiensten verleende aan Lineage Gameren. De melding hield in dat er een betalingsafpraak tussen dit transportbedrijf en werknemer bestond, inhoudende dat het transportbedrijf € 0,05 per voor Lineage Gameren gereden kilometer aan werknemer betaalde, in ruil voor het toekennen en/of behouden van werkopdrachten van Lineage Gameren. Ter onderbouwing van de melding heeft X screenshots van Whatsapp-berichten met Lineage Gameren gedeeld. Op 9 oktober 2023 hebben twee statutair bestuurders van ICSH, met X en werknemer afzonderlijk gesprekken gevoerd. Tijdens het gesprek heeft X de betalingsafpraak bevestigd. Werknemer is na zijn gesprek met onmiddellijke ingang geschorst voor de verdere duur van het onderzoek en is daarbij in de gelegenheid gesteld om zijn stellingen te onderbouwen met onderliggende documentatie. Bij brief van 16 oktober 2023 hebben voornoemde statutair bestuurders de arbeidsovereenkomst met werknemer vanwege dringende redenen met onmiddellijke ingang opgezegd. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 1.368.662,16 bruto, een transitievergoeding van € 43.356,35 bruto, een onregelmatige opzeggingsvergoeding van € 39.044,32, een bonus van € 63.431,00 bruto en ICSH te veroordelen tot terugbetaling van € 21.651,72 bruto aan ingehouden gefixeerde schadevergoeding op de eindafrekening.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het onderzoek heeft 14 dagen geduurd, waarin ook twee weekenden zijn gelegen. Deze termijn van 14 dagen was onder meer nodig vanwege de tijd die nodig was om de berichten te vertalen. Dat is geen ongebruikelijk lange termijn voor het onderzoek. ICSH heeft daarmee voortvarend gehandeld en zij heeft het ontslag daarmee onverwijld gegeven. Ter onderbouwing van de dringende reden heeft ICSH een aantal (naar het Engels vertaalde) WhatsApp-conversaties tussen X en werknemer overgelegd. De inhoud wijst erop dat inderdaad sprake is geweest van een betalingsafpraak, zoals door ICSH gesteld. De verklaringen die werknemer voor de inhoud van de hiervoor aangehaalde gesprekken heeft gegeven, komen niet geloofwaardig en weinig aannemelijk over. Ook in deze procedure komt werknemer niet met een voldoende adequaat verhaal om de stellingen van ICHS te ontzenuwen. Gelet op al het hiervoor overwogene is de kantonrechter van oordeel dat voorshands voldoende bewezen is dat tussen transportbedrijf en werknemer een (heimelijke) betalingsafpraak heeft bestaan. Nu werknemer zowel in zijn verzoekschrift als ter zitting zijn stelling dat de betalingsafspraken tussen hem en X zagen op andere zaken, zoals het voldoen van een huurachterstand, uitdrukkelijk heeft gehandhaafd, zal hij in de gelegenheid worden gesteld tegenbewijs te leveren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2516

Zaaknummer: 10841496 \ AZ VERZ 23-67

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: D. Kuiper

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis in kort geding. Werknemer vordert loon met diverse nevenvorderingen. De vorderingen worden grotendeels toegewezen.

Feiten

Werknemer vordert betaling van achterstallig loon, te vermeerderen met vakantietoeslag, wettelijke verhoging, buitengerechtelijke kosten en wettelijke rente. Werknemer heeft aangegeven vanaf 2 april 2024 weer hersteld te zijn, zodat de loonvordering over de maand april hoger is dan over de maanden daarvoor waarin werknemer ziek was. Ook vordert eiser afgifte van een overzicht van alle ingehouden pensioenpremies en afgifte van de salarisspecificaties vanaf september 2023. Daarnaast vordert eiser het voldoen door Fabula Art Nederland B.V. (hierna: Fabula) aan de verplichtingen in het kader van de belastingwetgeving en/of sociale zekerheidspremieregelingen en tot slot betaling van de proceskosten, nakosten en wettelijke rente daarover.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tegen Fabula is verstek verleend, nu Fabula niet is komen opdagen. Het betreft een kort geding. De kantonrechter overweegt dat het spoedeisend belang gegeven is door de aard van de vorderingen, die zien op loon. Bijna alle vorderingen worden toegewezen. De vakantietoeslag is pas in juni opeisbaar, dus die vordering wordt toegewezen met de kanttekening dat betaling pas in juni hoeft plaats te vinden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2666

Zaaknummer: 10999587 VV EXPL 24-20 (E)

Rechters: Ebben

Advocaten: J.T.J. Poell

Wetsartikelen: 139 Rv, 6:119 BW en 7:625 BW