

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 3, 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:2024:23](#) 12-01-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:22](#) 12-01-2024

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:6](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:7](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:5](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:24](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:20](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:19](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:22](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:21](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:15](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:18](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:16](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:14](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:11](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:4](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:10](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:12](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:13](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:23](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:8](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:152](#) 08-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:3520](#) 22-12-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2566](#) 19-12-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2574](#) 19-12-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:3582](#) 21-11-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:3334](#) 14-11-2023

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:81](#) 11-01-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:ROVE:2024:212](#) 09-01-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:46](#) 04-01-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5](#) 03-01-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:13609](#) 22-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12676](#) 22-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12685](#) 22-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6892](#) 22-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12164](#) 21-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6819](#) 21-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12182](#) 20-12-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:13514](#) 19-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12101](#) 19-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8746](#) 13-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6981](#) 13-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7020](#) 11-12-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:13512](#) 08-12-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8556](#) 07-12-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7013](#) 05-12-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:13510](#) 01-12-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7026](#) 30-11-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:21230](#) 30-11-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8298](#) 29-11-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8560](#) 21-11-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12141](#) 20-11-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8785](#) 16-11-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:21227](#) 16-11-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7141](#) 15-11-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7006](#) 10-11-2023
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:7982](#) 09-11-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6988](#) 08-11-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8789](#) 07-11-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8559](#) 06-11-2023
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:6358](#) 01-11-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8558](#) 30-10-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8557](#) 27-09-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7143](#) 25-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12138](#) 07-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12118](#) 05-09-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:21256](#) 13-06-2023
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:2347](#) 04-06-2021

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 22-12-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Oordeel over burgerlijke immuniteit bij toepassing van Belgisch Arbeidsongevallenrecht onbegrijpelijk gewogen bij niet-ontvankelijkheid vordering werkgever.

Feiten

Werknemer is in 2006 bij Smetjet in dienst getreden in de functie van industrieel reiniger. Werknemer woonde en woont in België en Smetjet was en is in België gevestigd. De arbeidsovereenkomst bevat geen rechtskeuze. Werknemer heeft op 23 september 2009 in Nederland een ongeval gehad bij het bedrijf waar hij toen in opdracht van Smetjet werkzaamheden verrichtte (hierna: het arbeidsongeval). Hierbij heeft werknemer letsel opgelopen doordat hij de giftige stof röstgut heeft ingeademd. Werknemer heeft in kort geding in Nederland een voorschot op de schadevergoeding toegewezen gekregen. Smetjet heeft bij de Belgische Arbeidsrechtbank gevorderd "voor recht te zeggen dat het Belgische Arbeidsongevallenwet van toepassing is en derhalve geen burgerlijke schade-eis kan worden ingesteld". De Belgische rechter heeft deze vordering ongegrond verklaard. Smetjet heeft bij de Nederlandse rechter een verklaring voor recht gevorderd dat Belgisch recht op het arbeidsongeval van toepassing is. Het hof heeft Smetjet niet-ontvankelijk verklaard, omdat niet duidelijk zou zijn wat Smetjet met 'schadeafhandeling' bedoelde.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Oordeel over burgerlijke immuniteit bij toepassing van Belgisch Arbeidsongevallenrecht onbegrijpelijk gewogen bij niet-ontvankelijkheid vordering werkgever

Zoals het hof heeft onderkend, heeft Smetjet met de door haar gevorderde verklaringen voor recht het oog op een vordering van werknemer jegens Smetjet tot vergoeding van schade die het gevolg is van het arbeidsongeval, op grond van aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad, dan wel werkgeversaansprakelijkheid. Smetjet heeft er daarbij op gewezen dat dit de grondslagen zijn waarop werknemer zijn vorderingen in de vermelde procedures heeft gestoeld. Uit de gedingstukken blijkt dat werknemer de gevorderde verklaringen voor recht

aldus heeft begrepen. Het geschil betrof derhalve de vraag of naar Belgisch dan wel Nederlands recht dient te worden beoordeeld of Smetjet op de vermelde grondslagen aansprakelijk is voor de schade van werknemer als gevolg van het arbeidsongeval en, in het eerste geval, of aansprakelijkheid van een werkgever voor een aan een werknemer overkomen arbeidsongeval uitputtend is geregeld in de Belgische Arbeidsongevallenwet. Het oordeel dat Smetjet niet heeft onderbouwd wat moet worden begrepen onder de termen 'schadeafhandeling' en 'schadeclaim' is dan ook onbegrijpelijk. Voorts valt zonder nadere motivering niet in te zien waarom de toewijsbaarheid van de gevorderde verklaringen voor recht zich niet laat beoordelen zonder nadere specificatie van de aan Smetjet in verband met het arbeidsongeval verweten gedragingen en de mogelijke, door werknemer te vorderen schadeposten. De klacht is derhalve gegrond.

Smetjet heeft, onder overlegging van een memo van een Belgische advocaat, betoogd dat uitsluitend de Arbeidsongevallenwet bepaalt of en in hoeverre een werknemer zijn werkgever aansprakelijk kan stellen voor schade als gevolg van een arbeidsongeval. Het vonnis van de arbeidsrechtbank Antwerpen geeft daarover geen uitsluitsel. Het oordeel dat Smetjet wat betreft de als tweede door haar gevorderde verklaring voor recht tevens niet-ontvankelijk is op de grond dat zij de inhoud van het Belgische recht in het licht van dat vonnis onvoldoende heeft onderbouwd, is dan ook onbegrijpelijk. Ook deze klacht slaagt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:22

Zaaknummer: 22/04386

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide en M.J. Kroeze

Advocaten: J.H.M. van Smaaij en K. Aantjes

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

FNV/Helpling mag doorgaan met betrekking tot de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst of uitzendovereenkomst en strijdigheid met 9 Waadi.

Feiten

(Vervolg op **AR 2023-0720**). Helpling exploiteerde een online platform waar schoonmakers en huishoudens afspraken kunnen maken over uit te voeren huishoudelijke werkzaamheden. Werknemer heeft via het platform van Helpling werkzaamheden bij huishoudens verricht. Op enig moment heeft hij zich ziekgemeld bij Helpling. Het hof heeft geoordeeld dat de terbeschikkingstelling van schoonmakers aan huishoudens niet incidenteel plaatsvindt, maar geschiedt in het kader van de uitoefening van het bedrijf van Helpling. Aan dat vereiste van artikel 7:690 BW is daarmee voldaan. Bovendien worden de schoonmakers door Helpling ter beschikking gesteld om arbeid bij de huishoudens te verrichten, krachtens een door de huishoudens aan Helpling verstrekte opdracht. De conclusie is dan ook dat de arbeidsrelatie tussen de schoonmaker en Helpling een uitzendovereenkomst vormt in de zin van artikel 7:690 BW. Nadat partijen in cassatie om arrest hadden gevraagd, heeft de rechtbank Amsterdam op 10 januari 2023 het faillissement van Helpling uitgesproken. Aan de orde is wat de gevolgen zijn van de faillietverklaring van Helpling voor het geding in cassatie. Omdat het geding betrekking heeft op rechtsvorderingen die in eerste aanleg zijn ingesteld tegen Helpling, moeten deze gevolgen worden beoordeeld aan de hand van de artikelen 28 en 29 Fw, tenzij die bepalingen ingevolge artikel 30 lid 1 Fw niet van toepassing zijn. In het tussenarrest van 9 juni 2023 heeft de Hoge Raad verstaan dat het geding in cassatie is geschorst, voor zover het rechtsvorderingen betreft die voldoening van verbintenissen uit de boedel ten doel hebben, en partijen gelegenheid gegeven zich uit te laten over het voornemen de zaak ambtshalve door te halen. Daarbij is overwogen dat indien een partij voortzetting van het geding ten aanzien van een of meer van de overige rechtsvorderingen verlangt, zij zich mede erover dient uit te laten in hoeverre bij die rechtsvorderingen een ander belang bestaat dan dat haar rechtsvorderingen die voldoening van verbintenissen uit de boedel ten doel hebben, toewijsbaar zijn.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. FNV c.s. verlangen voortzetting van de procedure met betrekking tot de volgende in r.o. 2.2 van het tussenarrest van 9 juni 2023 bedoelde rechtsvorderingen:

1. te verklaren voor recht dat tussen schoonmakers enerzijds en Helpling anderzijds een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW bestaat;
2. te verklaren voor recht dat tussen schoonmaakster en Helpling een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW bestaat;
3. te verklaren voor recht dat Helpling handelt in strijd met het verbod arbeidskrachten ter beschikking te stellen zonder registratie in het handelsregister op grond van art. 7a lid 1 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi);
4. te verklaren voor recht dat Helpling in strijd met artikel 9 Waadi aan schoonmaakster een financiële tegenprestatie vraagt voor haar uitzendwerkactiviteiten;
10. te verklaren voor recht dat op de rechtsverhouding tussen schoonmaakster en andere schoonmakers enerzijds en Helpling anderzijds de Schoonmaak-cao van toepassing is;
18. te verklaren voor recht dat het gebruik van algemene voorwaarden om een arbeidsovereenkomst tot stand te brengen in strijd is met het dwingende karakter van het arbeidsrecht en/of artikel 6:245 BW dan wel artikel 6:233 onder a BW en/of onrechtmatig is jegens de schoonmakers;
24. te verklaren voor recht dat Helpling ten onrechte heeft nagelaten schoonmaakster te wijzen op haar rechten uit de regeling Dienstverlening aan huis.

Van de hiervoor onder 1, 2 en 4 bedoelde rechtsvorderingen is gebleken dat FNV c.s. daarbij een ander belang heeft dan dat hun rechtsvorderingen die voldoening van verbintenissen uit de boedel ten doel hebben, toewijsbaar zijn. Dit is niet het geval bij de overige hiervoor bedoelde rechtsvorderingen. In dit verband komt niet in aanmerking het door FNV c.s. genoemde 'bijkomende' belang dat de Hoge Raad duidelijkheid geeft over de wijze waarop driehoeksrelaties met werkplatformen juridisch moeten worden beoordeeld.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:23

Zaaknummer: 21/05264

Rechters: A.E.B. ter Heide, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons, G.C. Makkink en K. Teuben

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

Wetsartikelen: 25, 27-29 en 30 Fw

RECHTSPRAAK

Met terugwerkende kracht toetreden KLM tot Martinair-cao is geen schijnconstructie. Anciënniteit bij ontslagvolgorde blijft behouden na ovo.

Feiten

Martinair heeft als activiteiten (gehad) passagiersluchtvaart en luchtvrachtvervoer, ondergebracht in afzonderlijke divisies. Het vrachtvervoer van Martinair vindt plaats onder de naam Martinair Cargo (hierna: MAC). KLM heeft een passagiersdivisie. In het verleden had zij ook een vrachtdivisie (hierna: AFKL Cargo). Vanaf begin 2009 zijn MAC en AFKL Cargo langzamerhand geïntegreerd. Het geschil tussen (een deel van) partijen is in 2016 behandeld door de kantonrechters te Amsterdam, in 2018 door het gerechtshof te Amsterdam en in 2019 door de Hoge Raad. Op 8 juni 2021 heeft het gerechtshof Den Haag (ECLI:NL:GHDHA:2021:1023, AR 2021-0721, hierna: de uitspraak van het gerechtshof Den Haag) geoordeeld dat de vrachtvliegers die voor de overgang van onderneming in dienst waren bij Martinair Holland (Martinair Cargo) vanwege de overgang van onderneming van rechtswege per 1 januari 2014 in dienst zijn getreden bij KLM.

In de arbeidsovereenkomsten van de vrachtvliegers met Martinair stond een incorporatiebeding, waarin werd bepaald dat de cao Martinair van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Blijkens een brief van 9 juli 2021 heeft VNV besloten dat KLM met terugwerkende kracht per 1 januari 2014 als partij werd toegelaten tot de Martinair-cao. Hiertoe is (op 13 juli) de definitie van werknemer in de Martinair-cao (artikel 1.15) als volgt gewijzigd: “De vlieger als zodanig in dienst bij KLM of Martinair en tewerkgesteld bij Martinair Holland N.V., niet zijnde freelance kracht.’ Op 12 juli 2021 heeft KLM de vrachtvliegers een aanbod gedaan zoals bedoeld in de uitspraak van het gerechtshof Den Haag. In dat aanbod stond onder meer dat de vrachtvlieger in dienst is bij KLM en dat de vrachtvlieger tewerkgesteld blijft bij Martinair Holland N.V. met behoud van de laatstelijk bij Martinair vervulde functie en functieniveau. Ook staat daarin dat er feitelijk niets verandert, behalve het formele werkgeverschap van KLM, en dat de Martinair cao van toepassing is.

In essentie zijn alle door de (250) vrachtvliegers ingestelde vorderingen gebaseerd op

hetzelfde uitgangspunt, namelijk dat zij door de overgang van onderneming per 1 januari 2014, waardoor zij bij KLM in dienst zijn gekomen, onder de KLM cao en daarmee ook onder de pensioenregeling van KLM zijn komen te vallen. Daarnaast ligt aan een aantal vorderingen ten grondslag dat bij het overgaan naar KLM de anciënniteit/senioriteit eveneens mee over is gegaan en mee dient te tellen bij de toepassing van de regelingen die in de KLM cao staan. Tot slot maakt een deel van de vrachtvliegers aanspraak op functies op de passagevliegtuigen van KLM.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Met terugwerkende kracht toetreden KLM tot Martinair-cao is geen schijnconstructie

Vastgesteld wordt dat ten tijde van de overgang van onderneming de Martinair-cao (dynamisch) van toepassing was op de werknemers. De vraag is of de Martinair-cao daarna van toepassing is gebleven. De vrachtvliegers hebben op dat punt aangevoerd dat sprake is van een schijnconstructie omdat KLM – met medewerking van VNV – met terugwerkende kracht als partij is toegetreden tot de cao, waarbij de werkingssfeerbepaling ook met terugwerkende kracht is aangepast. Het komt erop neer dat VNV volgens de vrachtvliegers in feite heeft samengespannen met KLM om de rechten van de vrachtvliegers aan te tasten, aldus de vrachtvliegers. De rechtbank Noord-Holland heeft zich hierover al uitgelaten (zie onder 1.28). Deze heeft de vraag of de besluiten tot het aangaan van de Martinair cao 2021 en het met terugwerkende kracht tot 1 januari 2014 toelaten van KLM tot de Martinair cao's, onder aanpassing van de werkingssfeerbepaling (zie onder 1.14, 1.15 en 1.16) in de reeds geëindigde cao's rechtsgeldig was, bevestigend beantwoord. Daarbij is overwogen dat het besluit van VNV tot medewerking aan de implementatie van het besluit van KLM van 8 juli 2021 om toe te treden tot de Martinair cao een uitvoering is van de uitspraak van het gerechtshof te Den Haag. De rechtbank Noord-Holland heeft voorts overwogen dat niet juist is dat er geen ander doel was dan benadeling van de vrachtvliegers, dat het niet raadplegen van de vliegervergadering (of een ander gremium) niet in strijd is met de redelijkheid en de billijkheid of misbruik van recht oplevert en dat het met terugwerkende kracht openbreken van de Martinair cao's de toets der kritiek kan doorstaan. De kantonrechter is het eens met de rechtbank en maakt de overwegingen van de rechtbank (deels geciteerd onder 1.28) tot de zijne. Dat betekent dat de Martinair cao op de vrachtvliegers van toepassing is gebleven en zij geen aanspraak kunnen maken op toepasselijkheid van de KLM cao. Die aanspraak hebben zij ten eerste niet omdat zij geen recht hebben op betere arbeidsvoorwaarden dan die zij hadden op het moment van de overgang. Ten tweede hebben zij die aanspraak niet omdat zij niet voldoen aan de werkingssfeerbepaling van de KLM cao. Zij zijn immers niet tewerkgesteld bij

KLM of KLM Cityhopper (zie de definitie onder 1.14). Zoals hierna zal blijken, is geen sprake van de door de vrachtvliegers gestelde kunstgreep om hen buiten de cao te houden. Gelet op het bovenstaande behoeft het beginsel van de nawerking van de cao geen bespreking. Er is immers geen sprake van nawerking maar van “volle” werking.

Het voorgaande geldt ook met betrekking tot pensioen. Ten tijde van de overgang gold de Martinair pensioenregeling, zodat de vrachtvliegers daar recht op hebben en niet op de pensioenregeling van KLM.

Senioriteit behouden ten aanzien van ontslagvolgorde

Naar het oordeel van de kantonrechter vertegenwoordigt ontslagbescherming wel een financiële waarde. Immers, hoe langer iemand in dienst is, hoe kleiner de kans dat deze persoon voor ontslag in aanmerking komt, met alle gevolgen van dien waaronder een langer doorlopend dienstverband met bijbehorende loondoorbetaling. Dat betekent dat anciënniteit blijft behouden in het licht van de ontslagvolgorde, omdat de ontslagvolgorde een voor overgang vatbaar recht is in het kader van de doelstelling van de richtlijn. In zoverre zal de door de vrachtvliegers gevorderde verklaring voor recht worden toegewezen als na te melden.

Geen loonaanspraak nu werknemers hebben geweigerd te werken

De vrachtvliegers hebben dat als uitdrukkelijke voorwaarde gesteld. Zonder uitdrukkelijke toezegging van KLM dat er aanspraak zou bestaan op de KLM cao en de KLM pensioenregeling, wilden zij de werkzaamheden niet verrichten. Daarmee hebben zij naar het oordeel van de kantonrechter hun hand overspeeld. Dat had wellicht anders gelegen als zij aan het werk waren gegaan, met een voorbehoud op het punt van de arbeidsvoorwaarden, maar dat heeft geen enkele vrachtvlieger gedaan. Opgemerkt wordt nog dat er geen aanleiding bestaat om te veronderstellen dat de vrachtvliegers anders zouden hebben gehandeld als eerder, bijvoorbeeld in 2016 (kantonrechters Amsterdam) of 2018 (gerechtshof Amsterdam), beslist zou zijn dat sprake was van overgang van onderneming. De conclusie moet voorts zijn dat KLM niet heeft gehandeld in strijd met het gelijkheidsbeginsel. De kantonrechter verwijst naar het *Parallel Entry*-arrest van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2004:AM2312). Daarin is bepaald dat gelijke beloning voor gelijke arbeid weliswaar een zwaarwegend beginsel is, maar dat loonverschillen alleen niet zijn toegestaan als deze naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn. Dat is hier niet het geval. De conclusie is dat KLM hier niet heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW. Voor wat betreft de uit dienst getreden arbeidsongeschikte vrachtvlieger(s) geldt dat de rechtsgeldigheid van die beëindiging niet (meer) in deze procedure kan worden aangetast. Er moet immers worden aangenomen dat zij ook uit dienst zouden zijn getreden als van de

aanvang af was geoordeeld dat er sprake was van overgang van onderneming. Al met al hebben de vrachtvliegers, gelet op het bepaalde in artikel 7:628 lid 1 BW, geen recht op loon en emolumenten over de volle periode vanaf 1 januari 2014, nu sprake is van een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de vrachtvliegers behoort te komen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:81

Zaaknummer: 10071067 CV EXPL 22-11107 en 10071195 CV EXPL 22-11108

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: M.A. de Jager, mr. dr. J.H. Even, J.M. van Slooten, J. Boer, W.P. Wijers, A. Stege, M. Hijnen, S.J. Sterk, E.C.A. Pronk, A.M. Feringa en P. de Ruiter

Wetsartikelen: 7:663 BW, 14a WCAO en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer ontslag op staande voet verleend vanwege het misleiden van werkgever over het bezoeken van cliënten. Werkgever wordt in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren over het niet bezoeken van cliënten door werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2023 voor bepaalde tijd in dienst getreden van Triple A.A.A. Zorg (hierna: Triple A) in de functie van woonbegeleider. Op 19 juni 2023 is werknemer mondeling op staande voet ontslagen. Bij brief van 20 juni 2023 is het ontslag schriftelijk bevestigd. In de ontslagbrief staat dat werknemer is ontslagen wegens 'tijdsfraude/valse urenregistratie'. Volgens Triple A is gebleken dat werknemer meermaals cliënten niet heeft bezocht, hoewel zij beweerde hier wel te zijn geweest en dit ook registreerde. Volgens Triple A gaat het niet om incidenten, maar om het frequent niet uitvoeren van de overeengekomen werkzaamheden. Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt om toekenning van de gefixeerde vergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Indien het door Triple A gestelde scenario juist is, heeft werknemer Triple A misleid over bezoeken bij cliënten. Een dergelijke misleiding kan in beginsel een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Werknemer heeft een en ander gemotiveerd betwist. De kantonrechter komt tot de conclusie dat uit hetgeen Triple A heeft aangevoerd niet is gebleken dat werknemer niet naar de cliënten is gegaan, zoals Triple A stelt. Aangezien op Triple A de stelplicht en bewijslast rust dat er een dringende reden is voor ontslag op staande voet, zal zij, conform haar bewijsaanbod, worden toegelaten te bewijzen dat werknemer de cliëntbezoeken niet heeft afgelegd. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8559

Zaaknummer: 10609810 AZ VERZ 23-40 (E)

Rechters: mr. Thielen

Advocaten: H.A. Groeneveld en U. Hoogland

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster aansprakelijk voor schade (maaltijd)bezorger als gevolg van verkeersongeval in werktijd. Werkgeefster heeft niet als goed werkgever gehandeld door na te laten een adequate verzekering af te sluiten.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster in de functie van (maaltijd)bezorger. Op 23 oktober 2018 is hij in werktijd rijdend op een scooter (tijdens het bezorgen van een maaltijd) betrokken geraakt bij een verkeersongeval, als gevolg waarvan hij knieletsel heeft opgelopen en schade heeft geleden. Werknemer heeft werkgeefster meermaals een aansprakelijkstelling gezonden. Werkgeefster heeft de aansprakelijkheid steeds afgewezen. Op 25 mei 2020 is werknemer telefonisch benaderd door werkgeefster met de mededeling dat zij bereid is tot betaling van een schadevergoeding, zonder erkenning van aansprakelijkheid. In dat telefoongesprek heeft werkgeefster gevraagd naar de hoogte van het schadebedrag, waarop werknemer geen antwoord heeft. Werknemer verzoekt bij wijze van deelgeschil te bepalen (zeer kort samengevat) dat werkgeefster gehouden is tot nadere bevoorschotting omdat werkgeefster aansprakelijk is en dat de schadevergoedingsplicht gebaseerd moet zijn op de daadwerkelijk geleden en te lijden schade door werknemer alsmede ander nadeel dat werknemer heeft geleden door het handelen van werkgeefster, waarvan een eerste voorschot moet worden verstrekt van € 10.800, met begroting en vergoeding van de kosten van het deelgeschil. Werknemer heeft aan zijn vordering de artikelen 7:658 BW en 7:611 BW ten grondslag gelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 7:658 BW is op de onderhavige situatie niet van toepassing, omdat – kort gezegd – zeggenschap van de werkgever op de openbare weg ontbreekt. Aansprakelijkheid kan met een beroep op artikel 7:611 BW worden bereikt. Op grond van voornoemd artikel en de op dat punt ontwikkelde jurisprudentie (reeds sinds 2005 met het arrest *KLM/De Kuijer*) rust op de werkgever op grond van goed werkgeverschap een verzekeringsplicht voor verkeersongevallen tijdens de uitoefening van werkzaamheden.

Indien de werkgever zijn verzekeringsplicht niet nakomt omdat hij het sluiten van een behoorlijk verzekering achterwege laat en zijn werknemer in de uitoefening van diens werkzaamheden een verkeersongeval overkomt, dan is de werkgever aansprakelijk voor de schade die de werknemer lijdt als gevolg van het ongeval die anders zou zijn gedekt door een behoorlijke verzekering. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster haar verplichtingen uit hoofde van goed werkgeverschap geschonden omdat zij niet de maatregelen heeft getroffen die van haar in het kader van haar zorgplicht mochten worden verlangd, namelijk het afsluiten van een adequate verzekering, zodat zij aansprakelijk is voor de schade die werknemer lijdt en nog zal lijden als gevolg van het hem overkomen verkeersongeval. De verzoeken van werknemer worden toegewezen. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade van werknemer, veroordeelt werkgeefster tot betaling van een voorschot op de schadevergoeding van € 10.800, begroot de kosten van het deelgeschil op € 3.595 en veroordeelt werkgeefster tot betaling van dat bedrag.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:21256

Zaaknummer: 10350215 \ RP VERZ 23-50089

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: S.C. van Veldhoven

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft verzoek op grond van artikel 7:681 BW te laat ingediend, zodat zij niet-ontvankelijk wordt verklaard. Verzoek om toekenning schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW dient te worden voortgezet volgens regels dagvaardingsprocedure (spoorwissel ex art. 69 Rv).

Feiten

Werkneemster is op 1 september 1972 bij (de rechtsvoorganger van) Deloitte Group Support Center B.V. (hierna: Deloitte) in dienst getreden en is laatstelijk werkzaam als DP&S assistant. Werkneemster heeft de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Zij heeft reeds voor het bereiken daarvan te kennen gegeven te willen doorwerken tot de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar, waardoor het dienstverband 13 maanden langer zou (moeten) doorlopen. Deloitte heeft daarmee niet ingestemd en de arbeidsovereenkomst met werkneemster op grond van artikel 7:669 lid 4 BW opgezegd tegen 1 juli 2023. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW dan wel een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding (art. 7:681 BW)

Werkneemster heeft haar verzoek tot het toekennen van een billijke vergoeding op grond van genoemd artikel niet binnen de geldende termijn van artikel 7:686a lid 4 sub a BW gedaan, zodat zij met betrekking tot dit verzoek niet-ontvankelijk wordt verklaard.

Schadevergoeding (art. 7:611 BW)

De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat het verzoek tot het toekennen van een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW niet zodanig samenhangt met het verzoek ex artikel 7:681 BW, dat dit laatste verzoek zonder nadere toets hetzelfde lot zou moeten

ondergaan. Nu (de termijn van) de verzoekschriftprocedure als bedoeld in artikel 7:686a BW alleen is voorgeschreven ten aanzien van een verzoek tot het toekennen van een billijke vergoeding uit hoofde van een beëindiging van het dienstverband op grond van afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW en het (overblijvende) verzoek van werknemers gebaseerd is op afdeling 1 van titel 10, zal de procedure ten aanzien van het verzoek tot toekennen van een schadevergoeding voortgezet worden volgens de regels van de dagvaardingsprocedure (spoorwissel, art. 69 Rv). De kantonrechter bepaalt dat de zaak op de rolzitting van 5 december 2023 zal komen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7982

Zaaknummer: 10685795 EA VERZ 23-849

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: H.H.A. Lewin en D.M. Fernhout

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:686a BW en 69 Rv

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek om ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Er is niet aangetoond dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster moet worden toegelaten tot het werk.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2010 in dienst bij werkgeefster. Vanaf 2014 bekleedt werkneemster de functie van manager op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 19 januari 2023 heeft werkneemster een beoordelingsgesprek gehad over het jaar 2022. Haar functioneren werd toen als 'gedeeltelijk gerealiseerd' beoordeeld. Op 23 januari 2023 meldt werkneemster zich ziek, waarbij de bedrijfsarts aangeeft dat ziekte en werkgerelateerde factoren hebben bijgedragen aan het verzuim, inclusief een verschil van mening na het beoordelingsgesprek. Op 13 februari 2023 dient werkneemster pro forma een klacht in tegen haar beoordeling over 2022. De bedrijfsarts constateert op 28 februari 2023 ziekte en een verstoorde arbeidsverhouding. Hij adviseert re-integratie met mediation. De mediation start op 11 mei 2023. Er volgen verder geen mediationgesprekken. Op 24 juli 2023 stelt werkneemster zich re-integratieklaar, maar door vertraagd advies van de bedrijfsarts wordt re-integratie uitgesteld tot 7 augustus 2023. Een conflict ontstaat over de re-integratiedatum. Werkneemster wil eerder beginnen, maar werkgeefster wil een zorgvuldige terugkeer. Na een e-mailuitwisseling wordt op 7 augustus 2023 besloten om re-integratie in spoor 2 te starten vanwege een vertrouwensbreuk. Op 15 augustus 2023 krijgt werkneemster medisch groen licht om te beginnen, maar werkgerelateerde meningsverschillen belemmeren de re-integratie. De bedrijfsarts adviseert hernieuwde mediation. Tussen 12 en 18 september 2023 volgt een vruchteloze mediation. Werkgeefster verzoekt onder meer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

Werkgeefster stelt dat de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan na de beoordeling en de daaropvolgende ziekmelding van werkneemster, dat dit heeft geleid tot mediation, maar dat de werkgerelateerde problemen na het eerste mediationtraject nog niet

waren opgelost. Vast is echter komen te staan dat de eerste mediation vóór 11 juli 2023 materieel is beëindigd, met de conclusie dat de bedrijfsarts advies zou worden gevraagd over de beperkingen van werkneemster waarmee bij de re-integratie rekening zou moeten worden gehouden. De stelling van werkgeefster dat toen nog sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding die niet was opgelost, is daar niet mee bevestigd. De bedrijfsarts heeft in zijn advies wel melding gemaakt van niet-medische factoren die de re-integratie belemmeren. Hij heeft geadviseerd deze factoren te bespreken in een open dialoog en naar een oplossing te zoeken aan de hand van de vragen die hij in zijn rapportage heeft genoemd. De kantonrechter kan uit dit advies geen onoverbrugbaar verschil van mening en een ernstig verstoorde arbeidsverhouding afleiden. Integendeel: de bedrijfsarts ziet mogelijkheden voor re-integratie waarbij partijen in gesprek gaan over de werkgerelateerde factoren die de re-integratie belemmeren. De voorgenomen re-integratie is vervolgens niet van de grond gekomen. In de visie van werkgeefster is de situatie geëscaleerd omdat werkneemster via haar advocaat heeft aangedrongen op de start van de re-integratie terwijl werkgeefster dit zo zorgvuldig mogelijk wilde aanpakken. Werkgeefster valt concreet over de toonzetting van de e-mails van mr. Stam (advocate van werkneemster). De toonzetting van de overgelegde e-mails onderscheiden zich naar het oordeel van de kantonrechter echter niet van wat tussen advocaten gebruikelijk is. Van een grote professionele organisatie als werkgeefster mag worden verwacht dat zij met deze manier van communiceren weet om te gaan en dit kan in redelijkheid geen reden vormen voor de door werkgeefster gestelde verstoorde verhouding. Werkgeefster verwijt werkneemster verder dat mr. Stam in haar e-mail van 2 augustus 2023 had aangegeven dat werkneemster op maandag 7 augustus 2023 naar het werk wilde komen, terwijl werkgeefster wilde dat werkneemster pas dinsdag zou komen. In de overgelegde correspondentie kan echter niet worden gelezen dat werkneemster een verbod van werkgeefster om op maandag te komen heeft genegeerd. Integendeel: er werd medegedeeld dat werkneemster welkom was. Enkele uren later was dat niet meer het geval, terwijl er in de tussenliggende periode tussen partijen niet noemenswaardigs meer is voorgevallen. De conclusie luidt dat werkgeefster niet heeft aangetoond dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die van dien aard is dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De gevraagde ontbinding wordt dan ook geweigerd. Werkneemster heeft door middel van een voorwaardelijk tegenverzoek om wedertewerkstelling verzocht. De kantonrechter geeft aan dat de terugkeer van werkneemster in (aangepast) eigen werk naadloos aansluit bij de re-integratieverplichtingen die ook op werkgeefster rusten. Het voorwaardelijk tegenverzoek van werkneemster om haar toe te laten tot haar eigen werk wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6819

Zaaknummer: 10730509 \ AE VERZ 23-61

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: A.F. Inden-van Dijck en R.H. Stam

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

RECHTSPRAAK

Opzegging zonder instemming. Werknemer heeft recht op transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 34.000 bruto.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 september 2020 voor bepaalde tijd bij YunExpress Europe B.V. (hierna: YunExpress) in dienst getreden als IT-projectmanager. Met ingang van 1 oktober 2022 is een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de duur van 35 maanden. In juli 2023 heeft werknemer bij YunExpress een melding gedaan van bedreigingen op de werkplek. Vervolgens heeft YunExpress bij e-mail van 26 juli 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 31 augustus 2023. Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt onder meer een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer maakt terecht aanspraak op de transitievergoeding. Deze wordt berekend op € 5.792,96 bruto. YunExpress heeft in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer heeft namelijk niet ingestemd met deze opzegging en evenmin is gesteld of gebleken dat een van de uitzonderingen als genoemd in die bepaling zich voordoet. Voor de vraag wat dan wel een passende vergoeding is, wordt in het nadeel van YunExpress meegenomen dat zij is overgegaan tot het ontslag van werknemer, terwijl hij juist degene is geweest die een melding van bedreigingen op het werk had gedaan. Van een goed werkgever had in zo'n situatie zonder meer mogen worden verwacht dat hij zorgvuldig met die melding was omgegaan en in ieder geval de werknemer tegen wie de bedreigingen waren geuit in bescherming zou hebben genomen. Van het besef van enig goed werkgeverschap heeft YunExpress echter geen enkele blijk gegeven. Integendeel, zij is zonder duidelijke tekst en uitleg in haar ontslagbrief overgegaan tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en heeft vervolgens ook nooit gereageerd op verschillende brieven en e-mails van werknemer. Het enige aspect dat niet zozeer ten nadele van YunExpress wordt meegewogen, is dat zij het ontslag financieel heeft afgewikkeld op een wijze alsof sprake was van een regelmatige opzegging. De opzegtermijn van een maand is in acht genomen, het salaris over die periode is betaald en werknemer heeft een ontslagvergoeding van € 6.036,60 ontvangen. Met die

vergoeding zal bij het bepalen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding rekening worden gehouden. Een andere omstandigheid die een rol speelt, is het gegeven dat werknemer, die aanvankelijk de vernietiging van het ontslag had verzocht, zich bij nader inzien bij dat ontslag heeft neergelegd en de switch heeft gemaakt. Verder is de verwachting dat werknemer gelet op zijn leeftijd, opleidingsniveau en functie van IT-projectmanager op korte termijn bij een nieuwe werkgever in dienst kan treden. Hierbij komt dat werknemer, die zich op 23 augustus 2023 ziek had gemeld, inmiddels naar eigen zeggen weer in staat is om fulltime te werken. Een en ander overziend, dus ook rekeninghoudend met de al ontvangen ontslagvergoeding, wordt aanleiding gezien om de billijke vergoeding te bepalen op € 34.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12141

Zaaknummer: 10729950 VZ VERZ 23-9197

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: S.B. de Jong

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Collectieve actie (WAMCA). De rechtbank toetst aan het ‘lichte’ ontvankelijkheidsregime en verklaart FNV niet-ontvankelijk in haar primaire vorderingen vanwege de onduidelijkheid over wat FNV hiermee kan en wil bereiken, en ten behoeve van wie, zodat niet is voldaan aan het waarborgvereiste/representativiteitsvereiste. Voor het overige wordt FNV wel ontvankelijk verklaard en wordt FNV als exclusieve belangbehartiger aangewezen.

Feiten

Werkgever levert betonmortel aan aannemers en particulieren. Per 1 november 2022 werkten er 356 werknemers bij werkgever. Een aantal daarvan is lid van FNV. Met ingang van 1 januari 2017 is werkgever met FNV (en CNV) een eigen cao overeengekomen. De cao heeft telkens een looptijd van twee jaar. De cao die van kracht was van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 is op 5 juli 2021 tot stand gekomen. Voor enkele dagen in februari 2021 en voor 5 t/m 7 januari 2022 heeft werkgever spaaruren afgeboekt van het spaarurensaldo van een aantal werknemers dat verplicht deelneemt aan het spaarurenmodel. In een brief van 9 februari 2022 heeft FNV werkgever gesommeerd om deze afgeschreven spaaruren terug te boeken naar de betreffende werknemers. In deze brief heeft FNV uitgelegd waarom zij meent dat het spaarurenmodel in de cao zich niet verhoudt met bepalingen van dwingend recht en de inzet van spaaruren bij onwerkbaar weer (zoals tijdens de vorstdagen in februari 2021) in strijd is met artikel 7:628 lid 1 BW, en dat de inzet van spaaruren tijdens de collectieve wintersluiting van 5 t/m 7 januari 2022 (de eindejaar periode) in strijd is met artikel 10 lid 4 van de cao en ook met artikel 7:628 lid 1 BW. Deze zaak betreft een collectieve vordering in de zin van artikel 3:305a BW, zoals dat artikel luidt sinds de inwerkingtreding per 1 januari 2020 van de Wet afwikkeling massaschade in collectieve actie (WAMCA). FNV verzoekt de rechtbank onder meer primair om een verklaring voor recht dat het spaarurenmodel als bedoeld in artikel 10 van de cao in strijd is met artikel 7:623 BW en artikel 7:628 lid 1 BW. Subsidiair vordert FNV dat de rechtbank beslist dat het afboeken van spaaruren in de eerste week van januari 2022 in strijd was met artikel 10 lid 4 van de cao en dat die uren worden teruggeboekt (of uitbetaald), en anderzijds dat de rechtbank beslist dat artikel 10 van

de cao niet toepasbaar is in situaties van onwerkbaar weer en dat de in verband met vorstdagen in februari 2021 afgeboekte uren worden teruggeboekt (of uitbetaald).

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of in dit geval sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 3:305a lid 6 BW. De rechtbank overweegt dat uit de wetsgeschiedenis blijkt dat toepassing van het lichte ontvankelijkheidsregime onder meer gepast kan zijn, wanneer een representatieve belangenorganisatie een andere vordering instelt dan een schadevergoeding, en met die vordering een maatschappelijk belang is gemoeid. Met het oog hierop acht de rechtbank het in dit geval passend om het lichte regime van artikel 3:305a lid 6 BW toe te passen. De rechtbank acht het aannemelijk dat niet alleen in de betonmortelsector, maar ook in andere (bouw)sectoren, bedrijven net als werkgever kampen met periodes waarin er veel werkaanbod is en periodes waarin dat werkaanbod minder is, onder andere door onwerkbaar weer. Een uitspraak over de vraag of het spaarurenmodel in de cao van werkgever kan worden ingezet bij onwerkbaar weer, raakt dergelijke andere bedrijven en hun werknemers niet direct, maar kan voor hen wel betekenis hebben, voor zover ook zij werken met een vergelijkbaar model. De rechtbank ziet hierin aanleiding om aan te nemen dat met de vorderingen van FNV een maatschappelijk belang is gemoeid, in verband waarmee het lichte regime van artikel 3:305a lid 6 BW kan worden toegepast. De rechtbank concludeert dat FNV haar primaire vorderingen, en de mogelijke consequenties van toewijzing daarvan, onvoldoende heeft doordacht. Er is sprake van wezenlijke discrepanties tussen wat FNV op de zitting naar voren heeft gebracht over wat zij met deze vorderingen wil bereiken en hetgeen staat vermeld in de dagvaarding. Het lijkt erop dat een eventuele toewijzing van de primaire vordering sub 1 (gericht op nietigheid van het spaarurenmodel) andere gevolgen zal hebben dan FNV volgens de dagvaarding voor ogen staat. Vanwege deze onduidelijkheid moet worden aangenomen dat ook voor de werknemers en ex-werknemers van werkgever niet helder is of en in hoeverre de primaire vorderingen op hen betrekking hebben en welke positieve én negatieve gevolgen toewijzing daarvan voor hen kan hebben. Dat FNV de steun heeft van haar achterban voor haar primaire vorderingen is dan ook niet aannemelijk. In zoverre is niet voldaan aan het representativiteitsvereiste. Om die reden kan FNV niet worden ontvangen in haar primaire vorderingen. De hiervoor bedoelde onduidelijkheid over doel en strekking van het gevorderde geldt niet voor hetgeen FNV subsidiair vordert. De inhoud van de subsidiaire vorderingen stemt overeen met wat FNV in de dagvaarding bepleit. Aan het gelijksoortigheidsvereiste is met de subsidiaire vorderingen voldaan. Hetzelfde geldt voor het overlegvereiste. De rechtbank wijst FNV aan als exclusieve belangenbehartiger. Daarna omschrijft de rechtbank de inhoud van de collectieve vordering (voor zover ontvankelijk; deze is gerelateerd aan de subsidiaire vordering) en de groep personen van wie FNV de belangen. Dit betreft (ex-

)werknemers op wie het spaarurenmodel van toepassing is/was. De rechtbank stelt partijen in de gelegenheid zich bij akte nog nader uit te laten over de praktische invulling van de voorschriften van artikel 1018f Rv. De rechtbank geeft hierbij aan wat zij voornemens is te beslissen. Partijen kunnen daar bij akte dan op reageren.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5

Zaaknummer: C/01/383374 / HA ZA 22-366

Rechters: K.A. Maarschalkerweerd, B.C.W. Geurtsen-van Eeden en J.A.M. van den Berk

Advocaten: J. van Overdam en A.H.M. Booijsink

Wetsartikelen: 1018c t/m 1018g en 3:305a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is rechtsgeldig op staande voet ontslagen, nadat hij buiten medeweten om van werkgever voor zichzelf heeft gehandeld. Dit kon schadelijk zijn voor werkgever en diens naam werd daarbij misbruikt. Werknemer heeft geen recht op enige vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 6 juni 2023 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Medical Sales Manager voor de duur van zeven maanden (minus drie dagen). Werknemer is op 22 juni 2023 gebeld en gemaïld door een oude zakenrelatie met het verzoek onderdelen te leveren. Werknemer heeft de ontvangen e-mail van zijn privé-e-mailadres doorgestuurd naar zijn zakelijke e-mailadres van werkgeefster. Werknemer heeft in juli 2023 contact gehad met twee leveranciers over de mogelijke levering van onderdelen, maar beide ondernemingen waren niet bereid de gevraagde onderdelen te leveren. Werknemer heeft werkgeefster niet op de hoogte gesteld van de aanvraag en zijn contact met de leveranciers. Werkgeefster heeft de e-mails op 18 augustus 2023 aangetroffen in de mailbox van werknemer en heeft in een gesprek op 23 augustus 2023 om toelichting gevraagd. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens op staande voet ontslagen. De dringende reden voor het ontslag op staande voet is gelegen in het buiten medeweten van werkgeefster om eigen activiteiten ontplooiën die haar kunnen beschadigen waarbij de naam van werkgeefster wordt misbruikt. Werknemer berust in het ontslag op staande voet, maar verzoekt toekenning van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een vergoeding voor schending van de privacy en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Na het ontdekken van de e-mails heeft werkgeefster in redelijkheid kunnen besluiten om nader advies in te winnen en zij heeft in de periode van 18 tot en met 23 augustus 2023 voldoende voortvarend gehandeld. Het ontslag op staande voet is dan ook onverwijld gegeven. Voorts is voldoende komen vast te staan dat werknemer naar aanleiding van het verzoek van zijn voormalig zakenrelatie voor zichzelf heeft gehandeld

buiten het medeweten om van werkgeefster, dat dit schadelijk is voor werkgeefster en dat haar naam werd misbruikt. Werknemer heeft niet weersproken dat de producten die zijn voormalige relatie wilde hebben producten betreffen waar werkgeefster niet in handelt, dat de leveranciers waar hij contact mee had geen ondernemingen zijn waar werkgeefster mee handelt en dat Rusland geen land is waar werkgeefster mee handelt. Als werknemer – naar hij stelt – werkelijk de bedoeling had een deal voor werkgeefster te sluiten, had het voor de hand gelegen dat hij overleg had gepleegd over de mogelijkheid van uitbreiding van de activiteiten van werkgeefster. Dit gold temeer nu de aanvraag kwam van een Russisch bedrijf en er voor bepaalde goederen een handelsverbod geldt. Werknemer heeft aangegeven dat hij werkgeefster op de hoogte wilde stellen als de deal rond was, maar volgens werkgeefster was werknemer hier niet zelfstandig toe bevoegd. Gelet op de handelwijze van werknemer is het ongeloofwaardig dat hij ten behoeve van werkgeefster handelde. Voorts overweegt de kantonrechter dat de e-mails die werknemer op 19 juli 2023 vanuit zijn zakelijke e-mailadres naar een van de leveranciers heeft gestuurd bijzonder onprettig en onprofessioneel van aard waren. Deze toonzetting maakt dat deze mails schadelijk kunnen zijn geweest voor de reputatie van werkgeefster. Door zich onder de naam van werkgeefster bezig te houden met handel met Rusland, nam werknemer bovendien het risico dat werkgeefster in de problemen zou komen. De hiervoor genoemde feiten leveren een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Het ontslag is dan ook rechtsgeldig. Werknemer heeft tevens ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat hij geen recht heeft op de verzochte vergoedingen. Ten aanzien van het verzoek om een vergoeding wegens privacyschending overweegt de kantonrechter dat ook dit verzoek moet worden afgewezen. In aanmerking wordt genomen dat werkgeefster de mailbox van werknemer maar één keer heeft bekeken en er dus geen sprake is geweest van een indringende vorm van monitoring.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6892

Zaaknummer: 10750296 \ UE VERZ 23-327

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: D.M.A. Oud en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is rechtsgeldig op staande voet ontslagen nadat zij zonder bericht niet op het werk is verschenen terwijl haar nadrukkelijk (en terecht) geen verlof was toegekend. Ondanks ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster wordt haar een gedeeltelijke transitievergoeding toegekend.

Feiten

Werkneemster is op 14 april 2010 in dienst getreden bij Hago Airport Services B.V. (hierna 'Hago') in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. Op 12 juni 2023 heeft werkneemster verlof aangevraagd voor de periode van 30 juni 2023 tot 4 september 2023. Hago heeft die verlofaanvraag afgewezen. In een gesprek op 23 juni 2023 is werkneemster nogmaals medegedeeld dat de verlofaanvraag is afgewezen omdat: (i) de aanvraag te laat is ingediend, (ii) de aanvraag ziet op een periode in het hoogseizoen waardoor de continuïteit van de bedrijfsvoering in gevaar komt en (iii) werkneemster geen toereikend verlofsaldo heeft. Dit is per brief van 26 juni 2023 schriftelijk aan werkneemster bevestigd. Hago heeft in deze brief twee alternatieve voorstellen gedaan voor het opnemen van verlof. Ook heeft Hago in de brief gewaarschuwd dat het ernstige gevolgen voor haar arbeidsovereenkomst kan hebben als werkneemster toch verlof opneemt, waaronder ontslag op staande voet. Werkneemster is op 30 juni 2023 naar Ghana vertrokken. Hago heeft werkneemster op 17 juli 2023 op staande voet ontslagen, omdat zij die dag zonder bericht niet op werk is verschenen en haar nadrukkelijk geen verlof is toegekend vanaf 17 juli 2023. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Subsidiair verzoekt werkneemster toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is komen vast te staan dat Hago een gewichtige reden had voor de afwijzing van de verlofaanvraag van werkneemster, omdat de door werkneemster verzochte langdurige afwezigheid ernstige problemen zou opleveren voor de bedrijfsvoering van Hago. De verlofaanvraag betrof negen weken en had betrekking op de drukste periode van het jaar waarin alle medewerkers nodig waren om de werkzaamheden uit te kunnen voeren. Wegens een uitgedunde bezetting in verband met vakanties van

medewerkers en het feit dat het inwerken van nieuwe medewerkers en het verkrijgen van een Schipholpas minimaal acht weken duurt, is voorstelbaar dat Hago in de problemen zou komen met haar klant Schiphol als zij bij gebrek aan medewerkers niet kon voldoen aan haar schoonmaakverplichtingen. Werkneemster meent dat haar belang bij toewijzing van de verlofaanvraag desondanks zwaarder woog. Zij heeft de aanvraag namelijk gedaan om naar haar hoogzwangere dochter in Ghana te gaan, die ernstige problemen rondom haar zwangerschap ondervond. Werkneemster heeft echter onvoldoende aangevoerd voor de conclusie dat haar belang zwaarder woog dan het belang van Hago. Werkneemster heeft niet uitgelegd waarom zij de verzochte negen weken vrij moest zijn, in plaats van de door Hago als alternatief aangeboden drie weken. Gelet op het voorgaande heeft Hago de verlofaanvraag naar het oordeel van de kantonrechter terecht afgewezen. Door op 17 juli 2023 niet te komen werken, heeft werkneemster het gezag van Hago op ernstige wijze ondermijnd en het vertrouwen in haar beschaamd en dit levert een dringende reden op. Werkneemster had als goed werknemer moeten begrijpen dat ten minste mocht worden verwacht dat zij via een bericht had laten weten dat zij op 17 juli 2023 niet op het werk zou zijn. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Werkneemster heeft tevens ernstig verwijtbaar gehandeld. Zij heeft welbewust het ontbreken van toestemming voor verlof genegeerd en is zonder bericht niet op komen dagen voor haar werk. Desalniettemin acht de kantonrechter het billijk aan werkneemster een transitievergoeding toe te kennen van € 5.000 bruto, omdat zij zich ruim dertien jaar met hart en ziel heeft ingezet voor Hago, haar werkzaamheden altijd goed heeft uitgevoerd en zij een groot verantwoordelijkheidsgevoel jegens Hago heeft getoond tijdens haar dienstverband.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13510

Zaaknummer: 10707173 \ AO VERZ 23-107

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: mr. M. Booij en R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst nadat werkgever vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst geen loon heeft betaald en geen pensioenpremies heeft afgedragen. Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling van achterstallig loon, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 5.000.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 10 november 2022 bij werkgever als administratief medewerker en verdient € 1.400 per vier weken. Partijen hadden een affectieve relatie met elkaar. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster onder de verplichte pensioenregeling van BpfBOUW valt. Volgens werkneemster is de arbeidsverhouding ernstig verstoord, omdat zij vanaf het begin van haar dienstverband geen loon heeft ontvangen en niet is aangemeld bij het UWV en het pensioenfonds, waardoor geen Ziektewetpremies en pensioenpremies zijn afgedragen. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van werkgever in de betaling van het loon vanaf 10 november 2022 inclusief vakantiegeld, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 5.000. Daarnaast verzoekt werkneemster dat wordt bepaald dat werkgever de pensioenpremies vanaf 10 november 2022 afdraagt, dat de salarisspecificaties vanaf 10 november 2022 worden verstrekt en verzoekt zij een correcte eindafrekening na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werkgever niet in de procedure is verschenen, wordt tegen hem verstek verleend. De kantonrechter wijst alle verzoeken van werkneemster toe, waaronder de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024 en licht dat als volgt toe.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Gebleken is dat werkneemster werkgever meerdere keren heeft aangeschreven om zijn verplichtingen na te komen, maar werkgever heeft hier geen gehoor aan gegeven. Daarnaast is

onbetwist gesteld dat tussen werkneemster en werkgever al snel na het begin van de arbeidsovereenkomst spanningen zijn ontstaan, waardoor de affectieve relatie die partijen hadden, in april 2023 tot een einde is gekomen. Uit deze omstandigheden is voldoende komen vast te staan dat de vertrouwensbasis is komen te vervallen, die noodzakelijk is om in de toekomst vruchtbaar met elkaar samen te werken. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarom sprake van een voldragen g-grond. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Vergoedingen/Toe te wijzen bedragen

Werkgever dient het loon vanaf 10 november 2022, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, en het vakantiegeld aan werkneemster te betalen, inclusief wettelijke rente en verhoging. Werkgever heeft vanaf indiensttreding van werkneemster geen enkele keer loon betaald en heeft werkneemster niet aangemeld bij het UWV en het pensioenfonds. Werkgever heeft in ernstige mate zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst geschonden, hetgeen ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Om die reden is werkgever de transitievergoeding van € 669,60 verschuldigd, alsmede een billijke vergoeding, die wordt vastgesteld op € 5.000 bruto. Voorts wordt werkgever veroordeeld pensioenpremies af te dragen over de periode van 10 november 2022 tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst en dient hij salarisspecificaties vanaf 10 november 2022 te verstrekken. Tot slot wordt hij veroordeeld tot het verstrekken van een correcte eindafrekening na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12101

Zaaknummer: 10709152

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: H.E. Borgman

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:673 BW, 7:628 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Bedrijfsarts in opleiding dient een bedrag van € 50.702,24 aan kosten opleiding en opleidingsuren terug te betalen aan voormalig werkgeefster. De supervisiekosten hoeft werknemer niet terug te betalen, omdat het studiekostenbeding hierover niet voldoende duidelijk en transparant is.

Feiten

Werkgeefster is een gecertificeerde arbodienst en opleidingsinstelling en biedt voor basisartsen die bedrijfsarts willen worden, opleidingsplaatsen tot aios (arts in opleiding tot specialist) aan. Werknemer heeft op 28 april 2020 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgeefster getekend, op basis waarvan hij per 1 juni 2020 bij werkgeefster in dienst is getreden als aios bedrijfsgeneeskunde voor 40 uur per week. Over de kosten is in de schriftelijke arbeidsovereenkomst een studiekostenbeding (artikel 16) opgenomen. Werknemer is in mei 2020 gestart met de opleiding tot geregistreerd bedrijfsarts. Eind januari 2022 heeft werknemer aan werkgeefster gevraagd naar de omvang van de studiekosten omdat hij het voornemen had de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werknemer heeft hierop geen reactie ontvangen. Op 24 februari 2022 heeft werknemer in een gesprek met de directeur van werkgeefster en zijn supervisor gemeld dat hij het voornemen had de arbeidsovereenkomst op te zeggen en voor zichzelf te beginnen als bedrijfsarts (in opleiding), waarbij hij werkgeefster heeft gevraagd naar de omvang van de studiekosten. Werkgeefster kon op dat moment niet zeggen hoe hoog de studiekosten waren, maar heeft toen wel laten weten dat de terug te betalen studiekosten hoog zouden zijn. Werknemer heeft op 28 februari 2022 de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 april 2022. Werkgeefster heeft werknemer op 15 maart 2022 een factuur gestuurd voor de opleidingskosten van € 92.809,15. In deze procedure staat de vraag centraal of werknemer op basis van het studiekostenbeding in de arbeidsovereenkomst de door werkgeefster gemaakte studiekosten volledig moet terugbetalen omdat hij de arbeidsovereenkomst tijdens de opleiding heeft opgezegd.

Oordeel

Geen van partijen heeft verdedigd dat sprake is van nietigheid van het studiekostenbeding op

grond van artikel 7:611a lid 4 BW. De kantonrechter kan partijen daarin volgen. In deze zaak is er geen reden om ambtshalve tot een andere conclusie te komen. Voor zover werknemer van het studiekostenbeding geen juiste voorstelling van zaken had, dient deze omstandigheid gelet op de kennis en kunde die bij werknemer mocht worden verondersteld – nu hij in dienst wilde treden als bedrijfsarts in opleiding – voor rekening van werknemer te komen. Het beroep op vernietigbaarheid van het studiekostenbeding op grond van dwaling slaagt dus niet. Werkgeefster heeft de hoogte van de terug te vorderen opleidingskosten tijdens de procedure verlaagd naar € 88.712,91. De kosten bestaan uit drie categorieën: opleidingsuren werktijd, kosten opleiding en supervisiekosten. Op grond van de tekst van artikel 16.1 onder d en artikel 16.2 van het studiekostenbeding moet het voor werknemer voldoende duidelijk zijn geweest dat met de uren die hij onder werktijd aan de opleiding heeft besteed, ook de opleidingsdagen vallen. Op grond van het bij hem bekende uurloon kon werknemer vooraf een inschatting maken van de hoogte van deze opleidingskosten. De kantonrechter is daarom van oordeel dat werknemer de bedragen van € 26.600 aan reeds gemaakte kosten voor de opleiding aan de opleidingsinstelling en € 24.102,24 aan opleidingsuren (in beginsel) aan werkgeefster moet terugbetalen. Wat betreft de kosten van supervisie staat in het studiekostenbeding in artikel 16.1 onder d op zichzelf duidelijk vermeld dat deze kosten nog bovenop het bedrag aan opleidingskosten komen. Het studiekostenbeding biedt echter geen enkel concreet aanknopingspunt om vooraf een inschatting te kunnen maken van de hoogte van die supervisiekosten. De kantonrechter is echter van oordeel dat werkgeefster in het studiekostenbeding meer duidelijkheid had kunnen en moeten geven over de hoogte van die kosten, zowel voor wat betreft het aantal uren als wat betreft het tarief voor die uren. Nu werkgeefster dit heeft nagelaten, is het studiekostenbeding op het punt van de kosten van supervisie niet voldoende duidelijk en transparant en voldoet dat beding wat dit betreft niet aan de in de jurisprudentie daaraan gestelde eis dat de werkgever voldoende inzichtelijk moet maken wat de consequenties voor de werknemer zijn indien het tot de situatie komt dat hij studiekosten moet terugbetalen. Mede gelet ook op het feit dat werkgeefster werknemer pas na de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst voor het eerst inzicht heeft verschaft in de precieze hoogte van de studiekosten, hoefde werknemer er niet op bedacht te zijn dat hij ruim € 38.000 aan supervisiekosten aan werkgeefster terug zou moeten betalen. Het terug te betalen bedrag komt hiermee uit op een bedrag van € 26.600 + € 24.102,24, derhalve € 50.702,24 in totaal.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6981

Zaaknummer: 10031158 UC EXPL 22-5186 SV/40160

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: C.E. Bouma en B.G. Özdemir

Wetsartikelen: 6:228 BW, 7:611a BW en 7:650 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op doorbetaling van loon tijdens ziekte. Dat de ziekte is veroorzaakt door opzet van werknemer, is niet gebleken.

Feiten

Werknemer heeft zich op 13 oktober 2023 ziekgemeld. Werkgeefster heeft de loonbetaling aan werknemer per 16 oktober 2023 stopgezet. In geschil is of werknemer met ingang van 16 oktober 2023 recht heeft behouden op doorbetaling van loon tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter acht het op grond van brieven van de bedrijfsarts voldoende aannemelijk dat werknemer als gevolg van ziekte zijn bedongen arbeid niet kan verrichten. Dat betekent dat werknemer recht heeft op doorbetaling van loon tijdens ziekte. Werkgeefster heeft bepleit dat zich een uitzonderingssituatie voordoet, namelijk dat de ziekte is veroorzaakt door opzet van werknemer. De kantonrechter ziet in de overgelegde stukken, waaronder de brieven van de bedrijfsarts, geen aanknopingspunten om aan te nemen dat een dergelijke uitzonderingssituatie zich hier voordoet. Werknemer heeft dit ook gemotiveerd betwist. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werknemer met ingang van 16 oktober 2023 dan ook recht behouden op doorbetaling van loon tijdens ziekte. De vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7020

Zaaknummer: 200.335.730/01OK

Rechters: A.H.W. Vink, W.A.H. Melissen, M.A.M. Vaessen, P.G. Boumeester en V. Moolenaar

Advocaten: E. de Wind, A.T. Boers en R.W. van den Beukel

Wetsartikelen: 25 WOR

RECHTSPRAAK

De reorganisatie omvat een belangrijke inkrimping van de omvang van de werkzaamheden (11% van de werknemers wordt ontslagen) en een belangrijke wijziging in de organisatie. Sprake van adviesplichtig reorganisatiebesluit.

Feiten

Op 4 december 2023 heeft A, de CEO van Spotify, bekendgemaakt dat wereldwijd ongeveer 17% van de werknemers zal worden ontslagen. Diezelfde dag heeft de afdeling Human Resources (hierna: HR) tijdens een overleg aan de ondernemingsraad meegedeeld dat bij Spotify NL negentien medewerkers zouden worden ontslagen, dat de ondernemingsraad niet zou worden gevraagd daarover op de voet van artikel 25 WOR te adviseren en dat de getroffen medewerkers inmiddels een voorstel voor het sluiten van een vaststellingsovereenkomst (VSO) ter beëindiging van hun arbeidsovereenkomst hadden ontvangen. De ondernemingsraad heeft op 4 en 5 december 2023 verzocht om nadere informatie, om een toelichting van het besluit en om in de gelegenheid te worden gesteld advies uit te brengen. Spotify heeft de verzoeken afgewezen. Op 7 december 2023 heeft de ondernemingsraad de verzoeken herhaald. De ondernemingsraad is vervolgens uitgenodigd voor een overleg op 14 december 2023. In het overleg van 14 december 2023 hebben partijen gesproken over de vraag of het reorganisatiebesluit al dan niet adviesplichtig is op grond van artikel 25 lid 1 onder d en e WOR. Partijen zijn het niet eens geworden. De ondernemingsraad heeft in onderhavige procedure verzocht o.a. te bepalen dat Spotify NL bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het reorganisatiebesluit zonder voorafgaand advies van de ondernemingsraad en Spotify NL op te dragen het besluit in te trekken en alle gevolgen van het besluit ongedaan te maken.

Oordeel

De Ondernemingskamer is met de ondernemingsraad van oordeel dat het hier gaat om een adviesplichtig reorganisatiebesluit. Spotify heeft op 4 december 2023 een wereldwijde reorganisatie aangekondigd. Bij Spotify NL worden negentien van de 172 werknemers ontslagen. Dat betreft een belangrijke inkrimping van de omvang van de werkzaamheden van

de onderneming. Het heeft ook zwaarwegende gevolgen: werknemers verliezen hun vaste baan. Spotify NL heeft ondanks aandringen van de ondernemingsraad alleen algemene informatie over de inhoud en gevolgen van het reorganisatiebesluit verstrekt en ook in haar verweerschrift heeft Spotify NL niet veel meer gesteld dan dat zij heeft gekozen om alleen functies boventallig te maken die nauwelijks tot geen impact hebben op het functioneren van de organisatie zonder dit concreet te maken. Bij die stand van zaken gaat de Ondernemingskamer ervan uit dat, zoals de ondernemingsraad heeft gesteld en ter zitting heeft toegelicht, het reorganisatiebesluit niet alleen een belangrijke inkrimping van de werkzaamheden betreft, maar ook een belangrijke wijziging in de organisatie van Spotify NL. Vast staat dat het reorganisatiebesluit niet aan de ondernemingsraad ter advisering is voorgelegd, laat staan dat dit tijdig en voorzien van voldoende informatie is gebeurd. Volgens vaste rechtspraak van de Ondernemingskamer brengt dit mee dat Spotify NL bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het reorganisatiebesluit heeft kunnen komen. De verzoeken van de ondernemingsraad worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3520

Zaaknummer: 10821674

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R.J. Verweij en A.C. Hansen

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ziekmelding is gedaan na de mededeling van werkgever te willen streven naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De verweten gedragingen zoals die zich hebben voorgedaan vóór deze ziekmelding, leveren bovendien reeds een voldragen ontslaggrond op. Beroep opzegverbod faalt.

Feiten

Werknemer is op 25 augustus 2014 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Nedtrain. Tijdens een gesprek op 14 juni 2016 is aan werknemer medegedeeld dat hij niet voldoende functioneert, hetgeen hem vooral in zijn houding en gedrag zou zitten. De arbeidsovereenkomst werd desondanks omgezet in onbepaalde tijd, omdat Nedtrain de indruk had dat er nog 'verbeterpotentieel' in hem zat. Vervolgens zijn er veelvuldig gesprekken geweest, waarbij de nadruk lag op de houding en het gedrag van werknemer. Op 30 juli 2018 vond een volgend gesprek plaats naar aanleiding van verlof dat werknemer had aangevraagd vanwege zijn huwelijk. Hij bleek niet werkelijk getrouwd te zijn. In de beoordeling van 2018 stond dat houding en gedrag een punt van aandacht bleven. Werknemer scoorde 'net voldoende'. Op 25 juli 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft in december 2019 laten weten dat er re-integratiemogelijkheden waren. Werknemer is er vervolgens op aangesproken dat hij niet verscheen op afspraken bij de bedrijfsarts en afspraken met Nedtrain niet nakwam. Werknemer zou o.a. tijd hebben opgegeven die hij besteed zou hebben aan E-learnings, terwijl het systeem aangaf dat deze tijd niet daadwerkelijk was besteed. Werknemer is gewaarschuwd dat als hij in de toekomst afspraken niet nakomt of onvoldoende uitvoering geeft aan zijn re-integratieverplichtingen er over wordt gegaan tot het nemen van maatregelen. De waarschuwing is tweemaal herhaald. Vanaf 1 juli 2020 is werknemer weer in volle omvang gaan werken. Op 13 juli 2020 liet Nedtrain weten dat werknemer wederom meerdere afspraken niet was nagekomen en van een herstelmelding geen sprake was, zodat hij zich moest inzetten voor re-integratie tweede spoor. Nedtrain heeft een loonsanctie van 12 uur opgelegd. Op 16 juli 2020 is werknemer weer gewaarschuwd. Op 20 augustus 2020 heeft Nedtrain kenbaar gemaakt te streven naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, omdat werknemer wederom afspraken niet was nagekomen.

Werknemer heeft zich na het gesprek ziekgemeld. De bedrijfsarts concludeerde dat werknemer zijn werk niet kon hervatten. Nedtrain heeft werknemer uitgenodigd voor gesprekken, maar hij is meermaals niet verschenen. Nedtrain verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- of de g-grond. De kantonrechter heeft het verzoek op de e-grond toegewezen, onder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Op het moment dat Nedtrain aan werknemer liet weten te willen streven naar beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, was werknemer niet geregistreerd als arbeidsongeschikt en had hij in een periode van ongeveer anderhalve maand daaraan voorafgaand in volle omvang gewerkt. Werknemer heeft zich direct na dit gesprek opnieuw ziek gemeld. Het hof is bovendien van oordeel dat de aan werknemer verweten gedragingen zoals die zich hebben voorgedaan vóór zijn ziekmelding op 20 augustus 2020, reeds een voldragen ontslaggrond opleveren. Werknemer stelt dat er op een andere grond ontbonden had moeten worden, omdat hij - nu er is ontbonden op grond van verwijtbaar handelen - geen aanspraak kan maken op een Ziektewetuitkering. Het hof ziet geen aanleiding de arbeidsovereenkomst op een andere grond te ontbinden. De gedragingen van werknemer kwalificeren naar het oordeel van het hof als verwijtbaar gedrag. Anders dan werknemer meent, kan hij ook geen aanspraak maken op een billijke vergoeding. Er is geen sprake van een (op grond van artikel 7:681 BW vernietigbare) opzegging van de arbeidsovereenkomst door Nedtrain. Evenmin is sprake van de situatie dat de ontbinding ten onrechte is toegewezen en/of de situatie dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Nedtrain. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3334

Zaaknummer: 200.296.278/01

Rechters: T.S. Pieters, I.A. Haanappel-van der Burg en N. Kampert

Advocaten: M.E. van Schaick

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:670a BW, 7:671b BW , 7:681 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Afwijzing eis tot schorsing concurrentiebeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2021 werkzaam bij Between Us Media Marketing Consultants B.V. (BUMMC) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding, dat luidt: “Without the prior written consent of the Employee, the Employee is prohibited, during and one year after termination of the employment contract, to operate in any form of employment, equivalent, similar or related to that of the Employer, either directly, indirectly or financially in any form whatsoever in the European Union and Switzerland.” Werknemer kan in dienst treden bij een adviesbureau in de functie van medior consultant sustainability. In verband hiermee heeft hij BUMMC gevraagd hem vrij te stellen van het concurrentiebeding. Partijen hebben hierover onderhandeld, maar zonder het door werknemer gewenste resultaat. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst nog niet opgezegd. Vanaf 10 juli jl. heeft hij niet meer gewerkt voor BUMMC, omdat hij zich ziek heeft gemeld. Werknemer eist primair schorsing van zijn concurrentiebeding en subsidiair te bepalen dat BUMMC gehouden is hem, voor de duur waarvoor zij hem na opzegging van zijn arbeidsovereenkomst aan het concurrentiebeding houdt, maandelijks een vergoeding te betalen van € 3.985,68.

Oordeel

BUMMC en het adviesbureau zijn concurrenten, althans zij houden zich (deels) bezig met dezelfde activiteiten. Werknemer heeft gesteld dat beide bedrijven adviseren op het gebied van verduurzaming, maar dat slechts sprake is van een kleine overlap van activiteiten. Dat laatste betwist BUMMC. Zij weerspreekt ook dat de bedrijven ieder een ander marktsegment zouden bedienen: beide ondernemingen hebben een kantoor in Rotterdam en beide ondernemingen hebben zowel een bedrijfskundige kant als een technische kant. Gelet hierop zal indiensttreding van werknemer bij het adviesbureau in strijd zijn met het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding, zodat werknemer belang heeft bij schorsing van het beding, wat hem beperkt in zijn recht op vrije arbeidskeuze, en BUMMC belang heeft bij handhaving ervan. BUMMC stelt dat het beding bedoeld is om werknemer te verhinderen

binnen een jaar na het beëindigen van zijn dienstverband in dienst te treden bij een concurrerend consultancybedrijf. Het staat werknemer vrij zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen en elders te werken, maar zij wil voorkomen dat hij haar bedrijfskennis bij een directe concurrent inzet. De kantonrechter overweegt dat BUMMC een aanzienlijk bedrijfsbelang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding, terwijl werknemer slechts beperkt wordt belemmerd om elders te werken. Het beding staat werknemer toe om in zijn vakgebied te blijven werken, bijvoorbeeld bij grote multinationals, maar verbiedt hem specifiek om bij concurrerende consultancybedrijven aan de slag te gaan. Werknemer heeft aangevoerd dat hij weg wil bij BUMMC vanwege de managementstijl, maar BUMMC weerlegt dit met bewijs van communicatie en flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden. De kantonrechter concludeert dat werknemer niet onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding en wijst zijn eis tot (gedeeltelijke) schorsing af. De tekst benadrukt de belangenafweging tussen de werkgever en werknemer, waarbij het bedrijfsbelang van BUMMC zwaarder weegt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12138

Zaaknummer: 10623687 VV EXPL 23-358

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en E.J.L. Mulderink

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Terugvordering van loon na ontslag op staande voet en schadevergoeding wegens onterecht gebruik spaarpunten en niet afrekenen van artikelen van klant.

Feiten

Werknemer is per 3 januari 2022 in dienst getreden bij werkgever (een bouwmarkt) in de functie van kassa-/klantenservicemedewerker. Op 18 maart 2022 heeft een klant bij werknemer met bonuspunten artikelen afgerekend voor een totaalbedrag van € 20,94. Deze punten stonden op een klantenpas. Werkgever heeft werknemer op 24 maart 2022 op staande voet ontslagen wegens het oneigenlijk gebruik van een klantenpas en het bewust niet scannen van goederen. Het ontslag is bij brief van 25 maart 2023 aan werknemer bevestigd. De gemachtigde van werkgever heeft werknemer brieven gestuurd waarin staat dat hij het teveel betaalde salaris en schadevergoedingen moet (terug)betalen. Werknemer heeft niet betaald. Werkgever vordert daarom betaling van € 621,95 (bestaande uit € 319,93 aan te veel betaald loon, € 20,94 aan schadevergoeding voor onterechte bonuspunten, € 196,19 als vergoeding voor niet-gescande artikelen, € 4,33 aan wettelijke rente, berekend tot en met 20 september 2022 en € 80,56 aan buitengerechtelijke incassokosten).

Oordeel

Volgens werkgever moet van de bij dagvaarding overlegde loonstrook van € 585,32 het bedrag van € 217,13 worden afgehaald, evenals € 48,26 aan terecht salaris (zoals op de andere loonstrook staat). Zo blijft het bedrag van € 319,93 over. Dit heeft werkgever tijdens de zitting nader toegelicht en werknemer heeft de juistheid van dit bedrag na de uitleg niet meer betwist. De kantonrechter zal daarom ook van de juistheid van het bedrag uitgaan. Nu werknemer wegens het ontslag op staande voet geen recht had op uitbetaling van loon over de volledige maand, heeft werkgever terecht een herberekening gemaakt. Het loon van € 319,93 dat werknemer te veel heeft ontvangen, moet hij daarom terugbetalen aan werkgever. Verder beweert werkgever dat werknemer bonuspunten van klanten heeft geüpload op een klantenpas die niet op zijn naam staat en dat werknemer de klantenpas heeft gebruikt om € 20,94 te betalen, waarbij hij ook verzuimde meerdere producten ter waarde van € 196,19 aan

te slaan. Werknemer ontkent deze aantijgingen en beweert dat hij instructies van zijn werkgever volgde om bonuspunten op een pas bij de balie te uploaden. De kantonrechter merkt op dat de tijdstippen op de camerabeelden niet overeenkomen met die op de kassabonnen, maar dat de producten op de beelden wel overeenkomen met de bonnen. Verder blijkt uit de beelden dat werknemer een handscanner gebruikt met een duidelijk zichtbaar rood licht. Wat betreft het uploaden van bonuspunten op 17 maart 2022 constateert de kantonrechter dat werknemer een tweede kassabon lijkt te verbergen, die later volgens werkgever op de klantenpas is geüpload. De kantonrechter concludeert dat werknemer de klantenpas heeft gebruikt om bonuspunten van klanten te uploaden en de pas de volgende dag heeft laten gebruiken om € 20,94 te betalen. Daarom wordt de vordering van € 20,94 toegewezen, ongeacht de vraag of werknemer instructies had om niet-geüploadpunten op een aparte kaart te scannen. Ook wordt de vergoeding voor niet-gescande producten toegewezen, omdat op de camerabeelden duidelijk is te zien dat werknemer artikelen doorschuift zonder deze te scannen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8298

Zaaknummer: 10149849 \ CV EXPL 22-2596

Rechters: mr. Borm

Advocaten: E.J.L. Mulderink

Wetsartikelen: 7:677 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op de e-grond. Voor billijke vergoeding is geen plaats omdat de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van KLM.

Feiten

Werknemer is op 10 februari 1995 in dienst getreden van Koninklijke luchtvaartmaatschappij N.V. (KLM) en was laatstelijk werkzaam in de functie van gezagvoerder B777/787. Op de arbeidsovereenkomst is de cao van toepassing waarin is omschreven hoe wordt gehandeld in geval van een voorval dat gemeld is en welke disciplinaire maatregelen mogelijk zijn. Een voorval dat aanleiding geeft voor een nader feitenonderzoek, bijvoorbeeld houding en/of gedrag, wordt onderzocht en de vlieger wordt gehoord. Op 15 maart 2015 heeft KLM twee klachten ontvangen over agressief gedrag (schreeuwen tegen passagiers) van werknemer. Na werknemer te hebben gehoord, heeft KLM werknemer bericht dat zij zich intern zal beraden en zal bepalen of verdere vervolgacties noodzakelijk zijn en dat werknemer tot die tijd vrijgesteld van werk zou zijn. Enige tijd later heeft KLM opnieuw een klacht ontvangen over werknemer, waarna is besloten dat werknemer een 'niet-technisch trainingstraject' zou gaan volgen. Ook na afronding van dit traject is KLM klachten blijven ontvangen over werknemer, waarvoor werknemer meerdere berispingen heeft ontvangen. Rond oktober 2022 zijn onafhankelijk van elkaar via de vertrouwenspersoon drie nieuwe meldingen binnengekomen bij KLM over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van werknemer in het verleden. Naar aanleiding van deze meldingen heeft een hoor- en wederhoorgesprek plaatsgevonden waar werknemer de voorvallen heeft ontkend. Bij brief van 18 oktober 2022 heeft KLM werknemer bericht dat zij streeft naar een beëindiging van het dienstverband. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 mei 2023 ontbonden op de e-grond en KLM veroordeeld tot betaling aan werknemer van de transitievergoeding van € 189.982 bruto. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering richt zich het hoger beroep van werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de kantonrechter terecht de arbeidsovereenkomst met werknemer op de

e-grond heeft ontbonden. Uit het dossier blijkt dat KLM gedurende meerdere jaren werknemer heeft aangesproken op zijn communicatie en gebrek aan zelfreflectie. Ondanks coaching en trainingstrajecten bleven klachten binnenkomen over autoritair en grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Ook nadat werknemer een niet-technisch trainingstraject heeft afgerond, bleven de klachten zich voordoen, waaronder een melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hoewel de strafzaak tegen werknemer werd geseponeerd, wordt het gedrag van werknemer in de context van deze melding als vergelijkbaar met eerdere klachten beschouwd. Het hof komt tot het oordeel dat werknemer ondanks herhaalde coaching en begeleiding, niet in staat is zijn gedrag te veranderen en op een acceptabele manier te communiceren. Het gedrag van werknemer wordt als zodanig verwijtbaar beschouwd dat het een voldragen e-grond oplevert voor ontbinding. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt verworpen omdat de ontbinding het gevolg was van zijn eigen verwijtbaar handelen en niet van dat van KLM. Het verzoek om schadevergoeding wordt eveneens afgewezen vanwege gebrek aan feitelijke onderbouwing. Ook de grief gericht tegen het in mindering brengen van de proceduretijd op de opzegtermijn wordt afgewezen, omdat KLM niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij het onderzoek naar de klachten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:8

Zaaknummer: 10197290 EA VERZ 22-698

Rechters: F.J. van der Poel, I.A. Haanappel-van der Burg en L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: F. Damen en T. Ridder

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

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is voor schade als gevolg van arbeidsongeval. Verzoek leent zich niet voor behandeling in deelgeschilprocedure, nu partijen diep van mening verschillen en uitgebreide bewijslevering nodig is.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2019 voor bepaalde tijd in dienst getreden van Laserclean B.V. De functie van werknemer bestond specifiek uit klantbezoeken door heel Europa voor het reinigen van walsen van (kleuren)drukpersmachines met behulp van lasertechniek. In de uitoefening van zijn werkzaamheden voor een klant in Duitsland, 3V GmbH, heeft werknemer op 19 juni 2019 letsel opgelopen aan zijn rechterhand. Werknemer heeft op 1 november 2021 Laserclean aansprakelijk gesteld. Laserclean heeft de aansprakelijkheid afgewezen. Werknemer heeft ook 3V GmbH aansprakelijk gesteld. Daarover is een procedure gevoerd in Duitsland welke is geëindigd in een vonnis waarbij de vordering tegen 3V GmbH is afgewezen. Werknemer verzoekt in een deelgeschilprocedure een verklaring voor recht dat Laserclean aansprakelijk is voor de schade als gevolg van het arbeidsongeval en veroordeling van Laserclean tot betaling van een voorschot op de schadevergoeding van € 10.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter beoordeling staat allereerst of het verzoek van werknemer zich leent voor behandeling in een deelgeschilprocedure. Vaststaat dat het ongeval van werknemer heeft plaatsgevonden tijdens de werkzaamheden voor Laserclean. Dat betekent dat Laserclean in beginsel aansprakelijk is, tenzij zij aantoont dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. Pas als vaststaat dat niet is voldaan aan deze zorgplicht, kan worden geconcludeerd dat Laserclean aansprakelijk is voor de gevolgen van het ongeval dat werknemer is overkomen. Aangezien een deelgeschil zich niet leent voor uitvoerige bewijslevering, kan het verzoek van werknemer om de aansprakelijkheid van Laserclean vast te stellen alleen worden toegewezen als dit zonder deze uitvoerige bewijslevering kan worden vastgesteld. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter niet het geval. Uit de stellingen van partijen volgt immers dat tussen hen bijna elk onderdeel van deze zaak in geschil is. Zo

twisten partijen over de toedracht van het ongeval, over de vraag welke werkzaamheden werknemer op het moment van het ongeval precies verrichtte, over de vraag welke instructies Laserclean als werkgever heeft gegeven, welke veiligheidsmaatregelen Laserclean heeft getroffen, welke verplichtingen er op 3V GmbH als inlener rustten en of en zo ja, in hoeverre de situatie op de werkvloer aldaar heeft bijgedragen aan het ongeval, of werknemer al dan niet (welbewust) in strijd heeft gehandeld met de door Laserclean gegeven instructies, enzovoort. Dit zijn geen vragen die op een eenvoudige manier kunnen worden beantwoord. Daarvoor is uitgebreide bewijslevering nodig waarvoor een deelgeschilprocedure zich – zoals gezegd – niet leent. Afwijzing van het verzoek van werknemer volgt. De kantonrechter begroot de kosten van de procedure op € 2506.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:21230

Zaaknummer: 10387782 \ EJ VERZ 23-81370

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: J.P.A. van Kleef en P. van Huizen

Wetsartikelen: 7:658 BW, 1019w Rv en 1019z Rv

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer tot vernietiging opzegging afgewezen, omdat niet is gebleken van een opzegging door werkgever. Tegenverzoek werkgever tot ontbinding arbeidsovereenkomst eveneens afgewezen. Spreken van verstoorde arbeidsverhouding is te voorbarig.

Feiten

Werknemer is in februari 2023 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van schipper. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst niet op schrift gesteld. Werknemer heeft na 6 mei 2023 geen werkzaamheden meer verricht voor werkgeefster. Volgens werkgeefster heeft zij de arbeidsovereenkomst opgezegd in een telefoongesprek met werknemer op 27 april 2023. Volgens werknemer was dit een telefoongesprek op 15 mei 2023. Werknemer verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst van 15 mei 2023 te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot doorbetaling van loon. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-, h- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen sprake van opzegging

Een opzegging dient plaats te vinden tegen een bepaalde datum althans tegen een objectief bepaalbaar moment waarop de arbeidsovereenkomst zal eindigen. Van een opzegging tijdens een telefoongesprek van 27 april 2023 is niet gebleken; uit hetgeen volgens werkgeefster is besproken volgt niet dat er over een concrete datum of een anderszins objectief bepaalbaar moment is gesproken. Zelfs achteraf neemt werkgeefster daarover geen eenduidige stelling in, gelet op de verschillende einddata die worden genoemd al dan niet in combinatie met een ‘proefperiode’ van drie maanden, waarbij onduidelijk is hoe die periode zich verhoudt tot de ingangsdatum van 15 dan wel 22 februari 2023 en de ‘feitelijke’ einddatum van 6 mei 2023. Dus zelfs als het juist is wat werkgeefster over het gesprek op 27 april 2023 heeft verklaard (werkgeefster zou hebben gezegd ‘we gaan ermee stoppen’), dan kan dat niet worden gekwalificeerd als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Zodoende liep het

dienstverband na 27 april 2023 door. Op 15 mei 2023 was er dus nog een dienstverband. Volgens werknemer heeft werkgeefster in een telefoongesprek op 15 mei 2023 de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkgeefster betwist dat. Gelet op die betwisting door werkgeefster gaat de kantonrechter er veronderstellenderwijs vanuit dat er niet is opgezegd. De verzochte vernietiging van de opzegging is daarom niet toewijsbaar. Werknemer heeft daarbij ook geen belang, aangezien dit betekent dat er nog steeds sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Afwijzing ontbindingsverzoek

Werkgeefster beroept zich op een verstoorde arbeidsverhouding, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst zou moeten worden ontbonden. De kantonrechter overweegt dat partijen aanvankelijk op een goede manier hebben samengewerkt. Pas in deze procedure zijn partijen elkaar verwijten gaan maken en elkaar van onwaarheden gaan beschuldigen. Werkgeefster heeft geen inspanningen verricht om de arbeidsverhouding te verbeteren. Het is daarom voorbarig om bij deze stand van zaken te spreken over een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Van een voldragen g-grond is aldus niet gebleken. Ook de h- en de i-grond zijn naar het oordeel van de kantonrechter niet voldragen. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt. Werkgeefster wordt veroordeeld het loon van werknemer door te betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8557

Zaaknummer: 10607007 AZVERZ 23-26 (E)

Rechters: Ponds

Advocaten: G.J. Gerrits en K. van Overloop

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

RECHTSPRAAK

Werknemer is jegens werkgever aansprakelijk voor schade als gevolg van het verdwijnen van 77 laptops en 20 iPhone-opladers. Schade is gevolg van opzettelijk handelen werknemer. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling aan werkgever van € 55.932,75.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2021 in dienst getreden van DKG Services B.V. (hierna: DKG). Eind 2022 is het hoofdkantoor van DKG verhuisd. In verband met die verhuizing was de afdeling waar werknemer werkzaam was bezig met het vervangen van vaste computers voor laptops. Op 14 april 2023 heeft DKG opdracht gegeven aan een onderzoeksbureau om een onderzoek te doen naar de vermissing van laptops en of werknemer daarbij betrokken was. Het onderzoeksbureau heeft (digitaal) onderzoek gedaan. Daarnaast heeft het werknemer en een aantal andere medewerkers van DKG geïnterviewd. Op 7 juni 2023 heeft het onderzoeksbureau het rapport van zijn onderzoek opgeleverd aan DKG. Uit het rapport blijkt dat werknemer vanaf september 2022 in totaal 101 laptops heeft besteld. Hiervan zijn 77 laptops (inclusief dockingstations en tassen) niet bij DKG aangekomen respectievelijk geregistreerd. Ook is het merendeel van de bestellingen niet volgens de bij DKG geldende procedure verricht en was er geen functionele noodzaak voor de betreffende bestellingen. Ook is gebleken dat werknemer 20 originele iPhone-opladers heeft besteld, die vervolgens zijn verdwenen. Het rapport besluit met de conclusie dat werknemer ‘verantwoordelijk is voor, respectievelijk betrokken is bij het verdwijnen van laptops, dockingstations, laptopassen en iPhone-kabels’. DKG heeft werknemer vervolgens op staande voet ontslagen en zij heeft aangifte gedaan bij de politie van verduistering en diefstal door werknemer. DKG verzoekt veroordeling van werknemer om aan DKG te betalen een bedrag van € 82.820,54, als vergoeding van de schade van DKG.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer aansprakelijk voor de schade van DKG voor het verdwijnen van laptops, toebehoren en iPhone opladers, omdat die schade een gevolg is van opzettelijk handelen door werknemer. Gebleken is dat werknemer de betreffende

bestellingen buiten het systeem heeft gehouden en daarmee buiten het zicht van DKG. Werknemer heeft verklaard dat hij in februari 2023 een bestelling van 20 laptops met zijn collega in de ICT-ruimte heeft gezet om die de volgende dag te registreren, maar dat die laptops de volgende dag waren verdwenen. De collega van werknemer is met die verklaring geconfronteerd door het onderzoeksbureau. De collega heeft daarop geantwoord dat de verklaring van werknemer niet waar was en dat als er zoveel laptops vermist zouden zijn, hij dat echt nog wel zou weten. Daarnaast heeft werknemer verklaard dat hij bij een andere collega had gemeld dat bestelde zaken niet waren ontvangen. Ook die verklaring was onwaar, aldus de betreffende collega. Beide verklaringen komen de kantonrechter betrouwbaar voor. Bovendien geldt dat de verklaringen op dit onderdeel slechts gaan over twee bestellingen, terwijl het in totaal gaat om acht bestellingen waarbij (in totaal 77) laptops zijn verdwenen. Met betrekking tot de overige zes bestellingen heeft werknemer geen toelichting gegeven of hij de vermissing van de bestelde laptops heeft gemeld. De kantonrechter komt tot de slotsom dat werknemer het mogelijk heeft gemaakt dat bestellingen c.q. zaken buiten het zicht van DKG bleven en verdwenen. Werknemer heeft op verschillende momenten in het bestelproces handelingen verricht of juist nagelaten, waardoor de kantonrechter ervan overtuigd is dat hij daarbij welbewust en daarmee opzettelijk heeft gehandeld. Dat maakt werknemer jegens DKG aansprakelijk voor de schade die DKG als gevolg daarvan heeft geleden. Werknemer wordt veroordeeld aan DKG te betalen een bedrag van € 55.932,75, vermeerderd met de wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8746

Zaaknummer: 10658343 AZ VERZ 23-44 (E)

Rechters: Ponds

Advocaten: D.B. Muller en A.P.E. de Brouwer

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Verzoek afgewezen. Er is niet gebleken van pogingen van werkgever om de arbeidsverhouding te verbeteren.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2013 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van secretariaal medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster is gehuwd geweest met de heer X. X is (indirect) aandeelhouder van werkgeefster. Voorheen was hij ook de bestuurder van werkgeefster. In 2018 zijn werkneemster en X gescheiden. In het echtscheidingsconvenant is overeengekomen dat werkneemster zal werken in loondienst van een besloten vennootschap die voor honderd procent een dochter is van een holding die volledig eigendom is van X, waarvan hij directeur-grotaandeelhouder is. Werkgeefster stelt dat inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) en andere omstandigheden die zodanig zijn dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (de h-grond). Werkneemster voert verweer en verzoekt de kantonrechter de ontbinding van de arbeidsovereenkomst af te wijzen.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst

De kantonrechter stelt vooraleerst vast dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster. X en werkneemster hebben immers juist bij hun echtscheiding afgesproken in artikel 1.2 van het echtscheidingsconvenant dat werkneemster in dienst blijft bij een vennootschap van X. Weliswaar gaat het in het convenant om afspraken tussen X en werkneemster als (voormalige) echtelieden over de afwikkeling van de echtscheiding en niet om afspraken van X (namens werkgeefster) en werkneemster in de hoedanigheid van werkgever/werknemer, maar hetgeen X en werkneemster hebben afgesproken in het convenant kan niet geheel los worden gezien van de werkgever-werknemerrelatie.

Ontbindingsverzoek

Werkgeefster stelt dat de arbeidsverhouding is verstoord, omdat (a) er sinds 2018 geen contact meer mogelijk is behalve onaardige apps, (b) de echtscheiding doorwerkt in de arbeidsverhouding, (c) werkneemster geen aanbod doet tot het verrichten van arbeid, (d) werkneemster onbekend is bij collega's en (e) er alleen loon wordt betaald waarvoor geen arbeid wordt verricht. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar stelling. Er kan pas sprake zijn van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding als werkgeefster al het mogelijke heeft gedaan om de arbeidsverhouding te verbeteren. Niet gesteld of gebleken is dat werkgeefster pogingen heeft ondernomen om de arbeidsverhouding te verbeteren. Zonder die pogingen is het voorbarig om te spreken van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het beroep van werkgeefster op ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding faalt derhalve. Dit geldt eveneens voor de h-grond. Deze h-grond is niet bedoeld voor het "repareren" van een ontslag waarvoor – wegens een gebrek aan een voldoende onderbouwing – geen redelijke grond bestaat. Gelet op het bovenstaande is er niet gebleken van een voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek tot ontbinding zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8556

Zaaknummer: 10653584

Rechters: mr. J.A.J. van den Boom

Advocaten: E.P.M.J. Prop en mr. W.H.P. de Jongh

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Berekening diverse vergoedingen na tussenbeschikking. Toekennen billijke vergoeding van € 95.000 bruto.

Feiten

In de tussenbeschikking zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over enkele onderwerpen. Ten aanzien van de Lanzenvergoeding stelt werknemer dat deze door Spoortotaal B.V. als nettovergoeding is toegekend, maar als brutobedrag is uitbetaald. Dat volgt uit de overgelegde salarisspecificaties, waarbij het bedrag steeds is vermeld als onderdeel van het heffingsloon voor belasting. Werknemer stelt hierdoor € 193,92 per maand netto te weinig te hebben ontvangen. Werknemer verzoekt betaling van achterstallige vakantietoeslag van € 10.158,03 bruto. Het verschil tussen partijen zit met name in de vraag of er al vakantietoeslag is betaald over de onregelmatigheidstoeslag en verder in de termijn van berekening. Werknemer betreft zijn hele dienstverband hierbij, terwijl Spoortotaal met een beroep op verjaring uitgaat van 57 maanden.

Oordeel

Werknemer kan er in worden gevolgd dat de Lanzenvergoeding € 588,67 bruto bedraagt. Spoortotaal heeft bij akte aangegeven dat het inclusief vakantietoeslag is. Spoortotaal heeft met de gewijzigde overzichten en de uitleg dat de onregelmatigheidstoeslag steeds in de volgende maand wordt uitbetaald, inzichtelijk gemaakt dat de betaalde bedragen inclusief (het grootste deel van) de vakantietoeslag zijn uitbetaald. Het verweer van werknemer dat werkgever niet heeft voldaan aan de plicht tot specificatie met betrekking tot de vakantietoeslag is dan ook onterecht. Uit de salarisspecificaties samen met de nu overgelegde berekening van de onregelmatigheidstoeslag is voldoende inzichtelijk gemaakt hoe de onregelmatigheidstoeslag is opgebouwd en dat daarover vakantietoeslag is berekend. Spoortotaal wordt gevolgd in haar stelling dat de vakantietoeslag over de onregelmatigheidstoeslag is meegenomen. Het tekort daarin is door haar berekend en op basis daarvan zal Spoortotaal nog € 1.670,41 aan werknemer dienen te vergoeden. Daarnaast heeft Spoortotaal toegezegd ook de vakantietoeslag over de Lanzenvergoeding over de periode januari tot en met mei 2023 na te betalen. Dit betreft een bedrag van € 72,45 bruto. Aan

achterstallige vakantietoeslag dient Spoortotaal dan nog € 1.742,86 bruto aan werknemer te betalen. Werknemer heeft ook recht op een billijke vergoeding van € 95.000 bruto. Tot slot heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 15.585,39 bruto en een transitievergoeding van € 23.834,95 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7141

Zaaknummer: 10632469

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: N.B.P. Arets en mr. H.J. Luisiing

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werknemer is ziek wegens verslavingsproblematiek en niet ongeoorloofd afwezig. Meer informatie nodig om billijke vergoeding te kunnen beoordelen.

Feiten

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij Spoortotaal B.V. in de functie van medewerker projecten. Eind april 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld met coronaklachten. In mei 2023 heeft de huisgenoot van werknemer aan Spoortotaal meegedeeld dat werknemer al geruime tijd aan een alcoholverslaving lijdt en dat het slecht met hem gaat. De broer van werknemer heeft vervolgens een opname in de verslavingskliniek voor werknemer geregeld. Spoortotaal heeft op 22 mei 2023 aan werknemer een brief geschreven waarin is meegedeeld dat werknemer is geschorst met ingang van 23 mei 2023. Op 25 mei 2023 is werknemer op staande voet ontslagen omdat werknemer geen contact met Spoortotaal opneemt. Uit een e-mail van de bedrijfsarts van 15 juni 2023 volgt dat werknemer naar verwachting over 8 tot 20 maanden weer volledig arbeidsongeschikt zijn, met name ook conform de geschiktheidseisen niveau 1 van de Regeling Spoorwegpersoneel 2011. Werknemer heeft ongeveer zes weken in een verslavingskliniek doorgebracht en is vervolgens overgeplaatst naar een 'safe house' waarbij hij gedurende circa een jaar onder begeleiding zal wonen. Werknemer verzoekt Spoortotaal te veroordelen tot onder meer betaling van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, de billijke vergoeding. Spoortotaal heeft gemotiveerd verweer gevoerd.

Oordeel

Werknemer berust in het ontslag. Vooropgesteld wordt dat een ontslag op staande voet een uiterste middel is en dat het dus slechts mag worden gegeven als van de werkgever op grond van een dringende reden niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer nog langer te laten voortduren. Bij de beoordeling van de vraag of sprake is van zo'n dringende reden, moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Volgens de ontslagbrief heeft Spoortotaal de opzeggingsbrief gebaseerd op ongeoorloofde afwezigheid. Spoortotaal heeft van de ziekmelding van werknemer geen melding gedaan aan een

bedrijfsarts of arbodienst. Spoortotaal had een bedrijfsarts moeten inschakelen om de ziekmelding van werknemer te laten beoordelen. Het ontslag op staande voet is ten onterecht gegeven. In de belangenafweging die aan een ontslag op staande voet vooraf hoort te gaan, had dit voor Spoortotaal een reden moeten zijn om (nader) medisch onderzoek te laten verrichten en niet meteen naar het uiterste sanctiemiddel te grijpen. Werknemer heeft berust in het ontslag en maakt aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Het verschil zit in de vraag of de vergoeding voor Lanzendienst moet worden meegenomen bij het maandinkomen. Ook is in discussie welk bedrag aan onregelmatigheidstoeslag meegenomen moet worden en of de bedragen op de loonspecificaties al dan niet inclusief vakantietoeslag zijn. Spoortotaal kan zich nader uitlaten over de vraag of de vakantietoeslag in het bedrag aan overwerkvergoeding is opgenomen. De transitievergoeding is eveneens verschuldigd. Werknemer heeft eveneens recht op een billijke vergoeding waarbij wordt uitgegaan van een te verwachten einde van de arbeidsovereenkomst per juli 2025. Op dit moment is de exacte hoogte van het maandsalaris onduidelijk. Partijen kunnen zich hierover nader uitlaten. Werknemer heeft geen recht op vergoeding van immateriële schade. Voor een integrale vergoeding van de kosten van rechtsbijstand is evenmin aanleiding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7143

Zaaknummer: 10632469

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: mr. H.J. Luising en N.B.P. Arets

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Nakoming concurrentie- en relatiebeding. Na belangenafweging kan werknemer niet gehouden worden aan het concurrentiebeding. Belangenafweging relatiebeding valt in voordeel werkgever uit.

Feiten

Tussen werknemer en werkgeefster heeft een arbeidsovereenkomst bestaan. Deze heeft werknemer opgezegd per 31 augustus 2023. Daarna is werknemer gaan werken bij onderneming Y. Onderneming Y heeft werknemer gedetacheerd bij onderneming Z, een vroegere klant van werkgeefster, waar hij hetzelfde werk doet als voorheen onder de vlag van werkgeefster. Volgens werkgeefster overtreedt werknemer het concurrentie- en relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster wil dat werknemer zich houdt aan deze bedingen en wil dat werknemer zijn werkzaamheden bij onderneming Z staakt en gestaakt houdt. Werknemer ziet hier geen aanleiding voor.

Oordeel

De kantonrechter is het in kort geding met werkgeefster eens, maar vindt dat werknemer, gezien de belangenafweging, niet aan het concurrentiebeding gehouden kan worden. Dit geldt niet voor het relatiebeding. Dat moet werknemer respecteren.

Concurrentiebeding

De eerste vraag die moet worden beantwoord is of onderneming Y een concurrent van werkgeefster is. Dat is het geval. Voorts verricht werknemer in zijn functie bij onderneming Y werkzaamheden op het specifieke werkgebied van dezelfde specifieke software waarop werkgeefster zich richt. Dat betekent dat werknemer in dienst is getreden bij een concurrent van werkgeefster en daarmee sprake is van schending van het concurrentiebeding. De tweede vraag is of werknemer aan dat beding kan worden gehouden door werkgeefster, omdat werknemer meent dat hij onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding. Het concurrentiebeding biedt geen bescherming tegen het vertrek van werknemer naar de concurrerende onderneming Y. Het concurrentiebeding kan alleen bescherming bieden tegen de door bijkomende omstandigheden optredende aantasting van het bedrijfsdebiets van

werkgeefster door de overstap van werknemer. Van zo'n aantasting zal bijvoorbeeld sprake zijn wanneer werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante commerciële en technische informatie of van unieke werkprocessen en strategieën van werkgeefster, waarvan onderneming Y geen kennis draagt en waarvan de kennisname bij onderneming Y leidt tot een concurrentievoordeel dat zij anders niet zou hebben gehad. Dat heeft werkgeefster allemaal niet gesteld. Voorts leidt de overstap voor werknemer tot een aanzienlijke positieverbetering zijnerzijds. Dat werknemer belang heeft bij indiensttreding bij onderneming Y heeft hij aannemelijk gemaakt, terwijl werkgeefster niet duidelijk heeft kunnen maken op welke wijze zij door die indiensttreding in haar bedrijfsdebiët wordt aangetast.

Relatiebeding

Werknemer is binnen twee jaar nadat hij uit dienst is getreden zakelijk in contact getreden met onderneming Z en onderneming Z is aldus als relatie als bedoeld in het relatiebeding te beschouwen. De vraag is vervolgens of werknemer aan dat beding kan worden gehouden door werkgeefster. Anders dan bij het concurrentiebeding gaat het hier niet om de vraag of werknemer bij onderneming Y in dienst mocht treden, maar om de vraag of het werknemer vrij staat werkzaamheden voor onderneming Z te verrichten. Werknemer mag via onderneming Y wel aan andere opdrachten en/of bij andere opdrachtgevers werken en wordt dus niet onbillijk benadeeld door het relatiebeding. Omdat het relatiebeding voor de beperkte duur van zes maanden na uitdiensttreding is overeengekomen, had van werknemer verwacht mogen worden dat hij zich hieraan zou houden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7026

Zaaknummer: 10748690

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: R.D. Ouwerling en mr. S.V. Rutgers

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Achterstallig salaris tijdens ziekte wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 26 september 2011 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Shipping Service Rotterdam B.V. voor 40 uur per week. Vanaf 3 juni 2015 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer voerde zijn werkzaamheden uit bij verschillende opdrachtgevers in de functie van schilder. Hij ontving wekelijks zijn salaris. De hoogte van dit salaris verschilde regelmatig. Op 17 juli 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geadviseerd dat werknemer voorlopig niet kan werken. Shipping Service is vanaf week 32/2023 gestopt met het uitbetalen van het salaris van werknemer. Werknemer eist in kort geding Shipping Service te veroordelen aan hem te betalen € 13.902,42 netto (€ 15.897,81 bruto) aan achterstallig loon met wettelijke verhoging en wettelijke rente, onder overlegging van een deugdelijke bruto-nettospecificatie. Daarnaast eist werknemer Shipping Service te veroordelen toekomstig loon te voldoen van € 604,70 netto (€ 657,83 bruto) per week vanaf week 46/2023 voor zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Shipping Service voert verweer.

Oordeel

Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn vordering. Het gaat hier om een loonvordering die naar haar aard een spoedeisend karakter heeft. De kantonrechter is van oordeel dat in dit kort geding niet kan worden vastgesteld welke cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, aangezien partijen daarover van mening verschillen. Voor nader onderzoek of bewijslevering leent een kort geding zich niet. Partijen houdt verdeeld op welke dagen werknemer precies heeft gewerkt, of hij niet is opgehaald door de bedrijfsbus van Shipping Service en op welke dagen hij een verlofdag heeft opgenomen. Zonder nadere onderbouwing van partijen en/of nadere bewijslevering kan de kantonrechter in dit kort geding niet vaststellen welke dagen werknemer al dan niet heeft gewerkt en voor wiens rekening en risico dat komt. Ook is thans niet vast te stellen dat het salaris tijdens de vakantiedagen al dan niet is uitbetaald. In een eventuele bodemprocedure kan dit nader worden uitgezocht. Gezien het bovenstaande is het gevorderde salaris tot week 31/2023 niet

toewijsbaar. Ter zitting heeft Shipping Service erkend dat werknemer wekelijks recht heeft op betaling van het salaris van € 596,40 bruto, waarbij reeds rekening is gehouden met een salarisverhoging in maart 2023. Als onweersproken staat vast dat werknemer vanaf 17 juli 2023 arbeidsongeschikt is en dat hij vanaf week 32/2023 geen salaris meer uitbetaald heeft gekregen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer vanaf week 32/2023 in ieder geval recht heeft op ten minste 90% van het wekelijkse loon van € 596,40 bruto. Mocht in de bodemprocedure komen vast te staan dat de cao SAVG van toepassing is, zoals werknemer betoogt, dan heeft werknemer recht op 95% van het loon. Een bedrag van € 7.514,64 bruto aan achterstallig salaris is toewijsbaar. Eveneens is toewijsbaar het salaris vanaf week 46/2023 voor zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12164

Zaaknummer: 10794608

Rechters: E.I. Mentink

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7: 625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling van achterstallig loon, overuren, reisen en een ten onrechte ingehouden bedrag.

Feiten

Werknemer is in dienst van Esmea Techniek B.V. (hierna: Esmea) en eist in kort geding betaling van achterstallig loon, te weinig betaalde overuren en reisen en een ten onrechte ingehouden bedrag. Esmea is niet verschenen en tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een eis in kort geding kan worden toegewezen als de eisende partij hierbij zoveel spoed heeft dat die de uitkomst van een gewone procedure niet hoeft af te wachten (artikel 254 lid 1 Rv). Uit de stellingen van werknemer volgt dat deze spoed aanwezig is. De eis wordt toegewezen omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond is (artikel 139 Rv). Het is voldoende aannemelijk dat in een bodemprocedure het gevorderde wordt toegewezen, omdat Esmea de eis niet heeft betwist. Esmea wordt veroordeeld om aan werknemer te betalen € 426,38 netto aan achterstallig loon, € 315,22 bruto aan overuren, € 1.872,35 bruto aan reisen en € 1.644,14 bruto (een ten onrechte ingehouden bedrag). Esmea wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12182

Zaaknummer: 10771985

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: B.A. Ataman en V. de Boer

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever niet aansprakelijk voor schade werkneemster als gevolg van arbeidsongeval. Arbeidsongeval is te wijten aan ongelukkige samenloop van omstandigheden. Rommel is een normaal aan het dagelijks leven verbonden risico.

Feiten

Werkneemster is sinds oktober 2009 werkzaam bij Rijnvicus B.V. In de ochtend van 31 december 2021 is werkneemster tijdens haar werkzaamheden achter de receptie ten val gekomen als gevolg waarvan zij haar been heeft gebroken. Zij is vervolgens met een ambulance afgevoerd naar het ziekenhuis. Op 1 februari 2022 heeft werkneemster Rijnvicus aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het arbeidsongeval. Rijnvicus heeft de aansprakelijkheid afgewezen. De Arbeidsinspectie heeft geen oorzakelijk verband kunnen vaststellen tussen een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet en het werkneemster overkomen arbeidsongeval. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat Rijnvicus jegens haar aansprakelijk is voor alle schade die werkneemster lijdt als gevolg van het arbeidsongeval op 31 december 2021.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in het onderhavige geval sprake is van een huis-, tuin- en keukenongeval en licht dat als volgt toe. Zowel de werkplek van werkneemster, de receptie, als de bureaustoelen voldeden ten tijde van het haar overkomen ongeval aan de eisen die daar in redelijkheid aan mogen worden gesteld. Voor zover werkneemster heeft bedoeld dat de ruimte van 1,2 meter tussen het bureau met aangeschoven stoelen en de lange kast die tegen de achterwand staat geplaatst 'te krap' is, in die zin dat het geen normaal risico meer inhoudt en de werkgever gehouden was tot het geven van specifieke instructies of het nemen van specifieke maatregelen, staat daartegenover de RI&E waarin die situatie niet als risico is geïnventariseerd. Uit verder niets blijkt dat de ruimte van 1,2 meter breed (en 8 meter lang) als ondeugdelijk of als risicovol moet worden gekwalificeerd. Dat de bureaustoelen niet netjes in de hoek maar overal en nergens stonden, hetgeen door Rijnvicus wordt bestreden, maakt de werkplek niet ondeugdelijk of risicovol. Deze omstandigheid maakt juist dat van

werknemster de nodige oplettendheid en voorzichtigheid mocht worden verwacht bij het betreden van de werkplek en het pakken van haar bureaustoel. Rommel is in beginsel een normaal risico dat aan het dagelijks leven is verbonden en doet zich ook voor in veel voorkomende situaties buiten het werk, zodat Rijnvicus daar niet voor behoefde te waarschuwen. Daar komt bij dat de samenloop van omstandigheden zo onwaarschijnlijk is dat Rijnvicus in redelijkheid niet behoefde te verwachten dat het pakken van een bureaustoel tot een ongeval zou leiden, zoals werknemster is overkomen. De slotsom is dat Rijnvicus werknemster niet heeft blootgesteld aan een groter risico dan onder de gegeven omstandigheden verantwoord was en dat het ongeval te wijten is aan een ongelukkige samenloop van omstandigheden. Dit betekent dat Rijnvicus de op haar rustende zorgplicht niet heeft geschonden. Afwijzing van het verzoek van werknemster volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:21227

Zaaknummer: 104444331 \ EJ VERZ 23-81954

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: Y. Abdi en Haase, N. N. Haase

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemer heeft geen recht op door hem gevorderde provisie. Werknemer heeft wel recht op wettelijke verhoging over te laat betaald salaris.

Feiten

Werknemer is op 3 september 2018 in dienst getreden bij Gelasta B.V. in de functie van vertegenwoordiger. Het loon bestaat uit het vaste basissalaris en een variabele component, ook wel provisie genoemd, waarvan de hoogte afhankelijk is van de door werknemer gerealiseerde jaaromzet. De cao voor Groothandel in Textielgoederen en aanverwante artikelen (hierna: cao) is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Werknemer is per 21 januari 2021 arbeidsongeschikt geraakt voor zijn eigen werk. Gedurende zijn arbeidsongeschiktheid heeft werknemer, afhankelijk van zijn mogelijkheden, bepaalde perioden op arbeidstherapeutische basis werkzaamheden verricht. Op 15 februari 2022 heeft werknemer een vraag aan Gelasta gesteld over het recht op provisie tijdens ziekte. Partijen hebben vervolgens gediscussieerd over de vraag of werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst en cao recht heeft op provisie tijdens ziekte. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is inmiddels geëindigd. Werknemer vordert veroordeling van Gelasta tot betaling van € 5.125,42 aan provisie over het jaar 2021 en € 10.474,43 aan provisie over het jaar 2022, te vermeerderen met wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Provisie

De kantonrechter overweegt dat in geen van de overgelegde arbeidsovereenkomsten is bepaald dat werknemer recht heeft op provisie tijdens ziekte. Werknemer valt dus onder de eerste volzin van artikel 12.3 van de cao. Dat betekent dat hij, zoals Gelasta ook heeft bepleit, als handelsvertegenwoordiger tijdens ziekte recht heeft op een netto-inkomen gelijk aan het gemiddelde over de laatste twaalf maanden onmiddellijk voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid. De conclusie is dat werknemer geen recht heeft op de door hem

gevorderde provisie.

Wettelijke verhoging

Werknemer heeft wel recht op de gevorderde wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW over het te laat betaalde loon in 2021. Gelasta heeft in een e-mail van 29 september 2022 meegedeeld dat zij artikel 12.3 van de cao niet correct heeft toegepast en dat werknemer daarom een nabetaling toekomt. Blijkens die e-mail bedraagt de nabetaling over het jaar 2021 een bedrag van € 6.329,58 netto. De wettelijke verhoging van 50% daarover, zijnde een bedrag van € 3.164,79, is toewijsbaar, vermeerderd met de daarover gevorderde wettelijke rente. Uit de betreffende e-mail kan niet worden afgeleid dat Gelasta de maandelijkse loonbetalingsverplichting in 2022 niet tijdig en correct is nagekomen. Bij gebreke van een voldoende daarop toegesneden toelichting van werknemer kan niet worden aangenomen dat Gelasta de wettelijke verhoging over (een periode in) 2022 is verschuldigd, zodat dit onderdeel van de vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:212

Zaaknummer: 10563273 \ CV EXPL 23-2366

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: M.C. van Gastel en P.J.M. Veuger

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Pro-formaontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond), onder toekenning van beëindigingsvergoeding van € 45.782 bruto waarin de wettelijke transitievergoeding geacht wordt te zijn inbegrepen.

Feiten

Werknemer is in dienst van Stichting Stadlander. Stadlander verzoekt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden per 31 december 2023 onder toekenning aan werknemer van een beëindigingsvergoeding van € 45.782 bruto. Aan dit verzoek legt Stadlander ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Werknemer betwist het voorgaande niet.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Gelet op de standpunten van partijen is dit het geval. Partijen stellen dat het verzoek geen verband houdt met het bestaan van een opzegverbod. De datum van ontbinding wordt bepaald op 31 december 2023. De beëindigingsvergoeding van € 45.782 bruto is niet weersproken. De kantonrechter veroordeelt Stadlander tot betaling aan werknemer van dat bedrag, waarin de wettelijke transitievergoeding geacht wordt te zijn begrepen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8558

Zaaknummer: 10675528 AZ VERZ 23-48 (E)

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: I.O.D.V. Wetzels en E.M.Y. Sorensen

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

RECHTSPRAAK

Geen sprake van dringende reden voor ontslag op staande voet nu voor werkneemster als verworven recht gold dat zij ieder jaar in de maanden april tot en met juni onbetaald verlof zou mogen opnemen. Het niet komen werken levert aldus geen werkweigering op.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 1979 in dienst getreden bij Stichting Maatschappelijke Opvang Midden-Brabant Traverse (hierna: Traverse). De laatste functie die zij vervulde was die van persoonlijk coach. Werkneemster heeft met haar echtgenoot een familiebedrijf, een aspergekwekerij. In de periode april tot en met juni is jaarlijks sprake van extra drukte bij het familiebedrijf vanwege het zogeheten aspergeseizoen. In de jaren 1991, 1993, 2002, 2003, 2005 en 2017 tot en met 2022 is werkneemster onbetaald verlof toegekend. Ook voor 2023 heeft werkneemster aangegeven onbetaald verlof te willen voor de periode april-juni. Dit verlof is door Traverse geweigerd. Werkneemster heeft zich op 1 mei 2023 ziekgemeld. Op 16 juni 2023 heeft Traverse werkneemster op staande voet ontslagen, vanwege ‘ondanks meerdere waarschuwingen herhaaldelijke werkweigering in de maanden april 2023 tot heden’. Werkneemster berust in het ontslag, maar maakt aanspraak op achterstallig salaris, de transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Werkneemster stelt dat sprake is van een verworven recht dat inhield dat zij elk jaar van april tot en met juni onbetaald verlof mocht opnemen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Traverse de verlofaanvraag van werkneemster niet kon weigeren.

Verworven recht

Vast staat dat werkneemster al begin jaren ´90 van de vorige eeuw het onbetaald verlof heeft mogen opnemen en ook dat in latere jaren dat verlof is toegewezen. In 2011 heeft Traverse de situatie zelf omschreven als ´traditie´ en in 2012 heeft Traverse bevestigd dat werkneemster in die periode ´normaal gesproken onbetaald verlof opneemt´. Tijdens een

functioneringsgesprek in juli 2015 is het verlof aan de orde gekomen en uit het verslag van dat gesprek volgt dat Traverse geen bezwaren tegen het verlof had. In 2021 heeft Traverse werkneemster zelf gevraagd of ook voor dat jaar door werkneemster onbetaald verlof wordt opgenomen, waarbij Traverse heeft opgemerkt dat zij daarvan uitgaat. In 2022 is werkneemster nog gemeld dat het onbetaald verlof geen probleem zal zijn nu zij ‘ieder jaar’ dat verlof opneemt. Traverse was er ook mee bekend dat werkneemster een zwaarwegend belang had bij het kunnen opnemen van het onbetaald verlof vanwege de drukte bij het familiebedrijf tijdens het aspergeseizoen. Uit dit alles heeft werkneemster mogen afleiden dat ook Traverse van oordeel is dat sprake is van een verworven recht (arbeidsvoorwaarde) van werkneemster.

Eenzijdige wijziging

Traverse heeft gesteld dat, als al sprake zou zijn van een arbeidsvoorwaarde, zij de arbeidsvoorwaarde eenzijdig heeft gewijzigd, in die zin dat voor 2023 geen aanspraak bestaat op onbetaald verlof. De kantonrechter volgt Traverse hier niet in. Traverse heeft niet aangetoond dat sprake was van gewijzigde omstandigheden van zodanige aard dat in redelijkheid aanleiding bestond om een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarde te doen, en dat dit voorstel redelijk was en door werkneemster geaccepteerd had moeten worden. Werkneemster heeft in april 2023 wel verlof mogen opnemen. Dit roept de vraag op hoe hoog de door Traverse gestelde nood werkelijk was. Werkneemster heeft er nog op gewezen dat Traverse op haar intranet een bericht heeft geplaatst waaruit moet worden afgeleid dat geen sprake is geweest van een onderbezetting van Persoonlijk Coaches. Traverse heeft dit onvoldoende weersproken. Hiertegenover staat het zwaarwegend belang van werkneemster bij het onbetaald verlof, gezien de extra drukte bij het familiebedrijf. Al met al meent de kantonrechter dat werkneemster het wijzigingsvoorstel heeft mogen afwijzen en dat er geen goede grond heeft bestaan om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen.

Vergoedingen

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding van € 46.429,53 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 12.543,04 bruto. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld, onder meer omdat, als Traverse niet tot ontslag was overgegaan, het dienstverband tussen partijen naar alle waarschijnlijkheid als gevolg van de pensionering van werkneemster zou zijn geëindigd en zij in dat scenario geen aanspraak zou hebben gehad op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8789

Zaaknummer: 10658944 AZ VERZ 23-45 (E)

Rechters: van der Kind

Advocaten: F.M.A. Rooijakkers en S.M. Mentink

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

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot loon(door)betaling en nakoming re-integratieverplichtingen jegens werknemer.

Feiten

Werkneemster is in dienst van werkgeefster en vordert in de onderhavige kortgedingprocedure veroordeling van werkgeefster tot loon(door)betaling en tot nakoming van de re-integratieverplichtingen. Ook vordert werkneemster veroordeling van werkgeefster tot het verstrekken van deugdelijke salarisspecificaties. Werkneemster legt – samengevat – aan haar vordering ten grondslag dat werkgeefster de verplichtingen die voortvloeien uit de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst niet deugdelijk nakomt, omdat zij sinds augustus 2023 het loon niet aan werkneemster betaalt. Ook heeft werkgeefster het vakantiegeld niet uitbetaald, laat zij na om deugdelijke loonspecificaties aan werkneemster te verstrekken en schiet zij tekort in de nakoming van haar re-integratieverplichtingen jegens werkneemster. Werkgeefster heeft geen verweer gevoerd en is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

Tegen werkgeefster wordt verstek verleend. De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster de grondslag alsmede de hoogte van de vordering niet heeft weersproken. De vordering komt de kantonrechter ook niet onrechtmatig of ongegrond voor. De kantonrechter wijst de vordering daarom bij wijze van voorlopige voorziening toe.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8785

Zaaknummer: 10725512 VV EXPL 23-85 (E)

Rechters: Sierkstra Sierkstra

Advocaten: A.C.M. van den Kieboom

Wetsartikelen: 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst werkvoorbereider terecht – en met toestemming UWV – opgezegd wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat verval van arbeidsplaats werknemer noodzakelijk is en dat herplaatsing niet mogelijk is.

Feiten

Werknemer (64 jaar oud) is op 1 november 2007 in dienst getreden bij werkgeefster, een kleinschalig gespecialiseerd metaalbewerkingsbedrijf. Werknemer had laatstelijk de functie van werkvoorbereider. Werknemer is eind november 2021 vrijgesteld van werk. Op 24 maart 2022 heeft het UWV werkgeefster toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Het UWV oordeelt dat sprake is van een redelijke grond voor ontslag, te weten verval van de arbeidsplaats van werknemer door verminderde bedrijfsresultaten, de daardoor verslechterde financiële situatie en werkvermindering. Werkgeefster heeft aannemelijk gemaakt dat voor de doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaats van werknemer noodzakelijk is en dat herplaatsing niet mogelijk is, aldus UWV. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2022. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht verzocht dat de opzegging heeft plaatsgevonden zonder redelijke grond, alsmede toekenning van een billijke vergoeding, achterstallig salaris en een bedrag aan te weinig betaalde transitievergoeding. De kantonrechter heeft alle verzoeken afgewezen (zie AR 2022-1162). Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Aan de hand van de in de UWV-procedure door werkgeefster overgelegde stukken, waaronder de verkorte jaarrekeningen 2019 en 2020, de winst- en verliesrekening & balans van 2019 t/m 2021, stukken over de liquiditeit en winst/verlies bij ongewijzigd en gewijzigd beleid, overzichten van de orders over 2019 t/m 2021 en van de in 2022 openstaande orders en de prognose voor 2022, de aangiften vennootschapsbelasting 2019 en 2020 en de verkorte balansen 2020 en 2021 van de holding, is voldoende aannemelijk geworden dat er een bedrijfseconomische noodzaak is om de arbeidsplaats van werknemer te

laten vervallen. Dit geldt zowel voor de door werkgeefster gestelde slechte of slechter wordende financiële situatie als voor de werkvermindering. Het hof sluit zich aan bij de toelichting van het UWV. Van een verkeerde presentatie van de cijfers door werkgeefster is geen sprake. Hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht over vermeend ‘onderhanden werk’ dat ten onrechte niet in de cijfers zou zijn opgenomen is door hem onvoldoende concreet voorgesteld. Tot slot heeft werknemer nog als verweer gevoerd (tegen de door het UWV voor waar aangenomen werkvermindering) dat er altijd meer dan voldoende werk was en dat hij zelfs veel overuren draaide. Dat laatste is echter niet vast komen te staan in deze procedure. Bovendien had werknemer maar vier uur per week nodig voor de administratieve taken die hij aan het eind van zijn dienstverband nog verrichtte. Alleen daaruit blijkt al dat er wel degelijk sprake was van werkvermindering (gerelateerd aan het aantal uren dat werknemer in dienst was). Al met al slagen de verweren van werknemer niet en luidt de conclusie dat sprake is van een voldragen a-grond en daarmee ook dat er geen plaats is voor een billijke vergoeding. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3582

Zaaknummer: 200.301.226/01

Rechters: H.T. van der Meer, F.J. van de Poel en E. Verhulp

Advocaten: W. Hovingh en B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die zich tijdens vakantie in Polen ziekmeldt en ruim anderhalf jaar (arbeidsongeschikt) in Polen verblijft, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Dringende reden ontbreekt.

Feiten

Werknemer is op 18 juli 2016 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. Op 25 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Hij was op dat moment op vakantie in (thuisland) Polen. De bedrijfsarts heeft op 7 december 2021 verklaard dat er geen benutbare arbeidsmogelijkheden waren voor werknemer. Op 16 mei 2022 heeft hij verklaard dat er marginale mogelijkheden waren, maar dat het lastig was omdat werknemer in Polen verbleef, hetgeen zijn herstel evenwel ten goede kwam. Een Poolse arts heeft in juli 2022 verklaard dat werknemer niet in staat is naar Nederland te reizen. Op 10 juli 2023 heeft de bedrijfsarts verklaard dat er marginale mogelijkheden waren voor werknemer in de vorm van thuiswerk. Werknemer is steeds in Polen gebleven. Bij brief van 1 juni 2023 is werknemer op staande voet ontslagen per 1 januari 2022. Werkgeefster legt aan het ontslag ten grondslag dat werknemer (1) zonder toestemming naar Polen is gereisd, (2) eind 2021 al het plan had om niet meer terug te keren naar Nederland, (3) in strijd met de waarheid heeft verklaard dat hij niet kon reizen, (4) essentiële informatie over zijn verblijfplaats heeft achtergehouden en (5) nooit zal gaan re-integreren en ook niet kan re-integreren vanuit Polen. Werknemer verzoekt de opzegging te vernietigen. Volgens werknemer komt de opzegging neer op een ontslag op staande voet, waarvoor de vereiste dringende reden ontbreekt. Bovendien is het een ontslag met terugwerkende kracht en dat is niet mogelijk, aldus werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop wordt gesteld dat de Nederlandse rechter bevoegd is en dat Nederlands recht van toepassing is op de beoordeling van het verzoek. De opzegging bij brief van 1 juni 2023 door werkgeefster is een ontslag op staande voet. Op de mondelinge behandeling heeft werkgeefster de ontslagdatum gecorrigeerd (ontslag met terugwerkende kracht is niet mogelijk) naar 1 juni 2023. Nog daargelaten of een ontslag achteraf kan worden

gecorrigeerd, is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven omdat een dringende reden ontbreekt. Ten aanzien van ontslagreden (1) is komen vast te staan dat werknemer vakantie had toen hij zich ziek meldde vanuit Polen. Het was werknemer toegestaan om tijdens zijn vakantie naar Polen af te reizen; daarvoor hoeft hij geen toestemming aan werkgeefster te vragen. Ten aanzien van ontslagreden (2) oordeelt de kantonrechter dat dit in het midden kan blijven, omdat het erom gaat dat werknemer meewerkt aan zijn re-integratie. Niet is gebleken dat hij zijn re-integratieverplichtingen of de voorschriften om dat door werkgeefster te laten controleren heeft verzaakt, althans niet in die mate dat dit leidt tot een dringende reden voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in (de onderbouwing van) ontslagreden (3). De Poolse arts heeft immers in juli 2022 verklaard dat werknemer niet in staat is naar Nederland te reizen. Voorts is werknemer door diezelfde arts afgeraden om motorvoertuigen te besturen in verband met zijn medicijngebruik. Ten aanzien van ontslagreden (4) overweegt de kantonrechter dat van werknemer mag worden verwacht dat hij werkgeefster op de hoogte houdt van zijn verblijfplaats. Werknemer betwist niet dat hij heeft verzuimd te melden dat hij niet in plaats X maar in plaats Y in Polen verblijft. Dit verwijt is echter van onvoldoende gewicht om aan te merken als dringende reden. Bovendien geldt dat het overtreden van re-integratie- en controlevoorschriften in beginsel geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden, die hier niet zijn gesteld of gebleken. Dit laatste geldt ook voor ontslagreden (5). En zonder toelichting van werkgeefster, die ontbreekt, valt niet in te zien waarom werknemer in Polen niet vanuit huis kan werken. Het ontslag is op grond van het voorgaande niet rechtsgeldig gegeven. De opzegging wordt vernietigd en werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van (achterstallig) salaris.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8560

Zaaknummer: 10631162 AZ VERZ 23-30 (E)

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

Advocaten: M.A. Verboven

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

RECHTSPRAAK

Universiteit mag zich ten aanzien van docente juridisch-academische vaardigheden beroepen op artikel 2.5 lid 5 sub c cao NU en de keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verlengen tot maximaal 48 maanden.

Feiten

Werkneemster is op 20 augustus 2019 voor bepaalde tijd in dienst getreden van de Erasmus Universiteit Rotterdam (hierna: EUR) als docente juridisch-academische vaardigheden (JAV). Per 20 augustus 2020 is de overeenkomst verlengd voor een jaar en in 2021 werd het dienstverband verlengd voor twee jaar. Op de laatste arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse universiteiten 2021 (hierna: cao NU) van toepassing verklaard. In artikel 2.3 lid 5 sub c cao NU staat dat een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan en dat het in bepaalde gevallen verlengd kan worden tot een maximale duur van 48 maanden, onder meer ten aanzien van *'functies van docenten indien onderwijsinstellingen en/of ontwikkelingen in studentenaantallen (intrinsiek aan de bedrijfsvoering van universiteiten) dit noodzakelijk maken en van dien aard zijn dat ze binnen de bestaande capaciteit van het wp met een vast dienstverband niet kunnen worden opgevangen'*. Per brief van 7 juli 2023 is aan werkneemster bevestigd dat haar dienstverband per 20 augustus 2023 van rechtswege eindigt. In deze procedure gaat het – kort gezegd – om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen al dan niet per 19 augustus 2023 van rechtswege is geëindigd. Werkneemster stelt dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, omdat de EUR zich niet op artikel 2.3 lid 5 sub c cao NU kan beroepen. Deze bepaling is volgens haar in strijd met de wet en de Europese Richtlijn 1999/70/EG van 28 juni 1999 betreffende de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (hierna: de Richtlijn). Voor zover deze bepaling wel geldig is, had de EUR ook geen gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling, omdat het volgens werkneemster niet gaat om functies of functiegroepen waarvoor de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering een verlenging van de keten vereist.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Strijd met de wet?

De kantonrechter stelt vast dat de cao NU 2021-2022 van toepassing is op de laatst overeengekomen arbeidsovereenkomst. Het vervallen van artikel 2.3 lid 5 sub c cao NU met ingang van 1 augustus 2023 (verwezen wordt naar het in juni gesloten cao-akkoord 'cao Nederlandse Universiteiten 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024', waarin is opgenomen dat de bewuste cao-bepaling per 1 augustus 2023 vervalt) betekent niet dat deze bepaling in strijd is met de wet voor bestaande gevallen. Gelet op de overgangsregeling die de cao-partijen zijn overeengekomen, blijft het oude regime van toepassing voor werknemers die al een tijdelijk dienstverband hebben op basis van deze bepaling. Het toepassen van het bewuste cao-artikel vóór 1 augustus 2023 is dan ook niet in strijd met de wet.

Strijd met de Richtlijn?

De kantonrechter is van oordeel dat is voldaan aan de implementatie van de Richtlijn (in artikel 7:668a BW) en acht het toepassen van artikel 2.3 lid 5 sub c cao door de EUR niet in strijd met de Richtlijn.

Intrinsieke aard?

Werkneemster stelt zich tot slot op het standpunt dat de EUR geen beroep toekomt op de cao-bepaling en dus de periode van 36 maanden niet mag verlengen, omdat de functie van JAV-docente niet valt onder de bij die cao te bepalen functies of functiegroepen waarvan de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de verlenging vereist. De EUR voert aan dat zij gebruik heeft mogen maken van artikel 2.3 lid 5 sub c cao, omdat JAV medio 2021 nog geen vast onderdeel van het curriculum was, de studentenaantallen fluctueerden en dat JAV gefinancierd werd vanuit tijdelijke Hoka middelen ('Hoger Onderwijs Kwaliteitsafspraken'). De financiering was onzeker en niet volledig geborgd, aldus de EUR. De kantonrechter is van oordeel dat de EUR voldoende heeft onderbouwd dat zij legitieme redenen had om werkneemster voor de functie van JAV-docente geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te bieden. Voor het bestaan van een plan om de ketenregeling te omzeilen is geen enkele aanwijzing. De EUR heeft binnen de wettelijke kaders de mogelijkheid het academisch productieproces naar eigen inzicht in te vullen en heeft ook een objectieve verklaring gegeven waarom werkneemster geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangeboden. De EUR heeft een gerechtvaardigd belang bij het hebben van een flexibele schil.

De gevorderde verklaringen voor recht worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12685

Zaaknummer: 10810306 CV EXPL 23-31329

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: C.A. de Weerdt

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst assurance adviseur ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door vanaf datum overname enkel aan te sturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Toekenning billijke vergoeding (€ 25.000).

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2021 in dienst getreden van de rechtsvoorgangster van werkgeefster in de functie van assurance adviseur. Op 1 oktober 2022 heeft een overgang van onderneming plaatsgevonden en is de arbeidsovereenkomst van werkneemster overgegaan naar werkgeefster. Op 10 maart 2023 is werkneemster op non-actief gesteld, omdat werkneemster in de periode waarin zij zonder geldige beroepskwalificatie advies heeft verstrekt polissen zou hebben afgesloten die niet voldoen aan de wettelijke zorgplichtregels van de Wft. Voorts stelt werkgeefster dat werkneemster bewust documentatie en informatie heeft achtergehouden. Partijen hebben hun verschil van inzicht niet weten te overbruggen en de op non-actiefstelling heeft zo'n drie maanden voortgeduurd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding. Zij voert ter onderbouwing van haar verzoek onder meer aan dat werkneemster polissen heeft afgesloten zonder geldige kwalificatie, dat zij moeilijk aanspreekbaar is op haar functioneren, dat de communicatie met collega's moeilijk verloopt en werkneemster betrokken is geweest bij incidenten op de werkvloer. Werkneemster stelt dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door toedoen van werkgeefster en maakt aanspraak op de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van partijen volgt dat zij allebei geen vertrouwen meer hebben in een vruchtbare samenwerking en dat verdere inspanningen hiervoor geen oplossing meer bieden. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden vanwege een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster komt een transitievergoeding toe van € 2.554,61 bruto. De kantonrechter is verder van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding in belangrijke mate is toe te rekenen aan werkgeefster.

De samenwerking na de overname van de verzekeringsportefeuille door werkgeefster in oktober 2022 kende geen goede start. Ondanks het feit dat de rechten en verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege zijn overgegaan op werkgeefster, is werkneemster vervolgens een (voor haar) ongunstig aanbod gedaan, dat zij begrijpelijkerwijs niet heeft geaccepteerd. Een en ander getuigt niet van goed werkgeverschap en heeft niet bijgedragen aan het ontstaan van een goede arbeidsrelatie. Als het al waar is dat er klachten waren over het functioneren van werkneemster, dan is niet gebleken dat werkgeefster er iets aan heeft gedaan om dit functioneren te verbeteren. De kantonrechter rekent het werkgeefster ook zwaar aan dat zij werkneemster zonder deugdelijke grond op non-actief heeft gesteld. Er zou een intern onderzoek plaatsvinden naar vermeend onjuiste of onbevoegd gegeven adviezen, maar van enig onderzoek is niet gebleken. De op non-actiefstelling heeft vervolgens nog drie maanden geduurd, zonder dat er een constructief gesprek heeft plaatsgevonden of dat een poging is gedaan de relatie te verbeteren. In plaats daarvan heeft werkgeefster werkneemster overvallen met een ontbindingsverzoek, dat is gebaseerd op de eerder aan werkneemster gemaakte verwijten die werkgeefster op geen enkele manier heeft weten te concretiseren. Uit deze gang van zaken rijst het beeld dat werkgeefster na de overname enkel heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. Dit handelen valt werkgeefster ernstig te verwijten, zodat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding. Een billijke vergoeding van € 25.000 bruto vormt naar het oordeel van de kantonrechter een voldoende compensatie voor het handelen van werkgeefster. Daarbij schat de kantonrechter in dat de arbeidsovereenkomst – het ernstig verwijtbaar handelen weggedacht – nog een half jaar had geduurd (er bestonden immers al spanningen tussen partijen). Ook weegt de kantonrechter mee dat werkneemster een eigen onderneming heeft en dat de kans op het vinden van een vergelijkbare baan ook gunstig is. Onder meer de lengte van het dienstverband heeft een drukkend effect op de vergoeding. Werkgeefster wordt voorts veroordeeld tot betaling van openstaande verlofuren ten bedrage van € 12.368,52 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2023

Zaaknummer: 10730559 UE VERZ 23-311 VS/1257

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst vrachtwagenchauffeur ontbonden op verzoek van werknemer alsmede (voorwaardelijk) wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond). Geen grond voor toekenning schadevergoeding van € 120.000.

Feiten

Werknemer is sinds 24 oktober 2019 in dienst bij werkgeefster in de functie van vrachtwagenchauffeur. Mevrouw X (hierna: X) is de gevolmachtigde van werkgeefster. Werknemer is het neefje van X. Op 20 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Hij is vervolgens meerdere keren gezien door een bedrijfsarts. Werkgeefster heeft vanaf 13 september 2021 meermaals een loonstop aan werknemer opgelegd, vanwege diens weigering passende arbeid te verrichten (bij werkgeefster dan wel een andere werkgever). De kantonrechter heeft op 8 maart 2023 het door werkgeefster ingediende ontbindingsverzoek afgewezen, omdat door nieuwe ontwikkelingen (een secondopinionrapport van werknemer en nieuwe rapportages van het UWV) niet geoordeeld kon worden dat werknemer onvoldoende had meegewerkt aan zijn re-integratie. Werkgeefster is voorts veroordeeld om het loon vanaf 4 oktober 2021 te betalen aan werknemer. Op 17 mei 2023 is de wettelijke loonbetalingsverplichting tijdens ziekte geëindigd. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van werkgeefster om aan hem de transitievergoeding te betalen en een bedrag van € 120.000 aan (netto) schadevergoeding. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk, voor het geval werknemer het ontbindingsverzoek intrekt, ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond), met toekenning van een transitievergoeding van € 3.293 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbindingsverzoek werknemer

Nu werkgeefster met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan instemmen, ziet de kantonrechter voldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De

arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 12 januari 2024. Werknemer maakt voorts aanspraak op de transitievergoeding en onderbouwt met 34 afzonderlijke punten waarom werkgeefster volgens hem ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster echter geen sprake en hij gaat hier puntsgewijs op in. Zo stelt werknemer dat X uitlatingen heeft gedaan over werknemer of zijn ziekte. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer deze uitlatingen niet altijd op de juiste wijze heeft geïnterpreteerd. Werknemer stelt voorts het gedrag van X zeer ongepast te vinden, zoals het één keer verkeerd opschrijven van zijn achternaam als 'Z', het uitnodigen voor een bedrijfsuitje met de mededeling dat 'ze zich niet bezwaard voelen als het niet uitkomt' en het posten op Facebook van een foto van haarzelf in trainingspak met namaakjoints erop voor een 'foute party'. Het is vervelend voor werknemer dat hij dit als niet leuk ervaart, maar dat is echter onvoldoende voor het oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Van pestgedrag van X is niet gebleken. Voorts heeft werknemer de stelling dat X hem onder druk zette onvoldoende onderbouwd. Dat werknemer onder druk is gezet om de vaststellingsovereenkomst te tekenen tijdens ziekte is evenmin gebleken. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat het werkgeefster inderdaad verweten kan worden dat zij het tweede spoor pas in februari 2022 heeft opgestart, terwijl de bedrijfsarts dit al eerder geadviseerd had. Dit is echter onvoldoende om als ernstig verwijtbaar aan te merken, temeer nu de adviezen van de bedrijfsarts niet altijd even duidelijk waren. Dat werknemer vervelende gevolgen heeft ondervonden van de loonstop is inherent aan een loonstop. In dit geval kan echter niet geoordeeld worden dat werkgeefster wat betreft die loonstops ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Al met al is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster geen sprake. Voorts bestaat geen grond om een bedrag van € 100.000 aan immateriële schadevergoeding en € 20.000 aan vermogensschade toe te kennen, zodat deze verzoeken worden afgewezen. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zijn verzoek in te trekken.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek werkgeefster

Werkgeefster kan de kantonrechter pas verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid als het UWV heeft geweigerd toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkgeefster heeft toegelicht dat haar aanvraag bij het UWV niet in behandeling is genomen, omdat zij – door niet meewerken werknemer – geen actueel oordeel van de bedrijfsarts had overgelegd. Werknemer heeft dit niet weersproken. De kantonrechter ziet hierin voldoende reden om in dit geval het feit dat de ontslagaanvraag niet in behandeling is genomen gelijk te stellen met een weigering van de toestemming van het UWV. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een voldragen b-grond en ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2024, onder toekenning van de

transitievergoeding van € 3.293 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12676

Zaaknummer: 10763473 HA VERZ 23-70

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: E.D. Breugelmans-Tanis

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

RECHTSPRAAK

Geschil over invulling re-integratietraject. Toewijzen loonvordering in kort geding na loonopschorting nu werkgeefster geen bedrijfsarts heeft ingesteld. Dat werkneemster wel op vakantie kon gaan, betekent niet dat zij ook kan werken.

Feiten

De vof is in verzet gekomen tegen het vonnis van de kantonrechter van 10 augustus 2023 waarin de vorderingen van werkneemster zijn toegewezen. De vof vordert van de bij het verstekvonnis tegen haar uitgesproken veroordeling te worden ontheven en om de vordering van werkneemster alsnog af te wijzen. Werkneemster is op 1 november 2019 in dienst getreden bij de vof voor 4,5 uren per week. Op 27 maart 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De vof heeft geen bedrijfsarts ingeschakeld. De vof stelt dat werkneemster niet-ontvankelijk had moeten worden verklaard, nu zij geen deskundigenoordeel van het UWV in het geding heeft gebracht. Volgens werkneemster kan van haar niet worden verwacht een second opinion over te leggen bij de eerdere mondelinge behandeling, nu dit in een kort geding niet van haar kan worden gevergd. Er was alleen een geschil over de invulling van het re-integratietraject. Een deskundigenoordeel van het UWV had daar geen verandering in gebracht. Volgens de vof heeft werkneemster geen recht op doorbetaling van het loon, nu zij niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan door op vakantie te gaan. Omdat werkneemster niet heeft meegewerkt aan haar re-integratie, heeft de vof terecht het loon opgeschort. Voor zover het loon niet terecht is opgeschort, is een te hoog bedrag aan loon gevorderd en geïncasseerd. Werkneemster stelt dat zij zich heeft gehouden aan haar re-integratieverplichtingen. De vof heeft echter geen bedrijfsarts ingeschakeld zodat het re-integratietraject niet is gestart.

Oordeel

De kantonrechter acht zich bevoegd de zaak te behandelen, nu de verstekzaak alleen om organisatorische redenen op een andere zittingslocatie is behandeld en de kantonrechter in het hele arrondissement van de rechtbank is bevoegd zaken te behandelen. Ten tijde van het instellen van de loonvordering is de ziekte van werkneemster niet betwist zodat

werkneemster geen deskundigenoordeel over hoofde te leggen. Bovendien geldt de verplichting tot overlegging van een deskundigenoordeel niet in een kortgedingprocedure. Verder is een loonvordering in beginsel per definitie spoedeisend. Volgens de kantonrechter is het in overleg treden over haar belastbaarheid en re-integratie geen redelijk voorschrift in de zin van artikel 7:629 lid 1 BW. Artikel 14 lid 1 onder b van de Arbeidsomstandighedenwet schrijft immers voor dat de vof werkneemster had moeten aanmelden bij een bedrijfsarts om een advies te krijgen over haar ziekte en haar mogelijkheden tot re-integratie. Werkneemster was dus niet verplicht in overleg te treden met de vof. Het enkele feit dat werkneemster wel op vakantie kon gaan, betekent niet dat zij ook kan werken. De vof heeft onterecht het loon niet doorbetaald, zodat de vordering tot loondoorbetaling en de bijbehorende nevenvorderingen van werkneemster toewijsbaar zijn.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:46

Zaaknummer: 10765247 VV EXPL 23-98 (E)

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: E. van Roosmalen

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW en 14 Arbeidsomstandighedenwet

RECHTSPRAAK

Tussen coöperatie en coördinator van naaiateliers is sprake van een arbeidsovereenkomst. Het hebben van zeggenschap binnen de coöperatie betekent nog niet dat werkneemster de naaiateliers runde als waren het haar eigen ondernemingen.

Feiten

Werkgeefster is een coöperatie, opgericht in 2012, die zich richt op het laten deelnemen aan de arbeidsmarkt van groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgeefster ontplooit daarvoor verschillende wijkactiviteiten, waaronder naaiateliers. Werkneemster heeft sinds 2018 als coördinator van de naaiateliers werkzaamheden voor werkgeefster verricht. In september 2020 hebben partijen een 'opdrachtsovereenkomst' getekend. Werkneemster heeft in 2020 ook een overeenkomst van opdracht gesloten met Verloning.nl B.V. (hierna: Verloning). Verloning nam op basis van deze overeenkomst, kort gezegd, de facturatie aan werkgeefster van de door werkneemster gewerkte uren voor haar rekening. Verloning zorgde er ook voor dat werkneemster loonbelasting afdroeg en dat er premies werden ingehouden voor de ZW, WW en de WIA. In 2022 heeft werkgeefster samen met een andere onderneming het plan opgevat om een eigen naaiatelier op te starten in Rotterdam. Het naaiatelier is ondergebracht in een afzonderlijke vennootschap, genaamd OTF. In februari 2023 is OTF met het naaiatelier van start gegaan. Werkneemster is vanaf 1 februari 2023 aan het werk gegaan in het naaiatelier van OTF. Begin maart 2023 is werkneemster ziek geworden en vanaf dat moment heeft zij geen loon meer ontvangen. Evenmin is er een arbo-arts ingeschakeld of zijn er re-integratie inspanningen geweest. In plaats daarvan is kort na 6 april 2023 haar mailbox door OTF afgesloten. Tussen partijen is thans in geschil of sprake is van een arbeidsovereenkomst, een payrollovereenkomst dan wel een overeenkomst van opdracht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een payrollovereenkomst tussen werkneemster en Verloning is geen sprake. De enige relatie tussen de werkgever (Verloning) en de derde (werkgeefster) van artikel 7:692 BW is een administratieve. Werkneemster geeft haar gewerkte uren door aan Verloning, die Verloning namens werkneemster aan werkgeefster in

rekening brengt. Niet is gebleken dat op een andere manier een arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en Verloning tot stand is gekomen. Wel is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster. Werkneemster werkte sinds 20 september 2020 voor werkgeefster als coördinator, gedurende gemiddeld 28 uur per week, en zij voerde haar werkzaamheden zelf uit. Gesteld noch gebleken is dat werkneemster andere opdrachtgevers heeft gehad dan werkgeefster. Vooral de lange tijd dat werkneemster al werkte voor werkgeefster en de min of meer vaste omvang van het werk per week zijn kenmerken van een arbeidsovereenkomst. Ook werd werkneemster betaald voor haar werkzaamheden. Werkneemster had geen invloed op het uurtarief van € 25 en het bedrag is steeds gelijk gebleven. Zo is aan de elementen ‘arbeid’ en ‘loon’ voldaan. Eveneens is sprake van een gezagsverhouding tussen partijen. Werkneemster ging in september 2020 de reeds bestaande functie van coördinator vervullen. Zij erkent dat zij als leidinggevende een grote mate van vrijheid had. Dit is over het algemeen echter inherent aan de taak van leidinggevende. Werkneemster was gebonden aan het concept Talentfabriek, zij hoefde geen huur te betalen voor het atelier, geen investeringen te doen en zij mocht geen mensen aannemen of nieuwe machines aanschaffen. Haar mobiele telefoon werd door werkgeefster betaald en tevens haar zakelijke parkeerapp. Ook is van belang dat haar werk als coördinator een van de kernactiviteiten van werkgeefster is. Werkgeefster zelf legt de nadruk op de rechtsvorm die zij gekozen heeft; werkgeefster is een coöperatie en werkneemster is lid van de coöperatie. Werkneemster had ook een stemrecht waar het ging om beslissingen die werkgeefster als geheel betroffen. Naar het oordeel van de kantonrechter betekent het hebben van zeggenschap echter nog niet dat werkneemster de naaiateliers runde als waren het haar eigen ondernemingen. De ledenvergaderingen en het stemrecht doen in dit geval veel meer denken aan bijvoorbeeld de leden van een managementteam die in dienst zijn van een vennootschap en in die functie zeggenschap hebben binnen die onderneming. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Van overgang van onderneming, opvolgend werkgeverschap of een arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en OTF is niet gebleken, zodat de conclusie moet zijn dat werkneemster nog steeds in dienst is bij werkgeefster. Werkgeefster zal het salaris van werkneemster moeten doorbetalen en werkneemster moeten toelaten tot de bedongen of passende werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12118

Zaaknummer: 10509978 VZ VERZ 23-5794

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: N. Verweij

Wetsartikelen: 7:61o BW en 7:69z BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werkneemster (58 jaar oud) heeft vanaf juli 2000 werkzaamheden voor Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) verricht. In 2001 is zij depothouder geworden. Hiertoe zijn in maart 2009 en in april 2014 overeenkomsten gesloten. Bovenaan de overeenkomsten staat ‘Overeenkomst van opdracht’. Werkneemster is als depothouder onder meer verantwoordelijk voor het tijdig doen bezorgen van kranten, al dan niet door middel van bezorgers, de naleving van de wettelijke regels bij het inschakelen van bezorgers, het verzorgen van de bij het depot behorende administratie en het behandelen en afhandelen van bezorgklachten.

Werkneemster beheerde een groot depot (zo’n 6000 abonnees) en maakte voor de uitvoering van de werkzaamheden gebruik van twee assistent-depothouders en veertig bezorgers. Voor de administratieve taken maakte werkneemster gebruik van de diensten van Florijn Beheer (hierna: Florijn), een afdeling van Mediahuis. Op 7 juli 2020 heeft werkneemster een ongeval gehad op de scooter toen zij van het depot naar huis reed. Zij heeft op de Intensive Care gelegen en heeft daarna vijf operaties ondergaan. Werkneemster is (zelfs op de IC) door blijven werken, in die zin dat zij de administratie is blijven doen. Haar overige taken heeft zij op enig moment aan haar assistent-depothouders overgedragen, aan wie vervolgens door Mediahuis de vergoedingen werden betaald. Werkneemster heeft vanaf 10 juli 2020 een ZW-uitkering ontvangen. Mediahuis heeft de overeenkomst tussen partijen bij brief van 8 januari 2021 opgezegd tegen 8 juli 2021. Werkneemster is nog steeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt en ontvangt een WIA-uitkering. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat sprake is van een overeenkomst van opdracht en niet van een arbeidsovereenkomst. Zij heeft aldus de verzoeken van werkneemster afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband',

betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de in eerste aanleg verzochte vergoedingen ter beoordeling voorliggen aan het hof. Mediahuis wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 26.970 bruto aan transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 50.000 bruto. Daarbij weegt het hof mee dat Mediahuis na het (arbeids)ongeval niets heeft gedaan aan re-integratie. Integendeel, werkneemster is na het ongeval niet meer doorbetaald door Mediahuis en de overeenkomst is vervolgens – na 21 jaar trouwe dienst – zonder enige verdere tegemoetkoming door Mediahuis opgezegd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3

Zaaknummer: 200.309.737/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (59 jaar oud) is vanaf januari 1997 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 9 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 13.188,66 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 1148,43 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2296,86 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof stelt vast dat de door de kantonrechter toegewezen vergoeding wegens onregelmatige opzegging juist was. De transitievergoeding wordt in hoger beroep vastgesteld op € 9547,78 bruto. De billijke vergoeding wordt begroot op € 29.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na bijna 25 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:23

Zaaknummer: 200.321.488/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (59 jaar oud) is vanaf maart 1999 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 16 maart 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 7610,76 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 845,62 bruto) en een billijke vergoeding (€ 1691,24 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. De door de kantonrechter toegewezen transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding blijven in hoger beroep in stand. De billijke vergoeding wordt begroot op € 23.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na bijna 27 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:13

Zaaknummer: 200.321.477/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (46 jaar oud) is vanaf december 1999 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 24 maart 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 9508,54 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 1104,92 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2209,84 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg terecht de gefixeerde schadevergoeding (alsmede het juiste bedrag) toegewezen. De transitievergoeding wordt in hoger beroep vastgesteld op € 8.122,28 bruto. De billijke vergoeding wordt begroot op € 24.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na ruim 20 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:12

Zaaknummer: 200.321.476/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (56 jaar oud) is vanaf oktober 2011 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 18 maart 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 9129,78 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 1244,97 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2489,94 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof overweegt dat Mediahuis de overeenkomst regelmatig heeft opgezegd. De door de kantonrechter toegewezen vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt daarom alsnog afgewezen. De transitievergoeding wordt berekend op € 4244,08 bruto. De billijke vergoeding wordt begroot op € 13.500 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na bijna 11 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:10

Zaaknummer: 200.321.470/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (35 jaar oud) is vanaf januari 2008 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 2 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 6885,39 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 1291,01 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2582,02 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof stelt vast dat Mediahuis de overeenkomst regelmatig heeft opgezegd. De door de kantonrechter toegewezen gefixeerde schadevergoeding wordt daarom alsnog afgewezen. Het hof stelt de transitievergoeding vast op € 5993,37 bruto. De billijke vergoeding wordt begroot op € 18.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na nagenoeg 14 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:4

Zaaknummer: 200.321.468/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (34 jaar oud) is vanaf september 2018 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 10 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 817,16 bruto) en een billijke vergoeding (€ 1501 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk

betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof gaat uit van de juistheid van het bedrag aan transitievergoeding dat in eerste aanleg is toegekend. De billijke vergoeding wordt begroot op € 5000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na drie jaar zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:11

Zaaknummer: 200.321.473/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (38 jaar oud) is vanaf oktober 2008 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 9 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 4953,12 bruto) en een billijke vergoeding (€ 1550,34 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof gaat uit van de juistheid van de door de kantonrechter vastgestelde transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt begroot op € 10.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na ruim 13 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:14

Zaaknummer: 200.321.479/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (50 jaar oud) is vanaf december 2006 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 8 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 4932,90 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 704,70 bruto) en een billijke vergoeding (€ 1409,40 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof gaat uit van de juistheid van het bedrag aan gefixeerde schadevergoeding dat in eerste aanleg is toegekend. De transitievergoeding wordt in hoger beroep vastgesteld op ½ 3540,88 bruto. De billijke vergoeding wordt begroot op € 10.500 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na 15 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:16

Zaaknummer: 200.321.481/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (51 jaar oud) is vanaf april 2001 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 7 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 9367,68 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 1028,16 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2056,32 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Naar het oordeel van het hof heeft Mediahuis de overeenkomst regelmatig opgezegd. De door de kantonrechter toegewezen gefixeerde schadevergoeding wordt daarom alsnog afgewezen en werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling daarvan. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 4026,96 bruto. De billijke vergoeding wordt begroot op € 8000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na bijna 12 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:18

Zaaknummer: 200.321.482/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (58 jaar oud) is vanaf november 1996 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 8 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 13.040,33 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 1549,35 bruto) en een billijke vergoeding (€ 3098,70 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof acht de in eerste aanleg toegewezen gefixeerde schadevergoeding juist. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 12.964,16 bruto. De billijke vergoeding wordt begroot op € 9.500 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na 25 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:15

Zaaknummer: 200.321.480/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (30 jaar oud) stelt vanaf januari 2006 bij DPG Media werkzaam te zijn geweest (maar nog niet als depothouder). Laatstelijk is hij werkzaam geweest als depothouder. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 6 april 2020 zijn werknemer (via zijn eenmanszaak) en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 627,18 bruto). Aan werknemer is voorts een billijke vergoeding (€ 2204,16 bruto) toegekend. De gefixeerde schadevergoeding is door de kantonrechter afgewezen, omdat zij het mede gelet op de leeftijd van werknemer niet aannemelijk achtte dat hij eerder dan per 20 april 2020 in dienst is getreden, waardoor van een onregelmatige opzegging geen sprake is geweest. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband',

betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Tegen de hoogte van de vastgestelde transitievergoeding is door Mediahuis niet opgekomen, zodat deze onveranderd blijft. De billijke vergoeding wordt begroot op € 12.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:21

Zaaknummer: 200.321.485/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (57 jaar oud) is vanaf september 2007 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 8 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 3352,47 bruto) en een billijke vergoeding (€ 1409,40 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof gaat uit van de juistheid van het bedrag aan transitievergoeding dat in eerste aanleg is toegekend. De billijke vergoeding wordt begroot op € 10.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na ruim 14 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:22

Zaaknummer: 200.321.486/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (51 jaar oud) is vanaf april 2009 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 9 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 4742,07 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2231,50 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof gaat uit van de juistheid van het bedrag aan transitievergoeding dat in eerste aanleg is toegekend. De billijke vergoeding wordt begroot op € 14.500 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na bijna 13 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:19

Zaaknummer: 200.321.483/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (55 jaar oud) is vanaf maart 2007 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 8 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 10.905,07 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 1057,05 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2114,10 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof wijst de door de kantonrechter toegewezen vergoeding wegens onregelmatige opzegging alsnog af, nu geen sprake is geweest van onregelmatige opzegging. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 5207,78 bruto en de billijke vergoeding wordt begroot op € 16.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na bijna 15 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:20

Zaaknummer: 200.321.484/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (53 jaar oud) is vanaf januari 1996 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 7 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 11.484,35 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 1325,12 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2650,24 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof oordeelt dat de door de kantonrechter toegewezen vergoeding wegens onregelmatige opzegging juist is. De billijke vergoeding wordt begroot op € 29.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na 26 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:24

Zaaknummer: 200.321.489/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (44 jaar oud) is vanaf januari 2014 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 20 april 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 5838,42 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2402,10 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. De transitievergoeding wordt door het hof vastgesteld op € 3174,91 bruto en de billijke vergoeding wordt begroot op € 9500 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:5

Zaaknummer: 200.321.493/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindende voorwaarde niet in strijd met gesloten stelsel van ontslagrecht. Anders dan werkgever meent, bestaat wel recht op transitievergoeding als gevolg van het niet voortzetten van het dienstverband na einde van rechtswege.

Feiten

Werknemer is sinds 18 mei 2011 in dienst van G4S tegen een brutomaandsalaris van laatstelijk € 2.321,04 exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. In de arbeidsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen inhoudende dat werknemer over een geldige veiligheidspas beschikt. Ingeval de veiligheidspas door de daartoe bevoegde instantie tussentijds wordt ingetrokken, dan eindigt het dienstverband van rechtswege. De cao bepaalt dat een werkgever een werknemer slechts in dienst mag nemen en houden, indien de werknemer in het bezit is van toestemming van de overheid om de functie van beveiligiger uit te oefenen. Eind december is werknemer in voorlopige hechtenis gesteld, maar die is kort daarna opgeheven. Op 4 februari 2021 heeft werknemer een besluit van de korpschef ontvangen met de mededeling dat de Wbpr-toestemming om voor G4S werkzaamheden te verrichten per direct is ingetrokken wegens de nog immer bestaande verdenking van poging tot doodslag. Als gevolg van de intrekking van de Wbpr-toestemming heeft de beveiligingspas van werknemer zijn geldigheid verloren. Nadat G4S daarvan op de hoogte raakt, laat zij aan werknemer weten dat de ontbindende voorwaarde in vervulling is gegaan, waardoor zijn arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. Werknemer heeft bij brief geprotesteerd, het standpunt betrokken dat de ontbindende voorwaarde niet rechtsgeldig is én dat deze niet in vervulling is gegaan alsmede bezwaar gemaakt tegen het besluit van de korpschef. Daarop is nog niet beslist en de strafzaak tegen werknemer loopt nog. Werknemer verzoekt financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Wpbr voorziet in waarborgen voor de kwaliteit en de betrouwbaarheid van particuliere beveiligingsorganisaties. Op grond van artikel 7 lid 2 Wpbr, paragraaf 3.1 Beleidsregels particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus 2019 en

de cao Particuliere beveiligingsorganisaties mag een veiligheidsorganisatie geen personen te werk stellen zonder toestemming van de korpschef. Uit deze regelgeving volgt dat, ook al zou werknemer bepaalde werkzaamheden uit kunnen voeren zonder zijn veiligheidspas, hij geen werkzaamheden voor G4S mag verrichten. Zijn arbeidsovereenkomst is daarmee feitelijk 'inhoudsloos' geworden. Daarnaast komt het verlies van de toestemming voor risico van werknemer. Hij heeft immers zelf de verdenking op zich geladen dat hij zich aan een strafbaar feit heeft schuldig gemaakt. De stelling dat voor de hand ligt dat hij wordt vrijgesproken, is niet nader onderbouwd. Werknemer is nog steeds verdachte en opheffing van de voorlopige hechtenis doet daar niets aan af. Ook de stelling dat sprake is van een subjectieve beoordeling van G4S wordt gepasseerd. Op grond van het voorgaande kan niet worden geoordeeld dat de ontbindende voorwaarde niet met het wettelijk stelsel van het ontslagrecht is te verenigen. Werknemer heeft zich verder op het standpunt gesteld dat de voorwaarde ook niet definitief is vervuld, omdat nog niet is beslist op bezwaar. De rechtbank volgt werknemer hier onder verwijzing naar een arrest van het hof niet. De arbeidsovereenkomst van werknemer is dus van rechtswege geëindigd. Geen recht bestaat op een billijke vergoeding, maar, anders dan G4S meent, wel op de transitievergoeding (€ 8.190,27). De verwijzing van G4S naar een uitspraak van de kantonrechter Utrecht, waarin geen transitievergoeding werd toegekend omdat de voor de functie vereiste toestemming niet door werkgever was ingetrokken en de arbeidsovereenkomst dus niet door werkgever was beëindigd, gaat niet op. Dit oordeel is niet in lijn met de wet, omdat ook recht op transitievergoeding bestaat bij het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:2347

Zaaknummer: 9139970 AR VERZ 21-24

Rechters: R. Giltay

Advocaten: T. Yekhleif en H.D. Postma

Wetsartikelen: 3:38 BW, 7:667 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van verwijtbaar handelen werknemer, wel een verstoorde arbeidsverhouding als gevolg van onduidelijkheid over zijn leidinggevende rol na de overname. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2009 in dienst getreden van X als metaalbewerker. Zijn functie is later gewijzigd in die van werkvoorbereider/assistent-bedrijfsleider. In maart heeft X een overeenkomst met werkgeefster gesloten tot overname van haar bedrijfsactiviteiten inclusief personeel per 1 mei 2023. Werkgeefster heeft aan werknemer voorgesteld lid te worden van het managementteam en te participeren in werkgeefster. Aan werknemer is daartoe een conceptintentieovereenkomst toegezonden, maar deze is nooit getekend. Per 1 mei 2023 is werknemer van rechtswege in dienst getreden van werkgever als bedrijfsleider tegen een brutomaandsalaris van € 4.520,19 exclusief vakantietoeslag. Eind juni is aan werknemer medegedeeld dat de samenwerking met C niet goed verliep en is voorgesteld hem de functie van assistent-bedrijfsleider te geven met C als eindverantwoordelijke. Werknemer heeft dit voorstel afgewezen. Bij brief van 1 juli 2023 heeft werknemer mediation voorgesteld. Tussen partijen hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden. Begin juli is werknemer vrijgesteld van werk met behoud van loon. Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden voor werk. Begin augustus heeft werknemer het voorstel van werkgeefster tot wijziging van zijn functie in assistent-bedrijfsleider wederom afgewezen. Er is vervolgens (vergeefs) onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst. Nadat werknemer vervolgens heeft geweigerd zijn werkzaamheden te hervatten, heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ingediend. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het was werkgeefster duidelijk dat werknemer een leidinggevende rol vervulde bij X, maar klaarblijkelijk was zij niet op de hoogte van zijn takenpakket bij X. Onvoldoende onderzoek daarnaar komt evenwel voor haar risico. Met

werknemer is voorafgaand aan de overname gesproken over zijn toekomstige leidende rol bij werkgeefster. Hoewel het werkgeefster vrijstaat organisatorische aanpassingen te doen, dienen daarbij wel de overgenomen rechten en verplichtingen van werknemers te worden nageleefd. De omstandigheid dat werkgeefster ook een leidende rol weggelegd zag voor C, ontslaat haar niet van de verplichting om de door haar zelf gecreëerde omstandigheid van twee leidinggevenden naast elkaar in goede banen te leiden. Pas eind juni, nadat de gewenste organisatiestructuur geen succes bleek, heeft werkgeefster aan werknemer duidelijk gemaakt dat hij als assistent-bedrijfsleider onder verantwoordelijkheid van C kwam te werken. Werknemer heeft toen kenbaar gemaakt dat hij dat niet zag zitten, hetgeen gelet op zijn oude takenpakket en de door werkgeefster opgewekte verwachtingen, goed voorstelbaar is. Op dezelfde dag dat werkgeefster werknemer heeft opgeroepen tot hervatting van zijn werkzaamheden, heeft zij een ontbindingsverzoek ingediend. Uit deze gang van zaken blijkt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat werknemer (herhaaldelijk) zonder reden heeft geweigerd zijn werk te verrichten, zelf een impasse heeft laten ontstaan en verwijtbaar heeft gehandeld. Wel is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Herplaatsing ligt niet in de rede omdat werkgeefster een kleine onderneming is en werknemer enkel een rol wil als bedrijfsleider, terwijl die functie al wordt vervuld. Aan werknemer wordt een transitievergoeding (€ 26.292,83 bruto) en een billijke vergoeding (€ 5.000) – gebaseerd op zijn inkomensschade – toegekend. Werkgeefster had zich anders moeten opstellen jegens werknemer en zich meer moeten inspannen om de door haar gewenste organisatiestructuur correct door te voeren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7006

Zaaknummer: 10663135 UE VERZ 23-257 SV/40160

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: H.L. van der Aa en R.C.M. Andriessen

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:669 lid 3 sub Ee BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (52 jaar oud) is vanaf juli 2005 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 18 maart 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 7097,76 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 887,22 bruto) en een billijke vergoeding (€ 1774,44 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof oordeelt dat de door de kantonrechter toegewezen vergoeding wegens onregelmatige opzegging juist is. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 4864,79 bruto en de billijke vergoeding wordt begroot op € 14.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na ruim 16 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:7

Zaaknummer: 200.321.490/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van der Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kranten-depothouders zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Hof prikt door ‘constructie’ heen op grond van feitelijke gang van zaken.

Feiten

Werknemer (64 jaar oud) is vanaf februari 1997 depothouder geweest bij DPG Media. Een depothouder leidt een depot, van waaruit de kranten worden bezorgd bij de abonnees in een bepaalde stad, dorp of wijk. Een depothouder maakt gebruik van assistent-depothouders, bezorgers en eventueel een nabezorger en/of een ritrijder. Bij brieven van 23 september 2019 en 30 januari 2020 heeft DPG Media de depothouders bericht dat de bezorging van de dagbladen (NRC en Het Parool) per 20 april 2020 door Mediahuis Distributie B.V. (hierna: Mediahuis) wordt voortgezet. Het werk als depothouder bleef voor werknemer bestaan, alleen de ‘opdrachtgever’ veranderde. Op 18 maart 2020 zijn werknemer en Mediahuis een overeenkomst met elkaar aangegaan met als ingangsdatum 20 april 2020. Bovenaan de overeenkomst staat ‘Overeenkomst van opdracht’ en in de toepasselijke algemene voorwaarden staat dat partijen nadrukkelijk beogen geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met elkaar aan te gaan. Bij brief van 29 september 2021 heeft Mediahuis de overeenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 januari 2022. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, op verzoek van werknemer, voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 11.033,28 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 1323,99 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2647,98 bruto) toegekend. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Kern van het geschil is de vraag of de overeenkomst die tussen partijen heeft bestaan kwalificeert als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst

Het hof bespreekt per gezichtspunt van het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad wat partijen

zijn overeengekomen en in hoeverre dat gezichtspunt voor de depothouders daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering door hen van de overeengekomen werkzaamheden. Het hof is op basis daarvan van oordeel dat de overeenkomsten met de depothouders, zoals partijen daaraan uitvoering hebben gegeven, kwalificeren als arbeidsovereenkomsten. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. Samengevat komt de waardering van de feiten door het hof erop neer dat de depothouders op basis van een op papier als zodanig door Mediahuis opgestelde overeenkomst van opdracht, waarover zij niet hebben onderhandeld (en ook feitelijk niet hebben kunnen onderhandelen), voor Mediahuis langdurig tegen gemiddeld een tarief dat rond het minimumloon lag eenvoudig, maar voor Mediahuis belangrijke, aan haar kerntaak rakende werkzaamheden hebben verricht. Daarbij was er feitelijk weinig vrijheid voor de depothouders, noch qua werktijden noch qua werkwijze. Op papier waren de depothouders verantwoordelijk voor verschillende hulppersonen, maar via Florijn (een afdeling van Mediahuis die zich bezighoudt met administratieve zaken), Output Online (het door Mediahuis ter beschikking gestelde systeem, bedoeld voor de administratie van de depothouders) en de rayonmanager oefende Mediahuis in vergaande mate invloed uit op de werkwijze van de depothouders. De relatief complexere werkzaamheden van administratieve en juridische aard en de complexiteit rond personeelsaangelegenheden werden in belangrijke mate door Mediahuis zelf of op haar instructie verricht. Ook de overige werkzaamheden van de depothouders waren ingebed in de organisatie van Mediahuis (gericht op distributie: zonder bezorging geen krant), en hoewel de depothouders zich op papier mochten laten vervangen, verrichtten zij het werk (op een vakantie of ziekteperiode na) steeds zelf. Door de manier waarop de processen van Mediahuis waren ingericht, was het feitelijk nagenoeg onmogelijk zich als depothouder te laten vervangen, laat staan dat de depothouders daarvan structureel gebruik hebben kunnen maken dan wel hiervan een verdienmodel zouden hebben kunnen maken. De depothouders hebben ook geen andere opdrachten verricht naast het werk voor Mediahuis en liepen geen tot weinig financieel risico. Ook anderszins was er van echt ondernemerschap geen sprake. Dit alles duidt naar het oordeel van het hof op een arbeidsovereenkomst en weegt zwaarder dan het ontbreken van een formele regeling van allerlei typisch arbeidsrechtelijke aanspraken (vakantiegeld, pensioen) en dan de benamingen in de overeenkomst (opdracht, vergoedingen in plaats van loon) waarop Mediahuis zich heeft beroepen. Dat de fiscus en het UWV akkoord zijn gegaan met een 'fictief dienstverband', betekent nog niet dat er reeds daarom in civielrechtelijke zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zoals Mediahuis heeft betoogd. Laatstbedoeld oordeel is voorbehouden aan de civiele rechter.

Vergoedingen

De voorgaande kwalificatie als arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de depothouders – zoals ook de kantonrechter heeft geoordeeld – in beginsel recht hebben op de door hen verzochte vergoedingen. Nu sprake is geweest van overgang van onderneming (van DPG Media naar Mediahuis), worden de dienstjaren van DPG Media meegenomen in de berekening van de vergoedingen. Het hof oordeelt dat de door de kantonrechter toegewezen vergoeding wegens onregelmatige opzegging juist is. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 10.969,40 bruto en de billijke vergoeding wordt begroot op € 33.000 bruto, waarbij onder meer rekening is gehouden met de mate van verwijt dat Mediahuis kan worden gemaakt; zij heeft werknemer na bijna 25 jaar trouwe dienst zonder enige tegemoetkoming op straat gezet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:6

Zaaknummer: 200.321.491/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en F.J. van de Poel

Advocaten: E.H. Damen en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Regelmatische opzegging. Bij cao bepaalde opzegtermijn van twee maanden vindt geen toepassing want (in strijd met cao) niet (duidelijk) vastgelegd in arbeidsovereenkomst en werknemer mocht vertrouwen op mededelingen werkgeefster.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2022 in dienst getreden van Granuband B.V. (hierna: Granuband) in de functie van manager operations tegen een brutomaandsalaris van € 5.927,82 exclusief emolumenten. Volgens zijn arbeidsovereenkomst is ofwel de wettelijke ofwel, indien daarvan afwijkend, de bij de cao bepaalde opzegtermijn van toepassing. De cao bepaalt dat (i) één maand opzegtermijn geldt, maar vanaf functiegroep 6 twee maanden, (ii) de opzegtermijnen alleen anders dan de wettelijke kunnen zijn als dat in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd, (iii) elke functie is opgenomen in een functiegroep en de arbeidsovereenkomst deze functie(groep) alsook de salarisschaal vermeldt. De arbeidsovereenkomst van werknemer vermeldt niets over een functie(groep) of salarisschaal. Werknemer verdient wel ruim boven de hoogste salarisschaal en -trede van Granuband. Op 22 juni 2023 heeft werknemer een opzeggingsbrief geschreven waarin hij de arbeidsovereenkomst met Granuband heeft opgezegd tegen 1 augustus 2023. Op 23 juni 2023 heeft werknemer contact met Granuband opgenomen over de toepasselijke opzegtermijn. Vervolgens heeft HR via Whatsapp, maar ook nog in een fysiek gesprek, laten weten dat voor werknemer geen twee maanden opzegtermijn geldt. Werknemer heeft daarop zijn nieuwe werkgever bericht dat hij per 1 augustus 2023 kan beginnen. Op 28 juni 2023 is de ontslagaanvraag van werknemer door de general manager van Granuband bevestigd. Op 3 juli 2023 heeft de general manager aan werknemer geschreven dat Granuband akkoord gaat met de ontslagaanvraag, maar niet met de gehanteerde opzegtermijn. Partijen hebben nog driemaal overleg gevoerd over de beschikbaarheid van werknemer. Eind juli heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat voor hem een opzegtermijn van één maand geldt en hij niet meer beschikbaar is voor Granuband. Granuband verzoekt betaling van een gefixeerde schadevergoeding. Werknemer (tegen)verzoekt onder meer achterstallig loon en wettelijke rente en wettelijke verhoging daarover.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst regelmatig heeft opgezegd en overweegt daartoe als volgt. De arbeidsovereenkomst van werknemer is niet duidelijk en geeft een keuze tussen de wettelijke en, indien deze daarvan afwijkt, de bij cao bepaalde opzegtermijn. In dit geval is sprake van een afwijking, omdat de cao bepaalt dat vanaf functiegroep 6 twee maanden in plaats van één maand opzegtermijn geldt. Alhoewel in de arbeidsovereenkomst van werknemer (in strijd met de cao) geen functie(groep) en salarisschaal staat vermeld, moet voor hem duidelijk zijn geweest dat hij, mede gelet op de hoogte van zijn salaris, in de categorie *vanaf functiegroep 6* viel. De stelling van werknemer dat de opzegtermijnbepaling uit de cao niet op hem van toepassing is, wordt in die zin gepasseerd. Omdat in strijd met de cao – zie bepaling genoemd onder (ii) – echter niet (uitdrukkelijk) is vastgelegd dat de opzegtermijn (in dit geval) langer dan de wettelijke opzegtermijn is, geldt voor werknemer een opzegtermijn van één maand. Voor zover de keuzemogelijkheid in de arbeidsovereenkomst heeft te gelden als een zodanige vastlegging, is die vastlegging onvoldoende duidelijk. Deze onduidelijkheid komt voor rekening van Granuband als de partij die de arbeidsovereenkomst heeft opgesteld. Daarbij komt dat werknemer gerechtvaardigd op de mededelingen van HR heeft mogen vertrouwen. Dat Granuband gaandeweg haar standpunt heeft gewijzigd, doet aan het opgewekte vertrouwen niet af. De verzoeken van Granuband worden afgewezen. De tegenverzoeken van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13514

Zaaknummer: 10725503 \ AO VERZ 23-112

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: T. Koenders en N. Graas

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft een verzoek ingediend tot het bevelen van een voorlopig getuigenverhoor. Het hof wijst dit verzoek af.

Feiten

Werknemer is als universitair medisch specialist werkzaam geweest bij het Erasmus MC. Tijdens zijn dienstverband heeft werknemer affectieve relaties gehad met verschillende vrouwen in zijn directe werkomgeving. Deze relaties heeft werknemer niet gemeld bij zijn leidinggevende. Naar aanleiding van klachten van vrouwen bij de Ombudsman van het Erasmus MC over (mogelijk) ongewenst gedrag van werknemer heeft een onderzoek plaatsgevonden door een extern bureau. De Ombudsman heeft de resultaten van dat onderzoek gedeeld met het Erasmus MC. Vervolgens heeft het Erasmus MC werknemer vrijgesteld van werk, en is werknemer de gelegenheid geboden om te reageren op de inhoud van de onderzoeksresultaten en op het voornemen van het Erasmus MC om een verzoek in te dienen bij de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Het Erasmus MC heeft in de zienswijze van werknemer geen aanleiding gezien om terug te komen van zijn voornemen en heeft op 1 december 2022 een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter in de rechtbank Rotterdam vanwege verwijtbaar handelen, dan wel een verstoorde arbeidsrelatie. Bij beschikking van 1 maart 2023 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens verwijtbaar handelen van werknemer (de e-grond). Tegen die beschikking heeft werknemer hoger beroep ingesteld bij dit hof. Bij afzonderlijk verzoek heeft werknemer tevens afschrift van dan wel inzage in bescheiden van Erasmus MC gevorderd.

Oordeel

Werknemer verzoekt een voorlopig getuigenverhoor te bevelen omdat hij vermoedt dat twee bij naam genoemde vrouwen (hierna: de beide vrouwen) het Erasmus MC hebben bedreigd met media-aandacht en dat deze dreiging inmiddels is weggenomen. Het heeft er volgens werknemer alle schijn van dat het Erasmus MC door deze vrouwen is bedreigd en dat werknemer hiervoor wordt opgeofferd. Op grond van artikel 187 Rv kan ook tijdens een aanhangige hogerberoepsprocedure een voorlopig getuigenverhoor worden verzocht. Een

dergelijk verhoor strekt onder meer ertoe de verzoeker de gelegenheid te bieden vooraf opheldering te verkrijgen omtrent de feiten en hem in staat te stellen zijn positie beter te beoordelen. Het Erasmus MC heeft aangevoerd dat het verzoek in strijd is met een goede procesorde. Voorkomen moet worden dat inefficiënt wordt geprocedeerd dan wel dat honorering van het verzoek leidt tot ondoelmatige procesvoering. Het wettelijke bewijsrecht is ook van toepassing op de procedure in de hoofdzaak betreffende de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, die bovendien uit haar aard spoedeisend is. Het is aan het hof om in de hoofdzaak te bepalen of bewijslevering noodzakelijk is. Het Erasmus MC wenst een voortvarende behandeling in hoger beroep en stelt dat het verzoek de lopende procedure in de hoofdzaak te veel doorkruist. Dit verweer slaagt. De door werknemer genoemde getuigen zullen – zo nodig – in de hoofdzaak in het kader van een concrete bewijsopdracht worden gehoord. Als het Erasmus MC in de hoofdzaak gemotiveerd betwist dat het ontbindingsverzoek is gegrond op de vrees voor media-aandacht, zal eerst moeten komen vast te staan dat het ontbindingsverzoek ten onrechte op de e-grond is toegewezen. Er zal bewijslevering (moeten) volgen als het hof tot de conclusie komt dat mogelijk sprake is geweest van een valse ontslaggrond. Toewijzing van het verzoek zou daarom de behandeling in de hoofdzaak op onaanvaardbare wijze doorkruisen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2574

Zaaknummer: 200.329.526/01

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

Advocaten: S. van Waegeningh en E.K.W. van Kampen

Wetsartikelen: 187 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft afschrift van dan wel inzage in bescheiden van werkgever gevorderd. Het hof wijst dit verzoek af omdat werknemer daarbij geen rechtmatig belang heeft.

Feiten

Werknemer is als universitair medisch specialist werkzaam geweest bij het Erasmus MC. Tijdens zijn dienstverband heeft werknemer affectieve relaties gehad met verschillende vrouwen in zijn directe werkomgeving. Deze relaties heeft werknemer niet gemeld bij zijn leidinggevende. Naar aanleiding van klachten van vrouwen bij de Ombudsman van het Erasmus MC over (mogelijk) ongewenst gedrag van werknemer heeft een onderzoek plaatsgevonden door een extern bureau. De Ombudsman heeft de resultaten van dat onderzoek gedeeld met het Erasmus MC. Vervolgens heeft het Erasmus MC werknemer vrijgesteld van werk, en is werknemer de gelegenheid geboden om te reageren op de inhoud van de onderzoeksresultaten en op het voornemen van het Erasmus MC om een verzoek in te dienen bij de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Het Erasmus MC heeft in de zienswijze van werknemer geen aanleiding gezien om terug te komen van zijn voornemen en heeft op 1 december 2022 een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter in de rechtbank Rotterdam vanwege verwijtbaar handelen, dan wel een verstoorde arbeidsrelatie. Bij beschikking van 1 maart 2023 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens verwijtbaar handelen van werknemer (de e-grond). Tegen die beschikking heeft werknemer hoger beroep ingesteld bij dit hof. Werknemer verzoekt Erasmus MC te veroordelen om werknemer afschrift van althans inzage in bescheiden te verlenen die betrekking hebben op de meldingen die over hem zijn gedaan, de integriteitsonderzoeken die naar aanleiding daarvan naar hem zijn verricht en de besluitvorming die daarover heeft plaatsgevonden.

Oordeel

Kern van de onderhavige zaak is de vraag of afgifte van/inzage in de door werknemer verlangde bescheiden dient te worden bevolen. Artikel 843a lid 1 Rv bepaalt dat hij die daarbij een rechtmatig belang heeft, op zijn kosten inzage, afschrift of uittreksel kan vorderen van

bepaalde bescheiden aangaande een rechtsbetrekking waarin hij of zijn rechtsvoorgangers partij zijn, van degene die deze bescheiden te zijner beschikking of onder zijn berusting heeft. Het gaat werknemer blijkens de door hem gegeven toelichting om het nader onderbouwen van zijn stelling dat het Erasmus MC op oneigenlijke gronden is overgegaan tot het indienen van het ontbindingsverzoek en zijn stelling dat het Erasmus MC onrechtmatig en ernstig verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld. Daarom is het aan werknemer om voldoende concrete feiten en omstandigheden te stellen waaruit een en ander blijkt en om duidelijk aan te geven in hoeverre hem bekende bescheiden van Erasmus MC, waarover hij zelf niet beschikt, zijn bewijspositie kunnen versterken. Het hof overweegt op grond van de in deze procedure vaststaande feiten en de door werknemer geformuleerde stellingen dat werknemer zijn vermoeden dat het Erasmus MC op oneigenlijke gronden is overgegaan tot het indienen van het ontbindingsverzoek, onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt. Dat een van de vrouwen die een klacht over werknemer hebben ingediend bij de Ombudsman, zou hebben gezegd dat ze geen terughoudendheid zou voelen om media-aandacht te zoeken indien haar melding niet tot consequenties voor werknemer zou leiden, wat bevestigd zou zijn door de Ombudsman zelf, betekent op zichzelf nog niet dat het ontbindingsverzoek van het Erasmus MC op oneigenlijke gronden is ingediend. Daarvoor zal eerst moeten komen vast te staan dat het ontbindingsverzoek ten onrechte op de aanwezigheid van een redelijke grond (de e-grond) is toegewezen. Het hof komt tot de conclusie dat werknemer geen rechtmatig belang heeft bij zijn verzoek terwijl ook niet is voldaan aan het vereiste dat het verzoek bepaalde, concreet aangeduide bescheiden betreft.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2566

Zaaknummer: 200.333.005/01

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

Advocaten: S. van Waegeningh en E.K.W. van Kampen

Wetsartikelen: 843a Rv

RECHTSPRAAK

Onvoldoende causaal verband tussen het indienen van het ontbindingsverzoek en een commotie veroorzakende publicatie van de docent.

Feiten

Werkneemster is in 2009 in dienst getreden bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). In 2013 is werkneemster overgestapt naar de Faculteit Economie en Bedrijfskunde (hierna: FEB) van de RUG. Aldaar stroomde zij in als universitair docent 2 (UD2) en werd het 'Tenure Track-beleid' van toepassing. Dat is een loopbaanbeleid voor jonge wetenschappers waarin is opgenomen dat na ongeveer vijf jaar een benoeming tot universitair hoofddocent (UHD2) kan volgen als bepaalde doelen zijn behaald en positief advies is verkregen van de Commissie Interne Promotie (CIP), waarna het faculteitsbestuur beslist. Bij benoeming tot UHD1 is de CIP niet betrokken, maar wel wanneer de medewerker ook een benoeming wenst tot adjunct-hoogleraar. In een aantal gevallen kan na maximaal zeven jaar in de positie van UHD een benoeming volgen tot hoogleraar. Werkneemster heeft X in juni 2018 om steun verzocht voor het aanvragen van promotie naar de functie UHD1. Daarop heeft X geantwoord dat hij overwegend positief was over de ontwikkeling van werkneemster, maar dat zij nog niet voldeed aan de aandachtspunten in het CIP-advies uit 2015. Werkneemster erkende dat, maar gaf aan dat zij een aantal artikelen had ingediend bij gerenommeerde tijdschriften en goedkeuring verwachtte. X wilde die goedkeuring afwachten. Werkneemster kon zich daarin niet vinden. Het argument dat X wil voorkomen dat zij 'een bloedneus' haalt, vindt zij buitengewoon kleinerend, seksistisch en ongepast. Op 5 juni 2019 verscheen een artikel van werkneemster in het Journal of Management Studies met de titel 'Undoing Gender' in de academische wereld: persoonlijke beschouwingen over regelingen voor gelijke kansen. X heeft daarna aan de decaan laten weten dat hij betwijfelde of hij nog wel als leidinggevende van X kon fungeren. In de navolgende periode hebben partijen gediscussieerd over de promotie van werkneemster en heeft er twee keer mediation plaatsgevonden. Uiteindelijk heeft de RUG een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkneemster heeft aangevoerd dat de kantonrechter haar arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden omdat daarmee een ongerechtvaardigde inbreuk is gemaakt op haar vrijheid van meningsuiting. Publicatie van dat essay valt onder het mede door artikel 10 EVRM beschermde recht op vrijheid van meningsuiting. Van inmenging in die vrijheid kan ook sprake zijn als aan de uiting arbeidsrechtelijke sancties worden verbonden. Het hof kan uit de gebeurtenissen na publicatie van het essay niet afleiden dat zonder de publicatie het ontbindingsverzoek niet zou zijn ingediend. Voorafgaand aan die publicatie was al sprake van verstoorde verhoudingen omdat werkneemster meende dat aan haar onterechte eisen werden gesteld, en dat conflict is (na de publicatie) op precies datzelfde punt voortgezet. De publicatie is wel een schakel geweest in de gebeurtenissen, maar geen essentiële schakel in de keten die leidde tot het ontbindingsverzoek. De houding van werkneemster voorafgaand en na het verschijnen van haar essay draagt daar ook aan bij. Daarmee is er, ook gelet op het geheel van de gebeurtenissen in onderling verband, onvoldoende causaal verband tussen de uiting en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het beroep van werkneemster op schending van haar recht op vrije meningsuiting is dan ook ongegrond. Werkneemster betwist nog dat de verhoudingen met de gehele faculteit verstoord waren. Dat mag zo zijn, maar het gaat om de werkomgeving waarbinnen werkneemster functioneert en dat is haar vakgroep binnen de faculteit. Na de tweede mediation, die geen resultaat had, heeft de nieuwe advocaat van werkneemster op 8 september 2021 aan de decaan heeft geschreven dat herstel nog mogelijk was, behalve met een enkel lid van de vakgroep, maar dat werkneemster wel akkoord ging met een vervolgstap buiten de faculteit. Daarop heeft de vakgroep gereageerd door op 29 september 2021 te schrijven dat sprake was van een onherstelbaar verstoorde verhouding met de gehele vakgroep. Dat stond daarmee voldoende vast, ook als werkneemster daarover anders dacht. Werkneemster heeft bovendien tijdens de zitting bij de kantonrechter gezegd dat zij niet terug kan. Het hof verwerpt het hoger beroep van werkneemster

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:152

Zaaknummer: 200.328.039/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.E.F. Hillen en W.A. Zondag

Advocaten: D. Lacevic en A.A. Kootstra

Wetsartikelen: 7:66g BW en 10 EVRM

RECHTSPRAAK

Schade door handelen werknemer. Downloaden (medische) gegevens en pogen tot afpersing van een klant. Strafrechtelijke veroordeling. Bewijskracht strafvonnis. Kantonrechter wijst vordering werkgever tot betalen van schadevergoeding toe.

Feiten

Werknemer was op basis van een arbeidsovereenkomst voor werkgeefster werkzaam sedert 12 december 2018 in de functie van IT'er/helpdeskmedewerker. In deze functie bood hij specialistische ondersteuning zoals het onderhouden van de koppelingen waarmee klanten hun gegevens kunnen benaderen in de server en had hij voor deze werkzaamheden toegang tot de technische informatie. Werknemer is op 30 april 2021 op staande voet ontslagen. Hij berust in het ontslag op staande voet. Uit de ontslagbrief blijkt dat werkgeefster het ontslag heeft gebaseerd op informatie die de politie heeft verstrekt. Uit politieonderzoek is gebleken dat werknemer verantwoordelijk is voor afpersing bij een stichting, in casu een van de grootste klanten van werkgeefster (dreiging met publicatie van vertrouwelijke (medische) gegevens wat voorkomen kon worden door een bepaald bedrag in crypto-coins te betalen). Werkgeefster maakt er melding van dat er op meerdere gegevensdragers van of bij werknemer certificaten van klanten, waaronder van de stichting, zijn aangetroffen. Werkgeefster schrijft dat er sprake is van misbruik van dat certificaat door werknemer. De stichting heeft bij brief van haar advocaat van 4 november 2021 werkgeefster aansprakelijk gesteld voor de schade die zij stelt te hebben geleden en te zullen lijden. Werkgeefster en de stichting hebben vervolgens overleg gevoerd dat uiteindelijk heeft geleid tot het op 12 oktober 2022 sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Werkgeefster legt conservatoir (derden)beslag bij werknemer. Werknemer is strafrechtelijk veroordeeld, waarbij de vordering van werkgeefster als benadeelde partij niet-ontvankelijk is verklaard. Tegen het strafvonnis is appèl ingesteld. Deze procedure loopt nog. Werkgeefster vordert veroordeling van werknemer om aan haar een schadevergoeding van € 64.795,28 te betalen omdat werknemer toerekenbaar is tekortgeschoten in de nakoming van de verplichtingen ingevolge de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt de vordering af te wijzen dan wel te matigen en in reconventie opheffing van het conservatoire (derden)beslag.

Oordeel

Voldoende gesteld bij dagvaarding?

Het verweer van werknemer dat de dagvaarding onvoldoende volledig is, dat niet voldaan is aan de stelplicht en hij in zijn verdediging is benadeeld, is blijkens de toelichting gebaseerd op de stelling van werknemer dat werkgeefster de kaarten tegen de borst houdt met als gevolg dat hij eerst ter zitting de (te beperkte) gelegenheid zal krijgen daarop te reageren. De kantonrechter oordeelt dat de dagvaarding voldoet aan de wettelijke eisen. Van werknemer wordt in een civiel geding alleen verlangd dat hij ingaat op de gestelde grondslag(en) van de vordering van werkgeefster. Als zij beperkt is in haar onderbouwing, kan ook het antwoord beperkt blijven. Daarmee is werknemer dus niet beperkt in zijn verdediging.

Staat voldoende vast dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het downloaden van (medische) gegevens van de stichting en het pogen de stichting daarmee af te persen?

De vordering van werkgeefster is evident gebaseerd op hetgeen in de strafprocedure aan informatie beschikbaar is gekomen. De conclusie die de kantonrechter trekt, is dat werkgeefster aan haar vordering concreet ten grondslag legt dat blijkens de uit het strafrechtelijk onderzoek gebleken feiten sprake is van een ernstig tekortschieten van werknemer in zijn verplichtingen. Op grond van artikel 161 Rv levert een in kracht van gewijsde gegaan, op tegenspraak gewezen, vonnis dwingend bewijs op van door de Nederlandse strafrechter bewezen verklaarde feiten die iemand heeft begaan. Nu tegen het strafvonnis appel is ingesteld betekent dit dat er nog geen sprake is van een in kracht van gewijsde gegaan strafvonnis, zodat het strafvonnis voor de beoordeling in deze civiele zaak geen dwingende, maar vrije bewijskracht heeft. Werknemer betwist dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan het downloaden van gegevens. De kantonrechter heeft geen enkele reden te twifelen aan het oordeel van de strafrechter dat de download van de gegevens van de stichting op 27 maart 2021 vanaf de server van werkgeefster naar de gegevensdragers van werknemer door hem zelf is uitgevoerd. De kantonrechter concludeert dat werknemer in deze procedure op het punt van de afpersing onvoldoende heeft gesteld tegenover de vaststellingen in het strafvonnis. Dat had wel op zijn weg gelegen. De kantonrechter ziet dan ook geen grond om tot een ander oordeel te komen dan de strafrechter.

Is werkgeefster aansprakelijk via artikel 6:170 BW voor de schade van de stichting en staat het haar vrij daarvoor op werknemer regres te nemen?

De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgeefster wel degelijk op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk kan worden gehouden voor de schade als gevolg van de fout van werknemer en dat zij regres kan nemen op werknemer voor de schade die hij bij de uitvoering

van de arbeidsovereenkomst heeft toegebracht aan werkgeefster en de stichting. De door werkgeefster gevorderde schadevergoeding is dan ook naar het oordeel van de kantonrechter volledig toewijsbaar. De vordering in reconventie wordt afgewezen (opheffen beslag).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6988

Zaaknummer: 10394661 \ UC EXPL 23-1796

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: D.C.J. Bogerd en E.M. Bosscher

Wetsartikelen: 6:74 BW; 6:170 BW; 7:661 BW; 161 Rv; 706 Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Werknemer berust in het ontslag op staande voet. Hij heeft recht op betaling van een transitievergoeding, de billijke vergoeding en de vergoeding wegens de onregelmatige opzegging.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2023 bij werkgever in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van commercieel medewerker tegen een loon van € 3.008 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. Voorafgaand aan dit dienstverband verrichtte werknemer vanaf maart/april 2022 werkzaamheden voor werkgever als zelfstandige. Partijen hebben daarbij een bonusregeling besproken. Op 15 juni 2023 is werknemer telefonisch op staande voet ontslagen, wegens het niet nakomen van afgesproken werktijden en afspraken, bij herhaling liegen tegen de werkgever en onheus bejegenen van de werkgever. Bij brief van 15 juni 2023, die per e-mail is verstuurd, is het ontslag op staande voet bevestigd. Werknemer berust en vordert onder meer achterstallig salaris, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en terugbetaling van een ten onrechte verrekenende kilometervergoeding.

Oordeel

Werknemer heeft de door werkgever aangedragen gronden ontkend en aangevoerd dat hij feitelijk niet weet waarop werkgever doelt. Het is hem dan ook onmogelijk gemotiveerd verweer te voeren tegen de aantijgingen van werkgever. De kantonrechter stelt vast dat de aangevoerde redenen voor het gegeven ontslag op staande voet geen van allen zijn onderbouwd met concrete voorbeelden. Het blijft allemaal duister voor de kantonrechter. Weliswaar stelt werkgever dat er een zeer uitgebreid dossier is opgebouwd, maar hiervan is niets gebleken. In elk geval zijn de stellingen van werkgever met geen enkel stuk onderbouwd. Nu het gegeven ontslag op staande voet onderbouwing mist, staat vast dat het ten onrechte is gegeven. De overige verweren met betrekking tot de geldigheid van het ontslag hoeven daarom niet meer besproken te worden. Werknemer heeft recht op een aantal vergoedingen: (a) € 1.668,67 aan ten onrechte verrekenende privékilometers, (b) een transitievergoeding van €

208,30 bruto, (c) een gefixeerde schadevergoeding van € 3.008 bruto en (d) een billijke vergoeding van € 12.300 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6358

Zaaknummer: 10635774 \ AZ VERZ 23-85

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: P.F.A. Reichenbach en J. Bulder

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering tot toelaten werknemer, in het kader van een verbetertraject, tot zijn gebruikelijke werkzaamheden. Kantonrechter wijst vordering werknemer toe, op straffe van verbeurte van een dwangsom.

Feiten

Werknemer was vanaf 1 augustus 1995 in dienst bij [afkorting 1] als administratief medewerker. Hij werd tijdens dit dienstverband door [afkorting 1] als planner gedetacheerd naar diverse locaties van de organisatie waarvan werkgeefster onderdeel uitmaakt en vanaf 1 januari 2010 bij werkgeefster. Hij is per 1 augustus 2017 aangesteld in vaste dienst van werkgeefster, in de functie van administratief medewerker voor 16 uur per week. Werknemer verricht sinds zijn indiensttreding in 1995 bij [afkorting 1] planwerkzaamheden voor de doelgroep [afkorting 2]. Na indiensttreding bij werkgeefster is hij deze werkzaamheden blijven verrichten. Werknemer is lid van de ondernemingsraad, waarvoor hij vier uur per week werkzaam is. Hij verricht daardoor 12 uur per week planwerkzaamheden voor de doelgroep [afkorting 2]. Op 27 februari 2023 heeft de interimmanager Service Center van werkgeefster met werknemer gesproken en hem kenbaar gemaakt dat er signalen (in feite klachten) van collega's zijn over zijn functioneren. Werkgeefster heeft daarom een mediator ingeschakeld. Vervolgens hebben in de periode van 23 maart 2023 tot en met 5 juli 2023 onder leiding van een mediator gesprekken plaatsgevonden. Partijen hebben afgesproken de inhoud van de mediation in deze procedure te betrekken. Dit betekende dat een verbetertraject zou worden gestart. Werkgeefster heeft daartoe een verbeterplan opgesteld dat zij op 6 september 2023 aan werknemer heeft verstrekt. Startdatum van het verbeterplan was 1 oktober 2023 en de einddatum is 31 maart 2024. Naar aanleiding van dit verbeterplan heeft de gemachtigde van werknemer hierover vragen gesteld, waaronder de vraag bij welke doelgroepen hij tijdens het verbetertraject zou worden ingezet. Partijen bereiken daarover geen overeenstemming, waarna werkgeefster werknemer niet meer heeft toegelaten om planningswerkzaamheden voor de doelgroep [afkorting 2] te verrichten. Werknemer vordert werkgeefster te veroordelen om hem in staat te stellen zijn gebruikelijke werkzaamheden als administratief medewerker op de afdeling voor de doelgroep [afkorting 2] uit te voeren, met alle faciliteiten en

bevoegdheden die hem uit hoofde van deze functie toekomen. Werkgeefster concludeert tot niet-ontvankelijkverklaring en meent dat werknemer geen spoedeisend belang heeft bij zijn vordering omdat hij aan het werk kan bij de planning en hij waar nodig wordt begeleid.

Oordeel

Voor de beoordeling van de spoedeisendheid van de vordering van werknemer moet allereerst de vraag beantwoord worden wat de bedongen arbeid is. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat werknemer het recht heeft verworven om te werken als planner voor de doelgroep [afkorting 2], waardoor de planningswerkzaamheden voor de doelgroep [afkorting 2] de bedongen arbeid zijn. Dit kan anders worden als werkgeefster op termijn gaat werken met één planbureau voor alle doelgroepen. Nu werkgeefster weigert werknemer toe te laten tot zijn planningswerk voor de doelgroep [afkorting 2], is de spoedeisendheid van de vordering daarmee gegeven. Vervolgens is de vraag of werkgeefster een redelijke en voldoende zwaarwegende grond heeft om werknemer niet in staat te stellen een verbetertraject te volgen voor het werk als planner voor de doelgroep [afkorting 2]. Omdat het onvoldoende aannemelijk is dat werkgeefster een redelijke en voldoende zwaarwegende grond heeft om werknemer niet toe te laten tot zijn werk als planner voor de doelgroep [afkorting 2], is de kantonrechter voorshands van oordeel dat werkgeefster handelt in strijd met haar verplichtingen als goed werkgever. Werknemer heeft recht op het verrichten van zijn bedongen arbeid en moet voldoende in de gelegenheid worden gesteld zijn functioneren, nu dit door werkgeefster als onvoldoende wordt geacht, te verbeteren in zijn bedongen arbeid, het planningswerk voor de doelgroep [afkorting 2]. De vordering van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7013

Zaaknummer: 10761199 \ UV EXPL 23-244

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: A.M.A.C. Theunissen en E.E.M. Kapel

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert vernietiging van haar eigen opzegging van de arbeidsovereenkomst. Verzoek afgewezen omdat werkneemster niet heeft aangetoond dat aan haar kant sprake is geweest van een wilsgebrek. Geen beoordeling van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgeefster, omdat de voorwaarde waaronder dit verzoek is gedaan niet wordt vervuld.

Feiten

Werkneemster is op 26 juni 2023 in dienst getreden bij KLM Catering Services Schiphol B.V. (hierna: KCS) in de functie van medewerker warehouse op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 24 juni 2024, tegen een salaris van € 2.141,52 bruto per maand exclusief vakantiegeld. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van een maand overeengekomen, tot en met 25 juli 2023. De bepalingen van de Cao voor de Contractcateringbranche zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Op 25 juli 2023 heeft werkneemster zich drie keer moeten melden bij de shiftleader om zich te verantwoorden over drie door haar gedane uitlatingen op de werkvloer. Tijdens het derde gesprek met de shiftleader heeft werkneemster aangegeven er op deze manier geen zin meer in te hebben. Dit heeft KCS opgevat als een opzegging. Vervolgens is werkneemster door de shiftleader opgehaald om van de vestiging Centrum naar de vestiging Noord te gaan. Daar gaf werkneemster aan dat zij de samenwerking wilde beëindigen. Nog diezelfde middag heeft zij een e-mail van KCS ontvangen met betrekking tot het einde van de arbeidsovereenkomst en het inleveren van bedrijfskleding. Daarop heeft zij gereageerd dat zij haar kluissleutel al had ingeleverd bij de shiftleader en dat zij haar pasje en twee polo's zo spoedig mogelijk zal inleveren. Diezelfde avond heeft werkneemster aan KCS geschreven dat zij uit emotie heeft gehandeld en dat zij daarom de opzegging wilde intrekken. Op 9 augustus 2023 is KCS gesommeerd om werkneemster binnen vijf dagen weer tewerk te stellen en is aangegeven dat zij zich beschikbaar houdt voor arbeid en aanspraak maakt op doorbetaling van haar loon. Op 17 augustus 2023 heeft KCS gereageerd dat zij niet zal voldaan aan deze sommatie. Werkneemster verzoekt de vernietiging van de opzegging. KCS stelt primair dat werkneemster niet-ontvankelijk is omdat de procedure is ingeleid met een verkeerd processtuk en subsidiair

dat er sprake is van een rechtsgeldige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter gaat onder verwijzing naar de artikelen 7:686a lid 2 en 3:34 BW om proceseconomische redenen voorbij aan de op zichzelf terechte constatering van KCS dat deze procedure met een dagvaarding had moeten worden ingeleid. Bij de beoordeling van het beroep van werknemster op een wilsgebrek ex artikel 3:34 BW is het uitgangspunt dat uit de artikelen 3:33 en 3:35 BW volgt dat KCS er in beginsel op mocht vertrouwen dat de verklaringen van werknemster overeenstemden met haar wil. Of dat vertrouwen gerechtvaardigd was, hangt af van alle omstandigheden van het geval, zoals de persoon van de werknemer, de gevolgen van de opzegging door werknemer en de omstandigheden waaronder de opzegging is gedaan. De kantonrechter is van oordeel dat werknemster niet heeft aangetoond dat haar geestelijke vermogens vanwege hevige emoties gestoord waren toen zij haar arbeidsovereenkomst opzegde en dat als gevolg daarvan haar wil bij die verklaring ontbrak. Ook heeft werknemster niet genoeg gesteld om tot de conclusie te komen dat zij onder dwang haar beslissing heeft genomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd door de opzegging door werknemster. Dat betekent dat de voorwaarde waaronder KCS het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan, niet is vervuld. Het verzoek hoeft daarom niet te worden beoordeeld en er hoeft ook niet op te worden beslist.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13512

Zaaknummer: 10715521 \ AO VERZ 23-109

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: R.A.C.G. Martens en J.C. de Graaff

Wetsartikelen: 69 Rv; 3:33 BW; 3:34 BW; 3:35 BW; 7:686a lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemster aangezegd de arbeidsovereenkomst, die voor bepaalde tijd geldt, niet te zullen verlengen. Werknemer stelt dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, o.a. door het aan haar sturen van seksueel getinte WhatsApp-berichten.

Feiten

Werknemer is als coördinator op basis van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam bij een avontuurlijke speeltuin voor kinderen van alle leeftijden en achtergronden. Het laatstgenoten salaris is € 1.357,79 bruto per maand op basis van 20 uur per week, exclusief eindejaarsuitkering. De cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening is van toepassing. Het bestuur van de speeltuin (de werkgever) bestaat uit vijf leden. Werknemer heeft op 15 juli 2022 in een gesprek met twee bestuursleden melding gemaakt van ongewenst gedrag van een van de andere leden van het bestuur, dat eruit heeft bestaan dat hij in augustus 2021 seksueel getinte WhatsApp-berichten (waaronder een zogeheten 'dickpic') aan haar heeft gestuurd. In een verslag van dit gesprek van werkgever staan naast deze melding vier afspraken die met werknemer zijn gemaakt. Op dezelfde datum heeft een van de bestuursleden met wie is gesproken ArboNed gevraagd een externe vertrouwenspersoon aan te stellen. Bij e-mail van 29 juli 2022 zijn het personeel en de vrijwilligers van de speeltuin geïnformeerd dat een vertrouwenspersoon is aangesteld en hoe zij te bereiken is. Vervolgens ontstaat er tussen werknemer en werkgever een discussie over de werking van een pinapparaat waarmee betalingen worden verricht. Medio februari meldt werknemer zich ziek, waarna zij van een van de bestuursleden een e-mail krijgt toegezonden waarin onder meer wordt aangegeven dat zij het meningsverschil met het bestuur laat escaleren, waar de kinderen de dupe van zijn geworden. Werknemer dient begin maart 2023 een officiële klacht in bij het bestuur, waarin zij aangeeft dat er sprake is van een angstcultuur en roept het bestuur op tot het nemen van maatregelen. Na een gesprek met twee bestuursleden, waarvan werknemer een heimelijke opname heeft gemaakt, ontvangt zij het bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet en dat deze op 30 juni 2023 van rechtswege zal eindigen. Naar het oordeel van het bestuur wordt de arbeidsovereenkomst

voor bepaalde tijd niet voortgezet omdat werkneemster niet voldoet aan de functie-eisen en er sprake was van disfunctioneren. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het niet voortzetten van het dienstverband het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van twee bestuursleden, te weten het sturen van seksueel getinte WhatsApp-berichten (waaronder een 'dickpic') en intimiderende uitlatingen in een e-mailbericht. Werkneemster verzoekt de kantonrechter naast toekenning van de transitievergoeding werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 18.949,31 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever niet aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van disfunctioneren. Wel was er duidelijk sprake van spanningen tussen partijen. De manier waarop werkgever daarmee is omgegaan acht de kantonrechter ernstig verwijtbaar. Met name de e-mail van medio februari 2023 van een van de bestuurders aan werkneemster na haar ziekmelding is, gezien de druk die daarvan uitgaat, uitermate ongepast, net als de grensoverschrijdende WhatsApp-berichten van een andere bestuurder die bovendien door werkgever ter zitting zijn gebagatelliseerd door ze te beschrijven als een onhandige flirtpoging hetgeen gezien de aard van de berichten een misplaatste beschrijving daarvan is. Werkgever treft het verwijt niet aan enig herstel van vertrouwen te hebben gewerkt door bijvoorbeeld serieus en constructief met werkneemster in gesprek te gaan in plaats van haar min of meer direct te laten weten dat zij niet meer kon blijven. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 9.476 bruto en de transitievergoeding op € 921,14 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13609

Zaaknummer: 10726664 AO VERZ 23-113

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: K.E. de Vries en D.M. Awaldalla

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:668 BW; 7:673 lid 9 BW