

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 34, 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

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2389](#) 23-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2390](#) 23-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2392](#) 23-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2394](#) 23-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2393](#) 23-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2096](#) 27-06-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:948](#) 25-06-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2272](#) 25-06-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1673](#) 18-06-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1382](#) 21-05-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:250](#) 14-02-2023

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:8398](#) 08-08-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3456](#) 08-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7481](#) 06-08-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4203](#) 05-08-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5482](#) 05-08-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:5092](#) 01-08-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:5091](#) 01-08-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4656](#) 01-08-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4736](#) 31-07-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:4858](#) 24-07-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4844](#) 24-07-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4355](#) 24-07-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6750](#) 22-07-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6856](#) 22-07-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6880](#) 22-07-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6740](#) 19-07-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6866](#) 19-07-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4254](#) 18-07-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6606](#) 16-07-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4224](#) 16-07-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4144](#) 15-07-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4142](#) 12-07-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5504](#) 10-07-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7376](#) 27-06-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7459](#) 25-06-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:3866](#) 25-06-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:6061](#) 20-06-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5506](#) 13-06-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5502](#) 05-06-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3133](#) 14-05-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:3947](#) 03-05-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7750](#) 08-11-2023

RECHTSPRAAK

Beveiligingsbedrijf valt onder werkingssfeer avv-cao Particuliere Beveiliging. Werkgever heeft verkeerde cao toegepast en wordt veroordeeld tot betaling aan werknemer van € 6.943,54 aan achterstallig salaris.

Feiten

Werknemer is van 6 december 2022 tot en met 17 juni 2023 als oproepkracht werkzaam geweest bij werkgever in de functie van beveiligers. Werknemer vordert veroordeling van werkgever tot betaling van € 7013,78 aan achterstallig loon. Werknemer stelt zich kort gezegd op het standpunt dat werkgever de verkeerde cao op de arbeidsovereenkomst heeft toegepast. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is namelijk de algemeen verbindend verklaarde cao Particuliere Beveiliging (hierna: cao PB) van toepassing en niet de door werkgever gehanteerde cao Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche (hierna: cao EHB), aldus werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkgever een beveiligingsbedrijf uitoefent dat onder de werkingssfeer van de cao PB valt. Dit betekent dat de cao PB van toepassing is op de arbeidsovereenkomst die partijen hebben gesloten en dat werkgever de verkeerde cao heeft toegepast. De kantonrechter komt op basis daarvan tot de slotsom dat werkgever een bedrag van in totaal € 7878,54 zou moeten betalen. Werknemer heeft zelf gesteld dat de bedragen van € 110 ('bruine kip') en € 825 ('Rooie jan') die hij van de opdrachtgever van werkgever heeft ontvangen hierop in mindering strekken, zodat een vordering van € 6.943,54 resteert. Uit coulance heeft werknemer vervolgens nog een bedrag van € 250 in mindering gebracht als vergoeding van de onkosten voor de bedrijfsauto van werkgever. Dit resulteert in een door werkgever te betalen bedrag van € 6.693,54. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot betaling hiervan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3947

Zaaknummer: 10721245 \ CV EXPL 23-2795

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

Advocaten: J. Boelhouwer

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsverhouding tussen twee vakantieparkbeheerders en werkgever te kwalificeren als arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft niet voldaan aan aanzegverplichting en is aan beide werknemers aanzegvergoeding van € 5000 verschuldigd.

Feiten

Twee werknemers zijn vanaf 1 februari 2023 voor Ursemmerhof B.V. werkzaam op het gebied van beheer en technisch onderhoud van het vakantiepark. Ursemmerhof heeft van 4 april 2023 tot 15 december 2023 betalingen aan werknemers gedaan van in totaal € 33.000. Werknemers verzoeken Ursemmerhof te veroordelen tot betaling van een vergoeding van € 5.000 bruto aan ieder, wegens het niet nakomen van de aanzegverplichting.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Kwalificatie

Allereerst is tussen partijen in geschil of sprake is van een arbeidsovereenkomst of van een overeenkomst van opdracht. Werknemers hebben sinds 1 februari 2023 werkzaamheden voor Ursemmerhof verricht, bestaande uit het beheer en technisch onderhoud van het vakantiepark. Werknemers hebben aangevoerd dat zij niet vrij waren te bepalen op welke wijze en tijden zij hun werkzaamheden verrichtten; er moest altijd een beheerder op het park beschikbaar zijn en de taken werden met de andere beheerder onderling verdeeld. Ook hebben zij aangevoerd dat het uitvoeren van de werkzaamheden onder instructie van de operationeel manager ging. Verder hebben werknemers aangevoerd dat de functie van beheerders van het vakantiepark is ingebed in de onderneming van Ursemmerhof en dat dit ook blijkt uit het feit dat met de andere beheerder een arbeidsovereenkomst bij een zusteronderneming is gesloten. Ook hebben werknemers aangevoerd dat zij hun werk persoonlijk verrichtten en is niet gebleken dat zij zich mochten laten vervangen. Het voorgaande is niet weersproken door Ursemmerhof. Werknemers hebben ten slotte aangevoerd dat zij zichzelf niet als ondernemer zagen en zich niet als zodanig presenteerden.

Zij hadden geen KVK-inschrijving en geen btw-nummer. Werknemers woonden voorts in een dienstwoning van Ursemmerhof en kregen een bedrijfsauto ter beschikking, zodat zij zelf geen investeringen hoefden te doen en er dus geen sprake was van een ondernemersrisico. Op basis van het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat tussen partijen sprake was van een arbeidsovereenkomst.

Aanzegvergoeding

Nu Ursemmerhof niet aan haar aanzegverplichting heeft voldaan is zij werknemers een vergoeding verschuldigd, gelijk aan één maand loon, zijnde € 5000 bruto per werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:6061

Zaaknummer: 11015522 \ AO VERZ 24-23

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: T.H.T.T. Nguyen en R. Schepers

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot herstel arbeidsovereenkomst afgewezen. Loonwaarde benutbare mogelijkheden van werknemer gewaardeerd op minder dan 65%. UWV heeft op goede gronden geoordeeld dat werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en herplaatsing niet mogelijk is.*Feiten*

Werknemer was sinds 1986 werkzaam voor de Belastingdienst. De laatste jaren was hij werkzaam voor 28 uur per week als behandelfunctionaris van bezwaarzaken, waarbij hij veel achter de computer werkte. Werknemer heeft een chronische oogandoening (retinitis pigmentosa). Vanwege deze problematiek heeft werknemer zich op 14 mei 2014 ziek gemeld. In 2015 is werknemer hersteld verklaard. Op 2 januari 2018 heeft werknemer zich weer ziek gemeld. In augustus 2018 heeft de arbo-arts een FML opgesteld. Op 10 september 2018 is een arbeidsdeskundige rapportage opgesteld door een arbeidsdeskundige. Hierin wordt onder meer geconcludeerd dat werknemer vanwege zijn beperkingen een productiviteit van circa 60% heeft. Op 3 december 2018 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld. Op 11 april 2019 heeft werknemer een WIA-uitkering aangevraagd. In verband met de WIA-aanvraag heeft een verzekeringsgeneeskundig onderzoek plaatsgevonden en is tevens een arbeidsdeskundig rapport opgemaakt. In dit rapport d.d. 6 juni 2019 is onder meer opgenomen dat werknemer niet geschikt is voor maatgevende arbeid, dat geen functies geselecteerd kunnen worden die werknemer zou kunnen verrichten en dat geen verdien capaciteit vastgesteld kan worden. Het arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld op 100%. Het UWV heeft met ingang van 20 juni 2019 aan werknemer een IVA-uitkering toegekend. De Belastingdienst heeft, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst bij brief van 27 maart 2020 opgezegd tegen 31 juli 2020. Op verzoek van werknemer heeft een verzekeringsgeneeskundige een actueel medisch oordeel afgegeven. De verzekeringsgeneeskundige heeft werknemer op 11 september 2020 gezien en zijn bevindingen vastgelegd in een rapport van 28 september 2020. Hierin wordt onder meer geconcludeerd dat werknemer ongeveer 20 uur per week kan werken, dat de werkplek optimaal aangepast dient te zijn aan zijn visuele handicap en dat aannemelijk is dat controle van het werk van werknemer door derden nodig is om fouten ten gevolge van de visuele beperking te corrigeren. Uit de rapportage van de arbeidsdeskundige

van 9 oktober 2020 volgt dat werknemer, onder de in het rapport beschreven voorwaarden, mogelijk deels geschikt te achten is voor het eigen werk. Werknemer verzoekt primair de Belastingdienst te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen. De kantonrechter heeft in de tussenbeschikking geoordeeld dat op basis van de laatste twee rapporten niet kan worden uitgesloten dat er voor werknemer toch nog benutbare mogelijkheden zijn in aangepast eigen werk. Duidelijkheid over de loonwaarde van de benutbare mogelijkheden is echter wel een vereiste, voordat eventueel kan worden overgegaan tot het herstellen van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft het daarom nodig geacht op dit punt een deskundigenbericht in te winnen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de deskundigenrapporten van Schipper en Van der Helm moet ervan worden uitgegaan dat werknemer met de nodige (werkplek)aanpassingen en voorzieningen de functie van bezwaarbehandelaar kan uitoefenen, waarbij het kunnen leveren van een voldoende hoog handelingstempo een knelpunt is. De loonwaarde van het door werknemer laatstelijk (in 2018) verrichte werk moet volgens deskundige Janssen op 9,00% worden gewaardeerd. Nadat alle door Van der Helm geadviseerde aanpassingen en het gebruik van alle geadviseerde voorzieningen zijn doorgevoerd, wordt de loonwaarde door Janssen (globaal en met de nodige voorbehouden) geschat op 27,34 % tot 72,91%, afhankelijk van de kwaliteit die hij in zijn werk kan genereren. Volgens de door het UWV gehanteerde "Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter" is sprake van een redelijk re-integratieresultaat als de werknemer werkzaam is in arbeid waarbij 65% of meer van het oorspronkelijke loon kan worden verdiend. In het licht van deze maatstaf komt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet voor herplaatsing in zijn oude functie in aanmerking. Hoewel het door Janssen genoemde maximumpercentage van 72,91% uitgaat boven het genoemde percentage van 65%, lijkt het niet reëel om uit te gaan van een kwaliteitspercentage van 100% (waarop het percentage van 72,91 is gebaseerd). Daarbij speelt mee dat er de komende jaren een toename van de beperkingen wordt verwacht. Ook kan niet worden voorbijgegaan aan het feit dat de Belastingdienst de kwaliteit van het werk van werknemer in 2018 als matig (en dus zeker niet met 100%) heeft beoordeeld. De slotsom is dat de loonwaarde van de benutbare mogelijkheden van werknemer op minder dan 65% wordt gewaardeerd en dat het UWV op goede gronden heeft geoordeeld dat werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en herplaatsing in passende arbeid niet mogelijk is. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3133

Zaaknummer: 8694050 \ EJ VERZ 20-419

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: I.J.A.J. Hanssen en G.E.C. van Brenk

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt in strijd met re-integratieverplichtingen door nog geen medewerking te geven aan advies bedrijfsarts om mediation in te zetten. Werkgever gerechtigd tot loonopschorting, nu dat een minder ingrijpende maatregel is dan een loonstop.

Feiten

Werknemer is op 23 september 2019 bij Securitas Direct B.V. (hierna: Securitas) in dienst getreden als regiomanager. Werknemer heeft zich op 17 januari 2024 ziek gemeld. Securitas heeft het loon van werknemer opgeschort vanaf 14 mei 2024. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van Securitas tot betaling van het loon vanaf 14 mei 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bedrijfsarts heeft in het kader van de arbeidsongeschiktheid van werknemer in een aantal adviezen waaronder die van 13 maart, 29 maart en 19 juni 2024 aangegeven dat er gesprekken tussen partijen tot stand dienen te worden gebracht en dat als dit niet zal leiden tot goede afspraken mediation kan worden ingezet. Er heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden op 15 maart 2024. Dit gesprek is niet vruchtbaar geweest. Conform de adviezen van de bedrijfsarts dient daarom de mediation zo spoedig mogelijk te worden opgestart. Gelet op het arrest van het Hof Den Haag van 14 februari 2023 (zie AR 2024-1044) kunnen het voeren van gesprekken en het meewerken aan mediation tot de re-integratieverplichtingen van de werknemer behoren. Nu werknemer nog geen medewerking heeft gegeven aan het advies van de bedrijfsarts om mediation in te zetten, handelt hij gelet op het bovengenoemde arrest in strijd met zijn re-integratieverplichtingen en was Securitas op grond van artikel 7:629 lid 3 BW gerechtigd het loon stop te zetten. Securitas heeft echter niet gekozen voor een loonstop maar voor een loonopschorting. Nu dit een minder ingrijpende maatregel is dan een loonstop, was Securitas gerechtigd voor deze sanctie te kiezen, hetgeen immers inhoudt dat het salaris zal worden nabetaald zodra werknemer aan zijn re-integratieverplichtingen zal voldoen. Het bovenstaande leidt tot de slotsom dat het vooralsnog aannemelijk is dat de rechter in een bodemprocedure zal oordelen dat Securitas gerechtigd was het loon van werknemer op te schorten. Afwijzing van de vordering volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:3866

Zaaknummer: 11112133 KK EXPL 24-349

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: S. Buzhu en J.M. Vrijaldenhoven

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Door mediation (advies bedrijfsarts) te weigeren, werkt arbeidsongeschikte werkneemster onvoldoende mee aan re-integratie. Hiermee is sprake van verwijtbaar handelen/nalaten. Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg terecht ontbonden op de e-grond.

Feiten

Werkneemster is in december 2012 bij werkgeefster (bedrijfscatering) in dienst getreden. Werkneemster vervulde laatstelijk de functie van cateringmedewerkster B. Op 30 januari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Nadat werkneemster een aantal keren door de bedrijfsarts is gezien, is zij uitgenodigd voor een voortgangsgesprek. Net voor het gesprek meldt werkneemster zich af. Hierna wordt werkneemster uitgenodigd voor een nieuw gesprek, waarbij werkgeefster waarschuwt dat het loon zal worden opgeschort als zij niet verschijnt. In de daaropvolgende periode mist werkneemster onder meer telefonische afspraken met de bedrijfsarts en wordt zij wederom gewaarschuwd voor een loonsanctie. In maart 2021 is werkneemster niet verschenen voor re-integratiewerkzaamheden en is zij onbereikbaar voor de bedrijfsarts en werkgeefster. Werkgeefster heeft op 22 maart 2021 een loonsanctie aan werkneemster opgelegd en haar opgeroepen voor re-integratiewerkzaamheden op 26 maart 2021. Ook die dag is werkneemster niet verschenen. De bedrijfsarts adviseert partijen een mediationtraject op te starten. Na verzoeken van werkgeefster hierover onbeantwoord te laten, laat werkneemster weten niet aan het traject mee te willen werken vanwege eerdere ervaringen met mediation. Bij brief van 14 mei 2021 heeft werkgeefster het loon van werkneemster stopgezet. De kantonrechter heeft op verzoek van werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster ontbonden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkneemster onvoldoende heeft meegewerkt aan haar re-integratie. Zo weigerde zij per 19 maart 2021 een aanvang te maken met haar re-integratiewerkzaamheden voor twee tot drie uur per week. Hierdoor is een patstelling

ontstaan. Op 7 april 2021 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat er sprake was van een (door werknemer ervaren) verstoorde arbeidsverhouding en mediation geadviseerd. Werkgeefster heeft vervolgens de bestaande loonstop opgeheven, het achterstallig loon uitbetaald en werknemer verschillende keren – tevergeefs – verzocht in te stemmen met mediation en een keuze te maken uit de aangeboden mediators. Werknemer is dat blijven weigeren. Dat zij kennelijk in de privésfeer geen goede ervaring met mediation had, doet niet af aan haar verplichting om als goed werknemer wel mee te werken aan mediation met haar werkgever. Indien werknemer van mening was dat de aan haar gerichte brieven waarin met een loonsanctie werd bedreigd te intimiderend waren, had zij dat in de mediation gesprekken aan de orde kunnen stellen. Het hof acht de toonzetting van die brieven van werkgeefster – waarin veelal eerst met een loonsanctie werd bedreigd als werknemer niet op een afspraak was verschenen – niet dusdanig intimiderend dat het deelnemen aan mediation niet langer van haar kon worden gevergd. Nu werknemer had moeten meewerken aan mediation, is de loonstop van 14 mei 2021 terecht opgelegd. Het hof is van oordeel dat er op dat moment sprake was van verwijtbaar handelen dan wel nalaten door werknemer wegens het onvoldoende meewerken aan haar re-integratie, zodanig dat van werkgeefster niet kon worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst nog langer zou voortzetten. Het opzegverbod tijdens ziekte staat hier niet aan ontbinding in de weg. Gelet op het voorgaande heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst dan ook terecht ontbonden op de e-grond. Bekrachtiging van de beschikking van de kantonrechter Rotterdam van 13 oktober 2021 volgt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-02-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:250

Zaaknummer: 200.305.788/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en J.S. Honée

Advocaten: Pershad, S. S. Pershad en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek werknemer tot herstel arbeidsovereenkomst na opzegging met toestemming UWV. Geen sprake van opzegverbod bij ziekte. Afspiegelingsbeginsel juist toegepast door werkgeefster. Werkgeefster heeft voldoende gedaan aan herplaatsingsinspanningen.

Feiten

Werknemer was sinds september 2009 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer per 29 februari 2024 opgezegd, nadat zij daarvoor toestemming had gekregen van het UWV. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te herstellen. Hij stelt in deze procedure dat de toestemming van het UWV onterecht is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen sprake van opzegverbod bij ziekte

Dat werknemer op dit moment arbeidsongeschikt is staat niet ter discussie. Het gaat om de vraag of hij dat was vóór indiening van het verzoek door werkgeefster bij het UWV. Omdat werknemer zich op het standpunt stelt dat hij op dat moment ziek was en daarom de toestemming niet had mogen worden verleend, ligt het op zijn weg om dat te bewijzen. De kantonrechter vindt dat hij dat niet genoeg heeft gedaan. Zo heeft werknemer geen verklaring van een medisch deskundige overgelegd die zijn standpunt bevestigt. In het verslag van de Arbodienst staat juist dat werknemer per 20 oktober 2023 volledig hersteld is gemeld en dat werknemer daarmee heeft ingestemd. Ook heeft hij vanaf oktober 2023 tot 12 december 2023 fulltime gewerkt. Er was daarmee geen sprake van een opzegverbod.

Afspiegelingsbeginsel juist toegepast

Werknemer stelt zich voorts op het standpunt dat het afspiegelingsbeginsel niet juist is toegepast. Volgens werknemer zijn ten onrechte bepaalde functies niet uitwisselbaar geacht

met zijn functie. De kantonrechter oordeelt echter dat werkgeefster afdoende heeft aangetoond dat er geen sprake is van uitwisselbaarheid met de door werknemer genoemde functies. De door werkgeefster besproken verschillen tussen de functies duiden op niet-uitwisselbare functies. Het had op de weg van werknemer gelegen om uit te leggen waarom de argumenten van werkgeefster niet kloppen, maar dat heeft hij niet althans onvoldoende gedaan.

Herplaatsing

Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Op het moment van de aanvraag had werkgeefster vacatures voor drie functies. Een van die functies is door werknemer afgewezen, omdat hij dan minder zou gaan verdienen. De overige twee functies vergen heel andere vaardigheden en een ander diploma dan waar werknemer over beschikt. Werkgeefster hoefde daarom deze functies niet aan te bieden aan werknemer. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4144

Zaaknummer: 11081286 \ UE VERZ 24-117

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: M. Tas en G.B.M. Zuidgeest

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling aanzegvergoeding, transitievergoeding, achterstallig vakantiegeld en openstaande vakantiedagen.

Feiten

Werknemer werkte bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zijn laatste contract liep af op 1 januari 2024. Op de arbeidsovereenkomst is de algemeen verbindend verklaarde Cao Retail non-food 2023/2024 (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer werkte op grond van zijn arbeidsovereenkomst 40 uur per week en had conform de cao recht op 25 vakantiedagen per jaar. Op 2 januari 2024 ontving hij een e-mail van zijn leidinggevende, waarin werd aangegeven dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Werknemer verzoekt in deze procedure betaling van de aanzegvergoeding, transitievergoeding, achterstallig vakantiegeld en uitbetaling van negen vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW niet op tijd heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft tegen de verzochte aanzegvergoeding als zodanig geen verweer gevoerd, anders dan dat zij zich niet bewust was van die verplichting. Het bedrag van € 2.250 bruto wordt daarom toegewezen. Werkgeefster heeft ook tegen de verzochte transitievergoeding als zodanig geen verweer gevoerd, anders dan dat zij zich niet bewust was van die verplichting. Het bedrag van € 810 bruto wordt daarom toegewezen. Het door werknemer gevorderde vakantiegeld van € 1.260 bruto wordt op zichzelf niet betwist en kan daarom worden toegewezen. Over de nog resterende vakantiedagen verschillen partijen van mening. Werkgeefster stelt dat werknemer achttien dagen vakantie heeft opgenomen en werknemer stelt zich op het standpunt dat dit er zestien zijn. De kantonrechter overweegt dat het op de weg van de werkgever ligt om een administratie te voeren waaruit de registratie en/of opname van vakantiedagen blijkt. Werkgeefster heeft die echter niet overgelegd of op enige andere manier aangetoond dat er minder dan negen vakantiedagen resteren. De kantonrechter wijst daarom het door werknemer verzochte bedrag van € 1009,21 bruto toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4142

Zaaknummer: 10963039 \ UE VERZ 24-55

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: T.S. Brinkman en E.R. Chel

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Manager die tijdens personeelsuitje op Malta meerdere vrouwelijke collega's onzedelijk betast, handelt ernstig verwijtbaar. Gedragingen werknemer tasten lichamelijke integriteit en waardigheid van collega's aan, alsmede veiligheid op de werkvloer. Ontbinding arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds augustus 2015 in dienst van STAR Group Nederland B.V. (hierna: STAR) als Delivery manager. STAR maakt deel uit van TSG. Van 15 tot en met 17 september 2023 heeft TSG een personeelsuitje gehouden op Malta. Daarbij waren werknemers van STAR en andere TSG-labels aanwezig, onder wie werknemer. Op 17 september 2023 heeft een HR-manager bij STAR aan de CEO van TSG gemeld dat werknemer haar onzedelijk heeft betast in club Toy Room Malta in de nacht van 16 op 17 september 2023. Hierover is op 17 september 2023 een gesprek gevoerd met werknemer. Werknemer is diezelfde dag op non-actief gesteld. Vervolgens heeft STAR meldingen ontvangen van vier andere medewerkers dat werknemer ook hen onzedelijk heeft betast in Toy Room Malta. STAR heeft onderzoek gedaan naar de meldingen. STAR verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- dan wel i-grond. Bij tussenbeschikking van 10 april 2024 (zie AR 2024-0544) is STAR toegelaten te bewijzen dat werknemer collega's heeft betast in Toy Room Malta in de nacht van 16 op 17 september 2023.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat STAR is geslaagd in haar bewijsopdracht, zodat is komen vast te staan dat werknemer collega's heeft betast. Een medewerkster heeft verklaard dat werknemer haar van achteren heeft gegrepen en haar bij haar schaamstreek heeft aangeraakt. Twee andere medewerkers hebben verklaard dat werknemer hun jurkje omhoog heeft getild. Bij een andere medewerkster heeft werknemer de billen betast. Ook heeft hij bij een medewerkster tegen haar wil aan het voorstuk van haar bh getrokken. De verklaringen van deze medewerkers, alsmede de verklaring van een andere collega die heeft gezien dat werknemer een van de medewerkers betastte, komen de kantonrechter oprecht voor.

Daartegenover staat slechts de verklaring van werknemer zelf dat hij zich niet schuldig heeft gemaakt aan de verwijten die hem worden gemaakt. In rechte moet het er daarom voor worden gehouden dat werknemer zich heeft misdragen door tegen hun wil vijf collega's onzedelijk te betasten dan wel hun kledingstukken op te tillen of er aan te trekken. Dit levert verwijtbaar handelen van werknemer op. De arbeidsovereenkomst wordt daarom op de e-grond ontbonden. De gedragingen van werknemer tasten de lichamelijke integriteit en waardigheid van collega's aan. Het tast ook de veiligheid op de werkvloer aan. Invoelbaar is dat (vrouwelijke) collega's zich niet langer veilig voelen als werknemer in de buurt is. Daarnaast weegt mee dat het niet om één incident gaat, maar dat werknemer zich tegenover meerdere collega's heeft misdragen. Alles afwegende oordeelt de kantonrechter dat de gedragingen van werknemer zelfs *ernstig* verwijtbaar handelen opleveren. In dat verband merkt de kantonrechter nog op dat de naar zeggen van werknemer losse bedrijfscultuur binnen STAR, waarbij grove, harde, zwarte humor over mannen en vrouwen aan de orde van de dag zou zijn – wat daar verder van zij – niets aan voormeld oordeel afdoet en geen enkele rechtvaardiging kan vormen voor de bewezen geachte gedragingen van werknemer. Er wordt geen rekening gehouden met de opzegtermijn en werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5482

Zaaknummer: 10838015 AZ VERZ 23-66

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: E.A.V. van Dam en Y.H.M. van Mierlo

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

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer tot toekenning voorschot op vergoeding van materiële schade als gevolg van een arbeidsongeval, wordt afgewezen. Omvang schade kan niet zonder nader onderzoek worden vastgesteld. Daarvoor leent kortgedingprocedure zich niet.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2017 bij werkgever in dienst getreden als natuursteenbewerker. Op 14 november 2017 heeft een arbeidsongeval plaatsgevonden waarbij een stenen keukenblad op het linker onderbeen van werknemer terecht is gekomen, wat resulteerde in een dubbele onderbeenbreuk en een enkelfractuur. Na zijn ziekmelding op 15 november 2017 ontving hij een ziektewetuitkering, gevolgd door een WIA-uitkering vanaf 13 november 2019. Hij ontvangt nog steeds een WIA-uitkering op basis van 80%-100% arbeidsongeschiktheid en een aanvullende bijstandsuitkering. Bij vonnis van 20 december 2019 is geoordeeld dat werkgever op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk is voor de schade die werknemer heeft geleden en nog zal lijden als gevolg van het arbeidsongeval. Op 16 april 2021 hebben partijen een regeling getroffen, waarbij werkgever € 14.500 aan werknemer betaalde. Bij vonnis van de rechtbank Rotterdam van 3 november 2023 heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat de klachten en beperkingen van werknemer het gevolg zijn van het bedrijfsongeval. De kantonrechter heeft daarnaast een bedrag van € 20.000 aan immateriële schadevergoeding toegewezen. Werknemer heeft werkgever in een bodemprocedure gedagvaard teneinde zijn materiële schade vergoed te krijgen. Werknemer heeft op 10 april 2024 executoriaal beslag onder ING gelegd en op 6 mei 2024 heeft ING € 24.528,75 overgemaakt naar ING Derdenbeslagen. Bij vonnis van 17 mei 2024 is geoordeeld dat daarmee te veel was geïnd en dat werknemer een bedrag van € 13.581,27 moest terugbetalen. Op 22 mei 2024 heeft werknemer conservatoir eigenbeslag gelegd op de vordering van € 13.581,27 die werkgever op hem heeft. In conventie eist werknemer een voorschot van € 50.000 voor door hem geleden materiële schade. In reconventie eist werkgever onder meer opheffing van het op 22 mei 2024 gelegde conservatoir eigenbeslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vordering werknemer leent zich niet voor behandeling in kort geding

De kantonrechter is van oordeel dat de vordering van werknemer zich niet leent voor behandeling in kort geding. Vooropgesteld wordt dat de aansprakelijkheid van werkgever voor het arbeidsongeval en het causaal verband tussen de klachten en beperkingen van werknemer en het arbeidsongeval voorlopig voldoende vaststaan. De kantonrechter baseert dit op de twee eerdere vonnissen van de rechtbank Rotterdam. Voor toewijzing van het door werknemer gevorderde voorschot dient ook de omvang van de door werknemer gestelde schade voldoende aannemelijk te zijn. Gegeven de uiteenlopende standpunten van partijen over de materiële schade die werknemer als gevolg van het arbeidsongeval zou hebben geleden, kan de omvang van de materiële schade niet eenvoudig worden vastgesteld zonder nader onderzoek, waarvoor de kortgedingprocedure zich naar haar aard niet leent. Bovendien is terughoudendheid geboden bij het toewijzen van een voorschot vanwege het restitutierisico en is het spoedeisend belang van werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt. Daarom wordt het gevorderde voorschot op vergoeding van de materiële schade afgewezen.

Eigenbeslag wordt niet opgeheven

De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat werkgever aansprakelijk is voor het arbeidsongeval en dat er een causaal verband bestaat tussen de klachten en beperkingen van werknemer en het ongeval. Dat werknemer wel enige schade heeft geleden, acht de kantonrechter dan ook aannemelijk. Het feit dat de exacte omvang van de schade in deze kortgedingprocedure niet kan worden vastgesteld, betekent niet dat werknemer in het geheel geen aanspraak heeft op schadevergoeding. Dit zal verder moeten worden onderzocht in de bodemprocedure. De vordering van werknemer is voorts niet summierlijk ondeugdelijk. Ten aanzien van de door werkgever gestelde onnodigheid van het beslag wordt overwogen dat niet is gebleken dat werkgever voldoende zekerheid heeft gesteld. Het door werknemer op 22 mei 2024 gelegde conservatoire eigenbeslag wordt dan ook niet opgeheven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6880

Zaaknummer: 11127532 VV EXPL 24-275

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: M.W. Fakiri en F.L.P. Vulto

Wetsartikelen: 7:658 BW, 705 lid 2 Rv en 21 Rv

RECHTSPRAAK

Hogeschool Rotterdam ontslaat ten onrechte ondersteunend medewerker op staande voet tijdens ziekte. Toekenning transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Billijke vergoeding wordt gematigd tot nihil.

Feiten

Werknemer is op 25 mei 2021 in dienst getreden bij de Stichting Hogeschool Rotterdam (hierna: de Hogeschool) in de functie van ondersteunend medewerker. Op 25 maart 2024 is hij op staande voet ontslagen. De Hogeschool heeft het ontslag op staande voet bevestigd in een brief van 27 maart 2024. De redenen voor het ontslag hangen samen met de verplichtingen die werknemer heeft in het kader van ziekte en re-integratie. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de Hogeschool benadrukt dat zij werknemer vooral kwalijk neemt dat hij tegen haar heeft gelogen. Werknemer is het niet eens met het ontslag en heeft aangegeven dat hij inmiddels berust in de beëindiging van het dienstverband, maar wel nog betaling van een drietal vergoedingen vordert. De grondslag voor die vorderingen is dat er geen reden was voor een ontslag op staande voet. De Hogeschool is van oordeel dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet, gegeven de omstandigheden, een te vergaande maatregel is geweest. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad geldt voor de situatie waarin een werknemer ziek is en volgens de werkgever niet aan de controlevoorschriften voldoet, dit in beginsel geen dringende reden kan opleveren. Daarvan kan echter wel sprake zijn als er bijkomende omstandigheden zijn. De Hogeschool was vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid van werknemer op 9 november 2022 bekend met zijn (alcoholverslavings)problematiek. Ook is vast komen te staan dat werknemer tot zijn ziekmelding goed functioneerde en dat de Hogeschool er alles aan heeft gedaan om hem te begeleiden na zijn ziekmelding. De teleurstelling van de Hogeschool ten aanzien van het verloop van het re-integratietraject is daardoor op zich invoelbaar. Bij problematiek rondom ziekte heeft een werkgever echter een zwaardere zorgplicht richting werknemer. Het had

daarom op de weg van de Hogeschool gelegen om duidelijker aan te geven wat zij van werknemer verwachtte en welke mogelijke consequenties het niet voldoen aan die verwachtingen zou hebben. Zo verwijt de Hogeschool werknemer dat hij een keer niet is verschenen bij de bedrijfsarts en een keer niet bij de arbeidsdeskundige. Voor die verwijten geldt dat de Hogeschool het loon had kunnen (en moeten) opschorten. Daarnaast verwijt de Hogeschool werknemer gemotiveerd dat hij niet eerlijk is geweest over zijn contacten met Solutions en dat hij door zijn handelwijze zijn re-integratie heeft vertraagd. Werknemer betwist dit maar stelt tegelijkertijd dat hij het traject niet zag zitten vanwege het feit dat hij dan een maand van huis zou zijn en het feit dat de kosten voor zijn rekening zouden komen. Voor wat betreft het verwijt dat werknemer zijn re-integratie daardoor (mogelijk) heeft vertraagd geldt dat het op de weg van de Hogeschool had gelegen om dat standpunt te onderbouwen met een oordeel van het UWV. Dit heeft zij niet gedaan. Bovendien had de Hogeschool voor dit verzuim de betaling van het loon stop kunnen zetten. Alhoewel haar kennelijk wel duidelijk was geworden dat het niet goed ging met werknemer, heeft zij in het vervolgesprek op 25 maart 2024 toch besloten om over te gaan tot ontslag op staande voet, hoewel zij een loonstop had aangekondigd. Op 25 maart was derhalve geen sprake van een dringende reden. Het ontslag op staande voet is ten onrechte gegeven. De Hogeschool is een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd. Ook heeft werknemer recht op de transitievergoeding. In beginsel komt werknemer ook een billijke vergoeding toe. Gelet op het verloop van de re-integratie tot dusver is echter aannemelijk dat De Hogeschool na 104 weken ziekte (dat is dus per 9 november 2024) waarschijnlijk zou zijn overgegaan tot het aanvragen van een ontslagvergunning en dat dan waarschijnlijk haar verplichting om het loon door te betalen zou stoppen. Mede gelet op de nog relatief korte duur van het dienstverband en het feit dat werknemer een gefixeerde schadevergoeding toekomt van € 11.155,29 bruto, alsmede de transitievergoeding, wordt aanleiding gezien de billijke vergoeding te bepalen op nihil.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6866

Zaaknummer: 11120112 VZ VERZ 24-5219

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: F.A. Verberk-Elich en mr. D.F.W. de Groot

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Ondubbelzinnige opzegging arbeidsovereenkomst door locatiemanager kinderopvang. Werkgever hoefde niet te twijfelen aan de wil van werknemer. Geen wedertewerkstelling en geen betaling loon.

Feiten

Werkneemster is op 21 februari 2022 in dienst getreden als locatiemanager bij een kinderopvangorganisatie, met een parttime dienstverband van 24 uur per week en een brutomaandsalaris van € 2.807,25. Op 20 maart 2024 stuurt werkneemster een e-mail naar werkgever, waarin zij haar dienstverband opzegt per 1 juni 2024. In de e-mail geeft zij aan moeite te hebben met de personeelsmethodiek en beperkte mogelijkheden in de kinderopvangbranche, en daarom wil zij overstappen naar de commerciële sector. Ze stelt voor de opzegtermijn te laten ingaan, maar pas haar dienstverband te beëindigen zodra zij een andere baan heeft. Als dit niet mogelijk is, zegt zij haar dienstverband per 1 juni 2024 op. Op 21 maart 2024 reageert werkgever via WhatsApp en stelt voor om de volgende dag over de inhoud van de e-mail te spreken. Op 26 maart 2024 herroept werkneemster haar opzegging in een e-mail vanwege nieuwe ontwikkelingen en het ontbreken van een schriftelijke bevestiging van werkgever. Op dezelfde dag bevestigt werkgever schriftelijk de beëindiging van het dienstverband per 1 juni 2024. Werkneemster is van mening dat zij de gevolgen van haar opzegging niet volledig kon overzien en dat werkgever had moeten controleren of haar wil en verklaring overeenstemden. Zij vordert dat zij na 1 juni 2024 weer wordt toegelaten tot haar werkzaamheden en dat haar loon wordt doorbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de e-mail van 20 maart 2024 een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van het dienstverband per 1 juni 2024 bevat. De tekst is helder en niet voor meerdere uitleg vatbaar. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat de zinsnede “of wellicht geen andere opties zijn” aangeeft dat zij niet daadwerkelijk wilde opzeggen, maar over andere mogelijkheden wilde praten. Werkneemsters argument dat zij wilde overleggen over andere mogelijkheden wordt door de kantonrechter niet gevolgd,

aangezien dit binnen de context van de opzegging niet aannemelijk is. Werkgever mocht de e-mail van 20 maart 2024 opvatten als een opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Vervolgens komt de vraag aan de orde of werkgever gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op deze verklaring van werknemer, dan wel had moeten onderzoeken of zij daadwerkelijk de bedoeling heeft gehad om ontslag te nemen. De kantonrechter acht het gerechtvaardigd dat werkgever op de verklaring van werknemer heeft vertrouwd zonder nader onderzoek, aangezien de opzegging stellig en goed onderbouwd was. Werknemer heeft ter zitting weliswaar gesteld dat zij vreesde voor haar gezondheid en dat zij met de e-mail van 20 maart 2024 bespreekbaar wilde maken dat zij zo niet verder wilde, maar dit blijkt niet uit haar mededelingen en dat heeft zij ook verder niet onderbouwd. Omdat een opzegging een eenzijdige rechtshandeling betreft, kan werknemer deze niet herroepen. De kantonrechter verwacht dat de opzegging als rechtsgeldig wordt beoordeeld en wijst daarom de vorderingen tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4254

Zaaknummer: 11109459 \ LV EXPL 24-26

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.C. de Graaff en E. van Es

Wetsartikelen: 7:672 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is in dienst getreden op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarna hij is benoemd als statutair bestuurder op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die eenmaal is verlengd. Het beroep van werknemer op de zogenoemde Ragetlie-regel slaagt.

Feiten

Werknemer is in 2016 in dienst getreden van werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer is in 2017 benoemd als statutair bestuurder van werkgever en in dat verband is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van drie jaar, die in 2020 is verlengd met een bepaalde tijd van drie jaar. Volgens werkgever is de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege geëindigd per 28 februari 2023, maar volgens werknemer had deze arbeidsovereenkomst moeten worden opgezegd. Werknemer heeft de rechtbank onder meer verzocht om werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding gelijk aan het loon dat hij bij regelmatige opzegging nog zou hebben ontvangen, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De rechtbank heeft de verzoeken van werknemer toegewezen omdat werkgever de arbeidsovereenkomst had moeten opzeggen met een overeengekomen opzegtermijn van 12 maanden, die op 15 april 2023 zou zijn gaan lopen en waardoor de arbeidsovereenkomst op 1 mei 2024 zou zijn geëindigd. Werkgever heeft hiertegen hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkgever heeft betoogd dat de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 maart 2023 van rechtswege is geëindigd. Het hof volgt werkgever daarin niet. Werknemer komt een beroep op de Ragetlie-regel toe. Het feit dat partijen in de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in het nadeel van werknemer als statutair bestuurder van werkgever zijn afgeweken van de beperking van de ketenregeling, maakt dit niet anders (art. 7:668a lid 7 BW). Werknemer was ten tijde van de ondertekening van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in maart 2017 nog niet benoemd als statutair bestuurder, maar werd dat pas in mei 2017. Daarbij ziet de

Ragelie-regel op de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, terwijl de ketenregeling betrekking heeft op de conversie van een reeks arbeidsovereenkomsten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Conversie is tussen partijen niet aan de orde, het gaat er volgens werkgever om dat de derde arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd, van rechtswege is geëindigd. Werknemer heeft er terecht op gewezen dat hij het aanbieden van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, gelet op de omstandigheden van het geval, niet heeft kunnen en mogen begrijpen als een verklaring van (de aandeelhouder van) werkgever gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens werknemer had hij bij zijn indiensttreding gevraagd om een vaste arbeidsovereenkomst en heeft hij die ook gekregen. Werkgever heeft tegelijkertijd met de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ook in concept een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verstrekt voor wanneer werknemer als statutair bestuurder zou worden benoemd. Werknemer heeft alleen gereageerd op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (als werknemer) omdat hij ervan uitging dat er voldoende tijd was om te praten over de volgens hem aparte aanvullende overeenkomst ('separate supplementary employment agreement') die per 1 maart 2017 zou ingaan en uiteindelijk pas op 10 april 2017 is ondertekend. Niet gebleken is dat de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op enig moment tijdens het dienstverband is opgezegd en tegen welke datum dat dan was of zou zijn geweest. Bovendien kon de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd pas vanaf de benoeming van werknemer als statutair bestuurder op 30 mei 2017 worden opgezegd in de zin van artikel 7:671 lid 1 sub e BW (met betrekking tot een bestuurder van een rechtspersoon). Onder rechtsgeldige opzegging in de zin van artikel 7:667 lid 4 BW kan, gezien de bescherming van de werknemer die door de wetgever in dat artikellid is bedoeld, geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden worden verstaan. De slotsom is dat, nu voldaan is aan de voorwaarden van de Ragelie-regel, de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die volgde op de eerdere arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd, niet van rechtswege per 28 februari 2023 is geëindigd. Aan werknemer komen een vergoeding toe wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2096

Zaaknummer: 200.335.119_01

Rechters: M.E. Smorenburg, A.L. Bervoets en A.J. van de Rakt

Advocaten: I.K.M. Hoffmann en K.J. Hillebrandt

Wetsartikelen: 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Ongeval tijdens werkzaamheden op een schip. Werkgever heeft voldaan aan de zorgplicht.

Feiten

Werknemer is op zaterdag 13 augustus 2022 tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden als opdrachtnemer voor Machinefabriek Rotterdam aan boord van het schip 'Navitas' bij het afdalen van een trap, toen hij aan het videobellen was, gevallen. Daarbij heeft werknemer zijn rechteronderbeen gebroken. De gemachtigde van werknemer heeft Machinefabriek Rotterdam aansprakelijk gesteld voor het ongeval. De aansprakelijkheidsverzekeraar van Machinefabriek Rotterdam, Ergo, heeft de aansprakelijkheid afgewezen. Werknemer verzoekt om voor recht te verklaren dat Machinefabriek Rotterdam aansprakelijk is voor de materiële en immateriële schade die hij lijdt en heeft geleden als gevolg van het bedrijfsongeval dat op 13 augustus 2022 heeft plaatsgevonden en dat Ergo gehouden is om de schade rechtstreeks aan hem te vergoeden. Daarnaast heeft werknemer verzocht om Machinefabriek Rotterdam te veroordelen in de kosten van het deelgeschil, begroot op € 8.232,84.

Oordeel

Het gaat om de vraag of Machinefabriek Rotterdam op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk is voor de schade die werknemer stelt te hebben geleden en thans nog lijdt als gevolg van het onderhavige arbeidsongeval. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer als gevolg van het ongeval zijn rechteronderbeen heeft gebroken. De vraag is of Machinefabriek Rotterdam heeft voldaan aan de zorgplicht. Machinefabriek Rotterdam heeft onbetwist gesteld dat werknemer zeer ervaren is, dat hij allerlei werkzaamheden voor Machinefabriek Rotterdam verrichtte en dat hij op geen enkele wijze te kennen heeft gegeven dat hij de klus niet zou kunnen verrichten of liever niet zou doen. Hij heeft de opdracht op zaterdag direct geaccepteerd en is kort daarna naar Machinefabriek Rotterdam gegaan voor het uitvoeren van de klus. De dag voor het ongeval had werknemer al in opdracht van Machinefabriek Rotterdam de oude waterpomp op het schip afgesloten en gedemonteerd en de nieuwe waterpomp geplaatst. De kantonrechter gaat dan ook voorbij aan de stelling van werknemer dat de opdracht niet tot zijn gebruikelijke werkzaamheden behoorde. Kort voor

het ongeval was werknemer de trap van het schip opgelopen om te zoeken naar de handleiding voor het aansluiten van de waterpomp. Toen hij die niet kon vinden, wilde werknemer de trap weer aflopen en is hij gevallen. Ondertussen was hij aan het videobellen met X. Machinefabriek Rotterdam heeft onbetwist gesteld dat de trap op het schip is gebouwd volgens de voorschriften van de Inspectie Leefomgeving en Transport en dat de trap was voorzien van maatregelen om uitglijden/vallen te voorkomen; de trap had een leuning en was voorzien van een antislipprofiel op elke trede. Uitgangspunt is dan ook dat de trap voldeed aan de daaraan te stellen eisen en dat Machinefabriek Rotterdam niet gehouden was om aanvullende veiligheidsmaatregelen ten aanzien van (het gebruik door werknemer van) de trap te treffen. Dat bij het betreden of afgaan van een trap, die op zichzelf veilig is, de nodige voorzichtigheid in acht moet worden genomen ligt zo voor de hand, ook in niet-werkgerelateerde situaties, dat een werkgever/opdrachtgever daarvoor niet apart hoeft te waarschuwen. Werknemer was bovendien bekend met de situatie op het schip. Tussen partijen staat vast dat werknemer altijd veiligheidsschoenen droeg tijdens zijn werkzaamheden voor Machinefabriek Rotterdam. Desondanks is werknemer op 13 augustus 2022 op sportschoenen aan het werk gegaan. Niet in geschil is dat de bewuste trap ook wordt gebruikt door de bewoners (met kinderen) van het schip tijdens een vaart. Zij dragen normale schoenen op het schip en bij het betreden van de trap. Verder is van belang dat de trap op 13 augustus 2022 droog was; het regende niet en het had de dag daarvoor ook niet geregend. Bovendien lag het schip stil in de werf. Van deining was dus geen sprake. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat Machinefabriek Rotterdam heeft voldaan aan de op haar rustende zorgplicht. De conclusie is dan ook dat de door werknemer verzochte verklaring voor recht dat Machinefabriek Rotterdam aansprakelijk is voor het ongeval wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6856

Zaaknummer: 10995348 VZ VERZ 24-2596

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: mr. J.C. van Oel en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Hoe moet de transitievergoeding worden berekend? Referteperiode en pensioencompensatie.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2012 als statutair directeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Compass Group. Het vaste salaris van werknemer bedroeg laatstelijk € 33.333,33 bruto per maand inclusief vakantietoeslag. Daarnaast ontving hij de maandelijkse toeslagen op de loonstrook vermeld als 'compens NN-B' en 'compens NN-B Bonus' (hierna: de pensioencompensatie) en nam hij deel aan een 'bonus scheme', het Deferred Annual Bonus Plan (DAB) en een Long Incentive Plan (LTI). In 2012 en 2013 zijn aan werknemer aandelenopties toegekend. Vanwege COVID-19 heeft Compass Group een beroep gedaan op overheidssteunregeling (NOW-regeling). Op 19 mei 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op de buitengewone aandeelhoudersvergadering (hierna: AvA) van 9 juni 2022 is besloten tot ontslag van werknemer als statutair bestuurder en tot opzegging van zijn arbeidsovereenkomst per 1 januari 2023. De AvA was aanvankelijk gepland op 30 mei 2022 (met een voorgenomen ontslag per 1 december 2022), maar is op verzoek van de advocaat van werknemer uitgesteld naar 9 juni 2022. Het ontslag is gegeven omdat werknemer op dat moment langer dan twee jaar wegens ziekte arbeidsongeschikt was. De loonbetalingsverplichting van Compass Group is geëindigd op 20 mei 2022. Vanaf zijn ziekmelding heeft werknemer geen bonus ontvangen. Werknemer heeft na zijn uitdiensttreding van Compass Group een transitievergoeding ontvangen van € 200.533,99 bruto. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om Compass Group, uitvoerbaar bij voorraad, te veroordelen tot het betalen van een aanvullende transitievergoeding van € 293.255,67 bruto. Uit hoofde van de bestreden beschikking heeft Compass Group nog een bedrag van € 10.186,81 bruto aan transitievergoeding nabetaald aan werknemer. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer bestrijdt de referteperiode voor de berekening van de variabele looncomponenten.

Het hof is van oordeel dat onverkorte toepassing van de wettelijke (en door Compass Group gehanteerde) referteperiode niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Of daarbij rekening moet worden gehouden met bonussen verschuldigd 'over' of 'in' een refertejaar kan in het midden blijven, nu werknemer aanspraak maakt op de benadering die het gunstigst voor hem uitpakt en Compass Group onbetwist heeft gesteld dat zij die benadering al heeft toegepast (bij haar berekening op basis van de bonussen betaald 'in' 2019, 2020 en 2021 in plaats van verschuldigd 'over' die jaren). Daarnaast is het hof van oordeel dat de pensioencompensatie ook geen loon in de zin van artikel 1 Besluit loonbegrip is. Het hof gaat ervan uit dat met het daarin genoemde bruto-uurloon het kale uurloon, als vergoeding voor de op basis van de arbeidsovereenkomst te verrichten arbeid, wordt bedoeld. Dat kan worden afgeleid uit het feit dat het loonbegrip in artikel 3 van het Besluit Loonbegrip en artikelen 4 en 5 Regeling looncomponenten met een limitatief aantal componenten wordt uitgebreid. Verder staat in de toelichting op het Besluit loonbegrip dat in het uurloon geen vergoedingen of toeslagen zijn meegenomen en dat de volgende looncomponenten niet tot het bruto-uurloon behoren: het werkgeverstaandeel in de pensioenpremie, de werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet, de auto en de onkostenvergoeding. Aangenomen moet worden dat dit slechts voorbeelden zijn en dat ook andere niet in de Regeling aangewezen looncomponenten niet tot het bruto-uurloon behoren. Het begrip 'bruto-uurloon' in het Besluit betreft daarmee een beperkt loonbegrip. Deze benadering sluit aan bij de bedoeling van de wetgever om een inzichtelijk en eenduidig systeem te creëren. Dat de pensioencompensatie vrij besteedbaar is, brengt in het voorgaande geen verandering omdat de wetgever in het Besluit met het begrip 'bruto-uurloon' een zodanig loonbegrip heeft gecreëerd, waarop slechts een beperkt aantal uitbreidingen worden toegepast. Voor de transitievergoeding geldt op grond van het Besluit loonbegrip en de Regeling daarmee een ander (juridisch) loonbegrip dan het in fiscale en sociaalzekerheidsrechtelijke wetgeving neergelegde loonbegrip.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2272

Zaaknummer: 200.333.328/01

Rechters: G.C. Boot, H.T. van de Meer en N. Kampert

Advocaten: C.E. Stratenus en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: artikel 3 Besluit loonbegrip

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is sprake van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Niet gebleken van ‘afgesproken’ arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf. Overeengekomen salaris bedraagt € 3200 bruto per maand.

Feiten

Werknemer is op 15 februari 2020 bij Facility Climate B.V. in dienst getreden als service/onderhoudsmonteur. In de van toepassing zijnde cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf (hierna: de cao) is bepaald dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het uitgangspunt is en dat een arbeidsovereenkomst alleen maar tijdelijk kan zijn als dat schriftelijk is afgesproken. Tussen partijen ontstaat in 2020 discussie over de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (standpunt werknemer) dan wel bepaalde tijd (standpunt Facility Climate), alsmede over de hoogte van het overeengekomen salaris. Werknemer heeft zich op 1 juli 2020 ziek gemeld. Bij e-mail van 10 augustus 2020 heeft Facility Climate werknemer geschreven dat de zijn arbeidsovereenkomst op 15 augustus 2020 eindigt. Werknemer heeft op 10 september 2020 een kortgedingdagvaarding uitgebracht. Hij vorderde onder meer door een bedrijfsarts te worden onderzocht, toegelaten te worden tot de overeengekomen werkzaamheden zodra hij in staat is te re-integreren en veroordeling van Facility Climate tot betaling van achterstallig loon en doorbetaling van loon. De vordering is bij kortgedingvonnis van 19 januari 2021 – bijna geheel – door de kantonrechter toegewezen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van Facility Climate bepaald dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn overeengekomen, die inmiddels is geëindigd, en een nettoloon van € 1900 per maand. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Op grond van de cao is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen rechtsgeldig als

deze schriftelijk is overeengekomen. In het onderhavige geval is niet komen vast te staan dat partijen een schriftelijke – en daarmee rechtsgeldige – arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben gesloten. De op 2 juli 2020 op verzoek van werknemer toegezonden arbeidsovereenkomst is weliswaar een overeenkomst voor bepaalde tijd, maar werknemer heeft daar meteen tegen geprotesteerd, zich op het standpunt stellend dat hij bij aanvang van het dienstverband een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft getekend maar niet heeft meegekregen. Nu de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen door Facility Climate is ondertekend, is geen sprake van een ‘afgesproken’ arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 13 lid 1 van de cao. Dit betekent dat de grieven van werknemer slagen en dat voor recht wordt verklaard dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Overeengekomen salaris

Facility Climate heeft het hof niet overtuigd van haar stelling dat een salaris van € 1900 netto per maand is overeengekomen en het hof gaat ervan uit dat dit € 3200 bruto was. Tegenover onvoldoende overtuigende, want inconsistente, verklaringen zijdens Facility Climate staan de verklaringen onder ede van werknemer zelf en zijn partner. Werknemer verklaart dat hij in zijn eerste week een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een brutosalaris van € 3200 heeft getekend (maar dat hij daarvan geen kopie heeft meegekregen) en dat hij een eerder door een ander bedrijf aangeboden jaarcontract met eenzelfde salaris naar het gesprek had meegenomen en heeft laten zien. De partner van werknemer heeft verklaard dat werknemer nooit een lager loon dan bij zijn vorige werkgever (zijnde € 3232 bruto) zou hebben aanvaard omdat zijzelf minder ging werken in verband met de zorg voor hun zoon. In de schriftelijke stukken valt naar het oordeel van het hof steun te vinden voor het standpunt van werknemer. Ook de door werknemer gevorderde verklaring voor recht dat een salaris van € 3200 bruto was overeengekomen wordt toegewezen. Facility Climate wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1382

Zaaknummer: 200.313.528/01

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en F.J. van de Poel

Advocaten: E. Weijer en M.L.E. Hol

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Hoger beroep van beschikking in incident (art. 223 Rv) betreffende loonvordering. Onvoldoende grond om vooruit te lopen op oordeel kantonrechter in bodemzaak, mede gelet op prognose dat nadere bewijslevering noodzakelijk is.

Feiten

Werknemer is in 1998 bij Bolidt Kunststoftoepassing B.V. (hierna: Bolidt KT) in dienst getreden. Op verzoek van Bolidt KT is hij in 2001 naar Amerika verhuisd en heeft hij een arbeidsovereenkomst getekend met Bolidt Cruise Control Corporation (hierna: BCC). In 2020 is werknemer teruggekeerd naar Nederland. In april 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Bij brief van 2 februari 2023 heeft BCC de arbeidsovereenkomst tussen BCC en werknemer opgezegd. Bij vonnis in kort geding van 26 april 2023 heeft de kantonrechter Bolidt KT onder meer veroordeeld tot betaling aan werknemer van € 12.598,94 netto per maand (met vakantiegeld en emolumenten) met ingang van de maand maart 2023 tot en met de datum waarop het dienstverband rechtsgeldig beëindigd is. Het door Bolidt KT ingestelde hoger beroep tegen het kortgedingvonnis is ingetrokken. Na de uitspraak van het hiervoor genoemde kortgedingvonnis heeft werknemer een bodemprocedure tegen Bolidt KT aangehangig gemaakt, waarin een van de vragen die moet worden beantwoord is of tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat (althans of de arbeidsovereenkomst tussen hen nimmer rechtsgeldig is geëindigd). Bij beschikking van 30 juni 2023 (zie AR 2023-0823) heeft de kantonrechter in het incident, conform verzoek Bolidt KT, Bolidt KT ontheven uit haar verplichting tot uitvoering van het kortgedingvonnis voor zover dat vonnis haar verplicht aan werknemer meer loon te betalen dan € 3605,32 bruto per vier weken. Naar het oordeel van de kantonrechter weegt het belang van Bolidt KT in verband met het restitutierisico wanneer het aan werknemer betaalde achteraf (deels) onverschuldigd mocht blijken te zijn, zwaarder dan het belang van werknemer. Tegen de beslissing in het incident en de daaraan ten grondslag gelegde overwegingen komt werknemer op in dit hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Bewijslevering noodzakelijk in bodemprocedure

De kantonrechter heeft tijdens de mondelinge behandeling in de bodemprocedure medegedeeld dat hij voor de beantwoording van de vraag of tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst waarschijnlijk bewijslevering noodzakelijk acht. Deze prognose van de kantonrechter is voor de beoordeling van het hoger beroep van belang. Nu deze prognose inhoudt dat bewijslevering nodig zal zijn, kan bezwaarlijk binnen het bestek van dit incident worden aangenomen dat in voldoende mate aannemelijk is dat tussen partijen nog steeds een arbeidsovereenkomst bestaat en het daarom gerechtvaardigd is vooruit te lopen op het oordeel van de rechter in de bodemzaak. De omstandigheid dat het hoger beroep tegen het kortgedingvonnis is ingetrokken en dat vonnis onherroepelijk is, leidt niet tot een ander oordeel, omdat in een kort geding geen bindende vaststelling van de rechtsverhouding van partijen kan plaatsvinden waaraan ook in een ander geding tussen dezelfde partijen gebondenheid bestaat.

Hoogte loondoorbetaling tweede ziektejaar

Tegenover het beroep van Bolidt KT op het wettelijke uitgangspunt van artikel 7:629 lid 1 BW heeft werknemer gesteld dat er geen enkele werknemer is geweest van Bolidt KT die tijdens ziekte, ook tijdens het tweede ziektejaar, slechts het wettelijke maximum heeft ontvangen. Ook op dit punt bestaat onvoldoende grond om vooruit te lopen op het oordeel van de rechter in de bodemzaak. Wel merkt het hof hierover op dat het standpunt van Bolidt KT vragen oproept. Na de aanvang van de ziekteperiode van werknemer op 25 april 2022 is aan werknemer 100% van zijn salaris doorbetaald (naar het hof begrijpt tot de datum waartegen BCC de arbeidsovereenkomst had opgezegd). Uit niets volgt dat aan werknemer destijds op enig moment kenbaar is gemaakt dat de doorbetaling van het volledige loon tijdens zijn ziekte na een jaar zou eindigen. Onbestreden is gebleven dat hierover van de zijde van Bolidt KT niets is aangevoerd in de kortgedingprocedure tussen partijen. Kennelijk heeft Bolidt KT eerst bij verweerschrift in eerste aanleg een beroep gedaan op het bepaalde in artikel 7:629 lid 1 BW. Deze bepaling heeft zij ook ten grondslag gelegd aan haar verzoek in het incident. Noch in haar spoedappèldagvaarding tevens memorie van grieven, noch in haar verweerschrift in eerste aanleg noch in haar verzoekschrift in het incident heeft Bolidt KT naar voren gebracht dat haar beleid inhoudt dat doorbetaling van loon tijdens ziekte boven het in artikel 7:629 lid 1 BW bepaalde maximum beperkt is tot het eerste ziektejaar. Bolidt KT heeft dat eerst gedaan bij de mondelinge behandeling in eerste aanleg. Niet alleen de inconsistentie van een en ander wekt verbazing, maar ook de omstandigheid dat, zoals gezegd, aan werknemer kennelijk niet op enig moment is meegedeeld dat doorbetaling van het volledige loon na een jaar ziekte zou eindigen, wat gelet op de eis dat Bolidt KT zich als goed werkgeefster heeft te gedragen wel op haar weg gelegen had.

Het hoger beroep van werknemer heeft geen succes. Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:948

Zaaknummer: 200.334.463/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M. Verkerk en G.J.J. Heerma van Voss

Advocaten: C.C. Roza en S.A. Tan

Wetsartikelen: 223 Rv en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Onregelmatigheidstoeslag en overwerkvergoeding behoren tot vakantieloon vrachtwagenchauffeur.

Feiten

Werknemer is van 1 november 2007 tot en met 30 april 2016 in dienst geweest van werkgeefster in de functie van chauffeur. Zijn normale arbeidsduur bedroeg 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst was de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. De cao van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 en die van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 bepaalden dat de werknemer tijdens vakantie het basisloon kreeg doorbetaald. Met ingang van 1 januari 2019 is de lopende cao gewijzigd doordat is bepaald dat toeslagen en vergoedingen voor overwerk deel gingen uitmaken van het vakantieloon. Werknemer heeft in een brief van 14 mei 2019 jegens werkgeefster aanspraak gemaakt op betaling van het gemiddelde aan overwerk en toeslagen over genoten vakantiedagen, berekend over de jaren 2013 tot en met 2017. Werkgeefster heeft deze vordering afgewezen. De kantonrechter heeft werkgeefster in eerste aanleg veroordeeld om aan werknemer te betalen een bedrag van € 3481,53 bruto ter zake van achterstallig loon. Daarbij heeft de kantonrechter geoordeeld dat de onregelmatigheidstoeslagen en overwerkvergoedingen onderdeel zijn geworden van het vakantieloon. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Onregelmatigheidstoeslag

Volgens werkgeefster heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat de onregelmatigheidstoeslagen onderdeel zijn geworden van het vakantieloon. Werkgeefster geeft onder meer aan dat de eendaagse nachtrit (waarvoor een toeslag gold) zo weinig voorkwam dat niet kan worden gesproken van een intrinsieke samenhang met de uitvoering van de taken die werknemer waren opgedragen in de arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding ontving. Werkgeefster legt de term ‘intrinsiek’ uit als een wezenlijk

onderdeel van de taken uit de arbeidsovereenkomst. Het is naar het oordeel van het hof echter niet de vraag of de toeslag een wezenlijk onderdeel vormt voor de vergoeding van de betreffende taken maar of de toeslag is bedoeld voor een last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van, in dit geval, de nachtritten. Deze nachtritten maken deel uit van de taken die aan werknemer zijn opgelegd – ook wanneer de nachtritten niet vaak voorkomen – en aan het uitvoeren van deze taak is een vaste toeslag gekoppeld. Het gaat hier niet om een vergoeding van occasionele of bijkomende kosten die niet rechtstreeks verbonden zijn met de uitvoering van de taken. Het hof oordeelt dan ook dat de nachtrittentoeslag behoort tot de globale beloning van werknemer en dus in de berekening van het vakantieloon moet worden meegenomen.

Overuren

Naar het oordeel van het hof blijkt uit hetgeen partijen naar voren hebben gebracht dat de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van werknemer vergden dat hij op regelmatige basis overuren maakte. Het is in de branche waarin werknemer werkte gebruikelijk om overuren te maken. Het basissalaris is relatief laag zodat de aanvulling ervan met de verdiensten voor overuren van groot belang was voor de werknemer. Voorts blijkt uit verklaringen die werkgeefster in het geding heeft gebracht dat werknemer de instructie kreeg de ritten met overuren te maken. Hiermee is de verplichting om de ritten te rijden en overuren te maken gegeven. Beide partijen gingen er kennelijk van uit dat het maken van overuren onderdeel uitmaakte van de prestaties die werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst voor werkgever verrichtte. Daarmee is, naar het oordeel van het hof, voldaan aan de gestelde eis uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie, dat het moet gaan om een financiële vergoeding voor elke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst.

Werkgeefster betoogt voorts dat de vorderingen van werknemer geen belangrijk onderdeel van het loon vormen. Volgens haar is daarvan pas sprake wanneer de betreffende looncomponent meer dan 60% van de totale beloning van de werknemer omvat. Het hof verwerpt deze stelling. Het gaat hier om het maken van overuren en de eis dat de vergoeding daarvoor 60% zou moeten zijn (met dus een basisloon ter hoogte van 40%) is buitenproportioneel. Daarbij geldt dat beide partijen ervan uitgingen dat de vergoeding voor de overuren een belangrijk onderdeel van de beloning vormde, nu het basissalaris relatief laag was. Op basis van het voorgaande is (ook) het hof van oordeel dat de overwerkvergoeding onderdeel is van het vakantieloon.

Verjaring

Het hof oordeelt dat de kantonrechter ten onrechte een deel van de vordering, namelijk € 556,56 bruto, heeft afgewezen op grond van verjaring. Werkgeefster heeft werknemer ook in 2014 niet in staat gesteld om vakantie met behoud van loon op te nemen. Hem werd (slechts) toegestaan vakantie op te nemen met behoud van zijn basissalaris. Werkgeefster heeft aldus in strijd gehandeld met Europese regelgeving en kan om deze reden geen beroep doen op verjaring van de vordering voor wat betreft het restant aan wettelijke vakantieaanspraken (72 uren). Het hof wijst dit deel van de vordering alsnog toe.

Wettelijke verhoging en rente

Ten aanzien van de door werknemer gevorderde wettelijke verhoging overweegt het hof dat werkgeefster in de jaren 2014 tot 2018 geen verwijt kan worden gemaakt van de niet-betaling van het toe te wijzen deel van het vakantieloon. Daarna, na het *Hein/Holzmann*-arrest van 13 december 2018 (zie AR 2018-1429), is dit wel het geval. Het hof matigt de wettelijke verhoging tot 20% en veroordeelt werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 807,62.

De kantonrechter heeft de wettelijke rente toegewezen vanaf 8 juni 2021 terwijl deze is gevorderd vanaf het tijdstip van opeisbaarheid. Werknemer heeft gesteld dat hij op 14 mei 2019 werkgeefster heeft gevraagd om voldoening van het vakantieloon, zodat dat het moment is dat werkgeefster in verzuim is geraakt, aldus werknemer. Naar het oordeel van het hof slaagt deze grief. De wettelijke rente is dan ook verschuldigd met ingang van 14 mei 2019 tot aan de dag der algehele voldoening. Voor het overige wordt het bestreden vonnis bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2393

Zaaknummer: 200.319.140_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, J.M.H. Schoenmakers en N. Zekić

Advocaten: M.D. Vrolijk en E.E.P. Gosling-Verheijen

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Onregelmatigheidstoelage en overwerkvergoeding behoren tot vakantieloon vrachtwagenchauffeur.

Feiten

Werknemer is van 19 maart 2001 tot en met 30 april 2018 in dienst geweest van werkgeefster in de functie van chauffeur. Zijn normale arbeidsduur bedroeg 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst was de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. De cao van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 en die van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 bepaalden dat de werknemer tijdens vakantie het basisloon kreeg doorbetaald. Met ingang van 1 januari 2019 is de lopende cao gewijzigd doordat is bepaald dat toelagen en vergoedingen voor overwerk deel gingen uitmaken van het vakantieloon. Werknemer heeft in een brief van 21 november 2018 jegens werkgeefster aanspraak gemaakt op betaling van het gemiddelde aan overwerk en toelagen over genoten vakantiedagen, berekend over de jaren 2014 tot en met 2018. Werkgeefster heeft deze vordering afgewezen. De kantonrechter heeft werkgeefster in eerste aanleg veroordeeld om aan werknemer te betalen een bedrag van € 8931,81 bruto ter zake van achterstallig loon. Daarbij heeft de kantonrechter geoordeeld dat de onregelmatigheidstoelagen en overwerkvergoedingen onderdeel zijn geworden van het vakantieloon. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Onregelmatigheidstoelage

Volgens werkgeefster heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat de onregelmatigheidstoelagen onderdeel zijn geworden van het vakantieloon. Werkgeefster geeft onder meer aan dat de eendaagse nachtrit (waarvoor een toeslag gold) zo weinig voorkwam dat niet kan worden gesproken van een intrinsieke samenhang met de uitvoering van de taken die werknemer waren opgedragen in de arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding ontving. Werkgeefster legt de term 'intrinsiek' uit als een wezenlijk

onderdeel van de taken uit de arbeidsovereenkomst. Het is naar het oordeel van het hof echter niet de vraag of de toeslag een wezenlijk onderdeel vormt voor de vergoeding van de betreffende taken maar of de toeslag is bedoeld voor een last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van, in dit geval, de nachtritten. Deze nachtritten maken deel uit van de taken die aan werknemer zijn opgelegd – ook wanneer de nachtritten niet vaak voorkomen – en aan het uitvoeren van deze taak is een vaste toeslag gekoppeld. Het gaat hier niet om een vergoeding van occasionele of bijkomende kosten die niet rechtstreeks verbonden zijn met de uitvoering van de taken. Het hof oordeelt dan ook dat de nachtrittentoeslag behoort tot de globale beloning van werknemer en dus in de berekening van het vakantieloon moet worden meegenomen.

Overuren

Naar het oordeel van het hof blijkt uit hetgeen partijen naar voren hebben gebracht dat de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van werknemer vergden dat hij op regelmatige basis overuren maakte. Het is in de branche waarin werknemer werkte gebruikelijk om overuren te maken. Het basissalaris is relatief laag zodat de aanvulling ervan met de verdiensten voor overuren van groot belang was voor de werknemer. Voorts blijkt uit verklaringen die werkgeefster in het geding heeft gebracht dat werknemer de instructie kreeg de ritten met overuren te maken. Hiermee is de verplichting om de ritten te rijden en overuren te maken gegeven. Beide partijen gingen er kennelijk van uit dat het maken van overuren onderdeel uitmaakte van de prestaties die werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst voor werkgever verrichtte. Daarmee is, naar het oordeel van het hof, voldaan aan de gestelde eis uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie, dat het moet gaan om een financiële vergoeding voor elke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst.

Werkgeefster betoogt voorts dat de vorderingen van werknemer geen belangrijk onderdeel van het loon vormen. Volgens haar is daarvan pas sprake wanneer de betreffende looncomponent meer dan 60% van de totale beloning van de werknemer omvat. Het hof verwierpt deze stelling. Het gaat hier om het maken van overuren en de eis dat de vergoeding daarvoor 60% zou moeten zijn (met dus een basisloon ter hoogte van 40%) is buitenproportioneel. Daarbij geldt dat beide partijen ervan uitgingen dat de vergoeding voor de overuren een belangrijk onderdeel van de beloning vormde, nu het basissalaris relatief laag was. Op basis van het voorgaande is (ook) het hof van oordeel dat de overwerkvergoeding onderdeel is van het vakantieloon.

Wettelijke verhoging en rente

Ten aanzien van de door werknemer gevorderde wettelijke verhoging overweegt het hof dat werkgeefster in de jaren 2014 tot 2018 geen verwijt kan worden gemaakt van de niet-betaling van het toe te wijzen deel van het vakantieloon. Daarna, na het *Hein/Holzmann*-arrest van 13 december 2018 (zie AR 2018-1429), is dit wel het geval. Het hof matigt de wettelijke verhoging tot 20% en veroordeelt werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 1786,36.

De kantonrechter heeft de wettelijke rente toegewezen vanaf 8 juni 2021 terwijl deze is gevorderd vanaf het tijdstip van opeisbaarheid. Werknemer heeft gesteld dat hij op 21 november 2018 werkgeefster heeft gevraagd om voldoening van het vakantieloon, zodat dat het moment is dat werkgeefster in verzuim is geraakt, aldus werknemer. Naar het oordeel van het hof slaagt deze grief. De wettelijke rente is dan ook verschuldigd met ingang van 21 november 2018 tot aan de dag der algehele voldoening. Voor het overige wordt het bestreden vonnis bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2394

Zaaknummer: 200.319.142_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, J.M.H. Schoenmakers en N. Zekić

Advocaten: M.D. Vrolijk en E.E.P. Gosling-Verheijen

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Onregelmatigheidstoeslag en overwerkvergoeding behoren tot vakantieloon vrachtwagenchauffeur.

Feiten

Werknemer is van 15 maart 1976 tot en met 31 mei 2018 in dienst geweest van werkgeefster in de functie van chauffeur. Zijn normale arbeidsduur bedroeg 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst was de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. De cao van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 en die van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 bepaalden dat de werknemer tijdens vakantie het basisloon kreeg doorbetaald. Met ingang van 1 januari 2019 is de lopende cao gewijzigd doordat is bepaald dat toeslagen en vergoedingen voor overwerk deel gingen uitmaken van het vakantieloon. Werknemer heeft in een brief van 18 juni 2019 jegens werkgeefster aanspraak gemaakt op betaling van het gemiddelde aan overwerk en toeslagen over genoten vakantiedagen, berekend over de jaren 2013 tot en met 2018. Werkgeefster heeft deze vordering afgewezen. De kantonrechter heeft werkgeefster in eerste aanleg veroordeeld om aan werknemer te betalen een bedrag van € 9921,09 bruto ter zake van achterstallig loon. Daarbij heeft de kantonrechter geoordeeld dat de onregelmatigheidstoeslagen en overwerkvergoedingen onderdeel zijn geworden van het vakantieloon. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Onregelmatigheidstoeslag

Volgens werkgeefster heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat de onregelmatigheidstoeslagen onderdeel zijn geworden van het vakantieloon. Werkgeefster geeft onder meer aan dat de eendaagse nachtrit (waarvoor een toeslag gold) zo weinig voorkwam dat niet kan worden gesproken van een intrinsieke samenhang met de uitvoering van de taken die werknemer waren opgedragen in de arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding ontving. Werkgeefster legt de term ‘intrinsiek’ uit als een wezenlijk

onderdeel van de taken uit de arbeidsovereenkomst. Het is naar het oordeel van het hof echter niet de vraag of de toeslag een wezenlijk onderdeel vormt voor de vergoeding van de betreffende taken maar of de toeslag is bedoeld voor een last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van, in dit geval, de nachtritten. Deze nachtritten maken deel uit van de taken die aan werknemer zijn opgelegd – ook wanneer de nachtritten niet vaak voorkomen – en aan het uitvoeren van deze taak is een vaste toeslag gekoppeld. Het gaat hier niet om een vergoeding van occasionele of bijkomende kosten die niet rechtstreeks verbonden zijn met de uitvoering van de taken. Het hof oordeelt dan ook dat de nachtrittentoeslag behoort tot de globale beloning van werknemer en dus in de berekening van het vakantieloon moet worden meegenomen.

Overuren

Naar het oordeel van het hof blijkt uit hetgeen partijen naar voren hebben gebracht dat de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van werknemer vergden dat hij op regelmatige basis overuren maakte. Het is in de branche waarin werknemer werkte gebruikelijk om overuren te maken. Het basissalaris is relatief laag zodat de aanvulling ervan met de verdiensten voor overuren van groot belang was voor de werknemer. Voorts blijkt uit verklaringen die werkgeefster in het geding heeft gebracht dat werknemer de instructie kreeg de ritten met overuren te maken. Hiermee is de verplichting om de ritten te rijden en overuren te maken gegeven. Beide partijen gingen er kennelijk van uit dat het maken van overuren onderdeel uitmaakte van de prestaties die werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst voor werkgever verrichtte. Daarmee is, naar het oordeel van het hof, voldaan aan de gestelde eis uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie, dat het moet gaan om een financiële vergoeding voor elke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst.

Werkgeefster betoogt voorts dat de vorderingen van werknemer geen belangrijk onderdeel van het loon vormen. Volgens haar is daarvan pas sprake wanneer de betreffende looncomponent meer dan 60% van de totale beloning van de werknemer omvat. Het hof verwerpt deze stelling. Het gaat hier om het maken van overuren en de eis dat de vergoeding daarvoor 60% zou moeten zijn (met dus een basisloon ter hoogte van 40%) is buitenproportioneel. Daarbij geldt dat beide partijen ervan uitgingen dat de vergoeding voor de overuren een belangrijk onderdeel van de beloning vormde, nu het basissalaris relatief laag was. Op basis van het voorgaande is (ook) het hof van oordeel dat de overwerkvergoeding onderdeel is van het vakantieloon.

Wettelijke verhoging en rente

Ten aanzien van de door werknemer gevorderde wettelijke verhoging overweegt het hof dat werkgeefster in de jaren 2014 tot 2018 geen verwijt kan worden gemaakt van de niet-betaling van het toe te wijzen deel van het vakantieloon. Daarna, na het *Hein/Holzmann*-arrest van 13 december 2018 (zie AR 2018-1429), is dit wel het geval. Het hof matigt de wettelijke verhoging tot 20% en veroordeelt werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 1984,22.

De kantonrechter heeft de wettelijke rente toegewezen vanaf 8 juni 2021 terwijl deze is gevorderd vanaf het tijdstip van opeisbaarheid. Werknemer heeft gesteld dat hij op 18 juni 2019 werkgeefster heeft gevraagd om voldoening van het vakantieloon, zodat dat het moment is dat werkgeefster in verzuim is geraakt, aldus werknemer. Naar het oordeel van het hof slaagt deze grief. De wettelijke rente is dan ook verschuldigd met ingang van 18 juni 2019 tot aan de dag der algehele voldoening. Voor het overige wordt het bestreden vonnis bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2392

Zaaknummer: 200.319.138_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, J.M.H. Schoenmakers en N. Zekić

Advocaten: M.D. Vrolijk en E.E.P. Gosling-Verheijen

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Onregelmatigheidstoeslag en overwerkvergoeding behoren tot vakantieloon vrachtwagenchauffeur.

Feiten

Werknemer is van 24 maart 2003 tot en met 30 juni 2017 in dienst geweest van werkgeefster in de functie van chauffeur. Zijn normale arbeidsduur bedroeg 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst was de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. De cao van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 en die van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 bepaalden dat de werknemer tijdens vakantie het basisloon kreeg doorbetaald. Met ingang van 1 januari 2019 is de lopende cao gewijzigd doordat is bepaald dat toeslagen en vergoedingen voor overwerk deel gingen uitmaken van het vakantieloon. Werknemer heeft in een brief van 14 november 2018 jegens werkgeefster aanspraak gemaakt op betaling van het gemiddelde aan overwerk en toeslagen over genoten vakantiedagen, berekend over de jaren 2013 tot en met 2017. Werkgeefster heeft deze vordering afgewezen. De kantonrechter heeft werkgeefster in eerste aanleg veroordeeld om aan werknemer te betalen een bedrag van € 5797,87 bruto ter zake van achterstallig loon. Daarbij heeft de kantonrechter geoordeeld dat de onregelmatigheidstoeslagen en overwerkvergoedingen onderdeel zijn geworden van het vakantieloon. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Onregelmatigheidstoeslag

Volgens werkgeefster heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat de onregelmatigheidstoeslagen onderdeel zijn geworden van het vakantieloon. Werkgeefster geeft onder meer aan dat de eendaagse nachtrit (waarvoor een toeslag gold) zo weinig voorkwam dat niet kan worden gesproken van een intrinsieke samenhang met de uitvoering van de taken die werknemer waren opgedragen in de arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding ontving. Werkgeefster legt de term ‘intrinsiek’ uit als een wezenlijk

onderdeel van de taken uit de arbeidsovereenkomst. Het is naar het oordeel van het hof echter niet de vraag of de toeslag een wezenlijk onderdeel vormt voor de vergoeding van de betreffende taken maar of de toeslag is bedoeld voor een last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van, in dit geval, de nachtritten. Deze nachtritten maken deel uit van de taken die aan werknemer zijn opgelegd – ook wanneer de nachtritten niet vaak voorkomen – en aan het uitvoeren van deze taak is een vaste toeslag gekoppeld. Het gaat hier niet om een vergoeding van occasionele of bijkomende kosten die niet rechtstreeks verbonden zijn met de uitvoering van de taken. Het hof oordeelt dan ook dat de nachtrittentoeslag behoort tot de globale beloning van werknemer en dus in de berekening van het vakantieloon moet worden meegenomen.

Overuren

Naar het oordeel van het hof blijkt uit hetgeen partijen naar voren hebben gebracht dat de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van werknemer vergden dat hij op regelmatige basis overuren maakte. Het is in de branche waarin werknemer werkte gebruikelijk om overuren te maken. Het basissalaris is relatief laag zodat de aanvulling ervan met de verdiensten voor overuren van groot belang was voor de werknemer. Voorts blijkt uit verklaringen die werkgeefster in het geding heeft gebracht dat werknemer de instructie kreeg de ritten met overuren te maken. Hiermee is de verplichting om de ritten te rijden en overuren te maken gegeven. Beide partijen gingen er kennelijk van uit dat het maken van overuren onderdeel uitmaakte van de prestaties die werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst voor werkgever verrichtte. Daarmee is, naar het oordeel van het hof, voldaan aan de gestelde eis uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie, dat het moet gaan om een financiële vergoeding voor elke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst.

Werkgeefster betoogt voorts dat de vorderingen van werknemer geen belangrijk onderdeel van het loon vormen. Volgens haar is daarvan pas sprake wanneer de betreffende looncomponent meer dan 60% van de totale beloning van de werknemer omvat. Het hof verwierpt deze stelling. Het gaat hier om het maken van overuren en de eis dat de vergoeding daarvoor 60% zou moeten zijn (met dus een basisloon ter hoogte van 40%) is buitenproportioneel. Daarbij geldt dat beide partijen ervan uitgingen dat de vergoeding voor de overuren een belangrijk onderdeel van de beloning vormde, nu het basissalaris relatief laag was. Op basis van het voorgaande is (ook) het hof van oordeel dat de overwerkvergoeding onderdeel is van het vakantieloon.

Verjaring

Het hof oordeelt dat de kantonrechter ten onrechte een deel van de vordering, namelijk € 1664 bruto, heeft afgewezen op grond van verjaring. Werkgeefster heeft werknemer ook in 2013 niet in staat gesteld om vakantie met behoud van loon op te nemen. Hem werd (slechts) toegestaan vakantie op te nemen met behoud van zijn basissalaris. Werkgeefster heeft aldus in strijd gehandeld met Europese regelgeving en kan om deze reden geen beroep doen op verjaring van de vordering voor wat betreft de wettelijke vakantieaanspraken (160 uren per jaar). Het hof wijst dit deel van de vordering alsnog toe.

Wettelijke verhoging en rente

Ten aanzien van de door werknemer gevorderde wettelijke verhoging overweegt het hof dat werkgeefster in de jaren 2014 tot 2018 geen verwijt kan worden gemaakt van de niet-betaling van het toe te wijzen deel van het vakantieloon. Daarna, na het *Hein/Holzmann*-arrest van 13 december 2018 (zie AR 2018-1429), is dit wel het geval. Het hof matigt de wettelijke verhoging tot 20% en veroordeelt werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 1492,37.

De kantonrechter heeft de wettelijke rente toegewezen vanaf 8 juni 2021 terwijl deze is gevorderd vanaf het tijdstip van opeisbaarheid. Werknemer heeft gesteld dat hij op 14 november 2018 werkgeefster heeft gevraagd om voldoening van het vakantieloon, zodat dat het moment is dat werkgeefster in verzuim is geraakt, aldus werknemer. Naar het oordeel van het hof slaagt deze grief. De wettelijke rente is dan ook verschuldigd met ingang van 14 november 2018 tot aan de dag der algehele voldoening. Voor het overige wordt het bestreden vonnis bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2390

Zaaknummer: 200.319.135_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, J.M.H. Schoenmakers en N. Zekić

Advocaten: M.D. Vrolijk en E.E.P. Gosling-Verheijen

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Onregelmatigheidstoeslag en overwerkvergoeding behoren tot vakantieloon vrachtwagenchauffeur.

Feiten

Werknemer is van 28 november 1977 tot en met 30 april 2018 in dienst geweest van werkgeefster in de functie van chauffeur. Zijn normale arbeidsduur bedroeg 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst was de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. De cao van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 en die van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 bepaalden dat de werknemer tijdens vakantie het basisloon kreeg doorbetaald. Met ingang van 1 januari 2019 is de lopende cao gewijzigd doordat is bepaald dat toeslagen en vergoedingen voor overwerk deel gingen uitmaken van het vakantieloon. Werknemer heeft in een brief van 29 januari 2019 jegens werkgeefster aanspraak gemaakt op betaling van het gemiddelde aan overwerk en toeslagen over genoten vakantiedagen, berekend over de jaren 2014 tot en met 2018. Werkgeefster heeft deze vordering afgewezen. De kantonrechter heeft werkgeefster in eerste aanleg veroordeeld om aan werknemer te betalen een bedrag van € 6184,87 bruto ter zake van achterstallig loon. Daarbij heeft de kantonrechter geoordeeld dat de onregelmatigheidstoeslagen en overwerkvergoedingen onderdeel zijn geworden van het vakantieloon. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Onregelmatigheidstoeslag

Volgens werkgeefster heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat de onregelmatigheidstoeslagen onderdeel zijn geworden van het vakantieloon. Werkgeefster geeft onder meer aan dat de eendaagse nachtrit (waarvoor een toeslag gold) zo weinig voorkwam dat niet kan worden gesproken van een intrinsieke samenhang met de uitvoering van de taken die werknemer waren opgedragen in de arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding ontving. Werkgeefster legt de term ‘intrinsiek’ uit als een wezenlijk

onderdeel van de taken uit de arbeidsovereenkomst. Het is naar het oordeel van het hof echter niet de vraag of de toeslag een wezenlijk onderdeel vormt voor de vergoeding van de betreffende taken maar of de toeslag is bedoeld voor een last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van, in dit geval, de nachtritten. Deze nachtritten maken deel uit van de taken die aan werknemer zijn opgelegd – ook wanneer de nachtritten niet vaak voorkomen – en aan het uitvoeren van deze taak is een vaste toeslag gekoppeld. Het gaat hier niet om een vergoeding van occasionele of bijkomende kosten die niet rechtstreeks verbonden zijn met de uitvoering van de taken. Het hof oordeelt dan ook dat de nachtrittentoeslag behoort tot de globale beloning van werknemer en dus in de berekening van het vakantieloon moet worden meegenomen.

Overuren

Naar het oordeel van het hof blijkt uit hetgeen partijen naar voren hebben gebracht dat de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van werknemer vergden dat hij op regelmatige basis overuren maakte. Het is in de branche waarin werknemer werkte gebruikelijk om overuren te maken. Het basissalaris is relatief laag zodat de aanvulling ervan met de verdiensten voor overuren van groot belang was voor de werknemer. Voorts blijkt uit verklaringen die werkgeefster in het geding heeft gebracht dat werknemer de instructie kreeg de ritten met overuren te maken. Hiermee is de verplichting om de ritten te rijden en overuren te maken gegeven. Beide partijen gingen er kennelijk van uit dat het maken van overuren onderdeel uitmaakte van de prestaties die werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst voor werkgever verrichtte. Daarmee is, naar het oordeel van het hof, voldaan aan de gestelde eis uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie, dat het moet gaan om een financiële vergoeding voor elke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst.

Werkgeefster betoogt voorts dat de vorderingen van werknemer geen belangrijk onderdeel van het loon vormen. Volgens haar is daarvan pas sprake wanneer de betreffende looncomponent meer dan 60% van de totale beloning van de werknemer omvat. Het hof verwierpt deze stelling. Het gaat hier om het maken van overuren en de eis dat de vergoeding daarvoor 60% zou moeten zijn (met dus een basisloon ter hoogte van 40%) is buitenproportioneel. Daarbij geldt dat beide partijen ervan uitgingen dat de vergoeding voor de overuren een belangrijk onderdeel van de beloning vormde, nu het basissalaris relatief laag was. Op basis van het voorgaande is (ook) het hof van oordeel dat de overwerkvergoeding onderdeel is van het vakantieloon.

Wettelijke verhoging en rente

Ten aanzien van de door werknemer gevorderde wettelijke verhoging overweegt het hof dat werkgeefster in de jaren 2014 tot 2018 geen verwijt kan worden gemaakt van de niet-betaling van het toe te wijzen deel van het vakantieloon. Daarna, na het *Hein/Holzmann*-arrest van 13 december 2018 (zie AR 2018-1429), is dit wel het geval. Het hof matigt de wettelijke verhoging tot 20% en veroordeelt werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 1236,97.

De kantonrechter heeft de wettelijke rente toegewezen vanaf 8 juni 2021 terwijl deze is gevorderd vanaf het tijdstip van opeisbaarheid. Werknemer heeft gesteld dat hij op 29 januari 2019 werkgeefster heeft gevraagd om voldoening van het vakantieloon, zodat dat het moment is dat werkgeefster in verzuim is geraakt, aldus werknemer. Naar het oordeel van het hof slaagt deze grief. De wettelijke rente is dan ook verschuldigd met ingang van 29 januari 2019 tot aan de dag der algehele voldoening. Voor het overige wordt het bestreden vonnis bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2389

Zaaknummer: 200.319.134_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, J.M.H. Schoenmakers en N. Zekić

Advocaten: M.D. Vrolijk en E.E.P. Gosling-Verheijen

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie van een overeenkomst in de beveiliging: opdrachtovereenkomst.

Feiten

Werkende heeft een eenmanszaak. Via die eenmanszaak heeft hij – in opdracht van werkverschaffer – in de periode van 29 juli 2023 tot en met 11 januari 2024 beveiligingswerkzaamheden uitgevoerd, waarbij hij de verrichte werkzaamheden – op basis van een maandelijkse declaratie (inclusief 21% btw) – factureerde aan werkverschaffer. Op 11 januari 2024 heeft werkverschaffer aan werkende medegedeeld dat werkverschaffer de ‘Samenwerkingsovereenkomst Uitbesteding van Werkzaamheden’ per direct opzegt. Werkende stelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werkverschaffer voert verweer en stelt dat sprake is van een opdrachtovereenkomst, zodat er geen sprake kan zijn geweest van een arbeidsrechtelijk ontslag op staande voet.

Oordeel

Van belang is allereerst dat er geen verplichting voor werkende bestond om zich voor een minimumaantal uren voor werkverschaffer beschikbaar te stellen. Wel volgt uit de overgelegde e-mailcorrespondentie dat werkende de wens had om voor minimaal 180 uren per maand bij werkverschaffer te werk te worden gesteld. Ook is van belang dat het hem vrijstond om zelf te bepalen op welke dagen en tijden hij bereid was om voor werkverschaffer werkzaamheden uit te voeren, was hij niet gebonden aan een maximumaantal vakantiedagen en werd hij niet verplicht zich ter beschikking te stellen in het opvangen van drukte bij piekmomenten in het werk (bijvoorbeeld in vakantieperiodes). De beveiligingswerkzaamheden die door werkende werden uitgevoerd zijn een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering en behoren tot de kernactiviteit van werkverschaffer. Werkende zelf was echter niet ingebed in de organisatie. De vraag wie de overeenkomst van opdracht heeft geïnitieerd, kan in het midden blijven. Van belang is dat uit niets blijkt dat werkende tegen zijn wil door werkverschaffer een overeenkomst van opdracht is opgedrongen en (door de erkenning door werkende tijdens de mondelinge behandeling) in ieder geval vaststaat dat hijzelf niet heeft verzocht om een arbeidsovereenkomst en/of heeft

geprotesteerd tegen het soort overeenkomst dat hem werd aangeboden. Voorts wijkt de wijze van betaling af van de gebruikelijke loonbetaling in een arbeidsrelatie. Door werkverschaffer is onweersproken aangevoerd dat het afgesproken honorarium substantieel hoger is dan de beloning die werknemers ontvangen die soortgelijke werkzaamheden in loondienst verrichten. Vast staat dat werkende een commercieel risico liep. Hij had immers een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten en de hoogte van de beloning was afhankelijk van de door hem daadwerkelijk gemaakte uren. Dat werkende geen andere opdrachtgevers had, kan – gelet op de korte duur van de overeenkomst (nog geen zes maanden) – aan werkverschaffer niet worden tegengeworpen. Daarnaast komt het de kantonrechter niet vreemd voor dat werkende (nog) geen andere opdrachtgevers had binnen de beveiligingsbranche omdat hij voor het eerst werkzaam was in die branche. Toepassing van dit gezichtspunt geeft geen uitsluitel over de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. De kantonrechter is van oordeel dat, alle omstandigheden in onderling verband bezien, de overeenkomst niet kan worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Nu wordt geconcludeerd dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht, kan er geen sprake zijn geweest van een arbeidsrechtelijk ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3456

Zaaknummer: 11044151

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: G.P. Oberman

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Geen nieuwe arbeidsovereenkomst of stilzwijgende voortzetting nadat werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Feiten

Werknemer is op 18 februari 2001 bij de rechtsvoorgangster van Albert Heijn B.V. in dienst getreden. In de onderhavige arbeidsovereenkomst is bepaald dat de cao Logistiek op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. In artikel 1.5 van de cao Logistiek 2021-2023 is het volgende bepaald: “*Het dienstverband eindigt van rechtswege bij het aanbreken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker*”. Werknemer heeft per e-mail van 25 oktober 2021 aan zijn teamleidster gevraagd om mee te werken aan zijn verzoek om een jaar langer bij Albert Heijn te blijven (hetzelfde rooster en dito arbeidsvoorwaarden). Albert Heijn heeft werknemer uiteindelijk geen doorwerkcontract aangeboden, maar wel laten weten dat werknemer één jaar langer mag doorwerken, zo stelt werknemer. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij en Albert Heijn vóór zijn AOW-gerechtigde leeftijd overeenstemming hebben bereikt over de essentialia van zijn arbeidsovereenkomst op basis waarvan er vanaf zijn AOW-gerechtigde leeftijd, te weten vanaf 17 juli 2022, een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de duur van 1 jaar tot stand is gekomen. Albert Heijn stelt dat uit de discussie die partijen hadden, blijkt dat over de arbeidsovereenkomst na de AOW-datum en de ingangsdatum van het pensioen geen overeenstemming bestond. Voorts stelt zij dat partijen het niet eens waren over de voorwaarden waaronder werknemer na 17 juli 2022 kon doorwerken. Partijen hadden dus ook geen overeenstemming bereikt over de nieuwe arbeidsovereenkomst of een verlenging van de bestaande overeenkomst, zodat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 17 juli 2022.

Oordeel

Voor zover werknemer stelt dat Albert Heijn heeft medegedeeld dat hij een jaar mag blijven doorwerken onder gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden, volgt de kantonrechter werknemer daarin niet. Albert Heijn heeft gemotiveerd weersproken dat de door werknemer gestelde toezegging voor wat betreft de gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden is gedaan en werknemer heeft geen nadere onderbouwing overgelegd waaruit deze toezegging blijkt. Bovendien acht de

kantonrechter een dergelijke toezegging ook niet logisch, gelet op de voorwaarden genoemd in het door Albert Heijn opgestelde memo van 14 februari 2022, waarin staat dat bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd een nieuw dienstverband wordt afgesloten. Ook volgt uit de correspondentie die na 25 maart 2022 heeft plaatsgevonden tussen werknemer en Albert Heijn, dat Albert Heijn steeds uitgaat van een nieuw contract, zonder behoud van rechten. Uit de correspondentie tussen werknemer en Albert Heijn volgt tevens dat werknemer het aanbod van een nieuwe arbeidsovereenkomst keer op keer heeft afgewezen, of heeft gesteld dat een nieuwe arbeidsovereenkomst een ongewijzigde voortzetting zou moeten zijn van zijn oude contract. Daarmee staat vast tussen partijen geen overeenstemming is bereikt over de vorm van het contract. Evenmin hebben partijen naar het oordeel van de kantonrechter overeenstemming bereikt over de beloning.

Arbeidsovereenkomst (stilzwijgend) verlengd?

Vaststaat dat op grond van de toepasselijke cao de arbeidsovereenkomst van werknemer eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst op 17 juli 2022 van rechtswege is geëindigd. In haar e-mail van 13 juli 2022 heeft Albert Heijn duidelijk aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij niet mag komen werken tot het nieuwe contract in orde is en getekend is. Albert Heijn heeft werknemer bij gebrek aan een getekende overeenkomst ook niet op 21 juli 2022 toegelaten om werkzaamheden te verrichten. Los daarvan geldt dat als werknemer al voor Albert Heijn zou hebben gewerkt na 17 juli 2022 er nog steeds geen wilsovereenstemming bestond tussen partijen over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst, zodat ook in dat geval geen sprake kan zijn van een stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5502

Zaaknummer: 10721236

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: E.W. Heespelink en S.H.J. Hogendoorn

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Nieuwe werkgever is aansprakelijk voor de schade van de ex-werkgever als gevolg van onrechtmatig handelen door het in dienst nemen van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is vanaf 14 september 2015 in dienst van werkgeefster. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is onder andere een concurrentie- en een relatiebeding met boetebepaling opgenomen. Werkneemster heeft op 24 februari 2023 haar arbeidsovereenkomst opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn, per 1 april 2023. Werkneemster heeft hiervoor als reden genoemd dat zij een andere baan had gevonden, maar zij heeft niet verteld bij welk bedrijf. Werkgeefster is begin/medio 2023 klanten kwijtgeraakt waarmee zij al jaren zaken deed. Werkgeefster kreeg vervolgens het vermoeden dat werkneemster en haar nieuwe werkgeefster na haar vertrek concurrerende activiteiten zijn gaan ondernemen. Werkgeefster heeft daarom onderzoek laten doen door een bedrijfsrecherchebureau. Werkgeefster heeft op 27 oktober 2023 zowel werkneemster als de nieuwe werkgeefster aangeschreven en geconfronteerd met haar ontdekking dat zij werkzaamheden verrichten voor een onderneming die onderdeel uitmaakt van Excent Groep. Werkgeefster heeft werkneemster erop gewezen dat het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst haar verbiedt om na einde dienstverband werkzaamheden te verrichten die concurrerend zijn. Werkgeefster heeft werkneemster vervolgens gesommeerd de werkzaamheden te staken en verzocht de verschuldigde boete te voldoen. Op 12 november 2023 heeft werkgeefster de nieuwe werkgeefster medegedeeld dat zij onrechtmatig handelt door werkneemster in dienst te hebben en gesommeerd het dienstverband met werkneemster te verbreken.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de nieuwe werkgeefster een concurrerende onderneming is, omdat zij net als werkgeefster ook hulpmiddelen voor orthodontie maakt. Werkneemster heeft gesteld dat het concurrentiebeding met terugwerkende kracht vernietigd dient te worden omdat zij in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster door het beding

onbillijk wordt benadeeld. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster door het concurrentiebeding in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster niet onbillijk wordt benadeeld. Werkneemster heeft voldoende aangetoond dat haar bedrijfsdebet door de overstap van werkneemster naar de nieuwe werkgeefster is geschaad. Werkneemster heeft niet weersproken dat werkgeefster en de nieuwe werkgeefster opdrachten uitvoeren voor dezelfde (potentiële) klanten door heel Nederland. Werkgeefster heeft aan de hand van verkoopgegevens van vier klanten, over de jaren 2021 tot en met 2023, voldoende onderbouwd dat zij tijdens en kort na afloop van het dienstverband met werkneemster 'vaste' klanten, is kwijtgeraakt, in die zin dat zij aan deze vaste klanten niet meer heeft verkocht. Hiertegenover staat het belang van werkneemster. De stelling van werkneemster dat het concurrentiebeding voor haar neerkomt op een beroepsverbod omdat het voor haar dan onmogelijk is om bij een andere producent van apparatuur voor orthodontie te werken, heeft werkgeefster voldoende weersproken door erop te wijzen dat werkneemster ook kan gaan werken bij een bedrijf dat zich uitsluitend bezighoudt met algemene tandtechniek en niet met orthodontische tandtechniek, wat niet met werkgeefster concurrerend is. De kantonrechter is van oordeel dat het belang van werkneemster om voor de nieuwe werkgeefster te kunnen werken, met de voordelen die deze werkzaamheden voor haar hebben meegebracht, niet van zodanig zwaar gewicht is, dat zij door het concurrentiebeding in verhouding tot het belang van werkgeefster om haar bedrijfsdebet te beschermen, onbillijk wordt benadeeld. De kantonrechter is van oordeel dat de contractuele boete in dit geval met toepassing van bovenstaande maatstaf moet worden gematigd tot € 20.000.

Nieuwe werkgeefster moet een schadevergoeding betalen

Nu de kantonrechter hiervoor heeft geoordeeld dat werkneemster door indiensttreding bij de nieuwe werkgeefster het concurrentiebeding overtreedt, is daarmee in beginsel gegeven dat de nieuwe werkgeefster onrechtmatig heeft geprofiteerd van de wanprestatie van werkneemster dan wel dat zij onrechtmatig heeft gehandeld. De kantonrechter komt tot het oordeel dat de nieuwe werkgeefster aansprakelijk is voor de door werkgeefster geleden schade als gevolg van haar onrechtmatig handelen c.q. onrechtmatig profiteren van de wanprestatie van werkneemster. De kantonrechter zal de nieuwe werkgeefster veroordelen tot het betalen van een schadevergoeding op te maken bij staat.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4355

Zaaknummer: 10925159

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: E.F.M. Schouten, L.H.F. Stuurop en mr. I Villamor Martinez

Wetsartikelen: 7:653 BW en 6:94 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van CFO op de g-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding of Baijingsvergoeding. Werknemer heeft zijn functie niet uitgeoefend zoals werkgever dat van hem mocht verwachten.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 november 2020 bij Threeforce B.V. (hierna: Threeforce) in dienst. Werknemer is verantwoordelijk voor het financiële reilen en zeilen van Threeforce, maakt onderdeel uit van het managementteam (hierna: MT) en is manager van de financiële afdeling. In het kader van het managementparticipatieplan is met werknemer een certificatenregeling overeengekomen. Voor de verworven certificaten heeft werknemer de koopprijs van € 950.146,28 geleend van Threeforce. Threeforce verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden. Daartoe stelt Threeforce - kort samengevat - dat de samenwerking met werknemer al sinds aanvang van zijn dienstverband stroef verloopt, zowel op communicatief niveau binnen het MT en de financiële afdeling, als werkinhoudelijk. De al langer durende moeizame samenwerking en onvrede over de werkwijze van werknemer heeft ertoe geleid dat er al sinds eind 2022 gesprekken met werknemer zijn gevoerd. Daarbij hebben partijen gesproken over het idee om werknemer een andere, meer M&A-gerelateerde rol te laten vervullen binnen Threeforce. Zover is het echter niet gekomen omdat begin 2023 aan het licht is gekomen dat werknemer cruciale fouten op financieel vlak heeft gemaakt in zijn werk. Het voorgaande, tezamen met de laconieke reactie van werknemer daarop, heeft gemaakt dat het vertrouwen bij Threeforce in werknemer is weggenomen, in welke rol dan ook. Threeforce heeft dit op 24 maart 2023 aan werknemer medegedeeld, waarna hij is vrijgesteld van werk. Hoewel partijen in de periode daarna meerdere serieuze pogingen hebben ondernomen om er op minnelijke wijze met elkaar uit te komen, hebben zij geen overeenstemming weten te bereiken. Werknemer is het niet eens met de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst en verzoekt onder meer, als de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, een transitievergoeding en schadevergoeding (Baijingsvergoeding) van € 1.065.246,01 netto.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Op basis van hetgeen partijen naar voren hebben gebracht concludeert de kantonrechter dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt en dat inmiddels van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding sprake is. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat er bij Threeforce al langere tijd ontevredenheid bestond over de wijze waarop werknemer invulling gaf aan zijn functie en lidmaatschap van het MT. Hoewel er geen officiële beoordelingsgesprekken hebben plaatsgevonden en een schriftelijke vastlegging van al hetgeen tussen partijen is besproken ontbreekt, stelt de kantonrechter vast dat er met werknemer meerdere gesprekken hebben plaatsgevonden over de wijze waarop hij zijn functie uitoefende. Dat de financiële stukken niet klopten en hierin een groot verschil is geconstateerd, betreft naar het oordeel van de kantonrechter een omstandigheid die aan werknemer is toe te rekenen. Werknemer draagt de (eind)verantwoordelijkheid hiervoor. Uit de stellingen van Threeforce maakt de kantonrechter op dat als gevolg van de wijze waarop werknemer zijn functie heeft uitgeoefend en de begin 2023 aan het licht gekomen fouten, Threeforce (zowel de de aandeelhouders als het het bestuur) geen enkel vertrouwen meer had (en heeft) in werknemer in zijn functie van manager (of welke andere rol dan ook). Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Threeforce zich voldoende ingespannen om de arbeidsverhouding te normaliseren. Threeforce heeft diverse gesprekken met werknemer gevoerd en werknemer heeft deelgenomen aan een coachingstraject. Weliswaar heeft Threeforce geen mediation ingezet, maar de vraag is ook in hoeverre dit een verbetering in de verstandhouding zou hebben gebracht. Nog daargelaten dat Threeforce heeft betwist dat er binnen haar organisatie een andere passende functie beschikbaar is, temeer gelet ook op de hoge functie die werknemer bekleedt, ligt herplaatsing naar het oordeel van de kantonrechter niet in de rede omdat de relatie tussen Threeforce en werknemer onherstelbaar is verstoord.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. De kantonrechter kent aan werknemer geen billijke vergoeding toe. Hoewel het ongelukkig is en Threeforce kan worden verweten dat zij niet aan schriftelijke dossiervorming heeft gedaan, maakt dit naar het oordeel van de kantonrechter nog niet dat Threeforce onzorgvuldig heeft gehandeld. De door werknemer op grond van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) verzochte schadevergoeding van € 1.065.246,01 netto is evenmin toewijsbaar. Vastgesteld kan worden dat van het daadwerkelijk opeisen van de lening door Threeforce tot op heden geen sprake is geweest. Van enige schade en een opeisbare vordering aan de kant van werknemer is op dit moment geen sprake.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6740

Zaaknummer: 11069979 VZ VERZ 24-4343

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: R.C. Sies, M.A.M. Reckers en M. Griep

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:699 lid 3 sug g BW, 7:671b BW en

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert betaling van het achterstallige loon, het loon tot de datum dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd en een aanzegvergoeding. Werkgever is niet verschenen ter zitting, tegen hem is verstek verleend. De kantonrechter wijst de vorderingen grotendeels toe.

Feiten

Werkneemster heeft een dagvaarding met producties aan werkgever betekend, waarbij werkneemster een vordering heeft ingesteld tot het treffen van een voorlopige voorziening en werkgever heeft opgeroepen ter zitting in kort geding te verschijnen. Op 22 juli 2024 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Werkgever is niet verschenen. Werkneemster verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van het achterstallige loon, het loon tot de datum dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd en een aanzegvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De voorgeschreven formaliteiten en termijnen voor oproeping zijn ten aanzien van werkgever in acht genomen. Daarom wordt tegen hem verstek verleend. Tevens blijkt uit de stellingen van werkneemster en de aard van de vordering dat spoed aanwezig is. Daarnaast komt het gevorderde de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en zal het worden toegewezen, met inachtneming van en behalve het volgende.

De gevorderde aanzegvergoeding wordt afgewezen, aangezien het recht van werkneemster om via de kantonrechter betaling van de aanzegvergoeding te vorderen is komen te vervallen. Het gevorderde bedrag aan achterstallig loon voor de maanden februari en maart 2024 komt niet overeen met het brutoloon dat op de loonstroken van die maanden staat vermeld. Om deze reden zal de kantonrechter slechts een bedrag van € 1.579,13 bruto toewijzen. Er wordt van uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is verlengd tot 8 maart 2025. Hierdoor is er (op dit moment) geen grondslag om de vakantiedagen uit te laten betalen. Wel wordt het loon van februari en maart 2024 vermeerderd met de vakantiebijslag, omdat dit volgens de

arbeidsovereenkomst maandelijks wordt uitbetaald met het loon. Ook wordt werkgever veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon vanaf april 2024 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd. De gevorderde wettelijke verhoging zal worden gemaximeerd en worden vastgesteld op 10% over het reeds verschuldigde loon. De kantonrechter zal de wettelijke verhoging over het op dit moment nog niet verschuldigde loon afwijzen, omdat van enige spoedeisendheid niet is gebleken. Tevens heeft werkneemster recht op een vergoeding van de buitengerechtelijke incassokosten, aangezien het verzuim is ingetreden op/na 1 juli 2012 en zij voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. Voor het verstrekken van deugdelijke bruto/nettospecificaties van de te betalen bedragen over de maanden maart 2024 tot en met juni 2024, wordt werkgever een termijn gegeven van twee weken na betekening van dit vonnis. Gelet op het feit dat werkgever grotendeels in het ongelijk is gesteld, moet hij de proceskosten (inclusief nakosten) betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4203

Zaaknummer: 11200388 \ CV EXPL 24-1459

Rechters: A.J. Louter

Advocaten: H. Gümüs

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:686a BW, 7:610 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Na protest tegen beëindiging arbeidsovereenkomst wordt werkneemster verzocht weer op het werk te komen. Omdat zij niet verschijnt, volgt ontslag op staande voet. Loonvordering in kort geding toegewezen tot datum ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is sinds 29 januari 2024 bij STI in dienst als tandartsassistente. Op 1 april 2024 heeft STI werkneemster per e-mail laten weten dat vrijdag 29 maart 2024 de laatste dag van haar proeftijd is, dat haar arbeidsovereenkomst voor een jaar niet doorgaat en wordt omgezet naar een contract voor zes of zeven maanden. Deze e-mail is gevolgd door een e-mail waarin STI een derde officiële waarschuwing geeft omdat werkneemster niet op tijd op het werk is verschenen. Werkneemster heeft hierop gereageerd dat zij niet akkoord gaat met een arbeidsovereenkomst voor zes of zeven maanden en dat zij haar gewerkte uren graag binnen twee werkdagen wil hebben. Hierop heeft STI laten weten dat zij aan de boekhouder zal doorgeven dat werkneemster sinds 31 maart 2024 niet meer bij haar werkzaam is.

Werkneemster heeft op 18 april 2024 schriftelijk geprotesteerd tegen de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst en is op 29 april 2024 deze procedure gestart, waarna (de gemachtigde van) STI in een uitstelverzoek aan de kantonrechter heeft bevestigd dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uit de e-mails van 1 april 2024 zou volgen berust op een misverstand over de duur van de proeftijd, dat de arbeidsovereenkomst is voortgezet en dat werkneemster op 6 mei 2024 weer op het werk wordt verwacht. Werkneemster is op 6 mei 2024 niet op het werk verschenen, waarna STI haar bij brief van diezelfde datum op staande voet heeft ontslagen. Werkneemster vordert in dit kort geding wedertewerkstelling, betaling van haar salaris over april 2024 en (toekomstige) loonbetalingen vanaf mei 2024 en het verstrekken van loonspecificaties.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Wedertewerkstelling niet meer van belang

De vordering van werknemster om weer te worden toegelaten tot haar werkplek wordt afgewezen. De grondslag voor deze vordering is het bericht van STI van 1 april 2024 over het eindigen van de arbeidsovereenkomst. STI heeft vervolgens, in de e-mail van haar gemachtigde aan de kantonrechter van 3 mei 2024, bevestigd dat zij zich had vergist en dat zij aan werknemster heeft laten weten dat werknemster op 6 mei 2024 weer aan het werk kan. Dit bericht heeft de gemachtigde van werknemster ook ontvangen. Daarmee heeft STI voldaan aan deze eis en heeft werknemster geen belang meer bij toewijzing. Het op 6 mei 2024 aan werknemster gegeven ontslag op staande voet is door haar niet (alsnog) aan deze vordering ten grondslag gelegd. De kantonrechter kan daarom geen beslissing nemen over een wedertewerkstelling na deze datum.

Loonvordering gedeeltelijk toewijsbaar

STI heeft erkend dat de arbeidsovereenkomst na 1 april 2024 is blijven bestaan. Vervolgens heeft zij op 6 mei 2024 per brief (en per e-mail) werknemster op staande voet ontslagen. Hiermee staat vast dat STI het salaris over april 2024 en over de periode van 1 tot en met 6 mei 2024 moet betalen. Het salaris over april 2024 is betaald en werknemster heeft bevestigd dat zij dit bedrag heeft ontvangen. De betaling over de periode van 1 tot en met 6 mei 2024 heeft nog niet plaatsgevonden. Het netto-equivalent van het brutobedrag over deze periode had uiterlijk op 1 juni 2024 moeten zijn voldaan. STI is dus met betaling in verzuim. Dit maakt de loonvordering over deze periode toewijsbaar.

Over de periode vanaf 7 mei 2024 is de loonvordering van werknemster niet toewijsbaar, omdat onvoldoende aannemelijk is dat in een bodemprocedure het ontslag op staande voet dat op 6 mei 2024 is gegeven en is gebaseerd op het meermaals niet of te laat op het werk verschijnen, zal worden vernietigd. Partijen krijgen in de bodemprocedure gelegenheid zich nader uit te laten over hun standpunten, maar daar is in kort geding geen plaats voor. Daarom wordt de vordering van werknemster ten aanzien van het loon vanaf 7 mei 2024 afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7459

Zaaknummer: 11070257 VV EXPL 24-221

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: S.A. Wensing en M. el Idrissi

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt dat werkgever te laat is met betaling overeengekomen vergoeding in vaststellingsovereenkomst, zodat hij aanspraak maakt op contractuele boete. Verzoek afgewezen omdat wel op tijd is betaald.

Feiten

Tussen werknemer en werkgever heeft een arbeidsovereenkomst bestaan. Partijen zijn ter beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst overeengekomen. In de vaststellingsovereenkomst staat dat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2022 wordt beëindigd. Daarnaast is opgenomen: “Na ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst door beide partijen zal werkgever binnen 7 werkdagen het achterstallig loon over de periode 12 juli 2022 t/m 30 september 2022 voldoen”. In de vaststellingsovereenkomst is ook een boeteclausule opgenomen: bij niet-nakoming of overtreding van de bedingen uit de overeenkomst verbeurt de overtreddende partij een boete van € 1.000, vermeerderd met € 250 per dag dat de overtreding voortduurt. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de overeenkomst op 27 september 2022 door beide partijen is ondertekend. Het achterstallig loon had daarom volgens hem uiterlijk 6 oktober 2022 moeten worden betaald. Dat is echter een dag later, op 7 oktober 2022 gebeurd en daarom maakt hij nu aanspraak op de boete van € 1.000, te vermeerderen met wettelijke rente, advocaatkosten (€ 381,15) en buitengerechtelijke incassokosten (€ 151,39), met veroordeling van werkgever in de proceskosten. Werkgever betwist de vordering en stelt dat hij tijdig betaald heeft.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de vaststellingsovereenkomst zijn partijen overeengekomen dat betaling diende te volgen binnen zeven werkdagen na ondertekening van de overeenkomst door beide partijen. Werknemer heeft de overeenkomst op 27 september 2022 en dezelfde dag per e-mail aan werkgever gestuurd. Werknemer stelt dat werkgever de overeenkomst vervolgens ook op 27 september 2022 heeft ondertekend, maar dat blijkt nergens uit. Werkgever heeft dat ook gemotiveerd betwist en een e-mail overgelegd waaruit blijkt dat hij heeft aangekondigd dat hij de overeenkomst op donderdag 29 september 2022

zou ondertekenen, omdat hij op dat moment pas weer op kantoor zou zijn. Op 30 september 2022 heeft werkgever die ondertekende overeenkomst per e-mail aan werknemer verstuurd, wat de lezing van werkgever naar het oordeel van de kantonrechter ondersteunt. Werkgever heeft vervolgens op 7 oktober 2022 betaald, wat uitgaande van de datum 29 september 2022 op tijd is. Werknemer heeft dit tijdspad niet voldoende weerlegd of duidelijk gemaakt waarom ervan zou moeten worden uitgegaan dat werkgever de overeenkomst op 27 september 2022 heeft ondertekend. De vorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7750

Zaaknummer: 10483628 UC EXPL 23-2999 AP/1183

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: A.N. Jansen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is aansprakelijk voor de schade die werknemer heeft geleden en nog lijdt als gevolg van een arbeidsongeval. Werkgeefster heeft niet aan haar zorgplicht voldaan door geen schriftelijke instructies te verstrekken, onvoldoende effectieve (veiligheids)maatregelen te nemen en inadequaat toezicht te houden.

Feiten

Werknemer heeft op 19 december 2022 een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van een jaar met REPA TRANSPORTBANDEN B.V. (hierna: REPA). Op 10 augustus 2023 heeft werknemer tijdens het werk een ongeval gehad. Werknemer had een zware rubberen rol met een heftruck in een machine geplaatst. Hij ging de machine in om het bindlint door te snijden. Hierdoor is het uiteinde/de flap van de rol naar beneden geklapt en op werknemer terecht gekomen. Het stanleymes, dat werknemer in zijn rechterhand had, is door de klap in zijn linker onderarm gesneden. Hierdoor zijn verschillende pezen geraakt (doorgesneden). Werknemer is in het ziekenhuis opgenomen, geopereerd, arbeidsongeschikt geraakt en zit momenteel in een re-integratietraject. Bij brief van 18 augustus 2023 heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie werknemer bericht dat zij REPA in de gelegenheid heeft gesteld het ongeval te onderzoeken en een werkgeversrapportage op te stellen. In de werkgeversrapportage is geconcludeerd dat het ongeval primair heeft plaatsgevonden, omdat het gevaar van de werkzaamheden is onderschat door de organisatie. Uit de feitenanalyse in de werkgeversrapportage blijkt verder dat voor het lossnijden van de rubberen rollen geen instructie/procedure is opgesteld. Om herhaling van dit arbeidsongeval te voorkomen zijn in de werkgeversrapportage diverse maatregelen/aanbevelingen voorgesteld. De advocaat van werknemer heeft REPA bij brief van 18 april 2024 aansprakelijk gesteld voor alle geleden en nog te lijden schade van werknemer als gevolg van het arbeidsongeval. Werknemer verzoekt dat voor recht wordt verklaard dat REPA jegens werknemer aansprakelijk is ter zake van het door werknemer op of omstreeks 10 augustus 2023 opgelopen arbeidsongeval en dat REPA wordt veroordeeld tot betaling van de kosten van dit deelgeschil.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er bestaat tussen partijen geen discussie over de toedracht van het ongeval, dat het ongeval heeft plaatsgevonden in de uitoefening van aan werknemer opgedragen werkzaamheden en dat hij (in ieder geval enige) schade heeft geleden. Dit brengt met zich mee dat REPA in beginsel voor de schade aansprakelijk is, tenzij zij kan aantonen dat zij haar zorgplicht is nagekomen of dat zij aantoonst dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid. Volgens de kantonrechter heeft REPA onvoldoende gemotiveerd gesteld dat werknemer bewust roekeloos heeft gehandeld, ondanks het feit dat werknemer in strijd met een veiligheidsmaatregel heeft gehandeld door in de machine te gaan staan. Het was immers een ervaringsfeit dat het vaker gebeurde zonder ongelukken. Daarnaast was de machine niet voorzien van een afzetting (met bijvoorbeeld een ketting). Verder is niet gebleken van waarschuwingstekens/-borden bij de machine en er waren geen schriftelijke werkinstructies voor het lossnijden van de rubberrollen voorhanden. Ook heeft REPA, volgens de kantonrechter, niet kunnen aantonen dat zij haar zorgplicht is nagekomen. Het overgelegde KAM-instructieboekje is te algemeen van inhoud en voorziet onvoldoende in specifieke maatregelen en instructies die vereist zijn met het oog op het veilig doorsnijden van bindlint in de machine. Daarnaast heeft REPA niet gesteld op welke wijze werknemer in zijn algemeenheid daarvan kennis kon nemen. Verder is niet komen vast te staan dat REPA vóór het ongeval aan werknemer de schriftelijke instructie 'Veilig doorsnijden van bindlint in de installatie', en de Poolse vertaling daarvan, heeft uitgereikt. De kantonrechter hecht veel waarde aan de werkgeversrapportage, alhoewel de werkgeversrapportage voor interne doeleinden is bestemd, omdat deze door een onafhankelijke KAM-adviseur is opgesteld. Werknemer heeft erkend dat hij bij aanvang van zijn werkzaamheden mondeling is geïnstrueerd over de werkzaamheden bij de machine, maar het is onduidelijk wat voor instructies dat zijn geweest. Het feit dat in de afgelopen 31 jaar niet eerder zo'n ongeval heeft plaatsgevonden, rechtvaardigt op zich niet de conclusie dat de mondelinge instructies afdoende waren, omdat uit de werkgeversrapportage blijkt dat het gevaar door REPA is onderschat. Verder vindt de kantonrechter dat REPA effectievere (veiligheids)maatregelen had moeten treffen ter voorkoming van een ongeval, gelet op de aard van de werkzaamheden én het gegeven dat werknemers zelf niet altijd voorzichtig genoeg zijn. Indien ervan uit wordt gegaan dat instructies zijn gegeven, dan moet worden geconcludeerd dat REPA onvoldoende toezicht heeft gehouden op het opvolgen van die instructies door werknemer. Voorts is er voldoende reden om aan te nemen dat er sprake is van causaal verband tussen het ongeval en de schending van de zorgplicht. REPA kan dus aansprakelijk worden gehouden voor de schade van werknemer als gevolg van het arbeidsongeval op 10 augustus 2023. Dit brengt met zich mee dat REPA zal worden veroordeeld tot betaling van de kosten van de deelgeschilprocedure (begroot op € 3.456,85).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8398

Zaaknummer: 11144991 \ EJ VERZ 24-195

Rechters: J. Blokland

Advocaten: P. Kowalczyk en R.A.M. Schram

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie arbeidsovereenkomst. Avv-cao heeft geen nawerking. Nog geen eindbeschikking met veroordeling om vergoedingen te betalen, omdat het maandloon niet vaststaat.

Feiten

Werknemers in kwestie zijn broers. Per 16 november 2023 zijn zij op basis van een mondelinge overeenkomst gaan werken voor aannemingsbedrijf EAG. Op 6 maart 2024 heeft EAG deze overeenkomst per direct beëindigd, omdat er onvoldoende werk voor hen was. Volgens werknemers had dit niet gemogen, omdat zij op basis van een arbeidsovereenkomst voor EAG werkten. Werknemers berusten in hun ontslag en verzoeken EAG te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Voorts is volgens werknemers de cao Bouw en Infra van toepassing, die niet correct is nageleefd door EAG. Werknemers verzoeken EAG derhalve ook te veroordelen tot betaling van achterstallig loon. Tevens verzoeken werknemers EAG te veroordelen tot betaling van brandstof- en parkeerkosten, loonstroken te verstrekken en hen aan te melden bij het pensioenfonds.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst

Na afweging van alle relevante omstandigheden van het geval in onderling verband gezien is de conclusie dat sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW en wel om de volgende reden. Werknemers hadden weliswaar een bepaalde vrijheid bij het indelen van hun werkdag, maar de instructiebevoegdheid van EAG en de inbedding van werknemers en hun werkzaamheden binnen EAG was vergaand. Bovendien kan uit niets worden opgemaakt dat werknemers zich als ondernemers hebben gedragen binnen die relatie. Hun uurtarief van € 15 was laag, zij droegen geen financiële risico's, hadden geen onderneming, stuurden geen facturen en werkten uitsluitend voor EAG.

Vergoedingen

Doordat EAG de arbeidsovereenkomsten op 6 maart 2024 per direct heeft opgezegd is sprake van een onregelmatige opzegging. Werknemers hebben derhalve recht op een billijke vergoeding (artikel 7:681 lid 1 sub a BW). Werknemers zijn vier maanden in dienst geweest. Het is niet evident dat partijen een lang dienstverband voor ogen hadden. Verder is relevant dat EAG, een kleine ondernemer, werknemers niet heeft proberen te misleiden maar zich gewoonweg niet lijkt te hebben gerealiseerd dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Dit doet af aan de verwijtbaarheid van de plotselinge beëindiging door EAG. Verder weegt mee dat de arbeidsmarkt, zeker in de bouwsector, krap is, zodat werknemers snel nieuw werk moeten kunnen vinden. Voorts hebben werknemers recht op een transitievergoeding omdat aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemers. Ook hebben werknemers recht op gefixeerde schadevergoeding omdat EAG de arbeidsovereenkomst per direct heeft opgezegd zonder rekening te houden met de geldende opzegtermijn van één maand.

Ten aanzien van toepasselijkheid van de cao Bouw en Infra bestaat er geen discussie over dat deze van 16 november tot 31 december 2023 van toepassing was op de arbeidsovereenkomst. Er is ook geen discussie over dat werknemers binnen functiegroep D van die cao vallen. Daarbij hoorde in 2023 een uurloon van € 18,92 bruto. Werknemers hebben voor die periode ook recht op uit de cao volgende toeslagen. De cao Bouw en Infra was vanaf 1 januari 2024 tot het einde van het dienstverband niet algemeen verbindend verklaard. Volgens werknemers heeft de cao echter nawerking, maar zij hebben niet gesteld waarom dit het geval is. Het is niet gesteld of gebleken dat EAG of de broers lid zijn van een partij die de cao heeft gesloten. In zoverre is EAG dus niet verplicht die na te leven (artikel 9 e.v. Wet cao). Voor een werkgever die uitsluitend is gebonden aan een cao doordat die algemeen verbindend is verklaard is er in principe geen sprake van nawerking. Dit betekent dat werknemers voor de periode daarna terugvallen op het overeengekomen netto-uurloon van € 15 en de wettelijke minimumbepalingen ten aanzien van vakantietoeslag en vakantiedagen. Werknemers stellen verder dat zij € 595,63 aan brandstof- en parkeerkosten hebben gemaakt. Volgens hen moet EAG die vergoeden. Zij hebben echter niet gesteld waarom dat het geval is en de kantonrechter ziet dat ook ambtshalve niet in, zodat dit verzoek wordt afgewezen.

Overige verzoeken

EAG heeft geen loonstroken afgegeven, hetgeen zij alsnog zal moeten doen. Ten aanzien van aanmelding bij bpf Bouw geldt dat EAG niet hiertoe kan worden verplicht. Omdat het om een verplichtgesteld pensioen gaat, bouwen werknemers automatisch pensioen op, ook als EAG

geen premie betaalt. Of EAG wel of geen premie betaalt, is dus iets wat speelt tussen haar en het pensioenfonds.

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om zich uit te laten over de loonuitgangspunten en een herberekening te maken van hun verzoeken. De zaken worden daarvoor aangehouden tot 9 augustus 2024. Vervolgens zal EAG ook vier weken de tijd krijgen om daarop te reageren waarna een eindbeschikking zal volgen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6750

Zaaknummer: 11088552 VZ VERZ 24-4675 en 11088923 VZ VERZ 24-4677

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: J.M. Tschur, J.H. Mantel en J.W. Dijke

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en 9 e.v. WCAO

RECHTSPRAAK

Werknemer mocht de verklaringen van werkgeefster zo begrijpen dat de arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet. Er wordt een billijke vergoeding van € 75.000 toegekend.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als chief operating officer. De arbeidsovereenkomst bevatte een bepaling dat werknemer, onder voorwaarde van goedkeuring door de AVA, recht had op 2,5% van het aandelenkapitaal van de moedermaatschappij van werkgeefster, mits hij in dienst bleef. Na een evaluatiegesprek in november 2023 werd zijn functioneren als positief beoordeeld en werd er mondeling afgesproken dat zijn contract zou worden verlengd, met het oog op een mogelijk toekomstige rol als CEO. Op 24 januari 2024 besloot werkgeefster het contract, dat eindigde op 1 februari 2024, niet te verlengen, hoewel werknemer meende dat er al een verlenging tot 1 februari 2025 was overeengekomen. Werkgeefster bood hem een "zachte landing" aan, waarbij hij nog enkele maanden kon blijven werken, om ander werk te vinden, maar werknemer verwierp dit voorstel en stelde zich op het standpunt dat het contract al verlengd was. Dit heeft geleid tot een geschil waarin werknemer aanspraak stelde te maken op loondoorbetaling, verlenging van de arbeidsovereenkomst en overdracht van de beloofde aandelen, terwijl werkgeefster bleef vasthouden aan de beëindiging van het dienstverband per 1 februari 2024. In de onderhavige procedure berust werknemer in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024. Wel verzoekt werknemer een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een schadevergoeding. Werkgeefster voert aan dat geen sprake is van een onregelmatige opzegging maar van een aanzegging. Tijdens het functioneringsgesprek zou geen concreet aanbod zijn gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het wel eens over de juistheid van het gespreksverslag van het beoordelingsgesprek op 21 november 2023, waaruit naar voren komt dat werknemer goed functioneert. In het verslag is opgenomen dat de eventuele promotie van werknemer naar CEO op 1 juli 2024 zal worden geëvalueerd. Daaruit kan worden afgeleid dat

partijen voornemens waren de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Daarnaast blijkt uit een geluidsoptname van een gesprek op 30 januari 2024 dat een werknemer van werkgeefster met werknemer over contractsverlenging heeft gesproken. Het ontbreken van concrete afspraken tussen partijen doet hier niet aan af. De arbeidsvoorwaarden stonden immers al vast. De gefixeerde schadevergoeding over één maand wordt toegekend. Dit bedrag mag worden verrekend met de reeds door werkgeefster betaalde aanzegvergoeding. Omdat sprake is van een niet rechtsgeldige opzegging dient het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding te worden toegewezen. De kantonrechter neemt als uitgangspunt dat werknemer tot 1 februari 2025 in dienst zou zijn bij werkgeefster, de duur van de beoogde verlenging. Een langer dienstverband is gezien de opzegging en de kritiekpunten niet aannemelijk. Ook wordt meegenomen dat werknemer in aanmerking komt voor een WW-uitkering, hoewel hij deze niet heeft aangevraagd. Ook met de toegekende gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding wordt rekening gehouden. De gunstige perspectieven van werknemer op de arbeidsmarkt en zijn korte dienstverband zijn ook redenen om de vergoeding naar beneden bij te stellen. Er wordt een billijke vergoeding van € 75.000 toegekend. Ten aanzien van het recht op aandelen constateert de kantonrechter dat werknemer heeft berust in de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst. Bij beëindiging van het dienstverband vervalt het recht op aandelen, ongeacht de reden. Op grond van artikel 6:87 BW kan een verbintenis worden omgezet in een verplichting tot schadevergoeding indien de schuldenaar in verzuim is en de schuldeiser schriftelijk schadevergoeding vordert in plaats van nakoming. Omdat werknemer geen schriftelijke ingebrekestelling heeft verstuurd en werkgeefster wel aan haar betalingsverplichtingen heeft voldaan, oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster niet in verzuim is en dat de vordering tot vervangende schadevergoeding wordt afgewezen. Werkgeefster wordt, als overwegend in het ongelijk gestelde partij, in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5506

Zaaknummer: 11020082 AZ VERZ 24-20 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: mr. D.C. Windmeijer en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 6:87 BW, 7:668 BW, 7:672 lid 10 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding omdat werknemer in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster onbillijk wordt benadeeld. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat zij een te beschermen belang heeft bij haar beroep op het concurrentiebeding.

Feiten

Werkgeefster is een subsidieadviesbureau dat is gespecialiseerd in subsidie voor duurzaam bouwen, technische innovatie en monumentenzorg. Werknemer is met ingang van 1 juli 2016 bij werkgeefster in dienst getreden als projectmanager. De arbeidsovereenkomst gold eerst voor bepaalde tijd, maar is na verloop van tijd omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met daarin opgenomen een concurrentiebeding, een relatiebeding, een geheimhoudingsbeding en een aan deze bedingen gekoppeld boetebeding. Na afloop van de proefperiode is werknemer op basis van de nieuwe arbeidsovereenkomst als manager team duurzaam bouwen bij werkgeefster werkzaam gebleven. Werknemer krijgt in mei 2024 een aanbod van een directe concurrent om als principal consultant sustainability te komen werken. Werknemer heeft werkgeefster gevraagd toestemming te verlenen voor de overstap. Werkgeefster houdt werknemer aan het concurrentiebeding. Werknemer vordert in kort geding - vooruitlopend op vernietiging van het concurrentiebeding in een bodemprocedure - het concurrentiebeding te schorsen, geheel of gedeeltelijk in die zin dat het hem is toegestaan het aanbod te accepteren.

Oordeel

Werknemer stelt onder verwijzing naar artikel 7:653 lid 1 sub a en lid 2 BW dat het concurrentiebeding dat in de nieuwe arbeidsovereenkomst is opgenomen nietig is, omdat in de arbeidsovereenkomst onvoldoende is gemotiveerd dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en de belangen van werkgeefster al voldoende worden gewaarborgd door het geheimhoudingsbeding. De kantonrechter volgt werknemer niet in dit standpunt. Werkgeefster heeft er terecht op gewezen dat de nieuwe arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is, ondanks het feit dat hierin voor de vervulling van de functie van manager team duurzaam bouwen een

proefperiode is opgenomen. Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt geen verplichting om de noodzaak van een concurrentiebeding schriftelijk te motiveren. Dit wordt mogelijk anders als het wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding wordt aangenomen en in werking treedt, maar zover is het nog niet. De kantonrechter volgt werknemer wel in zijn standpunt dat hij in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. De kantonrechter stelt vast dat dit concurrentiebeding vérstrekkend is omdat het algemeen en erg ruim is geformuleerd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij (een te beschermen) belang heeft bij haar beroep op het concurrentiebeding. Ook is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster het bedrijfsdebiët dat zij wil beschermen - hoewel zij daartoe tijdens de mondelinge behandeling verschillende keren in de gelegenheid is gesteld - onvoldoende heeft geconcretiseerd. Werknemer heeft zijn belang om bij het concurrerend bedrijf als principal consultant sustainability in dienst te kunnen treden wél voldoende onderbouwd. Hij heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij bij werkgeefster nauwelijks doorgroeï- en ontwikkelmogelijkheden meer heeft, terwijl aannemelijk is dat op dat punt in het laatste jaar wel verwachtingen zijn gewekt die niet zijn uitgekomen. De vordering tot schorsing wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4656

Zaaknummer: 11183644 \ UV EXPL 24-153 MS/1270

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: H.J.F. Wekking en C.C. Roza

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Oud-werknemer publiceert online artikelen waarin hij voormalige werkgever en collega's beschuldigt van fraude, pesten, groepjesvorming en misdragingen. Recht op eerbiediging persoonlijke levenssfeer werknemers weegt in dit geval zwaarder dan recht op vrijheid van meningsuiting oud-werknemer.

Feiten

Op 1 mei 2022 is werknemer voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Stedin Group Personeels B.V. (hierna: Stedin) in de functie van medewerker klantenservice. De arbeidsovereenkomst is op 1 mei 2023 met een jaar verlengd. Na eerdere gesprekken over klachten over agressief en bedreigend gedrag van werknemer, over een voorgenomen disciplinaire maatregel en een preventiegesprek, heeft Stedin op 7 februari 2024 aan werknemer laten weten zijn contract niet te verlengen. Werknemer is per 8 februari 2024 vrijgesteld van werk. Volgens Stedin zorgt werknemer met zijn agressieve houding en opmerkingen voor een onveilige werksfeer. Vanaf 4 juni 2024 heeft werknemer op zijn eigen website artikelen gepubliceerd, waarin hij 'een ongecensureerde blik biedt op de schokkende chaos achter de schermen van de klantenservice van Stedin'. Hij beticht Stedin in die artikelen onder meer van fraude, pesten, groepjesvorming en misdragingen en doet uit de doeken hoe Stedin hem 'als grofvuil op straat heeft gezet'. Stedin heeft op 28 juni 2024 aangifte bij de politie gedaan tegen werknemer van afdreiging/chantage, smaad en laster. Stedin vordert in kort geding dat de voorzieningenrechter werknemer onder meer veroordeelt de artikelen over Stedin en haar medewerkers te verwijderen, een rectificatie op zijn website te plaatsen en zich verder te onthouden van het versturen van intimiderende berichten aan zijn voormalige Stedin-collega's.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Er is in dit geval sprake van een botsing van twee fundamentele rechten, te weten het recht van de werknemers van Stedin op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en het recht van werknemer op vrijheid van meningsuiting. Voor het antwoord op de vraag welke van deze, in beginsel gelijkwaardige, rechten zwaarder weegt,

moet de voorzieningenrechter alle relevante omstandigheden van het geval afwegen. Werknemer heeft aangevoerd dat de betreffende artikelen van journalistieke aard zijn en dat deze bedoeld zijn om belangrijke problemen binnen de Stedin-klantenservice aan de kaak te stellen. De voorzieningenrechter volgt werknemer hier niet in. In de artikelen worden werknemers in algemene zin beschuldigd van fraude, pesten, groepjesvorming en misdragingen, maar wordt ook een aantal oud-collega's door werknemer persoonlijk aangevallen. Zij worden in verschillende artikelen met naam en toenaam genoemd en beticht van bedreiging, fraude en verraad. De artikelen hebben weinig met journalistiek te maken, maar zijn vooral bedoeld om Stedin in een kwaad daglicht te stellen en een aantal oud-collega's te beledigen, te pesten en te schaden. Tijdens de zitting is gebleken dat werknemer met de artikelen wraak wenst te nemen op Stedin en een aantal voormalige collega's – die het, aldus werknemer, verdiend hebben omdat ze hem hebben laten vallen en gepest – en zijn ongenoegen wil uiten over het feit dat en de wijze waarop zijn arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen. Dit motief wordt niet beschermd door het recht op vrijheid van meningsuiting. Bovendien is de publicatie van de betreffende artikelen naar voorlopig oordeel jegens Stedin en haar werknemers onrechtmatig. De conclusie luidt dan ook dat in dit geval het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers van Stedin zwaarder weegt dan het recht van werknemer op vrijheid van meningsuiting. Werknemer wordt veroordeeld de artikelen te verwijderen, een rectificatie te plaatsen en zich te onthouden van het versturen van intimiderende berichten aan zijn voormalige Stedin-collega's.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7481

Zaaknummer: C/10/680532 / KG ZA 24-542

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: mr. dr. J.H. Even

Wetsartikelen: 8 EVRM en 10 EVRM

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft stelling dat sprake was van arbeidsomvang van 136,5 uur in plaats van 120 uur per maand onvoldoende onderbouwd, in licht van addendum bij arbeidsovereenkomst waaruit blijkt dat partijen een arbeidsomvang van 120 uur per maand zijn overeengekomen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2014 in dienst bij Parolus B.V., een tandartspraktijk, als preventieassistente. Op 28 juni 2021 hebben partijen een addendum bij de arbeidsovereenkomst ondertekend waarin staat dat werkneemster met ingang van 12 februari 2021 120 uur per maand werkt. Werkneemster heeft zich op 5 september 2022 ziek gemeld en is thans nog steeds arbeidsongeschikt. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het door Parolus ingediende ontbindingsverzoek afgewezen, omdat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing was. Het tegenverzoek van werkneemster is door de kantonrechter in zoverre toegewezen dat Parolus is veroordeeld werkneemster € 2.235,12 bruto te betalen terzake van achterstallig loon over de maand juli 2023 en een correctie van het loon (gebaseerd op een arbeidsomvang van 136,5 uur per maand) door te voeren vanaf 12 februari 2022 tot en met augustus 2023. Het geschil beperkt zich in hoger beroep nog slechts tot de vraag naar de arbeidsomvang van werkneemster. Parolus stelt zich op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat werkneemster vanaf 12 februari 2022 136,5 uur per maand werkte (in plaats van de 120 uur per maand die Parolus stelt) en werkneemster betoogt dat de kantonrechter dit terecht heeft geoordeeld, maar dat de kantonrechter van een eerdere ingangsdatum had dienen uit te gaan (12 februari 2021 in plaats van 12 februari 2022).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster beroept zich op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. Dit rechtsvermoeden is een handvat voor situaties waarin geen duidelijke afspraken zijn gemaakt over de arbeidsomvang of waarin een werknemer structureel meer of minder werkt dan afgesproken. Tussen partijen staat vast dat zij wel een vast aantal uren zijn overeengekomen, dat in de verschillende schriftelijke arbeidsovereenkomsten is opgenomen

en in de loop der tijd af en toe wijzigde. Verder zijn partijen het erover eens dat werkneemster in de periode vanaf 12 februari 2021 op haar eigen verzoek meer is gaan werken. Tussen hen is evenwel in geschil hoeveel meer dat was. Nu partijen op 28 juni 2021, zo blijkt uit het addendum, zijn overeengekomen dat de arbeidsomvang vanaf 12 februari 2021 120 uur per maand bedroeg, kan het precieze aantal uren in het midden blijven en wordt aan het rechtsvermoeden niet toegekomen. Er bestond voor die periode immers geen onduidelijkheid (meer) over de arbeidsomvang. Niet is komen vast te staan dat werkneemster vanaf februari 2021 of februari 2022 136,5 uur werkte. De bestreden beschikking zal worden vernietigd voor zover daarbij het onvoorwaardelijke tegenverzoek van werkneemster is toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1673

Zaaknummer: 200.334.703/01

Rechters: F.J. van der Poel, M.L.D. Akkaya en W.J.J. Wetzels

Advocaten: K.J. Hillebrandt en E.P. Koevoets

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Aansluitend aan een stageovereenkomst komt een arbeidsovereenkomst tot stand, die twee keer is verlengd. Kwalificeert de stageovereenkomst als arbeidsovereenkomst? Rechtsgeldige opzegging? Werknemer berust in het ontslag. Werkgeefster is een billijke vergoeding verschuldigd.

Feiten

Werkgeefster verzorgt producties in de evenementbranche en is tevens een opleidingsbedrijf voor diverse opleidingsinstituten. Werknemer moest voor zijn afstuderen een stage doorlopen. In dat kader is tussen partijen een stageovereenkomst tot stand gekomen met als startdatum 21 november 2021 en als einddatum 31 juli 2022. Aansluitend is tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen die daarna nog twee keer is verlengd. Werkgeefster heeft in november 2023 aangezegd dat werknemers arbeidsovereenkomst na 1 februari 2024 niet meer wordt verlengd. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst die tussen partijen bestaat niet rechtsgeldig is opgezegd, een billijke vergoeding van € 69.300,49, betaling van 520 overuren, betaling van loon over de stageperiode (ervan uitgaande dat de stageovereenkomst die partijen hebben gesloten moet worden beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst) en betaling van de nog niet betaalde transitievergoeding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat er inmiddels sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens werkgeefster is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De stageovereenkomst was een stage in de juridische zin van het woord en de laatste arbeidsovereenkomst die partijen hebben gesloten was er één voor bepaalde tijd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de stageovereenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. De stageovereenkomst is tussen partijen tot stand gekomen in het kader van de opleiding die werknemer volgde. De opleiding houdt in het organiseren en tot uitvoer brengen van evenementen en zijn stage moest daar dan ook op zien. Het staat vast dat werkgeefster geen evenementen *organiseert*, maar *produceert* en zij was ook in de

veronderstelling dat werknemer productiemanager wilde worden en dat hij om die reden bij haar stage wilde lopen. Volgens werkgeefster heeft werknemer desondanks tijdens zijn stageperiode wel vaardigheden geleerd die van belang zijn bij het organiseren van een evenement. Uit de toelichting van partijen tijdens de mondelinge behandeling is de kantonrechter gebleken dat werknemer van het begin af aan (veel) werk heeft verricht dat hoort bij die van een beginnend productiemanager en de tijd en aandacht die is besteed aan het bereiken van de vereiste studieresultaten heeft daarbij bij geen van partijen op de eerste plaats gestaan. Pas in het najaar 2022, dus ruim na ommekomst van de stageovereenkomst, werd duidelijk dat werknemer een eindopdracht moest doen. Weliswaar heeft werkgeefster werknemer vervolgens wel geholpen bij het organiseren van een evenement, maar de stageovereenkomst was op dat moment reeds beëindigd. Dit leidt ertoe dat niet kan worden vastgesteld dat de werkzaamheden die werknemer tijdens de stageovereenkomst heeft verricht in overwegende mate in het belang waren van de opleiding die hij volgde, zodat de stageovereenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Om die reden is werkgeefster over de periode 21 november 2021 tot en met 31 juli 2022 het minimumloon verschuldigd. Omdat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan en werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd (waarbij de aanzegging als opzegging dient te worden beschouwd) wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding ter grootte van drie brutomaandsalarissen. Het verzoek tot betaling van de overuren wordt afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4844

Zaaknummer: 11023127 UE VERZ 24-81 SGK/44740

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: M.A.A. van Tongeren en N.C. Six-Scheffer

Wetsartikelen: 7:626 BW; 7:673 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever in schoonmaakbranche moet voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding voorafgaande contractswisselingen meenemen op grond van opvolgend werkgeverschap en het Van Tuinen/Wolters-arrest. Voor het ‘zodanige banden-criterium’ is voldoende dat de nieuwe werkgever op grond van de cao de gelegenheid had om kennis te nemen van de door de oude werkgever verzamelde gegevens omtrent het functioneren van de betrokken werknemers.

Feiten

Op 2 augustus 1993 is werknemer als schoonmaker in dienst getreden bij zijn eerste werkgever in de schoonmaakbranche. Daarna heeft werknemer verschillende werkgevers (in totaal tien) gehad. Door een contractswisseling is werkgeefster per 1 januari 2019 de werkgever van werknemer geworden. In de Cao schoonmaak- en glazenwassersbedrijf is opgenomen dat van een contractswisseling sprake is, indien het bedrijf als gevolg van een heraanbesteding hetzelfde object verwerft en dat de nieuwe werkgever verplicht is al het personeel in dienst te nemen dat op dat moment op het object werkzaam is. Een paar maanden na indiensttreding is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Partijen zijn daarom in gesprek gegaan over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Partijen hebben in dat kader een geschil gekregen over de vraag of de dienstjaren bij vorige werkgevers moeten worden meegeteld bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Daarbij gaat het om de werkgeverswisselingen voor 1 juli 2015; over de wisselingen na 1 juli 2015 verschillen partijen niet van mening. Ook hebben partijen een geschil gekregen over de vraag of de overwerktoeslag en de VET-toeslag uit de cao moeten worden meegenomen voor de hoogte van de transitievergoeding. In een gezamenlijk verzoek hebben partijen de kantonrechter gevraagd een oordeel te geven over deze geschilpunten en de hoogte van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de werkgeverswisselingen die voor 1 juli 2015 hebben plaatsgevonden is telkens (ook) sprake geweest van opvolgend werkgeverschap zodat (ook) deze wisselingen op grond van opvolgend werkgeverschap moeten worden meegenomen bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. De kantonrechter neemt voor juist aan dat werknemer vanaf 2 augustus 1993 onafgebroken in de schoonmaakbranche op dezelfde locatie heeft gewerkt, telkens door contractswisseling of een overname. Omdat de werkgeverswisselingen van voor 1 juli 2015 in onderhavige procedure ter discussie staan, moet gekeken worden naar de maatstaven van het arrest *Van Tuinen/Wolters*. Daarvoor is vereist dat (i) de nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige overeenkomst en (ii) aan het 'zodanige banden-criterium' is voldaan. Aan het eerste vereiste is voldaan, nu het werk van werknemer door de werkgeverswisselingen niet is gewijzigd. Ook aan het tweede vereiste is voldaan. Voor dat oordeel hoeft volgens de kantonrechter niet elke wisseling tot 1993 te worden nagelopen; de toerekening van artikel 7:673 BW dient namelijk naar redelijkheid plaats te vinden. In dat kader moet met de gang van zaken in de schoonmaakbranche in zijn geheel rekening worden gehouden. Daarbij geldt dat het inherent is aan het functioneren van de schoonmaakbranche dat telkens wordt heraanbesteed. Nu in de bedrijfstak-cao is opgenomen dat de nieuwe schoonmaakwerkgever verplicht is het personeel in dienst te nemen dat op het object werkzaamheden verricht, zal tussen de oude en nieuwe werkgever (nagenoeg) geen overleg plaatsvinden. Het is volgens de kantonrechter voldoende dat de nieuwe werkgever de gelegenheid had om kennis te nemen van de door de oude werkgever verzamelde gegevens omtrent het functioneren van de betrokken werknemers. Bij contractswisselingen in de schoonmaakbranche is die gelegenheid er op grond van de cao altijd. Op grond van de cao heeft de oude werkgever immers een informatieplicht jegens de nieuwe werkgever. Dat de nieuwe werkgevers in de praktijk waarschijnlijk geen gebruik hebben gemaakt van deze gelegenheid en een 'due diligence-onderzoek' achterwege hebben gelaten omdat ze hoe dan ook verplicht waren de werknemers over te nemen, komt voor rekening van die werkgevers. Verder moet de overwerktoeslag worden meegenomen bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Daarvoor is relevant dat werknemer deze toeslag sinds de aanvang van de arbeidsovereenkomst standaard voor tien uur per week heeft ontvangen, zodat deze toeslag deel uitmaakt van de vaste tegenprestatie. Ook de VET-toeslag moet worden meegenomen bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding, omdat de toeslag is toegekend wegens het vereenvoudigen van de cao en zodanig is vormgegeven dat het onderdeel vormt van het vaste brutoloon.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4736

Zaaknummer: 11047946 \ UE VERZ 24-97

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J. Bel en T.E. Kuijpers

Wetsartikelen: 96 Rv, 7:673 lid 4 BW en 2 Besluit Loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding

RECHTSPRAAK

Verstek. Verzoek werkneemster om toekenning billijke vergoeding na ontslag op staande voet wegens werkweigering, diefstal, bedreiging en directe sextortion. Ontslag is niet rechtsgeldig gegeven. Veroordeling tot betaling billijke vergoeding, transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Tevens gedeeltelijke toewijzing nevenverzoeken.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 februari 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst van werkgeefster, als medewerker verzorgende individuele gezondheidszorg (IG) voor 28 uur per week, tegen een salaris van € 13,27 bruto per uur, omgerekend per maand € 1.610,09 bruto, exclusief 8% vakantietoeslag. Daarnaast is zij in het kader van een opleiding aan een particuliere onderwijsinstelling met werkgeefster een leer-arbeidsovereenkomst (BBL-opleiding) overeengekomen voor een stage van 32 uur per week tegen een salaris van € 10,94 bruto per uur, te vermeerderen met vakantietoeslag. Op zondag 17 maart 2024 heeft de aandeelhouder en enig bestuurder aan werkneemster een (outlook)bericht gestuurd waarin zij onder meer wegens diefstal, werkweigering, bedreiging en sextortion op staande voet wordt ontslagen en waarin tevens wordt aangegeven dat er aangifte is gedaan. Werkneemster verzoekt de kantonrechter wegens het ontbreken van een dringende reden een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en werkgeefster te veroordelen tot onder meer betaling aan haar van het achterstallig salaris, de wettelijke verhoging, een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Werkgeefster heeft voorafgaand aan de zitting geen verweerschrift ingediend. Op de zitting is namens werkgeefster niemand verschenen, terwijl zij wel voorafgaand aan de zitting op de juiste wijze is opgeroepen. Volgens het e-mailbericht van 17 maart 2024 ligt aan het ontslag op staande voet ten grondslag diefstal, werkweigering, bedreiging en directe sextortion. Uit het e-mailbericht volgt dat werkgeefster zich blijkbaar op het standpunt stelt dat sprake is van meerdere, samengestelde, dringende redenen. De daarbij gebruikelijke formulering dat “de genoemde feiten en omstandigheden ieder op zichzelf en in onderlinge samenhang een

dringende reden vormen voor het ontslag op staande voet” ontbreekt echter. Dit betekent dat als één van de aan werkneemster verweten gedragingen vervolgens niet komt vast te staan, maar de overige wel, de kans groter wordt dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven. Daarbij komt dat in het e-mailbericht de aangevoerde redenen verder in het geheel niet onderbouwd zijn en werkneemster hierover ook niet is gehoord door werkgeefster. Werkneemster heeft in het verzoekschrift gemotiveerd betwist dat er sprake is geweest van werkweigering, diefstal, bedreiging en afpersing door haar. Over de gestelde werkweigering heeft werkneemster toegelicht dat zij na een volledige werkweek en het extra werken op zaterdag, niet nog een dag, op zondag 17 maart 2024, wilde werken, terwijl zij nog helemaal geen salaris had ontvangen. De conclusie is dan ook dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. De door werkneemster verzochte vergoedingen worden toegewezen. Ook volgt een verklaring voor recht dat het concurrentie- en relatiebeding komt te vervallen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4224

Zaaknummer: 11116969 \ UE VERZ 24-138

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J. Engels

Wetsartikelen: 7: 625 BW; 7:671 BW; 7: 672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW; 7:686a BW; 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft op eigen verzoek een arbeidsovereenkomst gesloten met een lokale dochteronderneming in de Verenigde Arabische Emiraten (VAE) van een Nederlandse onderneming. Daarbij was hij zich bewust van de gevolgen daarvan, namelijk het opgeven van de werknemersbescherming volgens het Nederlands recht. De omstandigheden na het aangaan van de arbeidsovereenkomst geven geen aanknopingspunten om te oordelen dat de Nederlandse onderneming (ook) werkgever is (geworden).

Feiten

Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat hij vanaf 10 juli 2023 een arbeidsovereenkomst had met Damen Holding B.V. (hierna: Damen), dat de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst wordt vernietigd en dat Damen zijn salaris betaalt vanaf januari 2024. Volgens Damen heeft er nooit een arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer bestaan. Als die er wel was en deze niet rechtsgeldig is opgezegd, dan vraagt Damen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Damen heeft op 29 juni 2023 aan werknemer een arbeidsovereenkomst (naar Nederlands recht) aangeboden met daarbij een uitzendovereenkomst inhoudend de voorwaarden voor uitzending naar de VAE, maar dit aanbod heeft werknemer uitdrukkelijk afgewezen. Werknemer heeft na raadpleging van zijn belastingadviseurs voorgesteld om een lokaal contract te krijgen. Daarmee heeft hij ondubbelzinnig verklaard geen Nederlands contract met Damen te willen sluiten, maar een lokaal contract met de Damen entiteit in de VAE. Voorts blijkt uit de e-mailwisseling dat Damen werknemer goed heeft begrepen en zijn verzoek om een lokaal contract heeft ingewilligd. Damen verklaart daarover dat zij in dit verzoek is meegegaan omdat een lokaal contract wel paste bij de situatie, namelijk dat werknemer in de VAE herfinanciering zou gaan regelen. Vanwege ontbrekende visa werd eerst een kortdurende arbeidsovereenkomst van werknemer bij een dochteronderneming van Damen in Cyprus

(DWI) gesloten. Op 16 augustus 2023 heeft werknemer uiteindelijk een schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten met een lokale 50 % dochteronderneming van Damen die is gevestigd in de VAE. Damen heeft in overeenstemming met deze situatie nadien consequent verklaard dat er tussen partijen geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Op 24 juli 2023 hebben partijen via Whatsapp contact gehad over de manier waarop het salaris zou worden betaald. Dat zou eerst nog via DWI in Cyprus lopen, omdat werknemer nog geen visum had voor de VAE. Werknemer sprak zijn voorkeur uit dat betaald werd op zijn Nederlandse bankrekening. Daarop antwoordde Damen dat zij vanuit deze entiteit niet naar Nederlandse bankrekeningen betaalt om geen discussie over werkgeverschap te krijgen met de Nederlandse autoriteiten. Hiermee heeft Damen nogmaals expliciet bevestigd dat er geen arbeidsovereenkomst tussen partijen bestaat en dat dat ook niet de bedoeling is. Damen heeft ook nooit loon aan werknemer betaald. Voor zover werknemer als gewijzigde omstandigheid aanvoert dat hem na het sluiten van het door hem verzochte lokale contract bleek dat de belastingregels anders waren dan hij tevoren dacht en anders dan ten tijde van zijn eerdere verblijf in de VAE, heeft dat naar het oordeel van de kantonrechter geen invloed op de rechtsverhouding tussen partijen. Ook de omstandigheid dat de werkzaamheden van werknemer zagen op het verkrijgen van financiering (in de VAE) ten behoeve van Damen is niet voldoende om uit te gaan van een arbeidsverhouding tussen partijen. Uiteindelijk wordt de arbeidsovereenkomst door de in de VAE gevestigde 50% dochteronderneming van Damen opgezegd. Omdat er nooit een arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft bestaan, wijst de kantonrechter de gevraagde verklaring voor recht af. Damen heeft geen arbeidsovereenkomst kunnen opzeggen, zodat het verzoek tot vernietiging van een dergelijke opzegging wordt afgewezen. Omdat Damen niet de werkgever is geweest, heeft zij geen loonbetalingsverplichting ten opzichte van werknemer. Damen hoeft dus geen (achterstallig) loon aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6606

Zaaknummer: 11026140 HA 24-27

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: J.F.R. Eisenberger en B.J. Bongaards

Wetsartikelen: 224 Rv; 7:610 BW

RECHTSPRAAK

De berekening van het dagloon ten behoeve van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering moet worden aangepast aan een nominale verhoging van de salaristredes in de cao.

Feiten

Werknemer heeft vanaf oktober 2001 bij de Dienst voor het Kadaster en Openbare Registers (hierna: het Kadaster) gewerkt. Op de arbeidsovereenkomst was van toepassing de 'Kadaster Arbeidsvoorwaardenregeling Nieuwe Stijl' (KANS) en 'Algemene Kadaster Ambtenarenreglement Nieuw' (AKARN). Partijen hebben op 23 september 2014 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin onder meer het volgende is bepaald: (a) einde dienstverband 30 december 2015 en (b) de WW en de bovenwettelijke WW is van toepassing. Onderdeel van 'KANS' is de 'Bijlage G Regeling bovenwettelijke WW' (hierna: de regeling). In de toelichting op deze regeling is onder meer bepaald dat voor de berekening van de bovenwettelijke uitkering wordt uitgegaan van het begrip dagloon als bedoeld in artikel 45 WW. De grondslag voor de bovenwettelijke uitkering is het ongemaximeerde dagloon van de WW. Het ongemaximeerde dagloon dat als grondslag geldt voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering wordt aangepast overeenkomstig de algemene wijzigingen van het salaris van het Kadasterpersoneel. Werknemer heeft vanaf 30 december 2015 recht op de bovenwettelijke uitkering. Na afloop van de aanvullende uitkering heeft werknemer recht op een aansluitende uitkering tot en met 31 januari 2027. In de cao voor het Kadaster (hierna: de cao) met een looptijd van 1 januari 2023 tot 31 december 2023 is bepaald dat er met ingang van 1 januari 2023 een algemene salarisverhoging van 3% plaatsvindt en op 1 januari 2023 en 1 juli 2023 alle salaristreden worden verhoogd met € 90 bruto. De 3% salarisverhoging is verwerkt in de bovenwettelijke uitkering. Werknemer vordert een verklaring voor recht waarmee de vraag wordt beantwoord of de in de cao opgenomen verhogingen van de salaristreden met € 90 bruto per 1 januari en 1 juli 2023 moeten worden doorgevoerd in het dagloon van werknemer. Het kadaster concludeert tot afwijzing.

Oordeel

In artikel 10 van de vaststellingsovereenkomst is uitdrukkelijk bepaald dat werknemer nog

slechts aanspraken kan ontleen aan de vaststellingsovereenkomst en aan de regeling. In artikel 3 van de regeling is bepaald onder welke voorwaarden het dagloon, waarop de bovenwettelijke uitkering van werknemer is gebaseerd, wordt aangepast. Het komt daarmee naar het oordeel van de kantonrechter aan op uitleg van artikel 3 van de regeling. Uit artikel 3 van de regeling volgt dat als sprake is van een *algemene wijziging van het salaris*: het dagloon waarop de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering wordt gebaseerd, wordt aangepast. Uit de toelichting bij artikel 3 van de regeling volgt dat het de bedoeling is geweest van de partijen die betrokken waren bij de totstandkoming van de regeling, dat het bovenwettelijke dagloon de salarismbewegingen van het kadasterpersoneel volgt. Het woord *algemeen* in artikel 3 ziet daarom - gelet op het gebruik in de toelichting van de woorden 'het kadasterpersoneel' - volgens de kantonrechter op een voor het gehele personeel geldende wijziging en niet op een wijziging voor slechts een deel van het kadasterpersoneel of een wijziging voor een individu. Bovendien is ook een nominale loonsverhoging aan te merken als een salarismbeweging, zoals in de toelichting op artikel 3 bedoeld. De conclusie is dat de nominale verhogingen van de salaristredes per 1 januari 2023 en 1 juli 2023 zijn aan te merken als algemene wijziging van het salaris in de zin van artikel 3 van de regeling, waarmee het dagloon moet worden aangepast. Werknemer vordert tevens een verklaring voor recht dat de *werkloosheidsuitkering* moet worden verhoogd met € 90. Deze vordering kan niet worden toegewezen. Uit artikel 3 van de regeling volgt immers dat het *dagloon* van werknemer wordt aangepast met de algemene wijziging van het salaris. Om die reden wordt voor recht verklaard dat het dagloon van werknemer moet worden aangepast met de verhoging van de salaristredes met € 90 met ingang van 1 januari 2023 en met ingang van 1 juli 2023 en dat het Kadaster deze aanpassingen moet blijven toepassen totdat de aanspraak van werknemer op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering die ten laste komt van het Kadaster komt te vervallen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:4858

Zaaknummer: 10965220 \ CV EXPL 24-762

Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp

Advocaten: J.H. Gerritsen en J.J.B. van den Elsaker

Wetsartikelen: 45 WW; 17Wfsv

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft detacheringsovereenkomst met werknemer ten onrechte vernietigd op grond van dwaling wegens het verzwijgen van zijn medische situatie. Bedrijf dat bij de totstandkoming van de detacheringsovereenkomst betrokken was, tevens voormalig werkgever van werknemer en gevolmachtigde van werkgeefster, was namelijk wel op de hoogte van de medische situatie.

Feiten

Op 8 november 2022 heeft werknemer, terwijl hij tewerkgesteld was bij een ander bedrijf, zich ziek gemeld bij zijn vorige werkgever. Op 27 december 2022 heeft de afdeling verzuim van dat andere bedrijf aan werknemer bericht dat er geen vooruitzicht is op een eventuele behandeling en dat nagedacht gaat worden over andere passende werkzaamheden. Op 1 februari 2023 is werknemer, in samenwerking met zijn vorige werkgever, in dienst getreden bij werkgeefster krachtens een detacheringsovereenkomst. In dat kader is werknemer tewerkgesteld bij nog een ander bedrijf waar hij de functie van montagemedewerker vervulde. Op 16 maart 2023 heeft werknemer zich bij werkgeefster ziek gemeld wegens fysieke klachten. Op 26 maart 2023 heeft werknemer zich weer beter gemeld, maar op 7 april 2023 is werknemer wederom uitgevallen wegens fysieke klachten. Werknemer heeft daarna niet meer bij werkgeefster gewerkt en werkgeefster heeft werknemer geen loon meer betaald. In verband met het eigenrisicodragerschap van werkgeefster heeft zij werknemer opgeroepen bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer al meer dan een jaar bekend is met de huidige klachten en beperkingen wegens een medische aandoening. Ook heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat hij deze beperkingen al bij indiensttreding had. Op 27 juni 2023 heeft werkgeefster de detacheringsovereenkomst vernietigd op grond van dwaling. Werkgeefster meent dat werknemer deze belangrijke informatie over zijn gezondheid niet voor haar had mogen verzwijgen. In onderhavige procedure vordert werknemer onder andere dat de kantonrechter voor recht verklaart dat de detacheringsovereenkomst tussen partijen niet rechtsgeldig door werkgeefster is vernietigd. Werknemer voert daarvoor aan dat de detacheringsovereenkomst tot stand is gekomen met tussenkomst van zijn vorige werkgever, tevens gevolmachtigde van werkgeefster, en dat zij wel op de hoogte was van zijn medische

situatie. Verder stelt werknemer dat hij de brief van 27 juni 2023 als opzegging van de detacheringsovereenkomst heeft opgevat en dat werkgeefster het loon tijdens ziekte dient te voldoen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter volgt werknemer in zijn stelling. Uit de gedingstukken blijkt dat de vorige werkgever van werknemer nauw betrokken is geweest bij de loopbaan van werknemer. Het is dan ook de vorige werkgever die in opdracht van werkgeefster het gesprek heeft gevoerd met werknemer voorafgaand aan de indiensttreding van werknemer bij werkgeefster, de vorige werkgever die werknemer heeft voorgesteld aan het bedrijf waar hij door werkgeefster tewerkgesteld werd en de vorige werkgever die in samenwerking met werkgeefster de detacheringsovereenkomst tussen werkgeefster en werknemer heeft opgesteld. Gelet op de langdurige relatie tussen werknemer en zijn vorige werkgever en de betrokkenheid van zijn vorige werkgever bij de arbeidsbemiddeling en de ziekmeldingen, kan worden aangenomen dat de vorige werkgever op de hoogte was van de medische situatie van werknemer. Het lag dan ook op de weg van de vorige werkgever om in de aanloop naar dan wel ten tijde van het sollicitatiegesprek bij werknemer te informeren over zijn gezondheidstoestand. Ook wordt aangenomen dat de vorige werkgever in de totstandkoming van de detacheringsovereenkomst tussen partijen als gevolmachtigde van werkgeefster heeft gehandeld. De kennis die de vorige werkgever in relatie tot werknemer had, moet dus worden toegerekend aan werkgeefster. Van dwaling is dan ook geen sprake, zodat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig buitengerechtelijk heeft vernietigd. De gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen. Omdat werknemer vanaf 7 april 2023 door zijn ziekmelding niet meer voor werkgeefster heeft gewerkt, is de detacheringsovereenkomst van rechtswege geëindigd op 26 april 2023. Voor zover werknemer zich op het standpunt stelt dat de vernietigingsbrief van 27 juni 2023 als opzegging geldt, gaat dit niet op nu de detacheringsovereenkomst op dat moment reeds van rechtswege was geëindigd. Werkgeefster is vanaf de ziekmelding, 7 april 2023, tot en met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, 26 april 2023, het loon bij arbeidsongeschiktheid verschuldigd aan werknemer vermeerderd met een wettelijke verhoging van 20% en de wettelijke rente. Werknemer kan echter geen aanspraak (meer) maken op de wettelijke transitievergoeding, nu hij zijn verzoek buiten de vervalt termijn van drie maanden heeft ingesteld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5504

Zaaknummer: 10821640 CV EXPL 23-4086 (E)

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Ottermann en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:690 BW, 7:625 BW, 7:673 BW, 7:671 BW, 7:629 BW en 7:686a lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de g-grond wordt afgewezen, geen sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Een aandelengeschil tussen vennootschappen is in beginsel niet relevant voor een arbeidsconflict.

Feiten

In 2017 heeft werknemer een onderneming aan werkgever verkocht. In de verkoopovereenkomst is overeengekomen dat werknemer vanaf 13 november 2017 in dienst treedt bij werkgever als assistent-makelaar. In het kader van de verkoop is een intentieovereenkomst gesloten waarin is afgesproken dat partijen de mogelijkheden van het beoogde dienstverband nader zullen onderzoeken. Na een periode waarin onder andere is gecommuniceerd over een te hoge werkdruk, meldt werknemer zich op 23 april 2021 ziek. De bedrijfsarts heeft in de probleemanalyse geadviseerd de uren langzaam op te bouwen. Op 15 april 2022 is werknemer gestart met een multidisciplinair revalidatietraject. Op basis van een gesprek met werknemer op 5 juli 2022 heeft de bedrijfsarts geadviseerd de re-integratieactiviteiten in beide sporen en de contacten tussen werknemer en werkgever tijdelijk te pauzeren. Op 29 maart 2023 vindt een gesprek plaats tussen werknemer en een procesbegeleider bij werkgever, waarbij werknemer aangeeft dat hij volledig hersteld is. Op 4 april 2023 vindt een gesprek plaats tussen werknemer en de bedrijfsarts, waarop een opbouwschema wordt geadviseerd. In april corresponderen de gemachtigden van partijen over het WIA-plan van aanpak. Sinds 21 april 2023 ontvangt werknemer een WIA-uitkering van het UWV. In die periode hebben partijen zonder succes gesproken over een regeling. Het gebrek aan succes kwam mede door spanningen over aandelen met betrekking tot de intentieovereenkomst. Op 21 december 2023 geeft de bedrijfsarts aan dat er geen sprake meer is van een urenbeperking en dat mediation wordt geadviseerd. Op 4 maart 2024 vindt een gesprek plaats tussen de bedrijfsarts en werknemer. De bedrijfsarts concludeert dat werknemer arbeidsgeschikt is. In die periode corresponderen de gemachtigden van partijen over de toelating van werknemer tot zijn werkzaamheden. Partijen komen er niet uit. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond. Volgens werkgever is sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding door de discussie over de re-integratie en de aanspraak van werknemer op de aandelen. Werknemer voert aan

herplaatst te kunnen worden en stelt dat werkgever alle adviezen van de bedrijfsarts heeft genegeerd. Werkgever heeft nagelaten werknemer te laten re-integreren, wat ernstig verwijtbaar handelen oplevert.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De discussie en de verstoorde verhoudingen tussen partijen vloeien grotendeels voort uit het verschil van inzicht over de intentieovereenkomst met betrekking tot de aandelen. Dit betekent echter niet dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, en een kans op vruchtbare samenwerking kan niet op voorhand worden uitgesloten. Het geschil over de intentieovereenkomst betreft in principe een conflict tussen twee vennootschappen en is niet relevant voor de beoordeling van een arbeidsconflict. Partijen hadden tijdens de re-integratie de discussie over aandelen moeten parkeren. Mogelijk zijn partijen tijdens de mediation van verschillende uitgangspunten uitgegaan, wat niet alleen aan werknemer kan worden toegerekend. Voor zover werkgever heeft willen betogen dat werknemer onvoldoende aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan, had werkgever sancties moeten treffen, wat niet is gebeurd. Bovendien heeft werknemer het advies van de bedrijfsarts om de re-integratie tijdelijk te pauzeren opgevolgd. Er is geen sprake van een voldragen g-grond. Wel dient werknemer zich in te zetten om de verhoudingen te normaliseren. Het beroep op de h-grond is niet nader onderbouwd; er is enkel aangevoerd dat werknemer niet meer voldoet aan zijn K-RMT-registratie, maar werkgever heeft hem door de hoge werkdruk niet in staat gesteld de examens te maken. Voor toepassing van de i-grond is, gezien het voorgaande, evenmin aanleiding. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:5091

Zaaknummer: 11069409 \ HA VERZ 24-72

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra en mr. S.J.W.C. Lipman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub h BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond. Werkneemster heeft in ernstige mate in strijd met haar re-integratieverplichtingen gehandeld. Het ontbreken van een deskundigenverklaring kan zonder medewerking van werkneemster niet van werkgever worden gevergd.

Feiten

Werkneemster is op 30 oktober 2017 in dienst getreden bij werkgever als productiemedewerkster. Op 5 juli 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 9 oktober 2023 heeft werkneemster de bedrijfsarts verzocht de afspraak van de volgende dag te verzetten vanwege familieomstandigheden. Werkgever heeft om de reden gevraagd, maar de afspraak laten staan. Werkneemster is vervolgens niet verschenen. Op 13 oktober 2023 heeft werkneemster een schriftelijke waarschuwing ontvangen vanwege het niet verschijnen. Ook op 19 oktober 2023 is werkneemster niet verschenen bij de bedrijfsarts. Werkgever heeft aangegeven dat als werkneemster bij de volgende afspraak op 24 oktober 2023 niet zou verschijnen, het salaris zou worden opgeschort. Werkneemster gaf aan dat zij volgens haar eigen behandelaar pas medio november voldoende uitgerust zou zijn voor het gesprek. Omdat werkneemster niet verscheen op 24 oktober 2023, heeft werkgever de loonbetaling opgeschort. Op 28 november en 19 december 2023 is werkneemster wederom niet verschenen. Op 19 december 2023 heeft de gemachtigde van werkneemster werkgever laten weten dat werkneemster zich al op 27 november 2023 beter had gemeld. Daarnaast gaf zij aan dat gezien het verloop van de communicatie tussen partijen ontbinding de enige optie was. Werkgever werd verzocht een ontbindingsprocedure te starten. Werkgever heeft op 21 december 2023 aangegeven dat er geen sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige herstelmelding. Op 15 januari 2023 heeft werkgever een deskundigenoordeel aangevraagd. Het UWV heeft medegedeeld dat de re-integratie niet beoordeeld kon worden, omdat de arbeidsdeskundige werkneemster niet heeft kunnen spreken. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e- of g-grond, omdat werkneemster zonder deugdelijke grond haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Werkneemster is niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft geen verweerschrift ingediend. Voor de zekerheid is zij daarom per deurwaardersexploot opgeroepen voor de zitting, wat niet lukte omdat werkneemster inmiddels geen vaste woon- of verblijfplaats meer heeft. Daarom is zij opgeroepen per aangetekende e-mail. Omdat de gemachtigde van werkneemster de e-mail heeft opgehaald, gaat de kantonrechter ervan uit dat de oproep voor de zitting werkneemster heeft bereikt. Een ontbindingsverzoek vanwege verwijtbaar handelen door het zonder deugdelijke grond niet nakomen van re-integratieverplichtingen dient te worden afgewezen als een deskundigenoordeel ontbreekt. Dit is in de onderhavige zaak anders omdat het deskundigenoordeel in redelijkheid niet van de werkgever kon worden gevergd, omdat werkneemster geen medewerking heeft verleend. Werkneemster is bij meerdere afspraken met de bedrijfsarts en met werkgever niet verschenen en heeft niets van zich laten horen. De toegepaste loonstop heeft ook geen effect gehad. Werkneemster heeft in ernstige mate in strijd gehandeld met de verplichtingen die op haar rusten. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De arbeidsovereenkomst wordt op de e-grond ontbonden. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7376

Zaaknummer: 11078497 \ AO VERZ 24-10

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: J.L. Weel

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 1 en lid 3 BW en 7:671b lid 5 aanhef en onderdeel b BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster moet herstellde werknemer toelaten tot de werkzaamheden en is hem het volledige loon op grond van artikel 7:628 BW verschuldigd vanaf het moment dat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer geen urenbeperking meer heeft.

Feiten

Sinds 13 november 2017 is werknemer als assistent-makelaar in dienst bij werkgeefster. Op 23 april 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 15 februari 2023 hebben werknemer en de bedrijfsarts besproken dat er sprake is van (gedeeltelijk) herstel van klachten. Vanaf 29 maart 2023 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld bij werkgeefster. Op 4 april 2023 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om de eigen werkzaamheden in stappen op te bouwen tot 75%. Op 21 december 2023 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er geen sprake meer is van een urenbeperking en heeft de bedrijfsarts geadviseerd om mediation in te schakelen en de re-integratie conform het advies van april 2023 te starten. Op 4 maart 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer arbeidsgeschikt is. Volgens werknemer weigert werkgeefster echter tot heden hem toe te laten tot zijn werkzaamheden. Werkgeefster voert aan dat dit gelet op haar bedrijfsvoering niet mogelijk is, omdat werknemer niet meer onder de persoon onder wie werknemer normaliter zijn werkzaamheden verrichtte kan werken. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer dat de kantonrechter werkgeefster veroordeelt hem binnen 24 uur na de datum van het vonnis toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden, onder verbeurte van een dwangsom en tot betaling van het (volledige) salaris vanaf 1 mei 2024. Ook vordert werknemer een achterstallig salaris van € 77.288,10 bruto voor de periode 4 april 2023 tot en met april 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, op grond van artikel 7:628 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 7:658a lid 2 BW heeft werkgeefster de verplichting, ook na afloop van twee jaar ziekte, maatregelen te treffen, opdat de werknemer, die in verband met arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of passende arbeid te verrichten. Werknemer is op

dit moment arbeidsgeschikt voor zijn eigen werkzaamheden. De bedrijfsarts heeft meerdere malen aangegeven dat werknemer in staat is zijn werkzaamheden stapsgewijs op te bouwen. Werkgeefster heeft dit nagelaten. Haar stelling dat dit vanwege de bedrijfsvoering onmogelijk is, is onvoldoende onderbouwd. Bovendien ziet de kantonrechter niet in waarom werknemer niet onder een andere makelaar zijn werkzaamheden zou kunnen uitvoeren. De wedertewerkstelling wordt daarom toegewezen, met een termijn van zeven werkdagen. Ten aanzien van de loonvorderingen (in kort geding) van werknemer oordeelt de kantonrechter dat terughoudendheid op zijn plaats is. De loonvordering wordt voor de periode van 4 april 2023 tot en met 21 december 2023 afgewezen, omdat door de over en weer betwiste standpunten van partijen in kort geding niet kan worden vastgesteld op hoeveel loon werknemer recht heeft. De loonvordering wordt over de periode 21 december 2023 tot en met april 2024 wel voor 100% toegewezen, nu de bedrijfsarts op 21 december 2023 heeft aangegeven dat werknemer geen urenbeperking meer heeft. Nu het niet werken van werknemer niet is gelegen in arbeidsongeschiktheid, maar in het gegeven dat werkgeefster hem niet in de gelegenheid stelt zijn werkzaamheden te verrichten, komt het niet werken voor rekening en risico van werkgeefster. De kantonrechter matigt de wettelijke verhoging tot 10%. Ook wordt werkgeefster veroordeeld om vanaf 1 mei 2024 werknemer zijn (volledige) salaris te voldoen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:5092

Zaaknummer: 11108998

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: mr. S.J.W.C. Lipman en H.I. van den Heuvel

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:628 BW, 7:658a lid 2 BW en 6:119 BW