

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 39, 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 van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:773](#) 19-09-2024

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1281](#) 20-09-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1278](#) 20-09-2024

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2599](#) 06-08-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2461](#) 30-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2441](#) 25-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2391](#) 23-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2351](#) 18-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2348](#) 18-07-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:1165](#) 23-05-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:3540](#) 13-12-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:3539](#) 13-12-2022

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:14737](#) 20-09-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:14827](#) 17-09-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:14248](#) 17-09-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9077](#) 11-09-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5356](#) 11-09-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6370](#) 09-09-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5295](#) 06-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8945](#) 06-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8782](#) 05-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8926](#) 03-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8858](#) 29-08-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8247](#) 27-08-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8769](#) 27-08-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8824](#) 23-08-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8855](#) 21-08-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5298](#) 16-08-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9485](#) 31-07-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8925](#) 24-07-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:8773](#) 09-07-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8770](#) 06-06-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:113](#) 10-01-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22288](#) 31-10-2023

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 15-08-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 06-09-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Verworven anciënniteit voor omzettingstermijn richtlijn bepaalde tijd telt mee voor berekening van hoogte loon (ratione temporis).

Feiten

KV is achtereenvolgens van 2 november 1993 tot en met 31 maart 1995, van 1 augustus 1995 tot en met 1 augustus 2000 en van 4 september 2000 tot en met 30 september 2001 op basis van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in dienst geweest van de CNR, een publiekrechtelijke rechtspersoon, om de werkzaamheden van technoloog en onderzoeker te verrichten. Aangezien verzoeker was geslaagd voor een openbaar vergelijkend onderzoek, heeft de CNR hem voor het verrichten van dezelfde werkzaamheden in vaste dienst genomen met ingang van 1 oktober 2001. Bij die indienstneming heeft de CNR voor de vaststelling van het aantal dienstjaren van KV en voor diens beloning geen anciënniteit erkend voor de arbeid in loondienst die hij had verricht in het kader van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die waren gesloten vóór het verstrijken van de aan de lidstaten gestelde termijn voor de omzetting van Richtlijn 1999/70/EG, namelijk 10 juli 2001 overeenkomstig artikel 2, eerste alinea, van die richtlijn. Op 8 februari 2022 heeft KV bij de verwijzende rechter beroep ingesteld strekkende met name tot de vaststelling dat hij op grond van clause 4 van de raamovereenkomst recht had op de erkenning van de uit hoofde van die arbeid in loondienst opgebouwde anciënniteit en van de daaruit voortvloeiende loonsverhogingen.

De verwijzende rechter meent dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst, wanneer zij wordt uitgelegd in het licht van die rechtspraak, aldus moet worden opgevat dat zij niet van toepassing is op arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd als die waarvan tussen partijen in het hoofdgeding sprake was van 2 november 1993 tot en met 31 maart 1995 en van 1 augustus 1995 tot en met 1 augustus 2000, aangezien geen van beide verhoudingen bij het verstrijken van de omzettingstermijn van Richtlijn 1999/70/EG nog effect sorteerde. Die clause zou daarentegen wel van toepassing kunnen zijn op de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd van 4 september 2000 tot en met 30 september 2001, aangezien zij bij het verstrijken van deze termijn lopende was.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Anciënniteit voorafgaand aan omzetting richtlijn telt mee voor vaststelling beloning

Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat de anciënniteit die een werknemer heeft opgebouwd op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die vóór het verstrijken van de omzettingstermijn van Richtlijn 1999/70/EG geheel of gedeeltelijk zijn uitgevoerd, niet in aanmerking wordt genomen voor de vaststelling van de beloning van die werknemer bij diens aanstelling in vaste dienst na dat tijdstip. Dienaangaande zij eraan herinnerd dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst een verbod bevat om, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd werken, minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Punt 4 van die clause bevat hetzelfde verbod voor de criteria die worden gehanteerd voor de vaststelling van de anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden (HvJ EU 18 oktober 2012, *Valenza e.a.*, C-302/11–C-305/11, ECLI:EU:C:2012:646, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak; HvJ EU 20 september 2018, *Motter*, C-466/17, ECLI:EU:C:2018:758, punt 26, en HvJ EU 30 november 2023, *Ministero dell'Istruzione en INPS*, C-270/22, ECLI:EU:C:2023:933, punten 52 en 53).

Het Hof heeft voor recht verklaard dat regels als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, betreffende de diensttijd die moet worden vervuld met het oog op de indeling in een salarisgroep, onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4 vallen (*Ministero dell'Istruzione en INPS*, punt 55 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het enkele feit dat een werknemer in vaste dienst is getreden, sluit niet uit dat hij zich in bepaalde omstandigheden kan beroepen op het in die clause 4 neergelegde non-discriminatiebeginsel (*Valenza e.a.*, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Wat de toepassing *ratione temporis* van die clause 4 betreft, zij eraan herinnerd dat een nieuwe rechtsregel in beginsel van toepassing is vanaf de inwerkingtreding van de handeling waarbij die regel is ingevoerd. Hoewel hij niet van toepassing is op rechtssituaties die zijn ontstaan en definitief zijn verworven onder het oude recht, is hij wel van toepassing op de toekomstige gevolgen van een onder de oude regel ontstane situatie, alsmede op nieuwe rechtssituaties. Dit ligt – onder voorbehoud van het beginsel dat rechtshandelingen geen terugwerkende kracht hebben – alleen anders wanneer de nieuwe regel gepaard gaat met bijzondere bepalingen die specifiek de voorwaarden voor de toepassing ervan in de tijd vastleggen (HvJH EU 22 juni 2022, *Volvo en DAF Trucks*, C-267/20, ECLI:EU:C:2022:494,

punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Handelingen ter omzetting van een richtlijn moeten dus vanaf de datum van het verstrijken van de omzettingstermijn van toepassing zijn op de toekomstige gevolgen van de situaties die onder de oude wet zijn ontstaan, tenzij die richtlijn anders bepaalt (HvJ EU 21 december 2021, *Skarb Państwa* (Dekking van de motorrijtuigenverzekering), C-428/20, ECLI:EU:C:2021:1043, punt 32).

Conclusie

Clausule 4, punten 1 en 4, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat de anciënniteit die een werknemer heeft opgebouwd op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die vóór het verstrijken van de omzettingstermijn van die richtlijn geheel of gedeeltelijk zijn uitgevoerd, niet in aanmerking wordt genomen voor de vaststelling van de beloning van die werknemer bij diens aanstelling in vaste dienst na dat tijdstip, tenzij die uitsluiting om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 19-09-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:773

Zaaknummer: C-439/23

Rechters: T. von Danwitz, A. Arabadjiev en P.G. Xuereb

Wetsartikelen: 7:668a BW en Richtlijn 1999/70/EG

RECHTSPRAAK

Financemanager zegt arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op zonder tussentijdse opzegmogelijkheid. Gematigde vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd.

Feiten

Werknemer is van 15 april 2022 tot 28 februari 2024 in dienst geweest bij ICTS B.V. (hierna: ICTS) in de functie van financemanager. Tussen partijen bestond een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die als einddatum 30 juni 2024 had. Deze overeenkomst bevatte geen tussentijdse opzegmogelijkheid. Werknemer heeft telefonisch op 31 januari 2024 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd en dit vervolgens schriftelijk per e-mail bevestigd. ICTS heeft tijdens het telefoongesprek met werknemer te kennen gegeven dat werknemer een overeenkomst voor bepaalde tijd zonder opzegmogelijkheid had en hem geadviseerd om dit te overleggen met zijn raadsman. Volgens ICTS heeft werknemer de overeenkomst daarom niet kunnen opzeggen tegen 28 februari 2024 en zij vordert nu betaling van de vergoeding in verband met onregelmatige opzegging. Ook vordert zij terugbetaling van de eindafrekening. Werknemer meent geen vergoeding te hoeven betalen, omdat ICTS heeft ingestemd met zijn opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat ICTS instemde met zijn opzegging. Werknemer wijst op de e-mail van 16 februari 2024, waarin ICTS aan de collega's bericht dat werknemer zijn carrière buiten ICTS voort gaat zetten en op het feit dat op 19 februari 2024 al een vervanger voor hem was gevonden, aan wie hij zijn werk heeft overgedragen. Werknemer meent dat hij hieruit mocht afleiden dat zijn opzegging akkoord was. Gelet op de telefonische mededeling van ICTS en een e-mail waarin ICTS meedeelt dat verdere zaken zo snel mogelijk met werknemer worden besproken, had het werknemer duidelijk moeten zijn dat ICTS niet zonder meer instemde met zijn opzegging. Uit de e-mail en het aanstellen van een vervanger kan niet meer worden afgeleid dan dat ICTS heeft gehandeld ten aanzien van de gevolgen van de opzegging voor haar bedrijf. Het aanvaarden dat een werknemer opzegt en daar naar handelen is echter wezenlijk anders dan

ook instemmen met die opzegging. Werknemer mocht er derhalve niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat ICTS instemde met zijn opzegging.

Vergoeding

Werknemer is een vergoeding verschuldigd wegens het onregelmatig opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Deze bedraagt het loon over de tijd dat de arbeidsovereenkomst nog zou hebben geduurd, als deze van rechtswege was geëindigd. Dat is een bedrag ter hoogte van het loon over de periode van 1 maart 2024 tot en met 30 juni 2024. Werknemer heeft als verweer aangevoerd dat het toekennen van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Hij meent een zeer hoge werkdruk te hebben ervaren. Volgens de kantonrechter legt dit onvoldoende gewicht in de schaal om aan de hiervoor omschreven eisen te voldoen. Zijn verweer op dit punt slaagt dus niet.

Meer subsidiair heeft werknemer verzocht om de vergoeding te matigen. Dit verzoek wordt gehonoreerd tot de wettelijke ondergrens, te weten een vergoeding tot betaling van het loon over een periode van drie maanden. In die beslissing speelt mee dat het dienstverband van werknemer relatief kort heeft geduurd, nog geen twee jaar, waardoor een toekenning van een bedrag ter hoogte van het loon over vier maanden hem onevenredig zwaar treft. ICTS merkt terecht op dat in rechtspraak en literatuur verdeeldheid bestaat over de vraag wat moet worden verstaan onder het loon dat dient als grondslag voor de berekening. Vakantiebijslag behoort hier in ieder geval toe. De bijtelling voor de auto wordt wel buiten beschouwing gelaten, omdat dit een fictief bedrag is dat bij het maandelijkse loon wordt opgeteld, waarover werknemer belasting betaalt en daarmee geen 'bedongen loon'.

ICTS stelt dat werknemer zonder toestemming betalingen aan zichzelf heeft gedaan voor vakantiedagen en vakantiebijslag, en vordert terugbetaling. De rechter oordeelt echter dat deze betalingen niet onverschuldigd zijn, omdat ze voortvloeien uit de afwikkeling van het dienstverband. Dat werknemer mogelijk geen toestemming had, verandert dit niet. Bovendien heeft ICTS onvoldoende onderbouwd dat het saldo van de vakantiedagen onjuist is en heeft ze geen opeisbare vordering voor eventuele schade. De vordering wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8925

Zaaknummer: 11068272 VZ VERZ 24-4313

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: M.H. Doornbos en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:677 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer niet aangemeld bij de Belastingdienst en geen loonspecificaties verstrekt. Kantonrechter veroordeelt werkgever om loonaangiftes te doen en loonspecificaties te verstrekken, op straffe van dwangsom.

Feiten

Werknemer heeft bij Gentle Security B.V. (hierna: Gentle) gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Volgens werknemer heeft Gentle hem niet aangemeld bij de Belastingdienst, waardoor hij ook niet bekend is bij andere instanties die afhankelijk zijn van informatie van de Belastingdienst, waaronder het UWV. Werknemer meent daardoor geen sociaal vangnet te hebben, zoals aanspraak op werknemersverzekeringen. Ook heeft Gentle volgens hem sinds juni 2023 geen loonstroken meer afgegeven en ook geen jaaropgave over 2023. Hij eist daarom dat Gentle wordt veroordeeld om hem aan te melden bij de Belastingdienst, althans loonaangiftes te doen over de periode waarin werknemer heeft gewerkt en alsnog de genoemde loonstroken en jaaropgave af te geven, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gentle erkent dat zij werknemer niet heeft aangemeld bij de Belastingdienst en geeft aan hiervan niet op de hoogte te zijn geweest. Volgens Gentle heeft werknemer haar hierover voorafgaand aan de dagvaarding ook nooit eerder benaderd of aangemaand. Daarnaast bevestigt Gentle dat er vanaf november 2023 loonstroken ontbreken, maar betwist dat werknemer al vanaf juni 2023 bij haar in dienst was. Op een werkgever rust de verplichting zijn werknemers na indiensttreding aan te melden bij de Belastingdienst, zodat loonaangifte kan worden gedaan over de gewerkte periodes en de werknemers aanspraak kunnen maken op (onder andere) werknemersverzekeringen. Dat Gentle zegt aanvankelijk niet van die verplichting op de hoogte te zijn geweest, maakt dat niet anders. Ter zitting is gebleken dat partijen het eens zijn over het feit dat werknemer in elk geval vanaf november 2023 tot en met week 17 van 2024 bij Gentle in dienst was en voor Gentle heeft gewerkt. Dat betekent dat de eis tot aanmelding van werknemer bij de Belastingdienst in ieder

geval kan worden toegewezen voor wat betreft de periode vanaf november 2023 tot en met week 17 van 2024. Werknemer heeft gesteld dat hij al vanaf juni 2024 bij Gentle in dienst was en werkzaamheden heeft verricht, maar er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten. De kantonrechter kan op basis van de stellingen van partijen en de overgelegde stukken niet vaststellen of werknemer in de periode van juni 2023 tot november 2023 bij Gentle in dienst was. Daarvoor is nadere bewijslevering noodzakelijk en daarvoor leent dit kort geding zich niet. Dat betekent dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemer ook in de periode van juni 2023 tot november 2023 al in dienst was bij Gentle. De eisen van werknemer kunnen dan ook - voor zover die zien op laatstgenoemde periode - niet worden toegewezen. Gentle heeft daarnaast erkend dat zij geen loonspecificaties en een jaaropgave over 2023 aan werknemer heeft verstrekt, hoewel zij daartoe wel verplicht was. Ook dat deel van de eis van werknemer wordt daarom toegewezen. De door werknemer aan zijn eisen gekoppelde dwangsom wordt, nu Gentle daartegen geen verweer heeft gevoerd, eveneens toegewezen. In dat verband heeft werknemer ter zitting te kennen gegeven dat hij ermee akkoord kan gaan dat Gentle de dwangsommen pas na pas na afloop van een termijn van 14 dagen na betekening van dit vonnis verschuldigd zal zijn, indien zij nalaat aan de veroordelingen te voldoen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8782

Zaaknummer: 11253399

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: Y.E. Palit

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kantonrechter stelt concurrentie- en relatiebeding opnieuw vast. Werkneemster alsnog gebonden aan concurrentiebeding; zij heeft dit overtreden. Matiging boete.

Feiten

Werkneemster is van 1 januari 2022 tot 30 november 2023 in dienst geweest bij Euro Werk Aanneembedrijf B.V. (hierna: Euro Werk) als coördinator, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In deze overeenkomst waren een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Het concurrentiebeding verbood haar om 24 maanden na beëindiging van haar dienstverband zonder toestemming van Euro Werk voor een concurrerend bedrijf te werken. Het relatiebeding verbood haar om gedurende haar dienstverband en 24 maanden daarna zakelijke contacten te onderhouden met relaties van Euro Werk. Na haar dienstverband was werkneemster van 4 december 2023 tot 12 februari 2024 in dienst bij Optimal Personeelsdiensten B.V. (hierna: Optimal).

Conventie en reconventie

Euro Werk vordert dat werkneemster zich houdt aan het concurrentie- en relatiebeding zoals vastgesteld in het kortgedingvonnis van 9 februari 2024. Zij vordert een dwangsom van € 1.000 per dag voor elke dag dat werkneemster in gebreke blijft, alsook een contractuele boete van € 25.000 voor overtreding van het beding en vergoeding van de geleden schade. Werkneemster betwist de overtreding en ontkent dat er schade is geleden. In reconventie vordert werkneemster dat het concurrentie- en relatiebeding met terugwerkende kracht vanaf 1 december 2023 wordt vernietigd. Zij vordert ook een vergoeding van € 2.691,92 bruto per maand, inclusief vakantiegeld, voor de periode dat zij aan het concurrentiebeding is gebonden. Verder verzoekt werkneemster de nietigverklaring of matiging van het boetebeding. Tot slot verzoekt werkneemster Euro Werk om de kosten van de procedure te vergoeden. Werkneemster onderbouwt haar vordering met de stelling dat het concurrentie- en relatiebeding haar te veel belemmert in haar levensonderhoud.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt, in overeenstemming met de voorzieningenrechter, dat de concurrentie- en relatiebedingen van Euro Werk te lang zijn en geen geografische beperking bevatten. Ook zijn de verboden werkzaamheden te breed en onduidelijk geformuleerd. De kantonrechter vernietigt de bedingen gedeeltelijk en stelt ze opnieuw vast met een looptijd van 12 maanden en een straal van 30 kilometer rondom de vestigingsplaats van Euro Werk in Den Haag. Werkneemster blijft verplicht deze bepalingen na te leven tot 1 december 2024. In dat kader zal hetgeen Euro Werk ten aanzien van de nakoming van die bepalingen vordert, worden toegewezen, met dien verstande dat het verbod zal gelden vanaf heden omdat in de procedure niet is gebleken dat werkneemster in de periode tussen 4 februari 2024, de dag van haar uitdiensttreding bij Optimal, en heden nog in strijd heeft gehandeld met de verbodsbepalingen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een dwangsom toe te wijzen, aangezien werkneemster niet de indruk heeft gewekt zich niet aan het vonnis te zullen houden.

Overtreding concurrentiebeding

Werkneemster heeft erkend dat zij van 4 december 2023 tot 12 februari 2024 in dienst was bij Optimal. De kantonrechter is, in lijn met de voorzieningenrechter, van mening dat werkneemster tijdens haar dienstverband met Optimal het concurrentiebeding heeft geschonden. Dit is vooral aannemelijk omdat werkneemster bij Optimal een vergelijkbare functie had als bij Euro Werk, waar zij toegang had tot relevante bedrijfsinformatie. Dit houdt in dat zij in beginsel een boete aan Euro Werk verschuldigd is.

De kantonrechter matigt de boete wegens overtreding van het concurrentiebeding tot een bedrag van € 7.500, gelet op de omstandigheden, waaronder het feit dat werkneemster na 4 februari 2024 geen overtredingen meer heeft begaan. Euro Werk heeft onvoldoende onderbouwd dat zij daadwerkelijk schade heeft geleden door het handelen van werkneemster. De vordering tot schadevergoeding wordt daarom afgewezen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkneemster niet wordt belemmerd in haar mogelijkheid om in haar levensonderhoud te voorzien, nu het concurrentie- en relatiebeding is beperkt in duur en geografische reikwijdte. Deze vordering wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:14248

Zaaknummer: 10987072 RL EXPL 24-5587

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: R.M. van der Zwan en F. Özer

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:653 lid 5 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster beschikt over specifieke kennis en informatie waardoor werkgeefster kan worden benadeeld bij een overstap naar X, een concurrent van werkgeefster. Concurrentiebeding blijft in stand, maar wordt beperkt tot één jaar.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 20 januari 2014 in dienst van Dermatuer. De arbeidsovereenkomst bevat een geheimhoudingsbeding, een concurrentiebeding en een relatiebeding. Op 7 maart 2024 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 mei 2024. Op 7 en 8 maart 2024 heeft werkneemster daarover gesproken met de directeur, A, en aangegeven dat zij met ingang van 1 mei 2024 in dienst zal treden bij Care Cosmetics. A heeft daar onder verwijzing naar het concurrentie- en relatiebeding bezwaar tegen gemaakt. Met ingang van 9 april 2024 heeft werkneemster geen werkzaamheden meer voor Dermatuer verricht. Werkneemster heeft schorsing, althans matiging, althans matiging van de boete gevorderd in kort geding. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het concurrentiebeding geschorst en Dermatuer veroordeeld te gedogen dat werkneemster – met instandlating van het relatiebeding – bij Care Cosmetics in dienst treedt. Dermatuer is tegen het vonnis in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Voor zover werkneemster aanvoert dat Dermatuer de in het concurrentiebeding genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen niet deugdelijk heeft gemotiveerd, kan dat aan de geldigheid van dat beding niet afdoen, reeds omdat de eis alleen geldt voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In dit geval is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Waar werkneemster betoogt dat Care Cosmetics geen concurrent is en dat het concurrentiebeding bovendien beperkt is tot slechts drie door Dermatuer gevoerde merken die het beding benoemt en die Care Cosmetics niet vermarkt, gaan die betogen naar voorshands oordeel van het hof niet op. Dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen zijdens Dermatuer wegens een gestelde demotie, is naar het oordeel van het hof verder voorshands onvoldoende gemotiveerd. Ook voor zover werkneemster haar vordering

baseert op de stelling dat het concurrentiebeding en het relatiebeding niet noodzakelijk zijn vanwege bedrijfs- of dienstbelangen van Dermatuer volgt het hof haar daarin voorshands niet. Het hof acht voldoende aannemelijk dat Care Cosmetics (ook) merken en producten voert die gelijk althans gelijksoortig zijn aan die van Dermatuer en daarvoor als alternatief kunnen dienen. Care Cosmetics geldt voor Dermatuer wel degelijk als concurrent. Voldoende aannemelijk is ook dat werkneemster beschikt over specifieke kennis en informatie waardoor Dermatuer kan worden benadeeld bij de overstap. Het hof oordeelt verder dat werkneemster beschikt over zodanig specifieke concurrentiegevoelige kennis en informatie met betrekking tot de (nieuwe) strategie van de door Dermatuer gevoerde merken, van haar prijsopbouw, van haar klanten en prospects en van de voor die klanten en prospects mogelijke (marges aan) kortingspercentages voor exclusiviteit, dat werkneemster bij gebruik daarvan Care Cosmetics in de concurrentieslag met Dermatuer een voordeel verschaft dat Care Cosmetics zonder haar kennis niet zou hebben. Daarbij heeft werkneemster bij Dermatuer bovendien zodanige klantcontacten opgebouwd, dat door haar overstap naar concurrent Care Cosmetics voor Dermatuer een verlies aan klanten reël dreigt en het bedrijfsdebiet van Dermatuer door dit alles ernstig kan worden aangetast. Omdat het geheimhoudingsbeding alleen onvoldoende bescherming biedt en enige positieverbetering van werkneemster niet voldoende zal zijn om anders te oordelen, zal de bodemrechter naar verwachting de werkingsduur van zowel het concurrentiebeding als het relatiebeding beperken tot één jaar en oordelen dat werkneemster dan in verhouding tot het te beschermen belang van Dermatuer door de beide onderhavige bedingen niet onbillijk wordt benadeeld. Daarop vooruitlopend zal het hof het concurrentiebeding en het relatiebeding in dit kort geding met het oog op het werken voor Care Cosmetics schorsen vanaf 1 mei 2025.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2461

Zaaknummer: 200.341.611 01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, R.J.M. Cremers en W.A. Jacobs

Advocaten: G.J.L. Bright- van der Sluis en M.J. Draaisma

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:653 lid 2 BW en 7:653 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter ontbindt arbeidsovereenkomst tussen de staat en werknemer die verdacht wordt van het bezitten en naar buiten brengen van staatsgeheime informatie op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen.

Feiten

Sinds 1 januari 1990 is werknemer in dienst van de Staat der Nederlanden (hierna: de staat) als strategisch analist – senior wetenschappelijk medewerker op de afdeling NCTV Academie bij de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV). Op 26 oktober 2023 is werknemer op zijn weg naar Marokko op Schiphol aangehouden wegens verdenking van het wederrechtelijk onder zich nemen van staatsgeheime informatie en deze informatie aan te bieden aan een buitenlandse mogendheid in de periode 1993 tot en met 2023. Diezelfde dag heeft in dat kader een huiszoeking plaatsgevonden bij werknemer. Werknemer verblijft vanaf dat moment ook in voorarrest. Op 27 november 2023 en 21 december 2023 heeft de Algemene Inlichtingen en Veiligheidsdienst (AIVD) bekendgemaakt dat bij de huiszoeking bij werknemer een (zeer) grote hoeveelheid aan staatsgeheime informatie is aangetroffen. Vanaf 28 mei 2024 heeft de staat een loonstop doorgevoerd. In onderhavige procedure verzoekt de staat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer, zonder toekenning van een transitievergoeding, op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond), andere omstandigheden (h-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en/of een combinatie van al deze gronden (i-grond). Werknemer voert aan dat geenszins is gebleken dat de bij hem aangetroffen informatie staatsgeheime informatie betreft, omdat hem de aard van de aangetroffen informatie niet kenbaar is gemaakt. Ook beroept werknemer zich, in verband met het strafproces en omdat hij jegens de staat aan geheimhoudingsbepalingen is gebonden, op zijn zwijgrecht.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op de e-grond en oordeelt als volgt. In deze ontbindingsprocedure gaat het er niet om dat wettig en overtuigend bewezen wordt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het

strafrechtelijke feit van het openbaren van staatsgeheimen, maar gaat het erom of voldoende aannemelijk wordt dat werknemer jegens de staat verwijtbaar of ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door informatie van de NCTV mee naar huis te nemen en die daar te bewaren, te kopiëren en wellicht over te zetten op andere gegevensdragers. In dat kader is van belang dat werknemer niet heeft betwist dat hij sinds 26 oktober 2023 in voorarrest zit en niet heeft betwist dat bij of na zijn aanhouding informatie op hemzelf en/of in zijn woning is aangetroffen die afkomstig is van de NCTV. Dat werknemer zich in zijn strafproces wil beroepen op zijn zwijgrecht, betekent niet dat hij zich in onderhavige procedure daarachter kan verschuilen. Nu ten aanzien van de aard van de aangetroffen informatie bekend is dat het om (zeer) grote hoeveelheden aan staatsgeheime informatie gaat, had het op de weg van werknemer gelegen om – mogelijk zelfs zonder op de details van de desbetreffende informatie in te gaan – enig inzicht te geven in wat naar zijn mening bij hem aan informatie is aangetroffen. Dit alles heeft werknemer nagelaten, zodat in deze procedure - wegens een ongemotiveerde betwisting - van de juistheid van hetgeen de staat naar voren heeft gebracht uit moet worden gegaan. Omdat de staat gemotiveerd heeft onderbouwd dat bij werknemer thuis staatsgeheime informatie is aangetroffen, staat daarmee de verwijtbaarheid van zijn handelen vast. Naar het oordeel van de kantonrechter is deze handelswijze zelfs te kwalificeren als *ernstig* verwijtbaar handelen, zodat werknemer geen transitievergoeding toekomt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:14737

Zaaknummer: 11183041 RP VERZ 24-50391

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: M.D. Coumou, A.J. Verhagen en M. Kager

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e, h, g en i BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst basisschoolleerkracht ontbonden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen/nalaten. Werkneemster komt zonder deugdelijke grond haar re-integratieverplichtingen niet na door niet te verschijnen op afspraken en onbereikbaar te zijn voor werkgever.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 augustus 2018 bij Stichting Islamitisch Primair Onderwijs Rijnmond (hierna: Sipor) in dienst in de functie van leerkracht op een basisschool, laatstelijk voor 24 uur per week. Op 3 november 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster is sinds 13 januari 2023 niet verschenen op afspraken met de verzuimadviseur, tweede spoorbegeleider en de bedrijfsarts, ook niet nadat haar loon vanaf 10 februari 2023 is stopgezet, en is onbereikbaar voor Sipor. In oktober 2023 heeft het UWV een deskundigenoordeel afgegeven dat in februari 2023 door Sipor was aangevraagd. Hierin staat dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster tot 13 januari 2023 voldoende zijn en dat over de periode van 13 januari 2023 tot 17 februari 2023 geen uitspraak gedaan kan worden over de re-integratie-inspanningen van werkneemster, omdat de verzekeringsarts geen informatie over deze periode heeft ontvangen. Sipor heeft op 9 november 2023 een tweede deskundigenoordeel aangevraagd. Sipor verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen (vanwege het schenden van re-integratieverplichtingen). De kantonrechter heeft Sipor bij tussenbeschikking van 6 juni 2024 in de gelegenheid gesteld een deskundigenoordeel van het UWV over te leggen, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 5 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Deskundigenoordeel

Sipor heeft het deskundigenoordeel van het UWV van 27 juni 2024 overgelegd. Het UWV oordeelt hierin dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster over de periode van 13 januari 2023 tot 9 november 2023 onvoldoende zijn. De verzekeringsarts acht het, alles

overziend, aannemelijk dat sprake is van problematiek leidend tot beperkingen in activiteiten, maar het is niet duidelijk waarom werkneemster niet bereikbaar was voor verzuimbegeleiding door de bedrijfsarts na 18 januari 2023. Er zijn daarom volgens de verzekeringsarts geen medische redenen waarom werkneemster het gesprek (telefonisch/beeldbellen/fysiek) met een arts (hetzij bedrijfsarts, hetzij verzekeringsarts) niet zou aankunnen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond)

De kantonrechter is van oordeel dat Sipor met de door haar gegeven toelichting en het deskundigenoordeel voldoende heeft onderbouwd dat werkneemster zonder deugdelijke grond haar re-integratieverplichtingen niet nakomt. Onbetwist is dat werkneemster sinds 13 januari 2023 niet is verschenen op afspraken met de verzuimadviseur, tweedespoorbegeleider en de bedrijfsarts en dat zij onbereikbaar is voor Sipor. Op 5 december 2023 is werkneemster weliswaar verschenen op een gesprek bij de bedrijfsarts, maar daarna verscheen zij niet op de vervolgspraak, een op 16 februari 2024 ingepland online intercollegiaal consult om de medische informatie en belastbaarheid te bespreken, waardoor de bedrijfsarts geen nieuw belastbaarheidsadvies kon vaststellen. Nu niet is komen vast te staan dat er medische beperkingen waren waardoor werkneemster niet aan haar re-integratieverplichtingen kon voldoen, is er sprake van een redelijke grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zonder rekening te houden met de opzegtermijn en de duur van de procedure, en zonder toekenning van de transitievergoeding, gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8769

Zaaknummer: 11022160 \ VZ VERZ 24-3384

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: S. Prekpalaj en M. Hofman-Kremer

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt in gelegenheid gesteld reeds aangevraagd deskundigenoordeel over te leggen. Lange doorlooptijd UWV is geen reden om te oordelen dat in redelijkheid niet van werkgeefster gevergd kan worden dat zij een deskundigenoordeel overlegt. Beslissing aangehouden.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 augustus 2018 bij Stichting Islamitisch Primair Onderwijs Rijnmond (hierna: Sipor) in dienst in de functie van leerkracht op een basisschool, laatstelijk voor 24 uur per week. Op 3 november 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster is sinds 13 januari 2023 niet verschenen op afspraken met de verzuimadviseur, tweedespoorbegeleider en de bedrijfsarts, ook niet nadat haar loon vanaf 10 februari 2023 is stopgezet, en is onbereikbaar voor Sipor. In oktober 2023 geeft het UWV een deskundigenoordeel af dat in februari 2023 door Sipor was aangevraagd. Hierin staat dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster tot 13 januari 2023 voldoende zijn en dat over de periode van 13 januari 2023 tot 17 februari 2023 geen uitspraak gedaan kan worden over de re-integratie-inspanningen van werkneemster, omdat de verzekeringsarts geen informatie over deze periode heeft ontvangen. Sipor heeft op 9 november 2023 een tweede deskundigenoordeel aangevraagd. Sipor verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen (vanwege het schenden van re-integratieverplichtingen).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 7:671b lid 5 BW is bepaald dat de kantonrechter een verzoek om de arbeidsovereenkomst op de e-grond te ontbinden wegens het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen afwijst indien de werkgever (i) de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van de re-integratieverplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt of (ii) niet beschikt over een deskundigenoordeel van het UWV, tenzij het overleggen daarvan in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden. Dit zijn cumulatieve vereisten. Aan de eerste voorwaarde heeft Sipor voldaan, want zij heeft de loondoorbetaling stopgezet. Sipor heeft bij haar verzoek geen nieuw/tweede

deskundigenoordeel overgelegd dat ziet op de periode vanaf 13 januari 2023. Beoordeeld moet daarom worden of in redelijkheid niet van Sipor gevergd kan worden dat zij een deskundigenoordeel van het UWV overlegt. De kantonrechter is van oordeel dat daarvan geen sprake is. Sipor stelt dat zij een nieuw deskundigenoordeel heeft aangevraagd bij het UWV op 9 november 2023, maar dat nog niet te heeft ontvangen. De lange tijd die het UWV er op dit moment over doet om een deskundigenoordeel af te geven, is echter geen reden te oordelen dat in redelijkheid niet van Sipor gevergd kan worden dat zij een deskundigenoordeel overlegt. Bij de beoordeling van de vraag of een werknemer aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan, dient aan de inhoud van het deskundigenoordeel in beginsel een groot gewicht te worden toegekend. Gelet op het voorgaande zou het verzoek van Sipor om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond kunnen worden afgewezen. Omdat Sipor echter al op 9 november 2023 een deskundigenoordeel heeft aangevraagd en het de verwachting is dat dit binnen een redelijke termijn zal worden afgegeven, ziet de kantonrechter voldoende aanleiding om in dit geval de procedure aan te houden in afwachting van dit deskundigenoordeel. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8770

Zaaknummer: 11022160 \ VZ VERZ 24-3384

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: S. Prekpalaj en M. Hofman-Kremer

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

RECHTSPRAAK

Zzp'er is tijdens werk van het dak gevallen. Het alternatief scenario dat de opdrachtgever heeft geschetst, namelijk dat de zzp'er van een zeecontainer is gevallen, is onwaar en in strijd met de waarheid.

Feiten

In juni 2020 werkte X in opdracht van een particuliere eigenaar aan de (ruw)bouw van een te realiseren nieuwbouwwoning. Op 26 juni 2020 heeft zzp'er bij dit bouwproject werkzaamheden verricht voor X. Die dag heeft er een ongeval plaatsgevonden, waarbij zzp'er letsel heeft opgelopen. Zzp'er vordert onder andere een verklaring voor recht dat X aansprakelijk is voor alle geleden en te lijden schade en betaling van die schade. In de uitspraak van 17 november 2021 heeft de kantonrechter overwogen dat partijen van mening verschillen over de toedracht en de vraag of het ongeval kwalificeert als arbeidsongeval. Aan zzp'er is opgedragen te bewijzen dat hij op 26 juni 2020 tijdens zijn werk van het dak van de woning in aanbouw is gevallen. Zzp'er heeft schriftelijke stukken ingebracht en er zijn getuigen door de kantonrechter gehoord.

Oordeel

De kantonrechter komt tot de conclusie dat zzp'er erin is geslaagd te bewijzen dat hij van het dak (de derde verdiepingvloer) is gevallen terwijl hij nog aan het werk was. Dat volgt uit de eigen verklaring van zzp'er en wordt ondersteund door vier getuigenverklaringen. De kantonrechter constateert dat ook de conclusie van de Nederlandse Arbeidsinspectie bevestigt dat het ongeluk is gebeurd terwijl zzp'er aan het werk was. De versie van X (kort samengevat dat zzp'er van een zeecontainer is gevallen) bestempelt de kantonrechter als onwaar en in strijd met de waarheid afgelegd. Ook het Openbaar Ministerie is tot diezelfde conclusie gekomen. X heeft verder gesteld dat de toedracht zoals door zzp'er geschetst niet mogelijk is. Het is echter niet nodig dat de exacte toedracht van het ongeval vast komt te staan. Voldoende is dat schade is ontstaan tijdens het verrichten van werkzaamheden, hetgeen het geval is. De kantonrechter oordeelt dat X ook aansprakelijk is. Zzp'er werkte weliswaar als zzp'er, maar ook die situatie valt onder artikel 7:658 BW. X heeft zijn verweer, als het over de zorgplicht en over opzet of bewuste roekeloosheid gaat, alleen toegespitst op - kort gezegd - het

“zeecontainerscenario”. Omdat dat scenario als mogelijkheid is afgewezen gaat de kantonrechter aan die verweren voorbij. Omdat X niets heeft gezegd over de zorgplicht als het gaat om de val van het dak (de verdiepingsvloer) kan dus alleen daarom al de conclusie worden getrokken dat aan de zorgplicht niet is voldaan. Ook los daarvan constateert de kantonrechter dat sprake is van schending van de zorgplicht. Er waren namelijk geen voorzieningen getroffen om valgevaar te voorkomen. De vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5356

Zaaknummer: 9129659

Rechters: D. Wachter

Advocaten: S.W. Polak en M.M. Klunder

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Onregelmatigheidstoeslag en overwerkvergoeding behoren tot vakantieloon vrachtwagenchauffeur.

Feiten

Werknemer is van 8 oktober 2012 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 24 april 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 € 5.183,44 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 € 129,56 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. 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 € 1.062,60.

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 24 april 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 24 april 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:2024:2391

Zaaknummer: 200.319.137_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

Klachtplicht (art. 6:89 BW) is van toepassing op loonvorderingen. Aard en inhoud van de rechtsverhouding en aard en inhoud van de prestatie behoren tot de omstandigheden die van belang zijn bij de beoordeling of de schuldeiser aan zijn klachtplicht heeft voldaan.

Feiten

Werknemer is in 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerker cafébedrijf, tegen een uurloon van € 12 bruto. Hij is tot 11 juni 2018 in dienst geweest. In november 2018 heeft werknemer aan werkgeefster onder meer bericht dat van werknemer werd verwacht dat hij na sluitingstijd minstens een uur langer werkte om op te ruimen, terwijl die uren ten onrechte niet zijn uitbetaald. In verband daarmee is namens werknemer aanspraak gemaakt op een nabetaling met wettelijke verhoging. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Voor zover in cassatie van belang vordert werknemer in deze procedure van werkgeefster betaling van gewerkte, maar niet betaalde overuren. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen op de grond dat werknemer onvoldoende had gesteld om tot bewijs te worden toegelaten. Ook het hof heeft de vordering van werknemer afgewezen. Hieraan heeft het hof ten grondslag gelegd dat werknemer niet binnen bekwame tijd heeft geklaagd dat betaling van gewerkte overuren uitbleef (art. 6:89 BW). In dit geval had het naar het oordeel van het hof op de weg van werknemer gelegen om tijdig, dat wil zeggen vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Werknemer heeft dit naar het oordeel van het hof echter verzuimd. Werknemer heeft tegen de arresten van het hof beroep in cassatie ingesteld. Werkgeefster heeft voorwaardelijk incidenteel cassatieberoep ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het middel stelt de toepassing van de klachtplicht van artikel 6:89 BW in deze zaak ter discussie. Aan de klachten van onderdeel 1.1 van het middel ligt het uitgangspunt ten grondslag dat de klachtplicht van artikel 6:89 BW niet van toepassing is op loonvorderingen en aanverwante aanspraken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst

wegens de aard van de overeenkomst en voor zover sprake is van een verbintenis tot betaling van een geldsom. Dit uitgangspunt is onjuist. Artikel 6:89 BW is in beginsel van toepassing op alle verbintenissen, waaronder die uit hoofde van een arbeidsovereenkomst en die tot betaling van een geldsom. Dat laat onverlet dat de aard en inhoud van de rechtsverhouding en de aard en inhoud van de prestatie wel behoren tot de omstandigheden die van belang zijn bij de beoordeling of de schuldeiser aan zijn klachtplicht heeft voldaan.

Aan onderdeel 1.2 ligt de opvatting ten grondslag dat de gedeeltelijke niet-betaling van loon niet kan worden aangemerkt als een gebrek in de prestatie als bedoeld in artikel 6:89 BW. Die opvatting is onjuist. Gelet op de strekking van artikel 6:89 BW, alsmede op de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld – nu daarin wordt gesproken over ‘een gebrek in de prestatie’ –, ziet artikel 6:89 BW slechts op gevallen van ondeugdelijke nakoming en niet (mede) op gevallen waarin in het geheel geen prestatie is verricht. Het niet volledig betalen van loon of een overwerkvergoeding is niet naar zijn aard het in het geheel niet verrichten van een prestatie. Of in een concreet geval gedeeltelijk is gepresteerd of in het geheel niet, hangt af van de omstandigheden van het geval. Het hof heeft geoordeeld dat werkgeefster ten aanzien van haar verplichting tot vergoeding van overuren (ten minste) gedeeltelijk heeft gepresteerd. Dat oordeel geeft naar het oordeel van de Hoge Raad geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting en is evenmin onbegrijpelijk.

Uit het voorgaande volgt dat de klachten van onderdeel 1 tevergeefs zijn voorgesteld.

Onderdeel 2.3 klaagt dat het hof niet (kenbaar) de hiernavolgende door werknemer aangevoerde omstandigheden in zijn afweging heeft betrokken: (1) dat werknemer en enkele collega's tijdens hun dienstverband al jaren, herhaaldelijk, hebben geklaagd over het overwerk, maar dat zij geen luisterend oor vonden bij werkgeefster, die dat niet wilde betalen omdat zij dit afdeed als een nazit, wat er gewoon bij zou horen, of onder verwijzing naar de bonusregeling, waarmee de overuren zouden zijn gecompenseerd; (2) dat het balletje pas goed is gaan rollen toen een collega van werknemer – die een voortrekkersrol vervulde – in juli 2017 ziek werd, zich (noodgedwongen) met behulp van de FNV is gaan verdiepen in zijn rechten en een vuist heeft gemaakt met werknemer en andere collega's, die in hetzelfde schuitje zaten; (3) dat van werknemer en zijn andere collega's, die in hetzelfde schuitje zaten niet kon worden verwacht dat zij maandelijks ageerden tegen het vermoeden dat de cao wordt overtreden, omdat zij daarmee hun arbeidsrelatie op het spel zetten; (4) dat het gelet op de intimiderende houding die werkgeefster zich aanmat, logisch is dat de collega die de voortrekkersrol vervulde pas in 2017 heeft doorgepakt met het instellen van een loonvordering; (5) dat werkgeefster, bovendien, de diensttijden niet heeft geregistreerd, terwijl zij daartoe op grond van de cao en de Arbeidstijdenwet verplicht was, en zij – als zij dat wel had gedaan – de vordering van de werknemer in verband met de overuren zelfstandig had

kunnen beoordelen; (6) dat de toenmalige gemachtigde van de collega die de voortrekkersrol vervulde, (reeds) bij brief van 19 april 2018 werkgeefster heeft aangeschreven (waarna de toenmalig gemachtigde van werknemer en de collega's die in hetzelfde schuitje zaten werkgeefster op 19 november 2018 nogmaals hebben aangeschreven).

Het onderdeel voert aan dat deze omstandigheden – op zichzelf en in onderlinge samenhang bezien – van belang zijn voor de beoordeling van het beroep van werkgeefster op de klachtplicht van artikel 6:89 BW. De omstandigheden 1, 2 en 6 kunnen volgens het onderdeel (mede)bepalend zijn voor de beoordeling van het moment waarop werknemer bij werkgeefster heeft geklaagd (en voor de beantwoording van de vraag of dat al dan niet tijdig is). De omstandigheden 3 en 4 kunnen relevant zijn voor de beantwoording van de vraag in hoeverre eerder klagen van werknemer kon worden verlangd, gelet op de aard en de inhoud van de rechtsverhouding. Omstandigheid 5 is van belang, althans kan dat zijn, voor het nadeel dat werkgeefster lijdt (in die zin dat deze omstandigheid meebrengt, althans mee kan brengen, dat dit nadeel hetzij beperkt is, hetzij voor rekening van werkgeefster behoort te blijven doordat zij zelf heeft nagelaten een deugdelijke diensttijdenregistratie bij te houden, terwijl zij hiertoe op grond van de wet en de cao verplicht was).

Het onderdeel klaagt dat het hof hetzij is uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting als het heeft geoordeeld dat de hiervoor vermelde omstandigheden niet van belang zijn, hetzij zijn oordeel onvoldoende begrijpelijk heeft gemotiveerd omdat het gehouden was om in te gaan op (een of meer van) deze stellingen.

Het onderdeel slaagt. Het oordeel van het hof geeft hetzij blijk van een onjuiste rechtsopvatting, hetzij is het onvoldoende begrijpelijk gemotiveerd. De in het onderdeel genoemde omstandigheden zijn van belang voor het antwoord op de vraag wat in dit geval van werknemer uit hoofde van artikel 6:89 BW kon worden verlangd en of werknemer daaraan heeft voldaan. Het hof had deze omstandigheden daarom kenbaar in zijn beoordeling moeten betrekken.

De Hoge Raad vernietigt de arresten van het gerechtshof Amsterdam van 5 april 2022 en 13 december 2022 en verwijst het geding naar het gerechtshof Den Haag ter verdere behandeling en beslissing.

De Hoge Raad verwerpt het incidentele cassatieberoep van werkgeefster op grond van artikel 81 RO.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 20-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1278

Zaaknummer: 23/00993

Rechters: M.J. Kroeze, T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, G.C. Makkink en K. Teuben

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

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Klachtplicht (art. 6:89 BW) is van toepassing op loonvorderingen. Aard en inhoud van de rechtsverhouding en aard en inhoud van de prestatie behoren tot de omstandigheden die van belang zijn bij de beoordeling of de schuldeiser aan zijn klachtplicht heeft voldaan.

Feiten

Werknemer is in 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerker cafébedrijf, tegen een uurloon van € 12 bruto. Hij is in 2017 uitgevallen voor zijn werk door een burn-out. In april 2018 heeft werknemer aan werkgeefster bericht dat hem te weinig loon is betaald. Het dienstverband is op 1 november 2018 geëindigd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Voor zover in cassatie van belang vordert werknemer in deze procedure van werkgeefster betaling van gewerkte, maar niet betaalde overuren. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen op de grond dat werknemer onvoldoende had gesteld om tot bewijs te worden toegelaten. Ook het hof heeft de vordering van werknemer afgewezen. Hieraan heeft het hof ten grondslag gelegd dat werknemer niet binnen bekwame tijd heeft geklaagd dat betaling van gewerkte overuren uitbleef (art. 6:89 BW). In dit geval had het naar het oordeel van het hof op de weg van werknemer gelegen om tijdig, dat wil zeggen vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Werknemer heeft dit naar het oordeel van het hof echter verzuimd. Werknemer heeft tegen de arresten van het hof beroep in cassatie ingesteld. Werkgeefster heeft voorwaardelijk incidenteel cassatieberoep ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het middel stelt de toepassing van de klachtplicht van artikel 6:89 BW in deze zaak ter discussie. Aan de klachten van onderdeel 1.1 van het middel ligt het uitgangspunt ten grondslag dat de klachtplicht van artikel 6:89 BW niet van toepassing is op loonvorderingen en aanverwante aanspraken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst wegens de aard van de overeenkomst en voor zover sprake is van een verbintenis tot betaling van een geldsom. Dit uitgangspunt is onjuist. Artikel 6:89 BW is in beginsel van toepassing op

alle verbintenissen, waaronder die uit hoofde van een arbeidsovereenkomst en die tot betaling van een geldsom. Dat laat onverlet dat de aard en inhoud van de rechtsverhouding en de aard en inhoud van de prestatie wel behoren tot de omstandigheden die van belang zijn bij de beoordeling of de schuldeiser aan zijn klachtplicht heeft voldaan.

Aan onderdeel 1.2 ligt de opvatting ten grondslag dat de gedeeltelijke niet-betaling van loon niet kan worden aangemerkt als een gebrek in de prestatie als bedoeld in artikel 6:89 BW. Die opvatting is onjuist. Gelet op de strekking van artikel 6:89 BW, alsmede op de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld – nu daarin wordt gesproken over ‘een gebrek in de prestatie’ –, ziet artikel 6:89 BW slechts op gevallen van ondeugdelijke nakoming en niet (mede) op gevallen waarin in het geheel geen prestatie is verricht. Het niet volledig betalen van loon of een overwerkvergoeding is niet naar zijn aard het in het geheel niet verrichten van een prestatie. Of in een concreet geval gedeeltelijk is gepresteerd of in het geheel niet, hangt af van de omstandigheden van het geval. Het hof heeft geoordeeld dat werkgeefster ten aanzien van haar verplichting tot vergoeding van overuren (ten minste) gedeeltelijk heeft gepresteerd. Dat oordeel geeft naar het oordeel van de Hoge Raad geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting en is evenmin onbegrijpelijk.

Uit het voorgaande volgt dat de klachten van onderdeel 1 tevergeefs zijn voorgesteld.

Onderdeel 2.3 klaagt dat het hof niet (kenbaar) de hiernavolgende door werknemer aangevoerde omstandigheden in zijn afweging heeft betrokken: (1) dat van de werknemer en zijn andere collega's, die in ditzelfde schuitje zaten, niet kon worden verwacht dat zij maandelijks ageerden tegen het vermoeden dat de cao wordt overtreden, omdat zij daarmee hun arbeidsrelatie op het spel zetten; (2) dat het gelet op de intimiderende houding die werkgeefster zich aanmat, logisch is dat de werknemer pas in 2017 heeft doorgepakt met het instellen van een loonvordering; (3) dat werkgeefster, bovendien, de diensttijden niet heeft geregistreerd, terwijl zij daartoe op grond van de cao en de Arbeidstijdenwet verplicht was, en zij – als zij dat wel had gedaan – de vordering van werknemer in verband met de overuren zelfstandig had kunnen beoordelen.

Het onderdeel voert aan dat deze omstandigheden – op zichzelf en in onderlinge samenhang bezien – van belang zijn voor de beoordeling van het beroep van werkgeefster op de klachtplicht van artikel 6:89 BW. De omstandigheden 1 en 2 kunnen volgens het onderdeel relevant zijn voor de beantwoording van de vraag in hoeverre eerder klagen van werknemer kon worden verlangd, gelet op de aard en de inhoud van de rechtsverhouding. Omstandigheid 3 is van belang, althans kan dat zijn, voor het nadeel dat werkgeefster lijdt (in die zin dat deze omstandigheid meebrengt, althans mee kan brengen, dat dit nadeel hetzij beperkt is, hetzij voor rekening van werkgeefster behoort te blijven doordat zij zelf heeft nagelaten een

deugdelijke diensttijdenregistratie bij te houden, terwijl zij hiertoe op grond van de wet en de cao verplicht was). Het onderdeel klaagt dat het hof hetzij is uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting als het heeft geoordeeld dat de hiervoor vermelde omstandigheden niet van belang zijn, hetzij zijn oordeel onvoldoende begrijpelijk heeft gemotiveerd omdat het gehouden was om in te gaan op (een of meer van) deze stellingen.

Het onderdeel slaagt. Het oordeel van het hof geeft hetzij blijk van een onjuiste rechtsopvatting, hetzij is het onvoldoende begrijpelijk gemotiveerd. De in het onderdeel genoemde omstandigheden zijn van belang voor het antwoord op de vraag wat in dit geval van werknemer uit hoofde van artikel 6:89 BW kon worden verlangd en of werknemer daaraan heeft voldaan. Het hof had deze omstandigheden daarom kenbaar in zijn beoordeling moeten betrekken.

De Hoge Raad vernietigt de arresten van het gerechtshof Amsterdam van 5 april 2022 en 23 mei 2023 en verwijst het geding naar het gerechtshof Den Haag ter verdere behandeling en beslissing.

De Hoge Raad verwerpt het incidentele cassatieberoep van werkgeefster op grond van artikel 81 RO.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 20-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1281

Zaaknummer: 23/03290

Rechters: M.J. Kroeze, T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, G.C. Makkink en K. Teuben

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

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Arbeidsovereenkomst is mondeling opgezegd. Werknemer berust in beëindiging. De verzoeken van werknemer worden toegewezen.

Feiten

Werknemer is in 2020 in dienst getreden bij DFB Holding B.V. (hierna: DFB) als timmerman. DFB heeft de arbeidsovereenkomst mondeling opgezegd vanwege bedrijfseconomische omstandigheden en vanaf 29 maart 2024 geen loon meer betaald. Werknemer berust in de beëindiging, maar verzoekt een aantal bedragen ter correcte afwikkeling van zijn dienstverband. Het betreft de transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding, een eindafrekening vakantiedagen, buitengerechtelijke kosten, de wettelijke rente over deze bedragen en de proceskosten met rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. DFB is niet verschenen. De verzoeken van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8855

Zaaknummer: 11106645

Rechters: R.R. Roukema

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW, 7:673 lid 1 sub a onder 1 BW en 7:686a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikte werknemster beëindigd na ontslagvergunning UWV. Vorderingen werknemster ten aanzien van afwikkeling dienstverband deels toe- en deels afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2020 in dienst getreden bij Meatable B.V. (hierna: Meatable). Laatstelijk was werknemster werkzaam als vicepresident Regulatory & Public Affairs. Op 30 juli 2021 is werknemster arbeidsongeschikt geworden. Op 10 januari 2024 heeft Meatable een vergunning verkregen van het UWV om de arbeidsovereenkomst met werknemster te beëindigen, als gevolg van haar voortdurende arbeidsongeschiktheid. Werkneemster verzoekt Meatable te veroordelen tot het betalen van achterstallige transitievergoeding, niet-genoten vakantie-uren, te verklaren voor recht dat zij recht heeft op 473,6 *vested en exercised* aandelenopties, Meatable te veroordelen om inzage te geven in een besluit van de Belastingdienst over de waardebeoordeling van de aandelenopties en te veroordelen in de buitengerechtelijke kosten en proceskosten. Meatable stelt dat er geen sprake is van nog resterende verplichtingen en dat zij niet voornemens is werknemster te benadelen in verband met het aandelenoptieplan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoekschrift van werknemster is op 30 mei 2024 ter griffie ontvangen, terwijl de vervaltermijn op 29 mei 2024 was. Werkneemster kan zich vanwege het verstrijken van de vervaltermijn niet meer op de transitievergoeding beroepen. De opgebouwde maar niet-genoten vakantie-uren zien op nationale feestdagen waarop werknemster gewerkt heeft. De kantonrechter is van oordeel dat van werknemers op managementniveau verwacht mag worden dat zij tot op zekere hoogte werkzaamheden verrichten op feestdagen. Dat werknemster volle dagen heeft gewerkt is niet aannemelijk geworden. Voor wat de aandelenopties betreft, wordt de vordering van werknemster toegewezen. Het argument van Meatable om een aantal aandelenopties niet toe te kennen berust op het niet meer in functie zijn van werknemster, door haar arbeidsongeschiktheid. Werkneemster was echter wel degelijk in functie, zij kon haar functie alleen niet uitvoeren.

Als Meatable het recht op aandelenopties wilde laten onderbreken door arbeidsongeschiktheid, had zij dit moeten afspreken. Het verzoek van werkneemster om inzage te krijgen in een besluit van de Belastingdienst betreffende de waardebeoordeling van aandelenopties, wordt afgewezen omdat daar geen rechtsgrond voor bestaat. De hoogte van de buitengerechtelijke kosten is voldoende onderbouwd, waardoor het volledige verzochte bedrag wordt toegewezen. Partijen worden gecompenseerd in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:14827

Zaaknummer: 11132796 RP VERZ 24-50309

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J. Wagenmakers en N.E.P. Gustings

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 aanhef en onder b BW.

RECHTSPRAAK

Is het tussen partijen geldende nevenwerkzaamhedenbeding nietig of ongeldig?

Feiten

Werknemer is werkzaam bij een gemeente. Werknemer heeft naast zijn functie bij de gemeente steeds nevenwerkzaamheden verricht. Die nevenwerkzaamheden komen erop neer dat werknemer voor bedrijven en particulieren in en buiten de gemeente opdrachten uitvoert, waarbij hij onder meer snoeiwerkzaamheden verricht en het groen in tuinen verzorgt en bijhoudt (hierna: de nevenwerkzaamheden). In 2014 heeft werknemer zijn eenmanszaak ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. De gemeente heeft voor 2017 mondeling toestemming gegeven voor de nevenwerkzaamheden. In 2017 heeft de gemeente schriftelijk akkoord gegeven op de nevenwerkzaamheden, maar daar wel specifieke voorwaarden aan verbonden. Met ingang van 31 mei 2021 is werknemer van functie veranderd binnen de gemeente. Partijen hebben vervolgens gediscussieerd over de nevenwerkzaamheden van werknemer. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd om bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, voor recht te verklaren dat het tussen partijen overeengekomen nevenwerkzaamhedenbeding als bedoeld in Regel 2.3 van de Gedragscode nietig is, althans dat er geen objectieve reden is op grond waarvan het nevenwerkzaamhedenbeding dan wel de voorwaarde dat werknemer alleen buiten de gemeente nevenwerkzaamheden mag uitvoeren, kan worden gerechtvaardigd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

In geschil is of in dit geval sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond voor de gemeente om werknemer te verbieden zijn nevenwerkzaamheden binnen de gemeente te verrichten. Naar het oordeel van het hof levert de integriteit van overheidsdiensten in dit geval een objectieve rechtvaardigingsgrond op voor het verbod van de gemeente aan werknemer om nevenwerkzaamheden te verrichten binnen haar gemeentegrenzen. Voor werknemers in de publieke sector geldt een verzwaarde integriteit. Het verrichten van de bedoelde nevenwerkzaamheden door werknemer binnen de gemeente kan bij derden de schijn van

belangenverstrengeling wekken. Dat is al voldoende om het vertrouwen in of de geloofwaardigheid van de overheidsdienst aan te tasten. Daarbij spelen ook de veranderende maatschappelijke ontwikkelingen een rol waardoor gemeenten en instellingen met publieke taken veel meer onder een vergrootglas zijn komen te liggen. De werkzaamheden die werknemer met zijn eigen onderneming verricht, zien op het onderhoud en de verzorging van bomen. In zijn functie bij de gemeente heeft werknemer een coördinerende rol bij het uitvoeren van de werkzaamheden met betrekking tot bomen en andere groenvoorzieningen, waarbij hij regelmatig fysiek aanwezig is bij projecten en contact heeft met klanten, aannemers en inwoners. De mogelijkheid bestaat dat derden van buitenaf hierdoor de indruk kunnen krijgen dat werknemer bijvoorbeeld door zijn werkzaamheden en connecties bij de gemeente makkelijker opdrachten krijgt voor zijn eigen onderneming dan concurrerende ondernemers. Dat werknemer niet daadwerkelijk gebruikmaakt van zijn positie bij de gemeente om opdrachten te verwerven, is daarbij niet van belang. Die omstandigheid is bij burgers en concurrenten niet bekend en kan de schijn van belangenverstrengeling niet wegnemen. Het hof is tevens van oordeel dat het verbod passend, geschikt en noodzakelijk is om voornoemd belang van de gemeente te beschermen, omdat het verbod enkel geldt voor nevenwerkzaamheden in de groenvoorziening binnen de gemeentegrenzen. Voor werknemer blijven derhalve voldoende mogelijkheden over om zijn onderneming voort te zetten buiten de (in omvang beperkte) gemeente. De omstandigheid dat werknemer al in 2017 schriftelijke toestemming had voor het verrichten van zijn nevenwerkzaamheden, betekent naar het oordeel van het hof niet dat hij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat die toestemming nadien is blijven gelden. Het voorgaande leidt het hof tot de conclusie dat het besluit van de gemeente om werknemer te verbieden zijn nevenwerkzaamheden binnen haar gemeentegrenzen te verrichten objectief gerechtvaardigd is ter bescherming van haar integriteit.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2599

Zaaknummer: 200.332.306/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. van der Burg en N. Kampert

Advocaten: S.E.H. van Thoor en L. Bijl

Wetsartikelen: 7:653a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een werknemer die al 35 jaar werkzaam is bij werkgever houdt geen stand. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Feiten

Werknemer is op 26 april 1988 in dienst getreden bij werkgever, een vereniging die zich bezighoudt met het verzorgen van voortgezet onderwijs. Bij e-mail van 26 juni 2023 heeft de rector van de school waar werknemer werkzaam was, werknemer bericht dat hij wordt verdacht van examenfraude en er een onderzoek wordt ingesteld. Werknemer is geschorst. De examenfraude zou o.a. bestaan uit het delen van antwoorden van de eindexamens met leerlingen. Werknemer is vervolgens op 30 juni 2023 op staande voet ontslagen vanwege het in strijd handelen met het examenreglement en andere toepasselijke regelgeving (examenfraude). Werknemer heeft het ontslag op staande voet aangevochten bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd en de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat voldoende is gebleken dat in theorie inhoudelijke hulp bij examens niet is toegestaan en dat een aantal docenten zich daar ook strikt aan houdt, maar dat in de praktijk er ook een aantal docenten is dat inhoudelijke hulp aan leerlingen verstrekt. Naar het oordeel van het hof heeft werkgever er onvoldoende op toegezien dat het geven van enige vorm van inhoudelijke hulp tijdens de examens absoluut verboden was. Gelet op het belang dat werkgever hechtte aan deze regel, had het op zijn weg gelegen om aan dit onderwerp extra aandacht te besteden en zijn surveillanten erop te wijzen welke gevolgen hij zou verbinden aan overtreding van dit verbod. Noch werknemer noch zijn mededocenten die hierover verklaringen hebben afgelegd, waren ervan op de hoogte dat werkgever zou overgaan tot het opleggen van vergaande sancties bij overtreding van het verbod. Dit verklaart ook mede dat werknemer in alle openheid tijdens het herexamen naast de betreffende leerlinge is gaan zitten, met haar heeft gesproken en haar de Tipp-ex roller heeft gegeven. Dit, terwijl er (zichtbaar) meerdere surveillanten in de zaal aanwezig waren. Werknemer was zich kennelijk

geenszins bewust van de wijze waarop zijn werkgever zijn handelwijze zou gaan kwalificeren. Het hof onderkent dat verschillende gradaties bestaan in het geven van inhoudelijke hulp aan een leerling en dat werknemer (veel) verder is gegaan in het geven van hulp dan dit door zijn mededocenten is weergegeven. Daar staat tegenover dat in zijn geval in de praktijk geen duidelijke afbakening was te geven ten aanzien van de vraag welke inhoudelijke hulp nog wel en welke niet meer toelaatbaar was. Het hof is van oordeel dat de gedragingen van werknemer ieder afzonderlijk en in samenhang bezien, gelet op alle overige (persoonlijke) omstandigheden van het geval, waaronder begrepen de leeftijd van werknemer (ten tijde van het ontslag 61 jaar), de lange duur van het dienstverband (35 jaar) en de gevolgen van het ontslag op staande voet, geen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht op de e-grond heeft ontbonden. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake. Werknemer heeft een fout gemaakt door de leerlinge te helpen tijdens het herexamen zoals hij heeft gedaan en hij heeft dit ook erkend. Hij is in zijn enthousiasme en betrokkenheid te ver gegaan met zijn ondersteuning. Zijn gedragingen zijn echter niet vergelijkbaar met de in de wetsgeschiedenis genoemde voorbeelden van situaties waarin de transitievergoeding niet verschuldigd is. Niet kan worden vastgesteld dat werknemer, die al 35 jaar werkzaam was als leraar en niet eerder op dergelijk gedrag is aangesproken, zich bewust was van het onoorbare karakter van zijn handelen in die zin dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2348

Zaaknummer: 200.336.010_01

Rechters: M.E. Smorenburg, J.M.H. Schoenmakers en R.J. Voorink

Advocaten: S. Lammers en D.A. Witberg

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 7 februari 2022 in dienst bij EFS. Met een e-mail van 30 januari 2023 heeft de HR-manager van GoodLife Foods een conceptvaststellingsovereenkomst aan werknemer gezonden. In dat concept wordt onder meer voorgesteld om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen met ingang van 1 mei 2023. Werknemer heeft zich op 30 januari 2023 ziek gemeld. In een e-mail van 31 januari 2023 heeft werknemer onder meer aan EFS laten weten dat EFS niet duidelijk heeft gemaakt waarom het dienstverband met werknemer beëindigd moet worden. Vanaf 6 februari 2023 is tussen (de gemachtigden van) partijen gesproken en gecorrespondeerd over een vaststellingsovereenkomst en over re-integratie. In een e-mail van 10 februari 2023 heeft de gemachtigde van EFS meegedeeld dat sprake is van disfunctioneren van werknemer en dat dit erin heeft geresulteerd dat hij niet of nauwelijks draagvlak heeft binnen het door hem aan te sturen team, als gevolg waarvan twee directe teamleden hun dienstverband hebben opgezegd. Met een brief van 19 september 2023 heeft EFS aan werknemer laten weten dat zij een mediator bereid heeft gevonden om een mediationtraject te starten. De mediator heeft in een e-mail van 12 februari 2024 bevestigd dat de mediation is geëindigd. EFS heeft werknemer in een e-mail van 19 maart 2024 bericht dat werknemer per 25 maart 2024 weer volledig arbeidsgeschikt is, maar dat dit de verstoorde arbeidsverhouding die inmiddels is ontstaan, niet wegneemt. Op 13 mei 2024 heeft werknemer zich op advies van zijn huisarts opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in een probleemanalyse van 11 juni 2024 gemeld dat werknemer in afwachting van een nieuwe behandeling tijdelijk en tot eind juni 2024 arbeidsongeschikt is te achten. EFS verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van omstandigheden. Werknemer voert verweer strekkende tot afwijzing van het verzoek. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het gestelde disfunctioneren geen redelijke grond is voor ontbinding, maar de verstoorde arbeidsverhouding wel. De kantonrechter constateert dat partijen na 27 januari 2023 in toenemende mate conflicten en discussies hebben gekregen over een veelheid aan onderwerpen. Daarbij zijn partijen (en hun gemachtigden) elkaar ook over en weer in toenemende mate verwijten gaan maken. Dit heeft er onmiskenbaar toe geleid dat de arbeidsrelatie op een dieptepunt terecht is gekomen, waarbij beide partijen inmiddels overduidelijk geen enkel vertrouwen meer hebben in een vruchtbare samenwerking. Dat beeld is bevestigd op de zitting. Dat vertrouwen is gelet op de aard van de functie van werknemer tegelijkertijd wel essentieel voor een succesvolle voortzetting van de arbeidsrelatie. Herstel van de arbeidsrelatie is een gepasseerd station. Partijen hebben daartoe al verschillende pogingen gedaan en gesprekken gevoerd, en er heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Dat mediationtraject is zonder resultaat afgesloten en beëindigd. Er valt inmiddels niet meer in te zien wat partijen nu nog kunnen doen om de verstoorde verhouding te herstellen. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Daaraan staat niet in de weg de stelling van werknemer dat die verstoring overwegend is te wijten aan EFS. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet in de weg aan ontbinding, omdat de ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Herplaatsing is niet mogelijk.

Ernstige verwijtbaarheid tijdens werkgever

De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Zoals volgt uit wat hiervoor is overwogen, heeft EFS werknemer in het gesprek van 27 januari 2023 plotseling en 'uit het niets' geconfronteerd met de boodschap dat EFS de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen, zonder dat daarvoor een redelijke grond is genoemd of gegeven. Vervolgens heeft EFS in e-mail van 10 februari 2023 gesteld dat sprake is van disfunctioneren van werknemer, zonder deugdelijk mee te delen in welk opzicht werknemer ongeschikt was voor zijn functie en terwijl dat ook in deze procedure (nog steeds) niet voldoende aannemelijk is gemaakt. Verder is een serieus en reëel verbetertraject bij voorbaat onmogelijk gemaakt door EFS, omdat zij op 27 januari 2023 direct heeft ingezet op beëindiging van het dienstverband. Dit handelen en nalaten van EFS is ernstig verwijtbaar en de directe oorzaak en aanleiding voor de verstoring van de arbeidsverhouding. Dit betekent dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van EFS.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9485

Zaaknummer: 11077962

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: E.A. van Jaarsveld en mr. A.M.B. Munsters

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft met nabetaling aan werknemer van ruim € 5.600 bruto de verschuldigde hoofdsommen voldaan.

Feiten

Werknemer is op 8 augustus 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerker cafébedrijf tegen een uurloon van € 12 bruto inclusief vakantiegeld en vakantiedagen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer is tot 11 juni 2018 in dienst geweest. Bij brief van 19 november 2018 aan werkgeefster heeft de toenmalige gemachtigde van werknemer aanspraak gemaakt op nabetaling van € 13.351,80. Werknemer heeft veroordeling van werkgeefster gevorderd tot betaling van € 47.140,51 bruto. De kantonrechter heeft werkgeefster veroordeeld tot betaling van € 3.812,92 bruto. Het meer of anders gevorderde is afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Bij tussenarrest van 5 april 2022 heeft het hof geoordeeld dat werknemer de klachtplicht ex artikel 6:89 BW heeft geschonden. Het grootste deel van de vorderingen van werknemer tot betaling van achterstallig loon, is afgewezen. Ten aanzien van de feestdagtoeslag en de vakantietoeslag over vakantiedagen zijn partijen in de gelegenheid gesteld een akte te nemen. Werknemer erkent thans dat zijn vorderingen door werkgeefster zijn voldaan, behoudens een vordering van € 217 bruto wegens feestdagtoeslag.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Nu werkgeefster een gespecificeerd overzicht heeft overgelegd van de volgens haar door werknemer gewerkte uren op feestdagen gedurende de relevante periode, en werknemer zijn stelling dat hij andere of meer uren op feestdagen heeft gewerkt niet of onvoldoende heeft onderbouwd, zal worden uitgegaan van de juistheid van de opgave van werkgeefster. Dit betekent dat de vorderingen van werknemer, voor wat betreft de verschuldigde hoofdsommen, als voldaan moet worden beschouwd met de drie nabetalingen van € 5.671,51 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:3539

Zaaknummer: 200.284.503/01

Rechters: T.S. Pieters, M.L.D. Akkaya en E. Verhulp

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en K. Aupers

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Verpleegkundige is op staande voet ontslagen omdat zij een bewoonster heeft geduwd. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Te zware sanctie. Ontbinding e-grond.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2018 in dienst getreden bij Samen in de functie van verpleegkundige. Werkneemster was werkzaam in een van de woonzorgcentra van Samen. Op de betreffende afdeling wordt (intramurale) zorg verleend aan cliënten met psychogeriatrische problemen. Op 27 april 2024 heeft een incident plaatsgevonden tussen werkneemster en een bewoonster, waarbij werkneemster bewoonster heeft geduwd. Op 30 april 2024 is werkneemster over het incident gehoord. Na afloop van het gesprek is werkneemster op non-actief gesteld in afwachting van de uitkomsten van nader onderzoek. Bij brief van 30 april 2024 is deze op non-actiestelling ook schriftelijk aan werkneemster meegedeeld. Op 2 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en Samen te veroordelen tot doorbetaling van loon en wedertewerkstelling. Subsidiair heeft werkneemster een verzoek gedaan om een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding toe te kennen. Samen verweert zich tegen het verzoek, en stelt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Verder heeft Samen de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster voorwaardelijk te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter vindt niet dat het handelen van werkneemster een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Zoals hiervoor is overwogen is ontslag op staande voet een ultimatum remedium. Werkneemster is sinds november 2018 in dienst bij Samen. Niet in geschil is dat werkneemster geschikt is voor haar functie en dat zij niet eerder is aangesproken op haar gedrag en/of haar wijze van omgang met bewoners. Ook staat vast dat bij werkneemster geen sprake was van moedwilligheid bij het incident. Onder deze omstandigheden is het enkele incident op 27 april 2024, zonder iets af te doen aan de ernst daarvan, onvoldoende voor ontslag op staande voet. Het verzoek tot vernietiging van dat ontslag zal worden toegewezen.

Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werkneemster recht op loon. De vordering van werkneemster tot loonbetaling zal daarom eveneens worden toegewezen.

Het tegenverzoek

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van werkneemster dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Werkneemster heeft ter zitting verklaard dat haar handelen op 27 april 2024 voortkwam uit een opeenstapeling van kleine ergernissen. Haar reactie betreft een menselijke fout. Er is dan ook geen sprake van een handelen dat dusdanig verwijtbaar is dat dit tot het einde van de arbeidsovereenkomst moet leiden, aldus werkneemster. De kantonrechter volgt dit standpunt niet. Juist van een professional als werkneemster mag worden verwacht dat zij een dergelijke opeenstapeling van emoties eerder bij zichzelf herkent en zo nodig tijdig uit de situatie stapt. Van werkneemster had mogen worden verwacht dat zij zich zou beheersen en dat zij haar ergernis niet op een bewoonster zou afreageren. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat werkneemster de ernst van de situatie zelf niet voldoende inziet. Het is niet gebleken dat werkneemster het incident, waarvan ze zegt zelf ook geschrokken te zijn, op eigen initiatief met haar leidinggevende heeft besproken. Ook na de op non-actiefstelling heeft werkneemster niet aan Samen laten blijken dat ze het incident en haar rol daarin betreurde. Nu sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster, ligt herplaatsing niet in de rede. De conclusie is dat het verzoek van Samen zal worden toegewezen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de e-grond. De kantonrechter is van oordeel dat de feiten en omstandigheden die de grond voor de ontbinding vormen géén ernstige verwijtbaarheid van werkneemster opleveren. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat Samen de transitievergoeding verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9077

Zaaknummer: 11181110

Rechters: E. Jochem

Advocaten: M. Heimensem en W. Hovingh

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft met nabetaling aan werknemer van ruim € 8.000 de verschuldigde hoofdsommen voldaan. Vordering tot betaling van bonus over 2017 en 2018 toegewezen tot bedrag van € 2.660, waarbij wettelijke verhoging is gematigd tot 10%.

Feiten

Werknemer is op 8 augustus 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerker cafébedrijf tegen een uurloon van € 12 bruto inclusief vakantiegeld en vakantiedagen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer is tot 11 juni 2018 in dienst geweest. Bij brief van 19 november 2018 aan werkgeefster heeft de toenmalige gemachtigde van werknemer aanspraak gemaakt op nabetaling van € 13.351,80. Werknemer heeft veroordeling van werkgeefster gevorderd tot betaling van € 47.140,51 bruto. De kantonrechter heeft werkgeefster veroordeeld tot betaling van € 3.812,92 bruto. Het meer of anders gevorderde is afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Het hof heeft in een tussenarrest van 5 april 2022 (zie AR 2022-0541) beoordeeld dat werknemer de klachtplicht ex artikel 6:89 BW heeft geschonden. Het had naar het oordeel van het hof op de weg van werknemer gelegen om tijdig, vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Het grootste deel van de vorderingen van werknemer tot betaling van achterstallig loon is afgewezen. Partijen zijn in tussenarresten van 5 april 2022 en 13 december 2022 in de gelegenheid gesteld zich verder uit te laten over de (berekening van de) nog openstaande posten.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ziekengeld

Werkgeefster is bij tussenarrest toegelaten te reageren op de stelling van werknemer dat – samengevat – niet alle verloonde overuren in de 13 perioden voorafgaand aan zijn ziekmelding zijn meegenomen voor de berekening van zijn ziekengeld, en dat hij uit dien hoofde nog recht

heeft op betaling van € 121,09 bruto. Werkgeefster heeft gewezen op een door haar overgelegde berekening op basis van alle verloonde uren in de betreffende referteperiode (dus ook de overuren), ter zake waarvan zij een nabetaling van € 320 heeft verricht op de derdengeldrekening van de gemachtigde van werknemer. Werknemer heeft de berekeningen van werkgeefster niet (gemotiveerd) betwist, zodat het hof uitgaat van de juistheid van de stellingen van werkgeefster op dit punt.

Bonus

Het hof ziet zich geconfronteerd met het feit dat het debat over de bonusaanspraak thans in een zeer laat stadium is en wordt gevoerd, terwijl beide partijen hebben verzocht om afgifte van een eindarrest en ook het hof van oordeel is dat er een eind moet komen aan deze procedure. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om bij memorie van antwoord volledige openheid van zaken te geven ten aanzien van de door haar gehanteerde bonusstructuur, hetgeen zij niet heeft gedaan. Anderzijds heeft werknemer ook pas bij akte na tussenarrest zijn aanspraak op bonusbetaling kunnen concretiseren. Het hof ziet aanleiding de bonusaanspraak van werknemer over de jaren 2017 en 2018 ex aequo et bono te begroten. Het hof houdt daarbij rekening met het feit dat het gemiddelde beschikbare totaal budget voor de bonusverdeling in de jaren 2014, 2015 en 2017 rond de € 7000 lag, en dat de jaren 2016 en 2018 daarvan significant afwijken in respectievelijk positieve (2016) en negatieve (2018) zin. Hiervan uitgaande kent het hof een bedrag van € 2.660 bruto toe aan werknemer als bonus over de jaren 2017 en 2018. Over dit bedrag wordt een wettelijke verhoging toegewezen van 10%.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1165

Zaaknummer: 200.284.501/01

Rechters: T.S. Pieters, M.L.D. Akkaya en E. Verhulp

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en K. Aupers

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Tussenarrest. Werkgever krijgt gelegenheid zich uit te laten over berekening werknemer ten aanzien van (mogelijk) achterstallig ziekingeld en diens aanspraak op een bonus over 2017 en 2018.

Feiten

Werknemer is op 8 augustus 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerker cafébedrijf tegen een uurloon van € 12 bruto inclusief vakantiegeld en vakantiedagen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer is tot 11 juni 2018 in dienst geweest. Bij brief van 19 november 2018 aan werkgeefster heeft de toenmalige gemachtigde van werknemer aanspraak gemaakt op nabetaling van € 13.351,80. Werknemer heeft veroordeling van werkgeefster gevorderd tot betaling van € 47.140,51 bruto. De kantonrechter heeft werkgeefster veroordeeld tot betaling van € 3.812,92 bruto. Het meer of anders gevorderde is afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Het hof heeft in een tussenarrest van 5 april 2022 (zie AR 2022-0541) geoordeeld dat werknemer de klachtplicht ex artikel 6:89 BW heeft geschonden. Het had naar het oordeel van het hof op de weg van werknemer gelegen om tijdig, vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Het grootste deel van de vorderingen van werknemer tot betaling van achterstallig loon is dan ook afgewezen. Ten aanzien van de feestdagtoeslag en de vakantietoeslag over vakantiedagen zijn partijen in de gelegenheid gesteld een akte te nemen. Daarbij konden partijen zich tevens uitlaten over het verschuldigde ziekingeld. Werknemer erkent thans dat zijn vorderingen door werkgeefster zijn voldaan, behoudens een vordering van € 179,64 bruto wegens feestdagtoeslag, een bedrag van € 121,09 bruto betreffende ziekingeld en een bedrag van € 4.492,52 bruto zijnde de bonus van € 2.539,25 over 2017 en van € 1.953,27 over 2018.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Feestdagtoeslag

Nu werkgeefster een gespecificeerd overzicht heeft overgelegd van de volgens haar door werknemer gewerkte uren op feestdagen gedurende de relevante periode, en werknemer zijn stelling dat hij andere of meer uren op feestdagen heeft gewerkt niet of onvoldoende heeft onderbouwd, zal worden uitgegaan van de juistheid van de opgave van werkgeefster. Dit leidt ertoe dat de vordering van werknemer met betrekking tot de feestdagtoeslag wordt afgewezen.

Ziekengeld

Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgeefster vanaf het moment dat hij zich ziek heeft gemeld (20 juli 2017) ten onrechte ziekengeld heeft betaald uitgaande van 16 diensten van 18,5 uur = 130,4 uur per maand. Werknemer stelt dat in de 13 daaraan voorafgaande perioden gemiddeld 10,35 overuren per periode zijn verloond, zodat deze uren dienen 'mee te tellen' bij de basis waarop het ziekengeld wordt gebaseerd. De berekening zoals uiteengezet in zijn akte levert vervolgens het hiervoor genoemde bedrag op van € 121,09 bruto. Werkgeefster heeft zich hierover nog niet kunnen uitlaten en zal dat alsnog bij akte mogen doen.

Bonus

Werknemer becijfert zijn bonusaanspraak op basis van het gemiddelde van de bonussen die betaald zijn over de jaren 2014, 2015 en 2016 op € 2.539,25 bruto over 2017 en op € 1.953,27 bruto over 2018. Ook over deze berekening heeft werkgeefster zich nog niet kunnen uitlaten, waartoe zij alsnog de gelegenheid krijgt.

Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:3540

Zaaknummer: 200.284.501/01

Rechters: T.S. Pieters, M.L.D. Akkaya en E. Verhulp

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en K. Aupers

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Causaal verband tussen werkomstandigheden en gezondheidsklachten is te onzeker en onbepaald voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Werkgever is proportioneel aansprakelijk voor 20% van de schade.

Feiten

Werknemer (55 jaar) heeft vanaf zijn twintigste in de haven gewerkt, laatstelijk bij Matrants. Op 21 mei 2013 is hij arbeidsongeschikt geworden. Hij is niet meer hersteld en op 31 augustus 2016 arbeidsongeschikt uit dienst gegaan. Hij is nu nog steeds volledig arbeidsongeschikt. Werknemer eist dat de kantonrechter Matrants veroordeelt om alle materiële en immateriële schade aan hem te betalen die hij lijdt en heeft geleden door zijn fysieke klachten. Volgens hem zijn die klachten namelijk het gevolg van zijn werkzaamheden voor Matrants. Hij vraagt een verwijzing naar de schadestaatprocedure. Werknemer eist verder dat Matrants wordt veroordeeld om € 20.000 aan hem te betalen, als voorschot op de schade.

Oordeel

Werknemer wil dat Matrants zijn schade vergoedt. Uit de wet volgt dat werknemer dan moet bewijzen dat hij die schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden (artikel 7:658 BW). De kantonrechter concludeert dat het verband tussen de gezondheidsklachten en de werkomstandigheden te onbepaald is om de arbeidsrechtelijke omkeringsregel te hanteren. Dat leidt ertoe dat de gewone bewijsregels van toepassing zijn en dat werknemer dus moet bewijzen dat er sprake is van een causaal verband tussen zijn klachten en het werk. Uit het voorgaande volgt dat hij daar onvoldoende in is geslaagd, gezien de onzekerheden die uit het rapport van de deskundige volgen. De kantonrechter laat de wetenschappelijke onduidelijkheid over de oorzaak van nek- en rugklachten niet volledig voor rekening van werknemer komen. Matrants heeft namelijk wel haar zorgplicht geschonden en de kans dat de gezondheidsklachten van werknemer hierdoor zijn veroorzaakt is niet zeer klein. Gezien de overige omstandigheden van deze zaak oordeelt de kantonrechter dat Matrants proportioneel aansprakelijk is. De kantonrechter oordeelt dat Matrants haar zorgplicht heeft geschonden ten aanzien van werknemer. Het had op de weg van Matrants gelegen om in het antwoord in te

gaan op de manier waarop zij ten aanzien van werknemer haar zorgplicht heeft gehandhaafd. Dat heeft zij niet gedaan. Zij heeft alleen in het algemeen aangevoerd welk gezondheidsbeleid zij voert, waarbij zij de focus heeft gelegd op interne opleidingen en gevoerd voorlichtingsbeleid. Ze heeft echter niet omschreven welke veiligheidsmaatregelen zij heeft getroffen om werknemer te beschermen tegen gezondheidsschade en hoe zij erop heeft toegezien dat hij zich hieraan heeft gehouden. Dat er een relatie kan zijn tussen de gezondheidsklachten en het werk staat niet ter discussie. Matrans heeft dit zelf toegegeven. Voorts blijkt uit het deskundigenrapport dat de werkzaamheden van werknemer kunnen hebben geleid tot zijn klachten. De kantonrechter oordeelt op basis van het voorgaande dat Matrans proportioneel aansprakelijk is voor de schade van werknemer. Omdat Matrans proportioneel aansprakelijk is, wordt zij veroordeeld tot schadevergoeding in evenredigheid met de kans dat de schade door de schending van de zorgplicht is veroorzaakt. De kantonrechter schat dit percentage op 20%. De kantonrechter veroordeelt Matrans verder om € 20.000 aan werknemer te betalen, bij wijze van voorschot. Werknemer heeft namelijk onbetwist gesteld dat hij sinds 2014 ongeveer € 16.000 inkomensverlies per jaar heeft. Matrans is dus aansprakelijk voor € 3.200 per jaar ($0,2 \times 16.000$). Alleen de inkomensschade bedraagt naar schatting dus inmiddels al € 32.000 (10×3.200). Daar komen overige materiële en immateriële posten, zoals gezondheidsschade, medische kosten en pensioenschade mogelijk nog bij.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8945

Zaaknummer: 9107603

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: D. van Doorn en Y.M.M. Ooijkaas

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wil gaan werken bij een bedrijf dat onder de werkingssfeer valt van het concurrentiebeding. Werkgeefster wil dit voorkomen. Geen schorsing van het concurrentiebeding.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2022 als Junior Trader in dienst getreden van werkgeefster. Werkgeefster handelt wereldwijd in zuivelproducten. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juni 2024. Daarna heeft hij gesolliciteerd bij VLI, waar hij per 1 september 2024 in dienst kan treden als International Sales Manager. Ook VLI houdt zich bezig met de wereldwijde handel in zuivelproducten. Werkgeefster heeft eiser laten weten dat werken bij VLI schending van het concurrentiebeding oplevert. Werknemer vordert dat de werking van het concurrentiebeding en het boetebeding worden geschorst dan wel gematigd, zodat het hem toegestaan zal zijn om per 1 september 2024 bij VLI te gaan werken.

Oordeel

Het concurrentiebeding heeft een ruime werkingssfeer. Alle bedrijven die gelijk, gelijksoortig of aanverwant zijn aan werkgeefster vallen daar namelijk onder. Het is naar het oordeel van de kantonrechter niet in geschil dat werkgeefster en VLI allebei wereldwijd in zuivelproducten handelen en dat VLI daarmee onder de werkingssfeer van het concurrentiebeding valt. Partijen verschillen wel van mening over de mate waarin VLI een (directe) concurrent van werkgeefster is. In het kader van een belangenafweging heeft werkgeefster naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat (a) VLI zes producten verhandelt die zij ook verhandelt, (b) werknemer over concurrentiegevoelige informatie beschikt en (c) de vrees bestaat dat VLI gebruik zal willen maken van de kennis die werknemer heeft opgedaan over de werkwijze van werkgeefster en dat zou haar bedrijfsdebiel kunnen aantasten. Werknemer stelt dat hij is aangewezen op een baan in de zuivelhandel, omdat hij zijn master niet heeft afgerond en alleen werkervaring heeft in deze markt. Bovendien is de zuivelhandel volgens werknemer zelf juist geen nichemarkt en gaat het om de handel in grondstoffen. Werknemer heeft desondanks niet uitgelegd waarom hij in een andere

grondstoffenmarkt geen baan zou kunnen vinden. Verder voert hij aan dat sprake is van een positieverbetering, omdat hij bij VLI 40% meer zal verdienen dan bij werkgeefster. Dat is inderdaad een aanzienlijke positieverbetering, maar roept tegelijkertijd vraagtekens op over de motieven van VLI om een dergelijk hoog salaris aan eiser aan te bieden. Werknemer voert ook aan dat zijn woon-werkverkeer wordt beperkt van vijf naar twee uur per dag en dat hij meer thuis kan werken. Dat werknemer daarbij belang heeft, is naar het oordeel van de kantonrechter wel duidelijk, ook gelet op de mantelzorg voor zijn grootouders, maar dit legt onvoldoende gewicht in de schaal. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8858

Zaaknummer: 11265823 VV EXPL 24-69

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: J.P.M. van Zijl

Wetsartikelen: 7:653 BW; 237 Rv

RECHTSPRAAK

Kort geding met betrekking tot vordering betaling achterstallig loon. Werkgever is ten onrechte overgegaan tot stopzetting van het loon.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2024 in dienst van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar in de functie van teamlead production. Op 25 juni 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn leidinggevende en een medewerker van HR. Over de precieze inhoud van dat gesprek verschillen partijen van mening. Volgens werknemer is tegen hem gezegd dat zijn functie zou zijn komen te vervallen. Volgens werkgeefster zou zijn gezegd dat zij geen mogelijkheden zag om werknemer in zijn huidige functie te handhaven en dat zijn functie vooralsnog niet opnieuw zou worden ingevuld. Vast staat in ieder geval dat werknemer per die dag uit zijn functie is ontheven. Aan hem is verzocht zijn bedrijfseigendommen in te leveren en werkgeefster heeft hem een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Naast de optie van een vaststellingsovereenkomst heeft werkgeefster werkzaamheden bij een zustermaatschappij aangeboden. Werknemer stemt niet in met een functiewijziging of werkgeverswissel, waarna werkgeefster wegens werkweigering per 10 juli 2024 het loon heeft stopgezet. Werkgeefster heeft de loondoorbetaling vanaf 15 juli 2024 weer hervat vanwege een vooraf reeds geplande vakantie en een tijdens die vakantie opgetreden arbeidsongeschiktheid. Werknemer vordert in deze procedure betaling van zijn loon vanaf 10 juli 2024 tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

Oordeel

Ter beoordeling staat of werkgeefster terecht op 10 juli 2024 een loonstop heeft toegepast. Daarbij dient uitgegaan te worden van de in de onderhavige procedure gepresenteerde feiten, die slechts in beperkte mate op juistheid en volledigheid getoetst kunnen worden, aangezien nadere bewijsvoering in een kort geding niet aan de orde is. Ter zitting is voorshands voldoende komen vast te staan dat werkgeefster op 10 juli 2024 een loonstop heeft toegepast en per 15 juli 2024 de betaling van het gebruikelijk salaris weer heeft hervat. Anders dan werkgeefster meent, was er naar het oordeel van de kantonrechter geen grond om werknemer

het recht op loon in de periode van 10 juli tot 15 juli 2024 te ontzeggen. Indien een werkgever een werknemer niet toelaat tot het verrichten van de bedongen arbeid, hem schorst of op non-actief stelt, staat dat aan de loonbetalingsplicht niet in de weg, óók niet in het geval de werknemer aanleiding zou hebben gegeven tot die maatregel. Hetzelfde geldt als er volgens de werkgever een valide reden is om aan de werknemer niet langer de bedongen arbeid, maar passende andere arbeid (in dit geval bij een zustermaatschappij) op te dragen. Indien er klachten zijn over het functioneren van een werknemer zal aan de hand van een verbeterplan een functioneringstraject moeten worden gestart. De loonvordering van werknemer is daarom gedeeltelijk toewijsbaar, namelijk voor zover die ziet op de periode van 10 juli 2024 tot 15 juli 2024, het moment waarop werkgeefster de loonbetaling wegens de arbeidsongeschiktheid van werknemer weer heeft hervat.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5295

Zaaknummer: 11213524 \ UV EXPL 24-165

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: W.J.H. de Jong en J. Brouwer

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Verpleegkundige ten onrechte op staande voet ontslagen, nadat zij een stagiaire heeft geadviseerd niet naar de stage te gaan omdat haar veiligheid niet kon worden gegarandeerd. Geen dringende reden. Ontslag niet onverwijld gegeven.

Feiten

Werkneemster is voor bepaalde tijd in dienst van werkgeefster (een zorgverlenende organisatie) als mbo-verpleegkundige voor 12 uur per week. De eerste arbeidsovereenkomst is verlengd met ingang van 1 maart 2024 tot en met 28 februari 2025. Het salaris bedroeg € 1456,83 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Op 15 mei 2024 vernam werkneemster van collega's dat de directeur van werkgeefster grensoverschrijdend gedrag zou hebben vertoond jegens een stagiaire. De dag daarop vernam werkneemster dat er spraak-/beeldopnames zouden circuleren die met dit voorval te maken hebben. Het ging om een filmpje waarop te zien was dat de directeur de piercing in de navel van de betreffende stagiaire kuste. Op 17 mei 2024 heeft een minderjarige leerling, van wie werkneemster de werkbegeleidster was, telefonisch contact met werkneemster opgenomen naar aanleiding van de rondgaande berichten over de directeur. Op 21 mei 2024 om 7:00 uur bleek werkneemster afgesloten te zijn van haar werkaccounts en de WhatsApp-groepen. Diezelfde dag heeft werkgeefster werkneemster beschuldigd van het bellen van studenten met het advies om niet naar de stage te komen omdat hun veiligheid niet kon worden gegarandeerd. Werkneemster heeft vervolgens de raad van commissarissen een e-mail gestuurd over de deactivatie van haar werkaccount en de WhatsApp-groepen. Op 30 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het benaderen van een stagiaire om niet naar de stage te komen, omdat dat niet veilig zou zijn. Werkneemster verzoekt thans toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag niet onverwijld gegeven

Het ontslag is naar het oordeel van de kantonrechter niet onverwijld gegeven. Werkgeefster was immers op 21 dan wel 22 mei 2024 op de hoogte van het handelen van werkneemster dat voor haar aanleiding was voor het ontslag op 30 mei 2024. Dat in die tussenliggende periode enig onderzoek heeft plaatsgevonden is niet gebleken. Voorts heeft werkgeefster werkneemster op 21 mei 2024 al telefonisch verweten dat zij studenten zou hebben gebeld om niet naar de stage te komen omdat dat niet veilig zou zijn. Dit verwijt vormt ook de kern van het pas negen dagen later gegeven ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is aldus onterecht gegeven.

Geen dringende reden

Daar komt bij dat evenmin sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkneemster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij niet op eigen initiatief derden heeft benaderd. Werkneemster heeft toegelicht dat zij op 17 mei 2024 zelf door een van de door haar begeleide leerlingen is benaderd. Werkneemster heeft toen eerst overleg gehad met haar eigen werkbegeleider en de kwaliteitsmedewerker en pas daarna besloten om de door haar begeleide minderjarige stagiaire terug te bellen en deze te adviseren vooralsnog niet naar de stage te gaan. Zij heeft de directeur in dat gesprek niet beticht van grensoverschrijdend gedrag, zodat het verwijt van werkgeefster op dit punt geen hout snijdt. Dat werkneemster contact heeft opgenomen met de raad van commissarissen kan haar niet worden verweten, temeer niet daar zij eenzijdig en zonder toelichting was afgesloten van de systemen. Ook in die e-mail heeft werkneemster louter feitelijkheden gemeld en de directeur niet beschuldigd.

Vergoedingen

De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 9.500 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkneemster erop had mogen vertrouwen dat zij tot en met februari 2025 bij werkgeefster werkzaam zou zijn. Dat voortijdig een einde is gekomen aan de samenwerking is veroorzaakt door een keten aan gebeurtenissen waar werkneemster zelf eigenlijk buiten stond. Zij heeft slechts in het belang van de aan haar zorg toevertrouwde minderjarige leerling geadviseerd. Dat dit haar vervolgens haar baan heeft gekost, is dan ook uitermate zuur. De kantonrechter kent voorts de transitievergoeding (€ 654,86 bruto) en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 1.456,83 bruto) toe.

Advocaat: mr. P.Chr. Snijders

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-08-2024

Zaaknummer: 11200324 EA VERZ 24-625

RECHTSPRAAK

Deelgeschil. Arbeidsongeval in een penitentiaire inrichting leent zich niet voor deelgeschil omdat bewijslevering nodig is.

Feiten

Verzoeker was gedetineerd in een penitentiaire inrichting (PI). Tijdens zijn detentie heeft hij werkzaamheden verricht in de houtwerkzaal. Daar werkte hij met zaagmachines, waaronder een formaatzaag. Zijn werkzaamheden bestonden eruit dat hij uit de daar aanwezige grote planken kleine plankjes moest zagen. Op 7 maart 2022 is hij tijdens zijn werkzaamheden met zijn rechterduim in contact gekomen met de zaag waardoor hij een deel van zijn rechterduim heeft verloren, de duim is een half eindkootje verkort. Verzoeker heeft de Staat der Nederlanden, Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: de staat) aansprakelijk gesteld voor de door hem geleden en nog te lijden schade. De staat heeft aansprakelijkheid afgewezen.

Oordeel

Verzoeker verzoekt bij wijze van deelgeschil ex artikel 1019w-1019cc Rv, voor recht te verklaren dat de staat jegens hem aansprakelijk is voor de gevolgen van het hem op 7 maart 2022 overkomen ongeval in de PI. Van een arbeidsovereenkomst tussen verzoeker en de staat was geen sprake maar wel vallen de werkzaamheden onder het bereik van artikel 7:658 lid 4 BW. Dat betekent dat de staat voor de gevolgen van het ongeval aansprakelijk is tenzij de staat aan zijn zorgplicht heeft voldaan. De deelgeschilprocedure biedt betrokkenen bij een geschil over letsel- of overlijdensschade in de buitengerechtelijke onderhandelingsfase een eenvoudige en snelle toegang tot de rechter ter bevordering van de totstandkoming van een minnelijke regeling. Tussen partijen is niet in geschil dat op de staat op grond van artikel 7:658 lid 4 BW een zorgplicht rustte jegens verzoeker. Nu vaststaat dat het ongeval tijdens de werkzaamheden heeft plaatsgevonden is het aan de staat om aan te tonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. In dat kader heeft de staat aangevoerd dat verzoeker op zijn eerste werkdag een intake heeft gehad en een rondleiding over de werkzaal. Daar kreeg hij ook instructies over hoe te werken met de werkinstrumenten, waaronder de formaatzaag waarmee het ongeval heeft plaatsgevonden. De staat heeft verder aangevoerd dat een gedetineerde nooit op de eerste dag gelijk achter een zaag gezet wordt, maar dat hij eerst een aantal keren

dient mee te kijken met een medegegedetineerde voordat hij zelf aan het werk gaat op de machine. Ook zijn de werkinstructies met betrekking tot de zaagmachine regelmatig opnieuw uitgelegd. Verder lopen volgens de staat de werkmeesters dagelijks de zaal over en spreken zij gedetineerden aan als een instrument niet juist wordt gebruikt. Werknemer betwist de stelling van de staat dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Welke partij gelijk heeft, valt in deze procedure niet vast te stellen, daarvoor is naar het oordeel van de kantonrechter nadere bewijslevering nodig, waarvoor een deelgeschil zich niet leent aangezien dit de nodige tijd in beslag zal nemen. Dat betekent dat de verzochte verklaring voor recht op grond van artikel 1019z Rv zal worden afgewezen. Aan de overige stellingen en weren van partijen wordt hierdoor niet toegekomen. Nu niet vaststaat dat de staat aansprakelijk is voor de door verzoeker als gevolg van het arbeidsongeval geleden schade, zal ook de vordering tot betaling van een voorschot op die schade worden afgewezen. Er volgt wel een kostenbegroting.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22288

Zaaknummer: 10662561 VERZ 23-50518

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: M.W. Fakiri en M.M. Vijverberg

Wetsartikelen: 7:658 BW; 1019w-1019cc Rv, 1019z Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. Een week voor het ontslag op staande voet had werkgever de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn bij brief opgezegd. Omdat werknemer geen vernietiging van die opzegging heeft gevorderd, staat deze in rechte vast.

Feiten

Werkneemster is op 29 januari 2024 in dienst getreden bij Surgerytimeistanbul B.V. (hierna: STI) in de functie van tandartsassistente, op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden. Op 1 april 2024 heeft STI de arbeidsovereenkomst opgezegd. Die opzegging heeft zij vervolgens ingetrokken bij brief van 30 april 2024. In deze brief heeft zij de arbeidsovereenkomst (opnieuw) opgezegd tegen 31 mei 2024. Vervolgens heeft STI werkneemster op 6 mei 2024 op staande voet ontslagen. Werkneemster vordert vernietiging van dat ontslag op staande voet. Volgens STI is het ontslag op terechte gronden gegeven. Voor het geval geoordeeld wordt dat het ontslag niet terecht was, verzoekt STI een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2024 is geëindigd, en subsidiair verzoekt zij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht per 31 mei 2024 althans een door de kantonrechter te bepalen datum, op grond van verstoorde verhoudingen.

Oordeel

Het gegeven ontslag op staande voet en de dringende redenen

STI heeft de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2024 ingetrokken en de arbeidsovereenkomst met werkneemster opnieuw, per 31 mei 2024, opgezegd. In hetzelfde e-mailbericht is werkneemster verzocht om op 6 mei 2024 haar werkzaamheden te hervatten. Vast staat dat zij die dag niet is verschenen. STI heeft haar vervolgens op staande voet ontslagen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in de gegeven omstandigheden het feit dat werkneemster op 6 mei 2024 niet op het werk is verschenen niet worden beschouwd als werkweigering. In een periode van slechts enkele weken had STI haar twee keer ontslag aangezegd. Ook was inmiddels een kortgedingprocedure aanhangig bij deze rechtbank over de

eerste ontslagaanzegging. In deze omstandigheden past het niet om een werknemer zonder enig overleg te sommen weer op het werk te verschijnen en haar gelijk te ontslaan als zij niet verschijnt. Van een *dringende* reden was op 6 mei 2024 dus geen sprake. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Daardoor heeft werknemer ook na 6 mei 2024 recht op loon. De verplichting tot betaling van het loon eindigt op 31 mei 2024.

Verklaring voor recht

STI heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met het bepaalde in artikel 7:671 BW. Werknemer heeft niet schriftelijk ingestemd met de opzegging en STI beschikte evenmin over toestemming van het UWV. Werknemer heeft echter niet binnen de daarvoor geldende (verval)termijn van twee maanden een verzoek tot vernietiging van die opzegging ingediend. De opzegging van de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2024 houdt stand. De door STI op dit punt gevraagde verklaring voor recht zal dan ook worden gegeven. Gelet op het feit dat de arbeidsovereenkomst al op 31 mei 2024 is geëindigd bestaat voor de vordering wedertewerkstelling geen grondslag.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8926

Zaaknummer: 11187004 VZ VERZ 24-6181

Rechters: J.J. Willemsen

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

Wetsartikelen: 7:626 BW; 7:671 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Lunchmedewerkster is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en niet op basis van een overeenkomst van opdracht.

Feiten

Werkgeefster verzorgt voor haar klanten bedrijfslunches op locatie. Werkneemster werkt sinds 2015 als lunchmedewerkster voor werkgeefster. Zij werkte aanvankelijk op basis van een overeenkomst van opdracht, tegen een uurtarief van € 15 exclusief btw. Per 1 mei 2016 is de samenwerking voortgezet op basis van een arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is door werkgeefster niet verlengd en is op 1 april 2018 geëindigd. Na die datum is werkneemster voor werkgeefster blijven werken als lunchmedewerkster. Zij deed dit op basis van facturatie, tegen een tarief van € 20 per uur, exclusief btw. Zij werkte ongeveer 24 uur per week, verdeeld over vier dagen. Op 12 oktober 2023 heeft werkgeefster aangegeven dat de samenwerking met werkneemster per 1 november 2023 zou eindigen. Werkneemster heeft hierop gereageerd dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had en dat zij niet akkoord ging met de opzegging daarvan. Werkneemster verzoekt thans een verklaring voor recht dat de rechtsverhouding tussen partijen een arbeidsovereenkomst is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In deze zaak is niet in geschil dat werkneemster voor een zekere periode werk voor werkgeefster heeft verricht en dat zij daarvoor is betaald. Het springende punt is of zij dat deed 'in dienst van' werkgeefster. Aan de hand van de *Deliveroo*-gezichtspunten overweegt de kantonrechter dat werkneemster inderdaad werkte in dienst van werkgeefster en hij licht dat als volgt toe. Het staat vast dat werkneemster vóór april 2018 als werknemer in loondienst van werkgeefster werkte. Haar werkzaamheden zijn nadien niet gewijzigd. De kantonrechter stelt vast dat de werkzaamheden zijn ingebed in de bedrijfsvoering van werkgeefster in die zin dat zij een logische, structurele schakel zijn in de kernactiviteiten van werkgeefster. Ook staat vast dat werkgeefster een verregaande instructiebevoegdheid had. Werkneemster werd aangestuurd door een senior lunchmedewerker. Ook ontving zij gedetailleerde werkinstructies die zij nauwgezet moest

opvolgen. De spullen die zij daarvoor nodig had, werden door werkgeefster verstrekt. Zij moest ook bedrijfskleding dragen. Werkneemster had inhoudelijk dus weinig vrijheid haar eigen werkzaamheden in te richten. Werkneemster heeft voorts onderbouwd gesteld dat zij werkte volgens een vast rooster, dat zij vrij moest vragen en dat vrije dagen ook moesten worden goedgekeurd. Ook werkte werkneemster op vastgestelde werktijden. Als zij eerder wilde beginnen was daarvoor toestemming nodig. Daarnaast acht de kantonrechter het tarief van € 20 per uur passender bij een werknemer in loondienst dan bij een zelfstandige. Voorts is van belang dat werkgeefster werkneemster heeft doorbetaald toen er in de covid-periode geen bedrijfslunches werden afgenomen. Ook een dergelijke risicoverdeling pleit meer voor een arbeidsrelatie dan voor een overeenkomst van opdracht. Tot slot heeft werkneemster zich in het maatschappelijk verkeer niet werkelijk als ondernemer geprofileerd. Zij werkte sinds 2015 een groot deel van de week voor werkgeefster. Niet gebleken is dat zij ook structureel inkomsten uit andere werkzaamheden had. Het standpunt van werkgeefster dat het initiatief om als zelfstandige te werken van werkneemster zelf kwam, legt onvoldoende gewicht in de schaal, nu cruciale kenmerken om te kunnen spreken van een overeenkomst van opdracht ontbreken. Tussen partijen is vanaf april 2018 sprake geweest van een arbeidsovereenkomst. De verklaring voor recht wordt toegewezen. De toewijsbare transitievergoeding bedraagt € 5201,90.

Advocaten: mr. P.Chr. Snijders en mr. H.B. Dekker

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-09-2024

Zaaknummer: 1091070 EA VERZ 24-88

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft niet aan haar herplaatsingsplicht voldaan. Hof acht het gezien de omvang van het concern (9.000 mensen wereldwijd) niet aannemelijk dat er helemaal geen functies waren of op korte termijn zouden komen die passend waren voor werknemer.

Feiten

Werkgeefster is onderdeel van een groep die wereldwijd diverse vestigingen heeft. Binnen het concern zijn in totaal zo'n 9.000 mensen werkzaam. Bij werkgeefster bestaan drie afdelingen, te weten: Sales, Pricing en Product Management. Op 1 augustus 2021 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster. Laatstelijk vervulde hij de functie van Regional Strategy en Business Leader EMEA. Bij meerdere e-mails aan onder andere de president en vicepresident HR Smart Buildings en medewerkers van HR heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij werd buitengesloten door zijn leidinggevende. Op 17 maart 2023 heeft werkgeefster bij het UWV voor werknemer een ontslagvergunning aangevraagd wegens het besluit om de functie van werknemer te laten vervallen. Het UWV heeft de gevraagde toestemming geweigerd. Per 21 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In eerste aanleg heeft werkgeefster de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer primair te ontbinden op de a-grond en subsidiair op de g-grond. De kantonrechter heeft in zijn beschikking aangenomen dat sprake is van een a-grond, maar heeft het ontbindingsverzoek afgewezen omdat werkgeefster niet had voldaan aan haar herplaatsingsplicht. Werkgeefster is in hoger beroep gegaan. Het hof moet in onderhavige procedure beoordelen of werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat dit niet het geval is en oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat van de werkgever in het kader van het herplaatsingsvereiste wordt verwacht dat hij actief onderzoekt of herplaatsing in een passende functie binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, mogelijk is. Het herplaatsingsvereiste strekt zich uit over de gehele groep waartoe de werkgever behoort en is dus niet beperkt tot Nederland. Allereerst is niet vast komen te staan dat de leidinggevende van werknemer en de vicepresident binnen hun

afdelingen en vervolgens HR daarbuiten hebben gekeken of er alternatieve functies voor werknemer waren. Los daarvan oordeelt het hof dat werkgeefster, indien zij wel actief op zoek zou zijn gegaan naar een andere functie voor werknemer, samen met werknemer in een gesprek had moeten inventariseren wat de wensen en mogelijkheden van werknemer waren. Dit was nodig geweest voor een serieuze poging om werknemer te herplaatsen. Dit heeft zij niet gedaan. Daarnaast heeft werkgeefster alleen functies genoemd waarvoor werknemer niet geschikt zou zijn en zou werkgeefster afwijzend hebben gereageerd op de door werknemer voorgestelde functies. Het hof acht het gezien de omvang van het concern (9.000 mensen wereldwijd) niet aannemelijk dat er helemaal geen functies waren of op korte termijn zouden komen die passend waren voor werknemer. Dit alles maakt dat werkgeefster volgens het hof niet aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Voor zover werkgeefster meent dat het herplaatsingsvereiste niet geldt voor het verzoek om te bepalen dat de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie (g-grond), komt het hof niet aan die beoordeling toe. Aan toewijzing van dat verzoek staat het opzegverbod tijdens ziekte in de weg. Dat er helemaal geen verband zou bestaan tussen de ziekte van werknemer en de verstoorde arbeidsverhouding heeft werkgeefster namelijk onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2351

Zaaknummer: 200.337.131_01

Rechters: A.L. Bervoets, R.R.M. de Moor en C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden

Advocaten: L.E.M. Moll en mr. S. Taskent-Demir

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub b BW, 7:669 lid 3 sub a en g BW, 7:683 lid 5 BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 6 sub a BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke werknemer wordt ontbonden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen, omdat hij niet op oproepen van werkgeefster, de bedrijfsarts en het UWV reageert. Geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2020 in dienst bij werkgeefster als medewerker assembly. Op 28 november 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In dat kader heeft werkgeefster meermaals in persoon, per (aangetekende) post, per e-mail en per WhatsApp geprobeerd contact te krijgen met werknemer. Ook is werknemer niet verschenen bij de bedrijfsarts, waar hij meermaals voor het spreekuur is opgeroepen. Vanaf 1 februari 2024 heeft werkgeefster werknemer geen loon meer betaald, nadat zij werknemer hier bij brief van 30 januari 2024 voor had gewaarschuwd. Op 5 maart 2024 heeft de deurwaarder beslag gelegd op het loon van werknemer. In dat kader heeft werkgeefster een bedrag van € 730,22 betaald. Verder heeft het UWV op 8 mei 2024, op verzoek van werkgeefster, een deskundigenoordeel afgegeven, waarin het UWV constateert dat zij de re-integratie-inspanningen van werknemer niet kan beoordelen omdat werknemer niet op het arbeidsdeskundig spreekuur is verschenen. In onderhavige procedure verzoekt werkgeefster de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden zonder aan hem een transitievergoeding toe te kennen op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Ook vordert werkgeefster werknemer op grond van onverschuldigde betaling te veroordelen het loon over de periode van 28 november 2023 tot 31 januari 2024 terug te betalen, omdat werkgever niet heeft kunnen vaststellen dat werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt was. Dat werknemer niet heeft gewerkt, hoort volgens werkgeefster in redelijkheid niet voor haar rekening en risico te komen. Tot slot vordert werkgeefster het aan de deurwaarder betaalde bedrag terug. Werknemer is niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter ontbindt allereerst de arbeidsovereenkomst van werknemer op grond van verwijtbaar handelen (e-grond). Onder

verwijtbaar handelen wordt namelijk mede verstaan het door de zieke werknemer zonder deugdelijke grond niet nakomen van de re-integratieverplichting ex artikel 7:660a BW. De kantonrechter acht het verwijtbaar dat werknemer op geen enkele wijze heeft gereageerd op de pogingen van werkgeefster, de bedrijfsarts en het UWV om met hem in contact te komen. Niet is gebleken dat de mogelijke ziekte van werknemer hierin een rol speelt. De kantonrechter stelt dan ook vast dat werknemer zonder deugdelijke grond herhaaldelijk niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Eveneens kan het handelen van werknemer worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Om die reden wordt de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn ontbonden en heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding. Ten aanzien van de vordering van werkgeefster op grond van onverschuldigde betaling oordeelt de kantonrechter dat deze moet worden afgewezen. Er is namelijk sprake van onverschuldigde betaling als is betaald zonder rechtsgrond. Dat is hier niet aan de orde, nu de arbeidsovereenkomst nog altijd bestond. Verder is ook niet vast komen te staan dat werknemer gedurende die periode ongeoorloofd afwezig was, zodat de rechtsgrond voor de betaling ook niet achteraf is komen te vervallen. Bovendien had werkgeefster ook eerder actie kunnen ondernemen om vast te (laten) stellen of werknemer arbeidsongeschikt was. Het bedrag van € 730,22 moet werknemer wel terugbetalen, nu werkgeefster dit bedrag als voorschot op het te betalen loon normaliter mag verrekenen bij reguliere betaling van het loon, werknemer per 1 februari 2024 geen recht had op loon wegens de loonopschorting.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6370

Zaaknummer: 11119664 \ AZ VERZ 24-34

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

Advocaten: mr. J. Abraha

Wetsartikelen: 7:629 lid 1 en 6 BW, 7:670a lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:660a BW, 7:671b lid 5 BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 6:203 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst werknemster Rabobank op de e-grond. Zij had openheid moeten bieden over het beëindigen van haar klantrelatie door Rabobank vanwege ongebruikelijke transacties.

Feiten

Werknemster is op 4 april 2022 in dienst getreden bij De Coöperatieve Rabobank (hierna: Rabobank) als FEC Analyst B Private Clients CDD. In die functie is werknemster belast met het bestrijden van financiële criminaliteit. Op grond van haar arbeidsovereenkomst is het werknemster zonder voorafgaande toestemming van Rabobank verboden arbeid in loondienst voor derden te verrichten of zaken voor eigen rekening te doen. Daarnaast is werknemster verplicht jaarlijks eventuele nevenfuncties in een registratiesysteem van Rabobank te verwerken. Werknemster heeft de bankierseed afgelegd. Rabobank is wettelijk verplicht zakelijke klanten periodiek te onderzoeken. In 2017 heeft werknemster een zakelijke rekening geopend bij Rabobank voor haar onderneming. Op enig moment heeft Rabobank een onderzoek ingesteld naar aanleiding van geconstateerde ongebruikelijke transacties bij de onderneming van werknemster. Na te zijn gecontacteerd door Rabobank heeft werknemster op verzoek van Rabobank documenten verschaft over bepaalde transacties. Na verder onderzoek heeft Rabobank op 10 januari 2024 laten weten de klantrelatie met de onderneming van werknemster te beëindigen. Op 10 november 2023 zijn de leidinggevenden van werknemster door het management geïnformeerd over de beëindiging van de klantrelatie met de onderneming van werknemster. Naar aanleiding daarvan hebben de leidinggevenden van werknemster laten weten voornemens te zijn haar te ontslaan, en dat zij zal worden vrijgesteld van werk. Werknemster is vervolgens op een al eerder geplande vakantie gegaan en heeft nadien niet meer gewerkt. Haar toegang tot de systemen is afgesloten. Werknemster heeft bezwaar gemaakt tegen de beslissingen van de Rabobank om de klantrelatie met haar onderneming te beëindigen, maar dat bezwaar is ongegrond verklaard. Partijen zijn er niet in geslaagd tot een minnelijke oplossing ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Rabobank verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst op de e-grond te ontbinden, omdat werknemster zich in haar klantrelatie ontoelaatbaar heeft gedragen door onduidelijkheid te scheppen en niet

transparant te zijn. Door zich niet te houden aan de geldende regels heeft werkneemster zich onvoldoende rekenschap gegevens van haar positie en voorbeeldrol richting klanten van de Rabobank. Werkneemster voert aan dat het uitgevoerde onderzoek niet zorgvuldig is geweest, dat zij niet verwijtbaar heeft gehandeld en dat zij haar leidinggevendenden niet heeft geïnformeerd omdat zij werk en privé gescheiden wilde houden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De uitkomst van het onderzoek is een vaststaand gegeven: werkneemster wist welke procedure zij moest volgen om de uitkomst van het onderzoek aan te vechten en heeft dat niet gedaan. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het werkneemster worden verweten dat zij niets heeft gemeld over haar nevenactiviteiten. Zij was ervan op de hoogte dat ze die moest melden. Ook kan haar worden verweten dat zij niet aan haar leidinggevendenden heeft gemeld dat er een onderzoek tegen haar en haar voormalige ondernemingen liep. Werkneemster had moeten beseffen dat het belangrijk was om dit zelf te melden, gezien haar functies en de op haar van toepassing zijnde (gedrags)regels. De hoge eisen die Rabobank op dit punt aan werkneemster stelt, acht de kantonrechter gerechtvaardigd, nu de gedragsregels zien op het behouden en bevorderen van het vertrouwen in de financiële sector. Op grond hiervan is voldoende komen vast te staan dat werkneemster zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van Rabobank niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake, omdat de kantonrechter ervan uitgaat dat werkneemster niet opzettelijk of met een vooropgezet plan heeft gehandeld. Herplaatsing ligt niet in de rede. De transitievergoeding wordt toegekend en werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8773

Zaaknummer: 11040050 \ AO VERZ 24-55

Rechters: E. Jochem

Advocaten: C. Nekeman, P. Bellod en mr. A. Kichou

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:673 lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid. Zaak leent zich niet voor een deelgeschil, nu nadere bewijslevering nodig is ten aanzien van de toedracht van het ongeval.

Feiten

Werknemer is op 17 juni 2019 bij ILS in dienst getreden, laatstelijk als sjorder. Hij is op 29 september 2021 tijdens de uitoefening van zijn sjourwerkzaamheden voor ILS aan boord van het containerschip X gewond geraakt aan zijn rechterknie. De gemachtigde van werknemer heeft ILS aansprakelijk gesteld voor het ongeval. ILS heeft de aansprakelijkheid afgewezen. Werknemer verzoekt op de voet van artikel 1019w Rv om te bepalen dat ILS aansprakelijk is voor de door hem geleden schade als gevolg van het bedrijfsongeval van 29 september 2021 en dat ILS gehouden is om de materiële en immateriële schade die hij lijdt en heeft geleden te vergoeden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Om vast te kunnen stellen of ILS aansprakelijk is voor het letsel dat werknemer tijdens zijn werkzaamheden heeft opgelopen is eerst van belang wat de feitelijke toedracht van het ongeval is. Op grond van de uiteenlopende stellingen van partijen en de overgelegde stukken kan niet worden vastgesteld wat de toedacht van het ongeval is geweest en of de veiligheidsmaatregelen die genomen zijn en redelijkerwijs genomen hadden moeten worden voldoende waren om daaruit te kunnen vaststellen of ILS als werkgeefster op de voet van artikel 7:658 BW al dan niet aansprakelijk is. Ditzelfde geldt voor de vraag of de schade van werknemer is ontstaan door een fout van C en of ILS aansprakelijk is op grond van artikel 6:170 BW. De kantonrechter is van oordeel dat de zaak zich dan ook niet leent voor een deelgeschil, omdat nadere bewijslevering nodig is naar de toedracht van het ongeval. Het verzoek van werknemer wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8247

Zaaknummer: 11081498 VZ VERZ 24-4537

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: M.J. Klok, A.S. Bloo-Kroes en K.R. Wunderink

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Een werkgever die een hem bekende situatie geruime tijd laat voortbestaan, kan die later niet als dringende reden voor een ontslag op staande voet aan de betrokken werknemer tegenwerpen. Onterecht ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2021 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van managing director (CEO). Diezelfde dag is werknemer aangesteld als statutair bestuurder. Het Leadership Team heeft op 14 februari 2024 met werknemer gesproken. Een aantal directieleden heeft onbegrip voor de financiële situatie uitgesproken en ook werknemer als CEO verwijten gemaakt. Deze verwijten kwamen feitelijk neer in het opzeggen van het vertrouwen in hem als CEO. Na afloop van deze bespreking heeft werknemer de volledige inhoud van zijn werk e-mailbox gekopieerd naar zijn privé-e-mailaccount. Op 24 februari 2024 is tijdens een gesprek aan werknemer kenbaar gemaakt dat naar de cijfers was gekeken en dat geconstateerd was dat er cijfers niet klopten. Het vermoeden bestond dat werknemer bewust onjuiste en onvolledige financiële informatie heeft verstrekt aan de top van de organisatie. Er werd aangekondigd dat er een intern onderzoek zou worden gestart. Werknemer werd met onmiddellijke ingang geschorst. Op 5 maart 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Daaraan werd ten grondslag gelegd dat hij de financiële situatie van de Nederlandse ondernemingen onjuist heeft weergegeven doordat hij prognoses en financiële resultaten heeft gemanipuleerd, dat hij in strijd met het bedrijfsbeleid een grote hoeveelheid bedrijfsgevoelige informatie heeft gedownload en dat hij zijn vakantiedagen niet correct heeft geregistreerd. Op 11 maart 2024 is werknemer op staande voet ontslagen als statutair bestuurder en CEO. Werknemer komt op tegen het gegeven ontslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tegen het vennootschapsrechtelijke ontslag is geen verweer gevoerd. Daarmee is ook het dienstverband geëindigd. De vraag die voorligt, is of werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding en daarmee samenhangend of het gegeven ontslag dus aan de (wettelijke) vereisten voldoet.

(i) Onjuiste weergave van financiële resultaten en het manipuleren van prognose: naar het oordeel van de rechtbank is voldoende duidelijk dat prognoses in de loop van 2023 te rooskleurig werden voorgesteld en dat bij de weergave van de financiële resultaten de cijfers zijn gepresenteerd zodanig dat de financiële positie gunstiger werd voorgesteld dan dat die in werkelijkheid was. Werkgeefster was echter in ieder geval in het najaar van 2023 op de hoogte van de financiële situatie in Nederland. Een werkgever die een hem bekende situatie geruime tijd laat voortbestaan, kan die later niet als dringende reden voor een ontslag op staande voet aan de betrokken werknemer tegenwerpen.

(ii) Het downloaden van bedrijfsgevoelige informatie: het kopiëren van de gehele zakelijke e-mailbox naar zijn privé-e-mailaccount door werknemer, hoezeer ook in strijd met de interne bedrijfsregels, levert geen dringende reden voor ontslag op, omdat niet aannemelijk is dat werknemer bij die verzending andere bedoelingen heeft gehad dan het kunnen onderbouwen van zijn eigen verweer in een eventuele arbeidsrechtelijke procedure. Ook is gesteld noch gebleken dat hij verder iets met deze informatie heeft gedaan of dat hij deze verder heeft verspreid.

(iii) Het onjuist registreren van vakantiedagen: naar het oordeel van de rechtbank brengt het enkele feit dat de urenregistratie van vakantiedagen afwijkt van de daadwerkelijk genoten vakantiedagen, niet zonder meer mee dat de betreffende medewerker zijn vakantie bewust onjuist heeft geregistreerd. Het levert in ieder geval geen ontslag op staande voet op. Het ontslag is onterecht gegeven. Aan werknemer komt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe. Daarnaast wordt aan werknemer een transitievergoeding toegekend en wordt, de goede en kwade kansen afwegend, een billijke vergoeding van € 115.000 toegekend. De rechter gaat ervan uit dat werknemer nog tot ultimo 2024 had mogen rekenen op het inkomen dat hij van werkgeefster gewend was. De tegenverzoeken van werkgeefster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5298

Zaaknummer: 573290

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: P.P.R. Hoekstra, D. Lacevic, A.I. Zwager en L.M. Wezenbeek

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

RECHTSPRAAK

Gemeente veroordeeld tot nabetaling salaris aan werkneemster van € 11.517,61 bruto, te vermeerderen met 17,05% IKB, vanwege 'te veel gewerkte' uren.*Feiten*

Werkneemster is op 6 november 2000 in dienst getreden bij de gemeente Rheden (hierna: de gemeente) als ICT-adviseur op basis van een aanstelling van 26,53 uur per week. Haar feitelijke arbeidsduur was 28 uur per week. Op 1 juli 2017 is de gemeente een samenwerking aangegaan met de gemeenten Arnhem en Renkum. De uitvoeringsorganisatie 'De Connectie' werd opgericht en werkneemster ging voor die organisatie werkzaamheden verrichten. Ze bleef wel in dienst bij de gemeente. Met ingang van 1 september 2018 is de functie van werkneemster gewijzigd. Ze werd 'demand manager' voor 28 uur per week. Per 1 januari 2020 was werkneemster werkzaam bij de gemeente op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is de cao Gemeenten (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Werkneemster is op 3 augustus 2020 volledig arbeidsongeschikt geraakt. Vanaf 19 juli 2021 was werkneemster volgens de bedrijfsarts volledig arbeidsgeschikt. In januari 2022 heeft werkneemster haar werkzaamheden hervat, waarna zij in mei 2022 uit dienst is getreden vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werkneemster vordert thans een verklaring voor recht dat zij vanaf 1 april 2020 in dienst is geweest bij de gemeente voor gemiddeld 47,5 uur per week alsmede veroordeling van de gemeente tot betaling van een bedrag van € 197.105,28 bruto aan achterstallig salaris. Werkneemster stelt dat zij in de periode 1 juli 2017 tot en met 26 mei 2022 meer gewerkt heeft dan het overeengekomen aantal uren en de gemeente dient die te veel gewerkte uren te betalen. Zij beroept zich op artikel 4:2 van de CAR-UWO respectievelijk artikel 5.4 van de cao. Werkneemster is bij tussenbeschikking in de gelegenheid gesteld te bewijzen hoeveel uren zij heeft besteed aan de gestelde werkzaamheden, alsmede dat deze werkzaamheden aan haar waren opgedragen. Bij tweede tussenbeschikking is geoordeeld dat werkneemster nog recht heeft op betaling van 324 uur (gebaseerd op 12 'te veel gewerkte' uren per week), hetgeen leidt tot toewijzing van een bedrag van € 9334,44 bruto. Werkneemster is in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over het antwoord op de vraag of, uitgaande van voormelde 12 uur, toepassing

van de cao slechter uitpakt dan toepassing van de wettelijke regeling en zo ja, in hoeverre. Deze vraag is relevant voor haar vordering tot betaling van loon tijdens ziekte (vanaf week 30 van 2020).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat werknemster bij uitbetaling op grond van de wet (van 70% van het gemiddelde loon dat zij had kunnen verdienen) € 2183,17 bruto meer had ontvangen. Dit bedrag wordt toegewezen, te vermeerderen met 17,05% Individueel Keuze Budget. Over dit laatste bedrag wordt ook wettelijke rente toegewezen. Het in totaal toegewezen bedrag van (€ 9334,44 + € 2183,17 =) € 11.517,61 bruto wordt vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Werkneemster heeft ook vakantie-uren gevorderd. Ze stelt dat zij op grond van artikel 6.1 lid 1 van de cao recht heeft op 106 wettelijke vakantie-uren per jaar voor een dienstverband van 26,5 uur per week, maar omdat zij meer dan 26,5 uur per week werkte heeft zij recht op meer dan de 106 vakantie-uren. De gemeente heeft dit betwist. Volgens haar geldt artikel 5.4 lid 8 van de cao. Daarin is bepaald dat een werknemer voor ieder te veel gewerkt uur een uur salaris en salaristoelage(n) of een uur vakantie krijgt. Het is dus, volgens de gemeente, óf uitbetaling van een uur salaris óf uitbetaling van een uur vakantie. De kantonrechter volgt de gemeente hierin. Er is geen grondslag (gesteld) voor uitbetaling van én salaris én vakantie-uren over meer gewerkte uren. Daarom wordt de vordering tot uitbetaling van extra wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:113

Zaaknummer: 10059549 \ CV EXPL 22-5984

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: A. Lettenga, J.J.E. Hagens en A.G. Kerkhof

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Werknemersaansprakelijkheid. Werknemer is opzettelijk betrokken geweest bij verdwijning van 77 laptops met toebehoren. Geen sprake van eigen schuld werkgever (art. 6:101 BW). Werknemer veroordeeld tot betaling aan werkgever van € 82.344,14.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2021 in dienst getreden van werkgeefster. Op 14 april 2023 heeft werkgeefster opdracht gegeven aan een onderzoeksbureau om een onderzoek te doen naar de vermissing van laptops en of werknemer daarbij betrokken was. Op 7 juni 2023 heeft het onderzoeksbureau het rapport van zijn onderzoek opgeleverd aan werkgeefster. Uit het rapport blijkt dat werknemer vanaf september 2022 in totaal 101 laptops heeft besteld. Hiervan zijn 77 laptops (inclusief dockingstations en tassen) niet bij werkgeefster aangekomen respectievelijk geregistreerd. Ook is het merendeel van de bestellingen niet volgens de bij werkgeefster geldende procedure verricht en was er geen functionele noodzaak voor de betreffende bestellingen. Ook is gebleken dat werknemer 20 originele iPhone-opladers heeft besteld, die vervolgens zijn verdwenen. Het rapport besluit met de conclusie dat werknemer 'verantwoordelijk is voor, respectievelijk betrokken is bij het verdwijnen van laptops, dockingstations, laptoptassen en iPhone-kabels'. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens op staande voet ontslagen en zij heeft aangifte gedaan bij de politie van verduistering en diefstal door werknemer. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat werknemer jegens werkgeefster aansprakelijk is voor de schade als gevolg van het verdwijnen van 77 laptops en 20 opladers. Werknemer is veroordeeld tot betaling van € 55.932,75 aan werkgeefster. De kantonrechter is daarbij uitgegaan van een totaalbedrag van € 82.344,14, waarbij de vergoedingsplicht van werknemer is verminderd door de schade die is veroorzaakt na januari 2023 bij helfte te verdelen tussen werkgeefster en werknemer op de voet van artikel 6:101 BW (eigen schuld werkgeefster). Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Werknemer verzoekt vernietiging van voornoemde beslissing van de kantonrechter met afwijzing van het verzoek van werkgeefster, terwijl werkgeefster verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van (het totaalbedrag van) € 82.344,14.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werknemer is aansprakelijk (art. 7:661 BW)

Werknemer heeft in strijd met de – ook voor hem bekende – gangbare praktijk bestellingen verricht zonder die ter goedkeuring voor te leggen aan zijn leidinggevende. Laptops dienden bij aankomst op de ICT-afdeling geregistreerd te worden; werknemer wist als besteller van de laptops bij uitstek dat een aanzienlijk aantal van de door hem bestelde laptops niet geregistreerd werd. Werknemer heeft voorts, terwijl hij regelmatig nieuwe bestellingen plaatste, nooit bij zijn twee vaste contactpersonen bij de leverancier melding gemaakt van de omstandigheid dat laptops niet waren aangekomen bij werkgeefster, althans niet door hem waren geregistreerd. Werknemer heeft ook nooit bij zijn leidinggevende melding gemaakt van het feit dat door hem bestelde partijen laptops niet werden geregistreerd. Tot slot overweegt het hof dat werknemer voor voornoemde handelwijze geen geloofwaardige verklaring geeft. Uit het voorgaande leidt het hof af dat werknemer opzettelijk betrokken is bij de verdwijning van 77 laptops met toebehoren. Dat geldt temeer nu voor de alternatieve verklaring van werknemer dat de laptops niet zijn ontvangen bij werkgeefster of dat collega's van hem verantwoordelijk zijn voor de verdwijning van die laptops, geen enkel objectief aanknopingspunt in het dossier te vinden is.

Geen eigen schuld werkgever (art. 6:101 BW)

Voorts gaat het in hoger beroep om de vraag of de door werknemer vanaf januari 2023 veroorzaakte schade wegens eigen schuld toegerekend kan worden aan werkgeefster (zoals de kantonrechter in eerste aanleg heeft geoordeeld). Het hof overweegt dat werkgeefster voldoende gemotiveerd heeft aangevoerd dat zij onvoldoende concrete verdenkingen had om al vanaf januari 2023 meer controle op het handelen van specifiek werknemer uit te oefenen. Van een echte verdenking ten aanzien van werknemer was nog geen sprake; het hele team werd vanaf dat moment beter in de gaten gehouden. Ook anderszins is geen sprake van omstandigheden die werkgeefster kunnen worden verweten die de kans op verduistering hebben vergroot. Zo al zou moeten worden aangenomen dat een deel van de schade is veroorzaakt omdat werkgeefster bij een nauwgezette vergelijking tussen de geaccordeerde facturen en de daadwerkelijk als ontvangen geregistreerde laptops eerder maatregelen had moeten nemen, dan stuit enige toerekening van de schade aan werkgeefster af op de eveneens in artikel 6:101 BW besloten billijkheidscorrectie. Afgezet tegen de ernst van het opzettelijk en heimelijk handelen van werknemer is enige nalatigheid van werkgeefster met betrekking tot de controle ten tijde van de betaalbaarstelling van de facturen, gering van aard. Gelet op de

uiteenlopende ernst en verwijtbaarheid van de gemaakte fouten eist ook in dat geval de billijkheid dat de vergoedingsplicht van werknemer volledig in stand blijft. Werknemer wordt in hoger beroep veroordeeld om aan werkgeefster te betalen een bedrag van € 82.344,14.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2441

Zaaknummer: 200.338.887_01 en 200.338.894_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.L. Bervoets en A.J. van de Rakt

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

Wetsartikelen: 6:101 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever niet aansprakelijk voor schade als gevolg van arbeidsongeval werknemer. Op werkgever rustte geen plicht om werknemers (in het bijzonder) te waarschuwen voor plotseling dichtgaande liftdeuren. Geen schending zorgplicht.

Feiten

In het tussenvonnis is overwogen dat sprake is van een bedrijfsongeval en schade die werkneemster daardoor lijdt. In dit vonnis wordt beoordeeld of VLS al dan niet heeft voldaan aan haar zorgplicht en daarmee of zij aansprakelijk is voor de schade van werkneemster. Daarvoor is nodig dat komt vast te staan dat er eerder en vaker – en met name in de periode direct voorafgaand aan het ongeval van werkneemster – problemen met de lift zijn geweest. In dat geval had VLS haar werknemers voor deze problemen moeten waarschuwen. VLS is opgedragen om het logboek dat op de desbetreffende locatie is bijgehouden over te leggen over de maanden augustus, september en november 2020. Dat heeft VLS gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat uit het door VLS overgelegde logboek niet blijkt dat er eerder en vaker, direct voorafgaand aan het ongeval van werkneemster, sprake is geweest van problemen met de lift. Werkneemster heeft in haar antwoordakte gesuggereerd dat het logboek niet kan kloppen, omdat er helemaal geen melding over gebreken of bijzonderheden zijn opgenomen. Deze (algemene) suggestie is echter onvoldoende. De kantonrechter oordeelt dat ook uit de door werkneemster overgelegde stukken niet blijkt dat er eerder, vaker en met name direct voorafgaand aan het ongeval in oktober 2020 problemen met onverwacht dichtgaande liftdeuren zijn geweest. Op VLS rustte dan ook geen plicht om haar werknemers (in het bijzonder) te waarschuwen voor plotseling dichtgaande liftdeuren. Dat VLS haar zorgplicht heeft geschonden is niet komen vast te staan. Dit betekent dat VLS niet (op grond van artikel 7:658 BW) aansprakelijk is voor de schade.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8824

Zaaknummer: 10653408 CV EXPL 23-22586

Rechters: K.J. Bezuijen

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

Wetsartikelen: 7:658 BW