

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 45, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3374](#) 29-10-2024
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6626](#) 28-10-2024
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6463](#) 21-10-2024
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3249](#) 17-10-2024
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3221](#) 15-10-2024
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6234](#) 08-10-2024
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3092](#) 03-10-2024
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2795](#) 03-09-2024
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1496](#) 20-08-2024

Rechtbank

- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6074](#) 01-11-2024
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:17506](#) 29-10-2024
- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5030](#) 24-10-2024
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:6966](#) 24-10-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10476](#) 23-10-2024
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7207](#) 23-10-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10634](#) 23-10-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5963](#) 23-10-2024
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:7448](#) 22-10-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7016](#) 16-10-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:7336](#) 16-10-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10980](#) 14-10-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6033](#) 09-10-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:7657](#) 03-10-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6149](#) 27-09-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7190](#) 18-09-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5986](#) 17-09-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5984](#) 30-08-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:5226](#) 07-08-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5985](#) 01-08-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:5619](#) 10-10-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:8373](#) 02-08-2021

RECHTSPRAAK

Werkgeefster trekt ontslag op staande voet met instemming van werknemer in. Werknemer verzoekt, na wijziging van zijn verzoek, om salarisspecificaties onder dwangsom, plus betaling van wettelijke rente en verhoging.

Feiten

Werknemer is sinds 24 oktober 2016 in dienst bij werkgeefster in de functie van heftruckchauffeur/meewerkend voorman. Op 3 juni 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft bij de kantonrechter een verzoek ingediend tot vernietiging van het ontslag op staande voet. De gemachtigde van werkgeefster heeft op 15 augustus 2024 aan de gemachtigde van werknemer bericht dat zij het ontslag op staande voet heeft ingetrokken. De gemachtigde van werknemer heeft daarop op 16 augustus 2024 geantwoord dat daarvoor instemming van werknemer nodig is en dat hij hieraan voorwaarden stelt.

Werknemer heeft op 28 augustus 2024 ingestemd met de intrekking van het ontslag op staande voet. Werkgeefster heeft op 30 augustus 2024 het salaris over juni, juli en augustus 2024 aan werknemer betaald en een specificatie van de salarisbetaling over juni 2024 verstrekt. Werknemer verzoekt, na wijziging van zijn verzoek, veroordeling van werkgeefster tot het verstrekken van de bruto/nettosalarisspecificaties van juli en augustus 2024, onder verbeurte van een dwangsom, betaling van de wettelijke rente voor zover die nog niet is voldaan bij de salarisbetaling op 30 augustus 2024, de wettelijke verhoging van 50%, de buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat de specificaties over het salaris van juli en augustus 2024 nog niet zijn verstrekt, wordt werkgeefster veroordeeld tot het verstrekken daarvan. Werkgeefster heeft toegezegd dat deze zullen worden verstrekt bij terugkomst van de salarisadministrateur. De kantonrechter heeft geen reden hieraan te twijfelen en wijst daarom de verzochte dwangsom af.

Salaris

Het salaris over juni en juli 2024 is te laat betaald. Omdat werknemer geen salarisspecificaties heeft ontvangen, kan hij niet controleren of werkgeefster de wettelijke rente over het achterstallige loon heeft betaald. Werkgeefster wordt daarom veroordeeld tot betaling van de wettelijke rente over het loon van juni en juli 2024, voor zover deze nog niet is betaald. Gelet op de te late betaling van het salaris over juni en juli 2024 is werkgeefster de wettelijke verhoging daarover verschuldigd. Met het oog op de voldoende onderbouwde financiële omstandigheden van werkgeefster ziet de kantonrechter aanleiding de wettelijke verhoging te matigen tot 25%. De wettelijke verhoging wordt niet verder gematigd, omdat werkgeefster had moeten weten dat ontslag op staande voet niet op zijn plaats was en de persoonlijke omstandigheden van werknemer daaraan in de weg stonden.

Buitengerechtelijke incassokosten

Werknemer vraagt om vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten, gebaseerd op het Rapport BGK-Integraal, omdat hij vindt dat de vordering een onbepaalde waarde heeft en dus niet onder het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten valt. De kantonrechter gaat hier niet in mee en vindt dat het Besluit wel van toepassing is, omdat het gaat om een eenvoudig vast te stellen bedrag: achterstallig salaris. Werkgeefster betwist de noodzaak van de gevraagde incassokosten, omdat werknemer via een rechtsbijstandsverzekering werd bijgestaan en zelf geen kosten zou hebben gemaakt. De kantonrechter oordeelt echter dat er voldoende incassowerkzaamheden zijn verricht, aangezien de verzekeraar van werknemer minimaal twee brieven naar werkgeefster stuurde om een rechtszaak te voorkomen. De betrokkenheid van ARAG Rechtsbijstand doet hier niets aan af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10980

Zaaknummer: 11209144 \ AO VERZ 24-19

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: L. Bijl en Kloet, A. A. Kloet

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Er bestaat (te) veel onduidelijkheid over de daadwerkelijke rechtsverhouding tussen partijen, zodat aansprakelijkheid niet kan worden vastgesteld.

Feiten

Werknemer heeft op 14 april 2023 zonnepanelen geïnstalleerd op het dak van de schuur van A. Hij is door het dak naar beneden gevallen en is op een tractor terecht gekomen. Werknemer heeft daardoor letsel opgelopen, waardoor hij niet (meer) kan werken. Werknemer heeft eerst Solar Premium Projects B.V. (hierna: Solar) aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:658 BW, omdat hij stelde dat hij zijn werkzaamheden in opdracht van Solar heeft uitgevoerd. Bij vonnis in kort geding van 29 augustus 2023 heeft de voorzieningenrechter geoordeeld dat vooralsnog niet is komen vast te staan dat Solar binnen het bereik van artikel 7:658 BW kon worden aangewezen als aansprakelijke partij. Daarna heeft werknemer Aannemer aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:658 lid 4 BW. De voorzieningenrechter heeft geoordeeld dat er te veel onzekerheid bestaat over de rechtsverhouding tussen werknemer en Aannemer. Daarom is volgens hem niet aannemelijk geworden dat Aannemer kan worden beschouwd als inlenend ‘werkgever’ en evenmin dat hij als hoofdaannemer (mede) verantwoordelijk was voor de veiligheid op de werkplaats. Werknemer komt tegen het vonnis in kort geding in hoger beroep.

Oordeel

Alle omstandigheden tegen elkaar afwegend stelt het hof vast dat er (te) veel onduidelijkheid blijft bestaan over de daadwerkelijke rechtsverhouding tussen partijen. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er een nieuwe schriftelijke overeenkomst tussen A en Aannemer tot stand is gekomen voor het leveren en plaatsen van de zonnepanelen. Evenmin heeft werknemer aannemelijk gemaakt dat tussen A en Aannemer mondeling afspraken zouden zijn gemaakt in verband met de levering en installatie van de zonnepanelen. Het is dan ook onvoldoende aannemelijk geworden dat Aannemer in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf door werknemer arbeid heeft laten verrichten (zonder dat Aannemer met hem een arbeidsovereenkomst had), zodat het beroep van werknemer op

artikel 7:658 lid 4 BW niet op gaat. Aannemer kan op grond van dat artikel niet aansprakelijk worden gehouden voor de schade die werknemer lijdt ten gevolge van de val door het dak. Werknemer heeft in deze procedure ook niet aannemelijk gemaakt dat Aannemer in zijn rol als intermediair ervoor verantwoordelijk was dat werknemer zijn werkzaamheden op het dak veilig kon uitvoeren. Tijdens deze procedure is evenmin duidelijk geworden of, en zo ja door wie, het dak van A voorafgaand aan de werkzaamheden is geïnspecteerd in verband met het veilig kunnen installeren van de zonnepanelen, zodat ook daaruit geen aansprakelijkheid van Aannemer kan worden afgeleid. Het hof constateert dat werknemer al drie procedures heeft gevoerd en dat nog steeds onvoldoende duidelijk is wat zich nu precies heeft afgespeeld op 14 april 2023 en in welke hoedanigheid verschillende partijen daarin een rol spelen. Het hof constateert dat partijen in de afzonderlijk tegen hen gevoerde procedures naar elkaar wijzen. Het hof betreurt dat door deze ongelukkige gang van zaken onduidelijk blijft welke rol de verschillende actoren (B, Solar, Aannemer en A) hebben vervuld en dat daardoor – ook in deze procedure – geen aansprakelijkheid kan worden vastgesteld. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6234

Zaaknummer: 200.336.532

Rechters: A.A. van Rossum, F.J. de Vries en W.C. Haasnoot

Advocaten: J.F.R. Eisenberger

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen over arbeidsomvang en bijbehorend salaris. Na uitbrengen dagvaarding wordt het achterstallig loon betaald. Wettelijke verhoging en wettelijke rente toegewezen omdat werkgeefster eerder had kunnen uitbetalen.

Feiten

Werknemer is op 17 maart 2022 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 17 maanden. Deze arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 16 augustus 2024. Vanaf eind april 2024 zijn partijen met elkaar in gesprek geweest over de gemiddelde arbeidsomvang van werknemer en daarmee ook over zijn brutomaandsalaris. Deze gesprekken hebben geleid tot een regeling op 25 juli 2024. Op basis van die regeling zou werkgeefster over de periode van april 2024 tot en met 16 augustus 2024 een nabetaling doen van het salaris van werknemer, inclusief vakantiegeld. Op 2 september 2024 heeft werknemer een sommatie gestuurd naar werkgeefster, omdat niet aan de gemaakte afspraken was voldaan. Ook na de sommatie heeft werkgeefster geen betaling gedaan.

Na het uitbrengen van de dagvaarding heeft werknemer het achterstallige salaris en vakantiegeld over de periode van april 2024 tot en met 16 augustus 2024 ontvangen. Ook heeft werkgeefster de loonstroken verstrekt, zodat een deel van de vordering van werknemer is voldaan en de vordering ter zitting is verminderd. Wat nog resteert, is de vordering tot betaling van de wettelijke verhoging en wettelijke rente, de buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij te late betaling van het loon is een werkgever wettelijke verhoging verschuldigd. De vraag is vanaf wanneer hierop aanspraak kan worden gemaakt. In de regeling – waarbij geen uiterste datum voor betaling is bepaald – heeft werknemer geen aanspraak gemaakt op de wettelijke verhoging. Werkgeefster heeft voor het eerst op 24 september 2024 een deel van het achterstallige salaris en vakantiegeld aan werknemer betaald. Het restant is op 30 september 2024 aan werknemer betaald.

Werkgeefster heeft tijdens de mondelinge behandeling aangegeven niet eerder te hebben betaald vanwege de verwerkingstijd in de salarisadministratie, waardoor de betalingen niet meer met de reguliere betalingen konden worden verwerkt. De kantonrechter kan werkgeefster daarin niet volgen. Op 24 september 2024 heeft werkgeefster een bedrag betaald, niet met de reguliere salarisbetaling die maand, maar als voorschot. Kennelijk hoeft de betaling van de afgesproken bedragen dus helemaal niet te wachten op de reguliere salarisbetaling. Op de vraag waarom niet al op 24 augustus 2024 een deel van de bedragen aan werknemer bij wijze van voorschot is betaald, heeft werkgeefster aangegeven dat dit had gekund.

De kantonrechter gaat er daarom van uit dat in ieder geval op 24 augustus 2024 een deel van de bedragen waar werknemer recht op had, uitbetaald had kunnen worden. De gevorderde wettelijke verhoging wordt daarom toegewezen over de periode van 24 augustus 2024 tot de betaling van het voorschot op 24 september 2024. Ook de gevorderde wettelijke rente met betrekking tot de oorspronkelijke hoofdsom en de wettelijke verhoging wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5963

Zaaknummer: 11319109 \ UV EXPL 24-211

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: M. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster en GGZ verzoeken beiden ontbinding van de arbeidsovereenkomst. (Voorwaardelijke) ontbinding op beide verzoeken. Zowel werkneemster als GGZ heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werkneemster is sinds 20 november 2023 in dienst van Stichting Geestelijke Gezondheidszorg (hierna: GGZ) als teamleider onder de cao GGZ 2021-2024. Op 21 maart 2024 werd ze tijdelijk op non-actief gesteld tot en met 11 april 2024 vanwege zorgen over haar functioneren en de impact op de veiligheid van het team en de cliënten. Dit werd haar schriftelijk meegedeeld. Partijen spraken op 2 april 2024 en voerden daarna verdere e-mailcorrespondentie. Op 7 mei 2024 diende werkneemster een ontbindingsverzoek in, waarin zij vroeg om een billijke vergoeding van € 112.855,68, een transitievergoeding en betaling van achterstallig vakantiegeld en niet-opgenomen vakantiedagen. Werkneemster stelt dat ontbinding nodig is wegens ernstig verwijtbaar handelen van GGZ, omdat zij zonder inwerken moest starten ondanks haar gebrek aan ervaring in de GGZ. GGZ zou ongefundeerde kritiek hebben geuit en haar onterecht op non-actief hebben gesteld.

Tegenverzoek

GGZ legt zich neer bij de verzochte ontbinding, maar verzet zich tegen de verzochte billijke vergoeding en transitievergoeding. Bij voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt GGZ om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege disfunctioneren dan wel een verstoorde arbeidsrelatie, meer subsidiair vanwege een combinatie van gronden. GGZ stelt dat werkneemster zich niet aan protocollen hield, risico's creëerde voor collega's en cliënten en negatief sprak over leidinggevend. Zij zou handreikingen van GGZ hebben afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de door werkneemster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst na korte tijd behoort te

eindigen. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding tussen GGZ en werknemers duurzaam en ernstig verstoord is geraakt en dat herstel van de noodzakelijke vertrouwensband niet meer te verwachten is. Nu GGZ zich neerlegt bij het verzoek tot ontbinding, zal de ontbinding worden toegewezen.

Billijke vergoeding

Een billijke vergoeding kan worden toegekend bij ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. De kantonrechter constateert dat GGZ in de beginfase heeft verzuimd werknemers voldoende begeleiding te bieden, wat zorgde voor een moeilijke start. De conclusie is dat GGZ kan worden verweten werknemers in de beginfase onvoldoende te hebben begeleid en ondersteund. Vanaf maart 2024 heeft GGZ zich ingespannen om de begeleiding te verbeteren. Werknemer heeft vanaf dat moment een wantrouwende houding aangenomen, zich niet constructief opgesteld en onvoldoende blij gegeven van reflectievermogen op haar eigen functioneren. Dit kan haar worden verweten. GGZ had goede gronden om werknemer op non-actief te stellen. Werknemer heeft daarna niet bijgedragen aan herstel van de arbeidsrelatie. Uit de inhoud van het gesprek van 2 april 2024 en de correspondentie daarna mocht GGZ afleiden dat werknemer de overeenkomst wilde beëindigen.

Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door GGZ of werknemer. De arbeidsrelatie is structureel en onherstelbaar verstoord geraakt.

GGZ heeft subsidiair aangevoerd dat werknemer disfunctioneerde, hetgeen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou moeten leiden. Dit standpunt volgt de kantonrechter niet, gelet op hetgeen hiervoor is vastgesteld en het ontbreken van een verbeterplan en verbetertraject.

De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen aan werknemer. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door GGZ, is GGZ bij de ontbinding op verzoek van werknemer ook geen transitievergoeding verschuldigd. Wel zal GGZ worden veroordeeld tot betaling van hetgeen in het kader van de eindafrekening is verschuldigd aan vakantiegeld en niet-opgenomen vakantiedagen met specificatie. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen omdat er geen aanwijzingen bestaan dat GGZ een extra prikkel nodig heeft om aan de veroordeling te voldoen.

Werknemer krijgt de mogelijkheid haar verzoek in te trekken. Mocht zij dit doen, dan wordt het tegenverzoek van GGZ toegewezen op basis van de verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) met toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6149

Zaaknummer: 11095027 \ EA VERZ 24-424

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: M.H.M. van Asten, W.M. Hes en N. Zwijnepoel

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:671c lid 2 sub b BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:686a lid 6 BW en 7:686a lid 7 BW

RECHTSPRAAK

De door werkneemster aan haar vordering ten grondslag gelegde feiten zijn niet vast komen te staan. Ook niet dat haar een arbeidsongeval is overkomen. Afwijzing vordering.

Feiten

Werkneemster is met EuroDetach on- & offshore services B.V. een arbeidsovereenkomst aangegaan. Werkneemster is uitgezonden naar werkgever als inlener. Op 8 maart 2017 heeft A bij het weggrijpen met pallets van de orderpicktruck het 'flowrack' geraakt. Werkneemster stond op dat moment aan de andere kant van het flowrack de lege dozen te labelen. Op 10 maart 2017 heeft werkneemster zich ziekgemeld vanwege rugklachten. Werkneemster heeft onder andere een verklaring voor recht gevorderd dat werkgever aansprakelijk is voor de schade die zij heeft geleden als gevolg van het ongeval (op grond van art. 7:658 lid 2 jo. lid 4 BW). Daaraan voorafgaand is een deelgeschilprocedure gevoerd, waarbij werkneemster aansprakelijkheid heeft gebaseerd op artikel 6:170 BW. In beide procedures zijn de vorderingen afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld tegen het vonnis.

Oordeel

Anders dan werkneemster meent, kan in dit hoger beroep gegriefd worden tegen de beschikkingen in het deelgeschil (als tussenvonnissen) en het eindvonnis. Dat er in de bodemprocedure (primair) een andere grondslag wordt opgevoerd brengt niet met zich dat de onderhavige procedure niet als bodemprocedure van het deelgeschil dient te worden aangemerkt. Er mag dus worden uitgegaan van de vaststellingen door de deelgeschilrechter tijdens de descente. Het hof oordeelt dat ook niet valt in te zien dat de bevindingen van de deelgeschilrechter en de daarop gebaseerde overwegingen van de kantonrechter 'niet relevant' zijn voor het oordeel in het kader van artikel 7:658 BW. Naar het oordeel van het hof duiden de bevindingen erop dat de feiten waarop werkneemster grondt dat haar tijdens haar werkzaamheden een ongeval is overkomen als gevolg waarvan zij rugletsel heeft opgelopen, niet hebben kunnen plaatsvinden. Gelet hierop had het op weg van werkneemster gelegen om concreet de feiten en omstandigheden uiteen te zetten die volgens haar meebrengen dat de bevindingen en overwegingen onjuist zijn en dat het door haar gestelde ongeval toch heeft

plaatsgevonden. Dat heeft zij nagelaten. Zij heeft de bevindingen slechts in algemene zin bestreden, ervan uitgaande dat zij door het flowrack is getroffen én zij daardoor ernstige rugklachten heeft ontwikkeld. Daarmee draait werkneemster de bewijsrechtelijke zaken om; zij moest immers stellen en bewijzen. Het voorgaande voert tot de conclusie dat, anders dan gesteld door werkneemster, de door haar aan haar vordering ten grondslag gelegde feiten tussen partijen niet vaststaan en dus ook niet dat er een ongeval heeft plaatsgevonden. Het hof oordeelt verder dat ook de diverse medische stukken onvoldoende grond bieden voor een werkneemster tijdens haar werkzaamheden overkomen ongeval als oorzaak voor het door haar gestelde rugletsel. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3221

Zaaknummer: 200.289.665_01

Rechters: J.W. van Rijkom, B.E.L.J.C. Verbunt en C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden

Advocaten: A. Quispel en S. de Lange

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van ondersteuner bij zorginstelling wegens seksuele handelingen met cliënte.

Feiten

Werknemer is met ingang van 27 februari 2023 voor bepaalde tijd voor de duur van zeven maanden in dienst getreden van werkgever in de functie van ondersteuner. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Gehandicaptenzorg van toepassing. Werknemer was bij indiensttreding in de afrondende fase van zijn opleiding mbo sociaal werk. Bij het succesvol afronden van deze opleiding zou werknemer in de functie van begeleider worden geplaatst. In de nacht van 19 op 20 mei 2023 hebben tussen werknemer en mevrouw X, bewoonster bij werkgever, seksuele handelingen plaatsgevonden in het kantoor van de betreffende unit. Een andere bewoonster van de unit, mevrouw Y, heeft de seksuele handelingen tussen werknemer en mevrouw X (althans een deel daarvan) vanuit de binnentuin door (een kier tussen de lamellen voor) het raam gefilmd. Op 20 mei 2023 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werkgever heeft dat ontslag schriftelijk bevestigd bij aangetekende brief van 23 mei 2023. Werkgever heeft aangifte gedaan bij de politie en werknemer is strafrechtelijk veroordeeld. Werknemer heeft het ontslag op staande voet bij de kantonrechter aangevochten. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkgever biedt beschermd wonen aan kwetsbare personen, die als bewoner zijn toevertrouwd aan en afhankelijk zijn van de zorg van het personeel van werkgever, onder wie werknemer als ondersteuner. Werkgever moet te allen tijde kunnen vertrouwen op zijn medewerkers. Werknemer wist dat mevrouw X “zelfdestructief gedrag”, waaronder “seksuele grensoverschrijdingen” vertoont als zij zich met haar emoties geen raad weet. Werknemer had mevrouw X dus juist van seksuele handelingen moeten weerhouden in plaats van daarin mee te gaan. In dit kader passeert het hof het verweer van werknemer dat hij niet goed is ingewerkt en dat zijn mbo-opleiding nog niet was afgerond. Dat in een professionele vertrouwensrelatie met een kwetsbaar persoon geen plaats is voor seksuele handelingen acht het hof zodanig

evident dat werknemer dat ook zonder goed ingewerkt te zijn en zonder afgeronde studie heeft moeten beseffen. Het hof acht het voldoende aannemelijk dat werknemer, in plaats van de seksuele handelingen te ondergaan, de mogelijkheid had om een collega te bellen, als hij al niet wist hoe hij de situatie tegemoet moest treden. Er was in het kantoor een telefoon met daarin de nummers die hij kon bellen aanwezig. Daarentegen is onaannemelijk dat werknemer zo overvallen was dat hij geen weerstand kon bieden. Ook is onvoldoende aannemelijk dat werknemer verstijfd van angst was. Zo heeft werknemer in dat kader aanvankelijk verklaard dat hij op de bank zat (en, zo begrijpt het hof, dus niet weg kon komen), maar nadien heeft hij niet weersproken dat hij stond en mevrouw X op haar knieën zat (hetgeen door de beeldopnamen wordt bevestigd). De beeldopnamen en het proces-verbaal van bevindingen van de politie geven er bovendien blijk van dat werknemer de handelingen niet lijdzaam onderging, maar dat hij daaraan ook actief deelnam. Op grond van het voorgaande oordeelt het hof dat werknemer zijn stelling dat hij de seksuele handelingen onder (psychische) dwang van mevrouw X heeft ondergaan, in die zin dat hij geen andere uitweg had, onvoldoende heeft onderbouwd. Het hof komt tot de conclusie dat werknemer door in zijn werkzaamheden als zorgondersteuner van werkgever seksuele handelingen te verrichten met een kwetsbare bewoner aan wie werkgever zorg biedt, het vertrouwen dat werkgever als werkgever in hem moet kunnen stellen ernstig heeft geschonden. Dat levert zonder meer een dringende reden voor ontslag op staande voet op en het is gezien het voorgaande ook ernstig verwijtbaar.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3249

Zaaknummer: 200.336.729_01

Rechters: M. van der Schoor, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: M.M. van der Marel en A.M.M. de Waal

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door het inschakelen van een recherchebureau en is een billijke vergoeding verschuldigd. Werkgeefster heeft een ernstige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van werknemer gemaakt.

Feiten

In 2019 is werknemer in dienst getreden bij Profile Tyrecenter Utrecht B.V. (hierna: Profile Tyrecenter). Voordat werknemer bij Profile Tyrecenter in dienst trad, had hij een eigen autobedrijf. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is bepaald dat het hem uitdrukkelijk is toegestaan naast zijn werkzaamheden bij Profile Tyrecenter zijn eigen bedrijf uit te oefenen. In juli 2021 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat werknemer naast lichamelijke klachten ook klachten heeft op het vlak van persoonlijk en sociaal functioneren, deels privégerelateerd maar ook deels arbeidsgerelateerd. In december 2021 is werknemer in het kader van zijn re-integratie gestart met aangepaste arbeid. Op 23 februari 2022 heeft Profile Tyrecenter aan Wuite Recherche en Incasso (hierna: het recherchebureau) opdracht gegeven voor een observatieonderzoek naar werknemer. Op 7 maart 2022 is werknemer volledig uitgevallen na een incident op de werkvloer. Het recherchebureau heeft vervolgens in zijn onderzoeksrapport van april 2022 geconcludeerd dat niet gebleken is dat werknemer ziek is, omdat hij met zijn eigen bedrijf werkzaamheden verrichtte en hij veelvuldig met voertuigen rijdt van zijn woonadres naar de garage. Op 15 april 2022 constateerde de bedrijfsarts dat sprake is van werkgerelateerde problematiek. In de zomer van 2022 heeft mediation plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. Na de op grond van de artikelen 7:669 BW en 7:671a BW verkregen ontslagvergunning van het UWV heeft Profile Tyrecenter op 30 oktober 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 december 2023. Werknemer ontvangt thans een WW-uitkering, omdat hij in het kader van de WIA-beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt is geacht. In eerste aanleg heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat Profile Tyrecenter ernstig verwijtbaar dan wel onrechtmatig ten opzichte van hem heeft gehandeld en/of niet heeft gehandeld als goed werkgever op grond waarvan zij een billijke vergoeding en/of schadevergoeding aan hem verschuldigd is. Het belangrijkste verwijt dat werknemer maakt, is

dat Profile Tyrecenter hem, zijn echtgenote, zijn dochtertje en visite gedurende meer dan een maand, om de dag, heeft laten observeren. Werknemer meent ook dat Profile Tyrecenter de door hem gemaakte advocaatkosten moet betalen. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Profile Tyrecenter en kent aan werknemer een billijke vergoeding toe van € 17.000 bruto. Daarbij acht het hof van belang dat Profile Tyrecenter op basis van geruchten een recherchebureau onderzoek heeft laten doen, terwijl voor zulk onderzoek slechts ruimte is onder bijzondere omstandigheden. Het inschakelen van een onderzoeksbureau was in de gegeven omstandigheden niet voor de hand liggend en dus zeker niet proportioneel. In plaats van het inschakelen van een onderzoeksbureau had Profile Tyrecenter een gesprek met werknemer moeten aangaan en aan hem moeten vragen of de geruchten enige waarheid bevatten. Al naar gelang zijn reactie had zij zich kunnen bezinnen op verdere actie. Daar komt bij dat naar het oordeel van het hof op de werkwijze van het recherchebureau wat betreft transparantie over de te hanteren aanpak en vastlegging van de onderzoeksbevindingen, wel het een en ander is aan te merken. Zo blijkt niet uit het verslag dat rekening is gehouden met het feit dat het werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst was toegestaan voor zijn eigen bedrijf werkzaamheden te verrichten. Ook lag het op de weg van Profile Tyrecenter om de aantasting van de persoonlijke levenssfeer van werknemer tot een minimum te beperken. Daarbij is Profile Tyrecenter zelf gelijk al te ver gegaan door, zonder dat daarvoor enige wettelijke grondslag bestaat, bij opdrachtverlening een kopie van het paspoort van werknemer aan het recherchebureau te verstrekken. Naar het oordeel van het hof heeft dit handelen ervoor gezorgd dat werknemer langdurig ziek is geworden waardoor de opzegging van de arbeidsovereenkomst in beeld kwam. Bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding heeft het hof rekening gehouden met het gegeven dat werknemer door de opzegging en het einde van het dienstverband in ieder geval een inkomensschade van € 5.853,59 bruto heeft geleden en het gegeven dat Profile Tyrecenter met de inzet van een recherchebureau een ernstige inbreuk heeft gemaakt in de persoonlijke levenssfeer van werknemer. Ook heeft werknemer recht op vergoeding van de advocaatkosten voor een bedrag van € 5.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6463

Zaaknummer: 200.341.917

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.J.J. van Rijen en A.C.M. Kuypers

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

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Uitleg cao's Metalektro. Werknemers hebben niet tweemaal recht op vergoeding vakbondscontributie door werkgever. Werkgever is geen wettelijke verhoging/rente verschuldigd over eenmalige uitkering.

Feiten

FNV en CNV zijn partij bij de in de bedrijfstak van de Metalektro met de werkgeversorganisatie Federatie Metaal- en Elektrotechnische Industrie (hierna: FME) gesloten cao's. ASML Netherlands B.V. (hierna: ASML) is als lid van de FME gebonden aan de inhoud van die cao's. Tussen de bonden enerzijds en ASML anderzijds is een verschil van mening ontstaan over de toepassing van een tweetal cao-bepalingen die zien op het vergoeden van de vakbondscontributie over 2019 door de werkgever. Bepaling A, met als kop 'Vergoeding vakbondscontributie 2019', luidt: 'Werknemers die op 1 januari 2019 lid zijn van een vakvereniging en bij een werkgever in dienst zijn, krijgen de vakbondscontributie over 2019 netto vergoed door de werkgever.' Bepaling B, met als kop 'Werkkostenregeling', luidt: 'De werknemer die lid is van een vakbond, heeft in 2019 en 2020 het recht om zijn vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming.' De discussie tussen partijen ziet op de vraag of de werknemers die op 1 januari 2019 lid waren van een vakbond, recht hebben op beide regelingen dan wel dat zij een keuze uit een van die regelingen moe(s)ten maken. De bonden menen dat de twee artikelen naast elkaar moeten worden toegepast. ASML betwist dat. Het tweede geschilpunt ziet op de vraag of ASML wettelijke verhoging en wettelijke rente verschuldigd is omdat zij de eenmalige uitkering die volgens het Principeakkoord op 1 oktober 2021 moest worden betaald pas op 25 oktober 2021 heeft betaald. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat werknemers niet tweemaal recht hebben op vergoeding van de vakbondscontributie. Daarnaast was ASML naar het oordeel van de kantonrechter niet te laat met de betaling van de eenmalige uitkering, zodat zij geen wettelijke verhoging en rente verschuldigd is. In hoger beroep liggen voornoemde geschilpunten opnieuw ter beoordeling voor.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Uitleg cao-bepalingen

Niet in geschil is dat met B vergelijkbare bepalingen reeds in de voorafgaande cao's 2011/2013, 2013/2015 en 2015/2018 waren opgenomen en dat daarbij toen in beginsel steeds een werkkostenregeling was voorgeschreven en het cafetariamodel is toegepast. Een dergelijk voorschrift bij bepaling B ontbreekt in de cao's 2018/2020, maar de cao's 2018/2020 en de bijbehorende toelichting vermelden niets over mogelijk andere voorschriften en toepassingen dan de onder die voorgaande cao's steeds gebruikelijk voorgeschreven werkkostenregeling en het toegepaste cafetariamodel. Dat met bepaling B in zoverre geen inhoudelijke wijziging werd beoogd, is des te meer aannemelijk omdat de door de bonden voorgestane uitleg voor vele honderden gebonden werkgevers tot wijzigingen in met name de administratie en uitvoeringspraktijk zou leiden. Een dergelijke beoogde wijziging ligt niet voor de hand, nu de cao's 2018/2020 en de bijbehorende schriftelijke toelichting daarover in het geheel niets vermelden. Ook in de twee opvolgende cao's is in beginsel steeds een werkkostenregeling afgesproken en het cafetariamodel toegepast.

Niet in geschil is dat naast bepaling B in de cao's 2018/2020 eenmalig tevens bepaling A is opgenomen. De cao's 2018/2020 en de bijbehorende toelichting bevatten naar het oordeel van het hof geen enkele aanwijzing dat (een van) de beide bepalingen A en B (mede) strekt tot iets anders dan een vergoeding voor daadwerkelijk betaalde vakbondscontributie. De door de bonden voorgestane uitleg dat de over 2019 betaalde vakbondscontributie meer dan eenmaal zou moeten worden vergoed, is niet te verenigen met de objectief kenbare strekking van de bepalingen A en B dat alleen daadwerkelijk betaalde vakbondscontributie moet worden vergoed. Het hof oordeelt dan ook dat de vorderingen op dit punt van de bonden niet toewijsbaar zijn.

Wettelijke verhoging/rente over eenmalige uitkering

Het hof overweegt dat het door de bonden primair ingeroepen Principeakkoord 2021 niet kwalificeert als een cao in de zin van de Wet CAO en dus de daarbij behorende verbindende kracht voor individuele werkgevers en werknemers ontbeert. Het Principeakkoord 2021 bevat 'slechts' beginselafspraken, maar (nog) geen bindende afspraken. Waar de bonden betogen dat ASML in verzuim is geraakt door de eenmalige uitkering in strijd met de cao-bepaling C (cao's 2020/2022) niet op 1 oktober 2020 maar pas op 25 oktober 2020 uit te betalen aan de sinds 1 december 2020 in dienst gebleven werknemers, kan dat de vordering evenmin dragen. Tussen partijen is niet in geschil dat de cao's 2020/2022 met de daarin vervatte bepaling C pas in november 2021 met terugwerkende kracht in werking zijn getreden. Dit had tot gevolg dat

de eenmalige uitkering achteraf alsnog verschuldigd werd, maar niet dat ASML over de daaraan voorafgaande periode reeds met het betalen ervan in gebreke is geweest. Ook deze vordering van de bonden is niet toewijsbaar.

Het hof bekrachtigt het beroepen vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3374

Zaaknummer: 200.328.182_01

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

Advocaten: C.A. Tan en S.F. Sagel

Wetsartikelen: Wet CAO

RECHTSPRAAK

Loonvordering afgewezen. Haviltex-criterium. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster.

Feiten

Werknemer is op basis van drie arbeidsovereenkomsten werkzaam geweest bij Securitas Direct B.V. h.o.d.n. Verisure (hierna: Securitas). Het dienstverband is op 28 februari 2021 van rechtswege geëindigd, waarbij een transitievergoeding van € 2.100,03 bruto is betaald. Gedurende zijn dienstverband heeft werknemer steeds van Securitas een overzicht van zijn vaste salaris (€ 2.000 per maand) en zijn variabele salaris ontvangen. In deze overzichten wordt van de verworven variabele beloning het vaste salaris afgetrokken. In verband met corona is met ingang van 1 april 2020 de omvang van het dienstverband door Securitas tijdelijk teruggebracht van 100% naar 80 %, waarmee het vaste salaris voor de duur van drie maanden € 1.600 bruto per maand is geworden. Tussen partijen ontstaat vervolgens een discussie over de hoogte van het vaste en variabel salaris. Werknemer verzoekt onder meer (a) betaling van het restant transitievergoeding, (b) achterstallig loon en vakantiegeld en (c) een billijke vergoeding van € 100.000 bruto, omdat Securitas in strijd heeft gehandeld met de gemaakte afspraken.

Oordeel

De kantonrechter heeft aan de hand van het *Haviltex*-criterium geoordeeld dat Securitas heeft aangetoond dat de totale (variabele) beloning wordt uitgerekend, waar dan het garantiesalaris van afgaat, en waarbij het alsdan resterende de loonaanspraak is die de werknemer heeft. Of in de woorden van Securitas: het eigen potje moet eerst gevuld worden tot aan het basissalaris, pas alles daarboven is de echte bonus die wordt uitbetaald. Geoordeeld wordt dat werknemer dit zo heeft kunnen en moeten begrijpen. De vordering van werknemer betreffende het loon ad € 32.170,79 wordt afgewezen. Ook de loonvordering over de maanden april, mei en juni 2020 en het gevorderde vakantiegeld over overwerk wordt afgewezen omdat de kantonrechter van oordeel is dat Securitas over deze maanden terecht € 1.600 bruto als basissalaris heeft betaald. Om aanspraak te kunnen maken op een billijke vergoeding is nodig dat Securitas ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarvan geen

sprake. Er is immers geoordeeld dat Securitas het salaris, ook het variabele, steeds tijdig en correct heeft betaald. Ook van harde toezeggingen aan werknemer over zijn carrièrepad en/of promotie is niet gebleken. Dat Securitas zich overigens ernstig verwijtbaar zou hebben gedragen is gesteld noch gebleken. Het is eerder werknemer geweest die de salariskwestie op de spits heeft gedreven, waarmee hij in feite (voorzichtig gezegd) heeft bijgedragen aan het niet verlengen van het dienstverband. De verzoeken van werknemer worden afgewezen, waarbij hij tot betaling van de proceskosten wordt veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8373

Zaaknummer: 9182289 EA VERZ 21-298

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: I.D.C.J. van Driel, N.J. Koene en A. de Groot

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:653 BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert achterstallig loon. Werkgeefster heeft commentaar op het functioneren van werkneemster en wil nog een verkeersboete van haar terugvorderen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2021 in dienst van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor inmiddels onbepaalde tijd, in de functie van verzorgende IG. De arbeidsomvang bedraagt 24 uur per week tegen een salaris van € 20,68 (bruto) per uur, exclusief emolumenten en (onregelmatigheids)toeslagen. Werkneemster heeft een gebruikersovereenkomst voor een aan haar ter beschikking gestelde bedrijfsauto gesloten. Op de aan werkneemster verstrekte salarisspecificatie voor de maand mei 2024 staat dat een bedrag van € 1.289,39 op het salaris wordt ingehouden met als omschrijving: 'Inhouding boete'. Vanaf de maand mei 2024 heeft werkgeefster het salaris niet meer betaald. Werkneemster vordert na herhaalde sommaties de veroordeling van werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 14.024,40 (bruto) aan achterstallig salaris tot en met augustus 2024.

Oordeel

Met betrekking tot een voorziening in kort geding, bestaande in veroordeling tot betaling van een geldsom, is terughoudendheid op zijn plaats. De rechter zal daarbij niet alleen hebben te onderzoeken of het bestaan van een vordering van de eiser op de gedaagde voldoende aannemelijk is, maar ook of daarnaast sprake is van feiten en omstandigheden die meebrengen dat uit hoofde van onverwijlde spoed een onmiddellijke voorziening is vereist, terwijl de rechter in de afweging van de belangen van partijen mede zal hebben te betrekken de vraag naar – kort gezegd – het risico van onmogelijkheid van terugbetaling, welk risico kan bijdragen tot weigering van de voorziening. Het verweer van werkgeefster komt er in de kern op neer dat zij commentaar heeft op het functioneren van werkneemster en in verband daarmee mogelijk nog iets van haar wil terugvorderen. Gebrekkig functioneren is naar het oordeel van de kantonrechter – als daarvan al sprake is – geen geldige reden om het salaris niet te betalen. De kantonrechter is ook van oordeel dat werkgeefster geen bedragen aan beweerdelijk door werkneemster veroorzaakte verkeersboetes mag verrekenen met het

achterstallige salaris. Er is wel gebleken dat tussen partijen is gesproken over de wijze waarop eventuele boetes aan werkneemster in rekening worden gebracht en zij heeft ook erkend dat zij, op grond van de gesloten gebruikersovereenkomst voor de aan haar ter beschikking gestelde bedrijfsauto, gehouden is eventuele boetes te betalen. Zij heeft echter betwist op de hoogte te zijn van vermeende boetes, verklaart dat zij ook geen weet heeft van de hoogte van het totaalbedrag aan boetes en werkgeefster heeft geen stukken overgelegd waaruit een en ander kan blijken. Het is derhalve volstrekt onduidelijk of werkneemster in dit verband enig bedrag aan werkgeefster verschuldigd is en zo ja hoeveel. De vorderingen van werkneemster worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6074

Zaaknummer: 11283753 / MV EXPL 24-120 D/1403

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: P.A. van der Waal

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:623 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het naar privé-e-mailadres versturen van bedrijfsgevoelige informatie houdt geen stand. Overtreding verbod uit arbeidsovereenkomst. Boete opgelegd aan werknemer.

Feiten

Werkgeefster exploiteert diverse garagebedrijven. Werknemer is in 2022 in dienst getreden als vestigingsdirecteur voor een van de vestigingen van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst was aanvankelijk voor bepaalde tijd, maar is per 1 december 2023 omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat (post)contractuele bedingen. In mei 2024 vindt er een gesprek tussen partijen plaats. Werkgeefster geeft aan dat de resultaten van de vestiging van werknemer tegenvallen en dat het vertrouwen in hem enorm is geschaad doordat hij de werkwijze die werkgeefster had voorgeschreven voor het bevorderen van de klanttevredenheid niet tijdig heeft opgevolgd. Werkgeefster heeft werknemer in overweging gegeven na te denken over een vaststellingsovereenkomst en heeft hiervoor een vervolgsprek gepland. Werknemer heeft vervolgens in de avonden enkele bestanden vanuit zijn werkaccount naar zijn privé-e-mail gestuurd. Dit betreft in elk geval een Excelbestand met een resultatenoverzicht van alle vestigingen. Werknemer is op 23 mei 2024 op staande voet ontslagen wegens het doorzetten van bedrijfsgevoelige informatie naar zijn privé-e-mail. Werknemer betwist het ontslag op staande voet maar berust in de opzegging en vordert financiële compensatie. Hij heeft slechts enkele bedrijfsgegevens naar zijn privé-e-mail gestuurd om zijn arbeidsrechtelijke (bewijs)positie veilig te stellen. Hij heeft geen informatie met derden gedeeld. Werkgeefster verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven en verzoekt betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

In de ontslagbrief heeft werkgeefster twee gronden aangevoerd: (1) werknemer heeft meermaals belangrijke bedrijfsvertrouwelijke informatie verzonden naar zijn privé-e-mail in strijd met de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen bedingen en (2) hij heeft geweigerd hierover een toelichting te geven en geen spijt betuigd. Werknemer was het niet eens met de

uitgesproken constatering van werkgeefster dat hij met zijn vestiging onvoldoende presteerde. Hij werd overvallen door de mededeling in het gesprek op 14 mei 2024 dat zijn resultaten onvoldoende zijn en er geen vertrouwen is in verbetering, zodat er over een vaststellingsovereenkomst gepraat moest gaan worden. Hij realiseerde zich dat hij, als hij op non-actief gesteld zou worden, geen toegang meer zou hebben tot de gegevens in zijn werkcomputer en dan niet meer zou kunnen aantonen dat de veronderstelling van werkgeefster over zijn vermeend disfunctioneren onjuist waren. De kantonrechter is van oordeel dat het onder de omstandigheden waarin werknemer onverwacht werd geconfronteerd met verwijten van disfunctioneren en een vertrouwensbreuk, het begrijpelijk is dat hij vreesde op non-actief gesteld te worden of op een andere manier de toegang tot de gegevens kwijt te raken, terwijl hij de verwijten wilde (kunnen) weerleggen en zijn juridische positie wilde veiligstellen. Dat werknemer andere redenen had om de informatie naar zichzelf te mailen heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd. Werkgeefster treft het verwijt dat zij met een minder vergaande maatregel had kunnen en moeten volstaan. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Naast toekenning van de transitievergoeding acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 6.000 bruto passend. Werkgeefster vordert een bedrag aan verbeurde contractuele boetes. Werknemer erkent dat hij formeel in strijd met de beperkende bepalingen uit de arbeidsovereenkomst heeft gehandeld, maar acht de boetes buitenproportioneel. De kantonrechter oordeelt dat de verbeurde boete in verband met overtreding van het boetebeding € 6.000 bedraagt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6966

Zaaknummer: 11223645 \ HA VERZ 24-57 en 11223800 \ HA VERZ 24-58

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: T. van Liempd en M.F. Riepma

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:672 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:680a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert na einde dienstverband nabetaling van reiskosten en vergoeding voor werkkleding. Werknemer wordt niet toegelaten tot bewijs. Het bewijsaanbod is ontoereikend en het hof ziet geen aanleiding om ambtshalve bewijs op te dragen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2020 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster die een hoveniersbedrijf exploiteert. Op de arbeidsovereenkomst was de cao Hoveniersbedrijf (hierna: cao) van toepassing. Werknemer stelt dat hij te weinig reiskosten betaald heeft gekregen omdat is uitgegaan van een onjuist woonadres. Ook heeft werkgever volgens werknemer geen werkkleding ter beschikking gesteld zodat hij zijn eigen kleding heeft moeten gebruiken. Op grond van de cao meent werknemer recht te hebben op vergoeding van maximaal € 3 per dag aan reiskosten woon-werkverkeer. Werkgeefster heeft in afwijking hiervan aan werknemer 96 kilometer (op basis van het adres in Nieuwegein) à € 0,19 en aldus € 18,24 per dag aan reiskosten vergoed. Ook meent werknemer op grond van de cao recht te hebben op een vergoeding voor werkkleding. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de vorderingen tot betaling van de kilometervergoeding van € 3.215,37 netto en een werkkledingvergoeding van € 244,65 netto afgewezen. In hoger beroep stelt werknemer dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat niet voldoende gebleken is dat werknemer op het adres in Amsterdam verbleef en niet bij zijn vriendin in Nieuwegein. Werknemer stelt dat hij wel in Amsterdam woonde. Daarnaast heeft de kantonrechter ten onrechte overwogen dat werkgeefster werkkleding heeft aangeboden en werknemer daar geen gebruik van heeft gemaakt.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de grieven falen en dat de vorderingen van werknemer dus terecht zijn afgewezen. Werknemer heeft gesteld dat hij met werkgeefster bij aanvang van het dienstverband heeft afgesproken dat zij de reiskosten van werknemer vanaf zijn woonplaats naar het hoveniersbedrijf in Capelle aan den IJssel vergoedt. Deze afspraak heeft werkgeefster gemotiveerd betwist. Omdat werknemer zich op de rechtsgevolgen van de door hem gestelde

afspraak beroept, draagt hij de bewijslast van de afspraak dat de reisafstand Amsterdam - Capelle aan den IJssel per gewerkte dag zou worden vergoed. Werknemer wordt echter niet tot dit bewijs toegelaten omdat hij in hoger beroep slechts in algemene zin een bewijsaanbod heeft gedaan. Het hof ziet ook geen aanleiding werknemer ambtshalve bewijs op te dragen met betrekking tot de inhoud van de tussen partijen gemaakte afspraak. Werknemer heeft bij memorie van grieven niet aangevoerd wat de juiste kilometerafstand zou moeten zijn. Het dan eerst op de mondelinge behandeling in hoger beroep betwijfelen of de door werkgeefster gehanteerde reisafstand wel juist is, is dan ook onvoldoende om niet van reisafstand te kunnen uitgaan. Werknemer stelt dat hem geen werkkleding, die hij nodig had voor de uitoefening van zijn functie, is verstrekt zoals bepaald in artikel 40 van de cao en hij daarom recht heeft op een vergoeding. Ook hier geldt dat werknemer de bewijslast van zijn stelling draagt. Het hof betreft hierbij de wijze waarop de leden 1 en 3 van de cao zijn geformuleerd. En ook hier zal werknemer bij gebrek aan een voldoende specifiek bewijsaanbod, niet tot bewijs worden toegelaten. Ook hier ziet het hof geen aanleiding ambtshalve bewijs op te dragen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1496

Zaaknummer: 10004630 CV EXPL 22-21981

Rechters: R.J.F. Thiessen

Advocaten: W. Suttorp en I.D.C.J. van Driel

Wetsartikelen: 150 Rv

RECHTSPRAAK

Anonieme klachten over hoofdopleider/hoogleraar over onveilig opleidingsklimaat. Ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsrelatie en ander omstandigheden afgewezen. Werkgeefster heeft nagelaten zelf zorgvuldig (vervolg)onderzoek te doen naar de gegrondheid van de geuite (anonieme) klachten.

Feiten

Werkneemster is in 2013 in dienst getreden bij de Stichting GGZE (hierna: GGZE) in de functie van erkend hoofdopleider psychiatrie. Zij vervult voor 60% activiteiten in het kader van opleiderschap en patiëntenzorgtaken en voor 40% wetenschappelijk onderzoek in samenwerking met de Universiteit Maastricht. In 2020 is zij tevens benoemd tot hoogleraar psychiatrie aan de Universiteit Maastricht. GGZE levert zorg, behandeling en begeleiding aan mensen met psychiatrische en/of ernstige psychosociale problemen. Daarnaast is GGZE een erkende praktijkinstelling voor meerdere (specialistische) opleidingen, waaronder de opleiding tot psychiater. In april 2023 is er bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (hierna: RGS) een klacht ingediend met betrekking tot het over een langere periode ervaren van onveiligheid van het opleidingsklimaat binnen GGZE. Op grond van deze klacht heeft RGS op 4 juli 2022 besloten tot het instellen van intensief toezicht op GGZE als opleidingsinstelling en schorsing van de erkenning van de opleiding voor de periode van één jaar. Werkneemster heeft daarop haar functie als hoofdopleider tijdelijk (onder protest) neergelegd. Medio augustus 2022 heeft de toenmalige raad van bestuur van GGZE zijn functie neergelegd en is een interim-bestuur aangesteld. Op 15 november 2022 heeft RGS het besluit genomen dat strekt tot intrekking van de schorsing van de opleiding psychiatrie en tot handhaving van het intensive toezicht. Aan de hand van intern onderzoek is geconcludeerd dat er geen signalen zijn van een problematisch of onveilig werkklimaat. In februari 2023 heeft de Universiteit Maastricht kenbaar gemaakt dat uit het door haar opgedragen onderzoek door onderzoeksbureau BING geen aanwijzingen zijn gevonden voor sociale onveiligheid in relatie tot werkneemster binnen de sectie psychiatrie van de vakgroep waar werkneemster als hoogleraar werkzaam is. Gesprekken (waaronder een mediation) tussen werkneemster en de raad van bestuur van GGZE over de positie van werkneemster en een eventuele terugkeer als

hoofdopleider en een (tijdelijke) (andere) invulling van het dienstverband hebben niet tot een oplossing geleid. Er wordt een andere hoofdopleider benoemd. GGzE verzoekt eind mei 2024 ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en/of andere omstandigheden (h-grond) met toekenning van een transitievergoeding. Werkneemster betwist de ontbinding en verzoekt in het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden naast de transitievergoeding een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft GGzE onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ook heeft GGzE onvoldoende duidelijk en aannemelijk gemaakt dat sprake is van omstandigheden die kwalificeren als h-grond, met als eindresultaat dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

De verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster haar werkzaamheden en rol als hoogleraar naar tevredenheid van GGzE uitvoert en vervult. GGzE stelt zich op het standpunt dat werkneemster al bijna twee jaar geen hoofdopleider meer is en geen invulling kan geven aan het belangrijkste deel van de bedongen arbeid. Werkneemster is het niet eens met de beslissing van GGzE om haar te dwingen het hoofdopleiderschap definitief op te geven en verzet zich ertegen dat GGzE daarover niet het gesprek met RGS wil aangaan. Dat partijen langdurig hebben gesproken over een andere invulling van het dienstverband, maar daar niet uit zijn gekomen, rechtvaardigt als zodanig niet de conclusie dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster mag (zeker als het gaat om de inhoud van de arbeidsovereenkomst) een ander standpunt innemen dan werkgeefster, zolang zij zich niet onnodig grievend of beledigend over werkgeefster uitlaat of anderszins zich gedraagt op een wijze die niet met goed werknemerschap te rijmen valt. Werkneemster mag voor haar belangen – een terugkeer tot hoofdopleider en rehabilitatie – opkomen, temeer nu niet alleen haar dienstverband bij GGzE maar ook haar professionele voldoening, de voortzetting van haar hoogleraarschap en haar reputatie op het spel staan. Bij dat laatste speelt mee dat aan de kwestie in de regionale pers ruim aandacht is besteed en dat niet steeds vanuit een voor haar gunstige invalshoek.

Andere omstandigheden (h-grond)

Werkneemster stelt dat GGzE ten onrechte heeft beslist dat zij niet als hoofdopleider kan terugkeren door die beslissing ten onrechte te baseren op (algemene) conclusies van RGS en het Analyserapport GGzE van de vertrouwenspersoon. In beide gevallen wordt louter

gebruikgemaakt van anonieme verklaringen die niet te verifiëren zijn. De kantonrechter is van oordeel dat GGzE onvoldoende duidelijk heeft gemaakt waar de klachten met betrekking tot werkneemster precies op zien. Enerzijds is onvoldoende duidelijk wat haar concreet verweten wordt en anderzijds is het nagenoeg onmogelijk om zich tegen dergelijke anonieme meldingen te verdedigen. Een dergelijke wijze van onderzoek kan naar het oordeel van de kantonrechter geen stand houden als in rechte ingrijpende beslissingen worden gevraagd. Dat wat de Universiteit Maastricht wel heeft gedaan - een extern onderzoek laten uitvoeren door het bureau Bing - hebben GGzE (en RGS) nagelaten. Daarbij overweegt de kantonrechter nog het volgende. In de huidige klacht- en klaagcultuur is er begrip voor dat een werkgever (of een toezichthouder) na een melding oriënterend onderzoek uitvoert om in kaart te brengen wat er in een werk-of leerorganisatie speelt. Dan kan sprake zijn van het anoniem vastleggen van indrukken en gevoelens om daarmee de risico's te overzien als het gaat om het welzijn van werkgevers en studenten, de druk die zij daarin ervaren en de heersende omgangsvormen. Dergelijke onderzoeken zijn echter vanwege de anonimiteit en het ontbreken van hoor/wederhoor niet geschikt om schuldigen aan te wijzen voor een wantoestand.

Vervolgonderzoek

Vaststaat dat werkneemster geen hoofdopleider meer is, maar dat betekent nog niet dat een terugkeer redelijkerwijs op voorhand moet worden uitgesloten, temeer nu zij bereid is gebleken de accenten van haar functie te verleggen en tijdelijk (voltijds) werkzaamheden als hoogleraar en psychiater te verrichten in afwachting van nader onderzoek en een gesprek met RGS. Gesteld noch gebleken is dat RGS zich op voorhand verzet tegen een terugkeer van werkneemster als hoofdopleider. Gesteld noch gebleken is dat RGS zich op voorhand verzet tegen een terugkeer van als hoofdopleider. RGS heeft kenbaar gemaakt dat zij openstaat voor een gesprek daarover, mits sprake is van een concreet gezamenlijk door GGzE en werkneemster uitgewerkt voorstel. Dat gesprek is nooit gevoerd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5030

Zaaknummer: 11128118 \ EJ VERZ 24-344

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: A.J.D. Bekius en H.A. van Es

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:67o BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Aanzegplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden. Doorgeven beschikbaarheid: welke beschikbaarheid mag redelijkerwijs verplicht gesteld worden in relatie met de arbeidsomvang?

Feiten

Werkneemster is op 5 december 2022 akkoord gegaan met de uitzend- en detacheringvoorwaarden van Randstad. Vanaf begin december 2022 heeft werkneemster gewerkt voor vijf verschillende opdrachtgevers van Randstad op basis van detacheringsovereenkomsten met uitzendbeding ex artikel 7:690 e.v. BW. Tussen werkneemster en Randstad is een detacheringsovereenkomst gesloten van 23 januari 2023 tot en met 24 september 2023 met een arbeidsomvang van 128 uur per vier weken in de functie van verpleegkundige. Per 1 januari 2024 is een nieuwe detacheringsovereenkomst tussen partijen gesloten tot en met 26 mei 2024 met een arbeidsomvang van 96 uur per vier weken, eveneens in de functie van verpleegkundige. In artikel 7a van de van toepassing verklaarde ABU CAO staat dat de uitzendkracht zijn beschikbaarheid voor de roostering mag opgeven als er geen vaste arbeidstijden zijn afgesproken. Deze beschikbaarheid is leidend en kan alleen met zijn instemming worden aangepast. De uitzendkracht kan volgens dit artikel niet verplicht worden om meer beschikbaar te zijn dan redelijkerwijs te verantwoorden is op basis van de afgesproken arbeidsduur. In de Personeelsgids staat dat iemand die gemiddeld 24 uur per week werkt ongeveer 4 à 5 dagen beschikbaar moet zijn. Het dienstverband is per 27 mei 2024 van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt om een aanzegvergoeding van € 2.442,96 bruto en betaling van € 1.819,29 bruto aan achterstallig loon op grond van artikel 7:628 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het oneens over de vraag of Randstad aan werkneemster een aanzegvergoeding moet betalen. Ingevolge artikel 7:668 lid 1 onder a BW moet een werkgever de werknemer uiterlijk een maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk informeren over een eventuele

voortzetting. Artikel 7:668 lid 3 BW bepaalt dat de werkgever een vergoeding ter hoogte van een maandloon verschuldigd is als deze verplichting niet wordt nagekomen, tenzij de arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden duurt (art. 7:668 lid 2 onder b BW).

Werkneemster beweert dat ze vanaf december 2022 onafgebroken voor Randstad heeft gewerkt, maar deze stelling wordt niet gevolgd. Werkneemster is akkoord gegaan met afzonderlijke detacheringsovereenkomsten voor verschillende opdrachtgevers, waarbij de laatste overeenkomst van 1 januari tot 26 mei 2024 liep. Aangezien deze (laatste) overeenkomst korter dan zes maanden heeft geduurd, heeft Randstad geen aanzegplicht gehad, zodat de overeenkomst automatisch op 26 mei 2024 is geëindigd. Derhalve heeft werkneemster geen recht op een aanzegvergoeding.

Voorts claimt werkneemster achterstallig loon omdat ze volgens haar voldoende beschikbaarheid heeft opgegeven terwijl haar onvoldoende werk is toegewezen. Uit artikel 7:628 lid 1 BW volgt dat de werkgever verplicht is het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Feit is dat werkneemster zich vaak voor 24 uur beschikbaar heeft gesteld in plaats van de gevraagde 4 à 5 dagen per week, zoals in de Personeelsgids is vermeld. Randstad kan daardoor niet altijd het afgesproken aantal uren inplannen. Conform artikel 7:628 BW ligt de verantwoordelijkheid voor de gemiste uren bij werkneemster, waardoor haar verzoek om loon eveneens wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:7657

Zaaknummer: 11233935 \ AZ VERZ 24-57

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: M.A. Ploemen en J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:668 BW en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming. Verklaring voor recht dat werkneemster mee over gaat naar verkrijger met al haar rechten en plichten. Overige vorderingen afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 3 augustus 2013 op grond van een schriftelijke arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij Mondzorg Schimmert B.V. en heeft thans een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 6 januari 2022 heeft Mondzorg gesproken met een verkrijger in verband met plannen om de tandartspraktijk van Mondzorg over te nemen. Tijdens dit gesprek heeft deze verkrijger expliciet gezegd dat hij werkneemster niet wilde overnemen. Op 10 februari 2022 hebben Mondzorg en de verkrijger een overeenkomst gesloten ter overname van de onderneming. De overeenkomst bevat de volgende clausule: “Partijen komen overeen dat koper het personeel dat werkzaam was of momenteel werkzaam is in de praktijk niet over zal nemen en daarmee ook geen verantwoordelijkheid zal dragen voor deze personeelsleden. Deze verantwoordelijkheid ligt geheel bij verkoper. (...)”. Op 24 maart 2022 heeft de verkrijger aan werkneemster voorgesteld een vaststellingsovereenkomst te sluiten zodat de arbeidsovereenkomst tussen Mondzorg en werkneemster met wederzijds goedvinden zou eindigen met ingang van 1 juni 2022, onder toekenning van een beëindigingsvergoeding. Werkneemster heeft dit aanbod niet geaccepteerd. Werkneemster heeft zich op 31 maart 2022 ziek gemeld bij Mondzorg. Mondzorg heeft ook daarna het loon aan werkneemster betaald (tot april 2024). Werkneemster vordert gedaagde partijen te veroordelen tot betaling van € 965.081,74 en voor recht te verklaren dat op 1 april 2022 (bij levering) een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden en dat zij als gevolg daarvan automatisch in dienst getreden is bij de verkrijger.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de onderdelen van de vordering ten aanzien van het loon over 2013, een hoger uurloon en overwerk van werkneemster niet toewijsbaar zijn. De vordering is (deels) verjaard aangezien werkneemster voor het eerst in de brief van 10 april 2022 aanspraak heeft gemaakt op achterstallig loon omdat zij meent (onder meer) recht meent

te hebben op een hoger loon. Daarnaast is het niet-verjaarde gedeelte van de vordering van werknemster op inhoudelijke gronden niet toewijsbaar. Daarbij betwist Mondzorg gemotiveerd dat werknemster heeft overgewerkt. Nadere onderbouwing van de zijde van werknemster is vervolgens uitgebleven. Werknemster stelt dat zij recht heeft op provisie omdat Mondzorg haar een percentage van de omzet van de gebitsreinigingen heeft beloofd. Ook dit onderdeel is niet toewijsbaar, nu Mondzorg ook deze stelling gemotiveerd heeft betwist en werknemster vervolgens haar stellingen niet nader heeft onderbouwd. De vordering tot betaling van het achterstallige loon is voorts gebaseerd op de stelling van werknemster dat zij “vrijwel geen vakantiedagen heeft kunnen opnemen”. Dit onderdeel van de vordering van werknemster is hoe dan ook momenteel niet toewijsbaar. De arbeidsovereenkomst met werknemster is nog niet geëindigd. Eerst bij het einde van de arbeidsovereenkomst kan zij met succes aanspraak maken op uitbetaling van (op dat moment) niet opgenomen vakantiedagen. Ditzelfde argument geldt voor de afwijzing van de vordering tot herziening pensioenpremie werkgeversdeel. Voor wat betreft de gevorderde reiskosten ontbreekt een onderbouwing geheel.

Conclusie

De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de feiten in deze zaak het ervoor gehouden moet worden dat er wel degelijk sprake was van een overgang van onderneming. De kantonrechter zal de gevorderde verklaring voor recht dat op 1 april 2022 een overgang van onderneming plaatsgevonden toewijzen. De verdere argumenten van de verkrijger die pleiten voor het tegendeel leggen te weinig gewicht in de schaal. Zo lijkt hij te betogen dat geen patiëntenbestand is overgenomen. De overnameovereenkomst levert echter dwingend bewijs op dat Mondzorg haar patiëntenbestand wel degelijk aan de verkrijger verkocht heeft. Het verweer van verkrijger dat geen sprake is van een overgang van onderneming komt er verder kort gezegd op neer dat de onderneming van Mondzorg nauwelijks meer actief was. Dit is echter voor de vraag of sprake is van een overgang van onderneming niet relevant. Tot slot heeft te gelden dat indien sprake is van overgang van onderneming, de rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst overgaan op de verkrijger. De verkopende ondernemer kan niet met de verkrijger ten nadele van de werknemer afwijken van deze wettelijke regeling. De overige vorderingen van werknemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:7336

Zaaknummer: 10817137

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: R.M. Beltzer en R.A. van Huussen

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden geëindigd. Kort daarna opent werknemer een restaurant. De vaststellingsovereenkomst is niet onder invloed van bedrog dan wel dwaling tot stand gekomen, de buitengerechtelijke vernietiging door werkgever is daarom niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 7 september 2020 in dienst getreden bij Bastion Hotelgroep B.V. (hierna: Bastion) en was laatstelijk werkzaam als assistent-hotelmanager. De cao Nederlands Horeca Gilde is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Op 14 november 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld en sindsdien is hij langdurig uitgevallen. Op 10 juni 2024 hebben werknemer en Bastion een vaststellingsovereenkomst gesloten. Op 17 juni 2024 is via een krantenartikel bekend geworden dat werknemer bezig was met het openen van een restaurant. Op 19 juni 2024 heeft Bastion werknemer erover geïnformeerd dat zij afziet van de vaststellingsovereenkomst omdat werknemer onjuiste informatie aan haar heeft verstrekt. Bastion heeft werknemer vervolgens opgeroepen voor een gesprek op kantoor. Tijdens dit gesprek heeft werknemer een briefje ondertekend met de tekst: "Ik wil stoppen bij Bastion per 1 juli 2024". Werknemer heeft zijn restaurant op 6 augustus 2024 geopend. Bastion heeft op 3 oktober 2024 de vaststellingsovereenkomst buitengerechtelijk gedeeltelijk vernietigd voor het gedeelte van de vaststellingsovereenkomst waaruit volgt dat Bastion enige betaling aan werknemer moet voldoen. In de onderhavige zaak vordert werknemer nakoming van de vaststellingsovereenkomst. Werknemer voert daarbij aan dat Bastion ten onrechte stelt dat sprake is van bedrog c.q. dwaling omdat er geen sprake is van een door werknemer gegeven onjuiste voorstelling van zaken. Bastion voert aan dat werknemer haar had moeten informeren over het feit dat hij concreet zicht had op de exploitatie van een eigen restaurant.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat sprake is van een loonvordering is het spoedeisend belang gegeven. Een vaststellingsovereenkomst heeft als doel om een onzekerheid of een geschil definitief te beslechten. Een beroep op dwaling ter zake van

informatie waarover werd getwist of onzekerheid bestond dient daarom terughoudend te worden getoetst. Bastion voert aan dat werknemer haar had moeten informeren dat hij concreet uitzicht had op de exploitatie van een eigen restaurant. Bastion zou nooit onder dezelfde voorwaarden een vaststellingsovereenkomst zijn aangegaan als zij dat had geweten. De kantonrechter overweegt dat in de rechtspraak in het algemeen wordt aangenomen dat een zelfstandige mededelingsplicht van de werknemer slechts aan de orde is wanneer hem een concreet en op details uitgewerkt aanbod tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt gedaan. In dit geval is niet gebleken dat werknemer ten tijde van het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst reeds werkzaamheden in zijn restaurant verrichtte en daaruit een substantieel inkomen genereerde. Werknemer had al diverse stappen richting een eigen bedrijf gezet, maar had nog geen definitief uitzicht op de daadwerkelijke opening van zijn restaurant. Bovendien staat vast dat Bastion tijdens de maandenlange onderhandelingen niet heeft gevraagd naar de toekomstplannen van werknemer. Als informatie over de toekomstplannen van werknemer essentieel was voor Bastion had zij daarnaar kunnen vragen. De stelling van Bastion dat zij daartoe geen aanleiding heeft gezien in verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer kan Bastion niet baten, nu partijen in de vaststellingsovereenkomst hebben vastgelegd dat werknemer niet langer ziek was. Nu partijen streefden naar een beëindiging van de arbeidsrelatie, kan Bastion niet verrast zijn door de omstandigheid dat werknemer zich is gaan oriënteren op de arbeidsmarkt. Op werknemer rustte geen plicht om mededeling aan Bastion te doen over zijn voorgenomen plannen. De vaststellingsovereenkomst is op die grond niet vernietigbaar. Naar het oordeel van de kantonrechter is bovendien een buitengerechtelijke gedeeltelijke vernietiging van de vaststellingsovereenkomst niet mogelijk. De vaststellingsovereenkomst is vooralsnog ongewijzigd in stand gebleven. De wettelijke verhoging over de loonvordering van werknemer wordt gematigd tot 20%. Bastion wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10634

Zaaknummer: 11307298 \ VV EXPL 24-154

Rechters: E. Jochem

Advocaten: F.L. Bakker, M. Schildwacht en mr. M.F. van der Sleen

Wetsartikelen: 6:288 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt betaling van een billijke vergoeding. Werkgeefster heeft weleens steken laten vallen, maar dit is onvoldoende voor toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster is van oudsher een familiebedrijf van de familie van werkneemster. Werkneemster is op 19 januari 2004 in dienst getreden van werkgeefster. In 2006 is zij bestuurder van werkgeefster geworden. In 2019 is werkgeefster in de financiële problemen geraakt. De familie van werkneemster is op zoek gegaan naar financiering voor werkgeefster. In 2021 is zij in contact gekomen met een investeringsfonds. Dit heeft geleid tot een transactie op 9 juni 2021, waarvoor een “Participatie- en aandeelhoudersovereenkomst betreffende B.V. 2” is ondertekend. Als onderdeel van die transactie verkreeg B.V. 2 de aandelen in werkgeefster en werd zij de bestuurder van werkgeefster. Werkneemster werd benoemd tot bestuurder van B.V. 2. Op 15 november 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege burn-outklachten. Op 24 november 2022 heeft B.V. 2 werkneemster ontslagen als bestuurder. Werkgeefster heeft op 30 januari 2024 de arbeidsovereenkomst – met toestemming van het UWV – opgezegd per 1 mei 2024 vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen aan haar een billijke vergoeding te betalen. Werkgeefster voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat toekenning van een billijke vergoeding in dit geval slechts mogelijk is indien de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Werkneemster stelt dat het ontstaan van de burn-outklachten te wijten is aan werkgeefster. Werkneemster heeft niet gereageerd op de uitleg van werkgeefster, inhoudende dat er multicausaliteit was en dat de persoonlijkheid van werkneemster (mede) leidde tot de burn-out. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster kort en goed onvoldoende stelt waaruit volgt dat de burn-out ondanks die omstandigheden toch (ernstig) is te wijten aan werkgeefster. Daarnaast stelt werkneemster dat het voortduren van de burn-out te wijten is aan werkgeefster. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de

hiertoe door werknemer gestelde omstandigheden, zowel ieder op zich als bij elkaar genomen, onvoldoende zwaarwegend om die aan te merken als intimidatie. Daarbij weegt mee dat werknemer bestuurder was. Gelet op de hoge positie van werknemer in de onderneming mag worden verwacht dat zij weerstand kan bieden tegen opmerkingen die haar – begrijpelijk – onaangenaam treffen. Verder verwijt werknemer werkgever dat werkgever haar tijdens haar vakantie in juli/augustus 2022 onder druk heeft gezet door haar te (laten) bellen om mee te werken aan mediation en door haar in een brief van 27 juli 2022 verwijten te maken. De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat werkgever werknemer tijdens haar vakantie met rust had moeten laten. Gelet op het voorgaande slaagt van de aangevoerde verwijten alleen het verwijt van werknemer dat werkgever haar tijdens de vakantie met rust had moeten laten. Daaruit blijkt echter nog niet dat werkgever het herstel van werknemer tegenwerkte. Werknemer stelt voorts dat werkgever haar re-integratieverplichtingen veronachtzaamd heeft. De kantonrechter volgt haar daarin niet, nu ook het UWV heeft vastgesteld dat werkgever voldoende aan de re-integratie heeft gedaan. Ook de door werkgever ingestelde loonstop was gerechtvaardigd. Uit het voorgaande volgt dat werkgever weleens steken heeft laten vallen maar dat de door werknemer aangevoerde gronden onvoldoende zijn om het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding te dragen. Aangezien niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever, worden eveneens het verzoek om een verklaring voor recht, inhoudende dat werkgever geen rechten kan ontlenen aan het concurrentiebeding, en het verzoek tot betaling van een schadevergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7207

Zaaknummer: 11183520

Rechters: mr. Kool

Advocaten: mr. A.L. van den Bosch, J.W. van Geen, A.D. Putker-Blees en mr. N. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Na bewijsopdracht: geen verband tussen arbeidsongeschiktheid en uitlatingen (doodsbedreigingen) van werknemer aan directeur. Ontbinding. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer.

Feiten

In de beschikking van 21 juni 2024 heeft de kantonrechter werkgeefster opgedragen te bewijzen dat er geen verband bestaat tussen de uitlatingen (doodsbedreigingen) van werknemer en zijn arbeidsongeschiktheid door werknemer op te laten roepen bij de arbo-arts en de vraag voor te leggen of er mogelijk een verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid van werknemer en zijn uitlatingen. Volgens werkgeefster blijkt uit de bevindingen van de bedrijfsarts dat er geen verband tussen de arbeidsongeschiktheid en de uitlatingen van werknemer bestaat. Volgens werknemer zou de conclusie van de bedrijfsarts niet eenduidig zijn omdat het volledig verantwoordelijk zijn voor je uitlatingen niet zou betekenen dat er geen verband bestaat tussen de uitlatingen en de arbeidsongeschiktheid.

Oordeel

De kantonrechter vindt de conclusie van de bedrijfsarts wel eenduidig. Uit die conclusie volgt namelijk dat er geen sprake is van een aandoening waardoor werknemer niet verantwoordelijk zou kunnen zijn voor zijn uitlatingen, en dat de beperkingen die hij wel heeft niet maken dat hij voor die uitlatingen niet verantwoordelijk is. Werknemer heeft ook geen enkele verklaring of andere medische informatie overgelegd waar het tegendeel uit zou blijken. Werkgeefster heeft door de verklaring van de bedrijfsarts dan ook aangetoond dat er geen verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en de uitlatingen van werknemer. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan ontbinding in de weg staat. Zoals ook al in de tussenbeschikking is overwogen zijn de uitlatingen (doodsbedreigingen) van werknemer zodanig ernstig dat van werkgeefster niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. De arbeidsovereenkomst tussen werkgeefster en werknemer zal daarom worden ontbonden wegens verwijtbaar handelen.

Ernstig verwijtbaar handelen werknemer.

Dat de uitlatingen van werknemer over zijn directeur zeer ernstig zijn, behoeft geen verdere uitleg. Werknemer heeft nog aangevoerd dat hij ook heeft gezegd dat hij niet tot uitvoering zou overgaan van zijn uitlatingen, maar dat doet niet af aan de ernst van de uitlatingen. Het betreft ook geen eenmalige uitlating die in een opwelling zou zijn gedaan, maar meerdere en zeer expliciete uitlatingen tegen meerdere collega's en op verschillende dagen. De kantonrechter vindt de uitlatingen van werknemer over de directeur daarom ernstig verwijtbaar. Dat betekent dat werknemer in principe geen recht heeft op een transitievergoeding. Werknemer wijst er nog op dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn als aan hem geen transitievergoeding wordt toegekend. De kantonrechter gaat hier echter niet in mee, nu het in eerste instantie de verantwoordelijkheid was van werknemer om psychische hulp te zoeken naar aanleiding van nachtmerries, en werkgeefster werknemer conform haar verplichtingen als werkgeefster steeds bij de bedrijfsarts heeft laten oproepen en hem heeft laten re-integreren volgens de instructies van de bedrijfsarts. Het lange dienstverband van werknemer zonder noemenswaardige incidenten doet hier op zichzelf niet aan af. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van de transitievergoeding en zonder rekening te houden met de opzegtermijn wordt ontbonden met ingang van 1 september 2024.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5984

Zaaknummer: 11069523

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: J. Witvoet en J.C. de Graaff

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

PostNL heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Arbeidsovereenkomst wordt niet hersteld, omdat vaststaat dat werknemer arbeidsongeschikt is, dit niet binnen 26 weken zal veranderen en er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. Werknemer heeft ook geen recht op een billijke vergoeding, aangezien PostNL aan alle re-integratieverplichtingen heeft voldaan en geen verwijt treft voor een periode zonder contact.

Feiten

Werknemer is op 16 september 2019 bij PostNL Pakketten Benelux B.V. (hierna: PostNL) in dienst getreden als pakkettenbezorger. Op 8 juni 2021 is werknemer door ziekte uitgevallen. Het UWV heeft bij beschikking van 15 september 2023 geoordeeld dat werknemer 0% arbeidsongeschikt is voor de eigen arbeid, maar dat hij wel geschikt is voor het verrichten van andere werkzaamheden met eenzelfde loonwaarde. Werknemer krijgt dan ook geen WIA-uitkering toegekend. Verder heeft het UWV geoordeeld dat PostNL niet genoeg heeft gedaan aan de re-integratieverplichtingen. PostNL heeft hier geen bezwaar tegen gemaakt, omdat er geen loonsanctie is opgelegd en het dienstverband met werknemer inmiddels is geëindigd. Na 104 weken ziekte is op 8 juni 2023 de loondoorbetalingsverplichting van PostNL geëindigd. Op 5 december 2023 heeft PostNL daarom een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Werknemer heeft geen gebruik gemaakt van de door het UWV geboden mogelijkheid om verweer te voeren. Het UWV heeft op 9 januari 2024 de ontslagvergunning verleend. PostNL heeft daarop het dienstverband opgezegd tegen 31 januari 2024. Daarnaast is de transitievergoeding uitbetaald. Werknemer verzoekt de kantonrechter – primair – de arbeidsovereenkomst te herstellen, omdat de opzegging in strijd is gedaan met artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub b BW. Subsidiair verzoekt werknemer een billijke vergoeding van € 50.000, omdat PostNL de re-integratieverplichtingen heeft geschonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Het primaire verzoek

Uit de overgelegde stukken blijkt voldoende dat werknemer niet in staat is om zijn functie te verrichten vanwege zijn lichamelijke beperkingen. Ook staat voldoende vast dat dit niet binnen 26 weken na het einde van de arbeidsovereenkomst zal veranderen. De kantonrechter verwijst onder andere naar de “verklaring 26e week ontslagtoets” van de bedrijfsarts. Werknemer is het niet eens met de hiervoor getrokken conclusies, maar enige onderbouwing ontbreekt. Zijn stelling wordt dan ook gepasseerd. Daarnaast zijn er geen herplaatsingsmogelijkheden. Uit een rapportage van het arbeidsdeskundig onderzoek van 11 augustus 2023 blijkt – onder andere – dat er geen ander passend werk bij de eigen werkgever is. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat niet in strijd met artikel 7:669 lid 1 en lid 3 onder b BW is opgezegd. Het primaire verzoek wordt dan ook afgewezen.

Het subsidiaire verzoek

PostNL heeft gemotiveerd uiteengezet welke re-integratiewerkzaamheden zij heeft verricht. Zo heeft zij de hulp van de bedrijfsarts, van het arbeidsdeskundig bureau Margolin, van het UWV en van PostNL Mobility ingeschakeld. Steeds als een bepaalde aanpak werd geadviseerd, is dat advies opgevolgd. Werknemer heeft dit niet betwist. In zoverre valt PostNL naar het oordeel van de kantonrechter geen verwijt te maken met betrekking tot het correct nakomen van haar re-integratieverplichtingen. Wat betreft de door het UWV aangehaalde periode waarin er geen contact is geweest tussen PostNL en werknemer, heeft PostNL aangevoerd dat werknemer – ondanks pogingen daartoe – voor haar onbereikbaar was. Werknemer heeft dat niet ontkend. Gelet daarop is de kantonrechter van oordeel dat aan PostNL geen verwijt gemaakt kan worden voor het ontbreken van contact met werknemer in deze periode. Het subsidiaire verzoek wordt dan ook afgewezen.

Werknemer is in het ongelijk gesteld en wordt daarom in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:5226

Zaaknummer: 11023782/AZ/24-35

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: A. Hashem Jawaheri en B. Filippo

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet verlengd. Werkneemster eist vergoeding wegens ontbrekende aanzegging, onvolledig loon, een niet-betaalde vakantietoeslag en een transitievergoeding. Werkgeefster is behoorlijk opgeroepen, maar namens werkgeefster is niemand verschenen. Vorderingen zijn als onweersproken toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als medewerker bediening. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en van rechtswege geëindigd met ingang van 1 mei 2024. De arbeidsovereenkomst is daarna niet voortgezet. Werkneemster heeft zich op 6 april 2024 ziek gemeld. Werkgeefster heeft geen bedrijfsarts of arbo-arts ingeschakeld.

Werkneemster heeft het UWV verzocht om een deskundigenoordeel. De deskundige heeft op 7 augustus 2024 een rapportage afgegeven. Daarin valt te lezen dat het zeer aannemelijk is dat werkneemster arbeidsongeschikt was voor haar eigen werk in de periode van 6 april 2024 tot en met 1 mei 2024. Werkgeefster heeft het einde van de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk aangezegd. Ook heeft zij het loon over april 2024 en de vakantietoeslag over de duur van de arbeidsovereenkomst niet betaald. Hetzelfde geldt voor de transitievergoeding. Werkneemster verzoekt de kantonrechter, onder meer, werkgeefster te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 2.147,83 bruto aan loon over de maand april 2024, een bedrag van € 1.928,44 bruto aan vakantiebijslag, een bedrag van € 2.317,83 bruto wegens het niet nakomen van de aanzegverplichting en een bedrag van € 842,42 bruto aan transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster is behoorlijk opgeroepen, maar namens werkgeefster is niemand verschenen op de mondelinge behandeling van 27 augustus 2024. Tegen haar wordt dan ook verstek verleend. Dit brengt met zich mee dat het verzoek van werkneemster onweersproken is gebleven en zal worden toegewezen. Het verzoek komt de kantonrechter immers niet ongegrond of onrechtmatig voor. De proceskosten komen voor

rekening van werkgeefster, omdat zij ongelijk krijgt. Die kosten worden vastgesteld op het bedrag van € 630 (bestaande uit € 87 aan griffierecht en € 543 aan salaris gemachtigde).

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7190

Zaaknummer: 11200501 AZ VERZ 24-41 (E)

Rechters: Sierkstra Sierkstra

Advocaten: A.D.M. Klein Selle

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Het starten van een webshop waarin soortgelijke producten worden verkocht als die van werkgeefster en het achterhouden van informatie hierover rechtvaardigt geen ontbinding op de e-grond; een indringend gesprek en officiële waarschuwing hadden volstaan. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond, aangezien werknemer zich hier niet tegen verzet.

Feiten

Werknemer is sinds 12 juni 2014 in dienst bij werkgeefster als projectbegeleider. In de arbeidsovereenkomst, opgesteld in 2014, is een concurrentie- en nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op 2 maart 2023 is werknemer een eenmanszaak gestart, waarbij hij – via zijn webshop – onder meer soortgelijke producten verkoopt als die van werkgeefster. Sinds 14 december 2023 is werknemer arbeidsongeschikt. Op 30 mei 2024 vindt een gesprek plaats tussen werknemer en werkgeefster. Werkgeefster confronteert tijdens dit gesprek werknemer ermee dat zij heeft ontdekt dat werknemer een concurrerende onderneming heeft en daarin actief is. Tijdens dat gesprek heeft werknemer erkend een eigen webshop te hebben, maar hij heeft ontkend dat hij daarin zelf actief is. Uit het onderzoek dat werkgeefster heeft gedaan naar de onderneming van werknemer blijkt dat de onderneming staat ingeschreven op het huisadres van werknemer en dat hij in elk geval enkele e-mails en WhatsApp-berichten aan klanten heeft verzonden en een telefoongesprek heeft beantwoord. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op primair de e-grond en subsidiair de g-grond. Daarnaast heeft werknemer enkele (voorwaardelijke) tegenverzoeken ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegverbod tijdens ziekte

Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, aangezien het ontbindingsverzoek niet

samenhangt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Werkgeefster verwijt werknemer immers dat hij zonder haar medeweten een onderneming heeft die soortgelijke producten verkoopt en daarover, na navraag, geen volledige openheid van zaken heeft gegeven. Dat werkgeefster werknemer ook verwijt deze werkzaamheden te hebben verricht tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, is een van de bijkomende omstandigheden. Dat maakt echter nog niet dat het wettelijk opzegverbod in de weg staat aan de verzochte ontbinding.

Ontbinding

De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden op de e-grond. Ten eerste heeft werknemer het concurrentiebeding niet overtreden. Het concurrentiebeding is namelijk niet rechtsgeldig, omdat een motivering ontbreekt. Daarnaast is geen sprake van onrechtmatige concurrentie, aangezien gesteld noch gebleken is dat werknemer in het kader van het opzetten van zijn onderneming gebruik heeft gemaakt van bedrijfsgegevens van werkgeefster, dat hij aan klanten van werkgeefster zou hebben geleverd en evenmin dat deze handelingen ten koste van zijn prestaties voor werkgeefster zijn gegaan. Daarnaast is niet vast komen te staan dat de beperkte werkzaamheden die werknemer heeft uitgevoerd voor zijn webshop, invloed hebben gehad op zijn re-integratieproces. De kantonrechter is wel van oordeel dat werknemer een verwijt kan worden gemaakt voor het verzwijgen van de nevenwerkzaamheden en door deze ook niet te melden bij de bedrijfsarts. Gelet op de beperkte schaal waarop hij (zeer lichte) werkzaamheden uitvoerde, is dit echter niet zo ernstig dat dit tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou moeten leiden. Daar komt bij dat het voor werknemer, vanwege een ontbrekend beleid over nevenwerkzaamheden en de mogelijke consequenties bij het niet melden daarvan, niet duidelijk was dat hij – door het zonder medeweten van werkgeefster een webshop op te zetten – mogelijk ontslagen zou kunnen worden. Ook wordt meegewogen dat werkgeefster in eerste instantie had kunnen volstaan met een indringend gesprek en een officiële waarschuwing aan werknemer, waarna partijen duidelijke afspraken hadden kunnen maken over de nevenwerkzaamheden. Daarbij weegt ook mee dat werknemer al tien jaar bij haar in dienst is, een vrijwel vlekkeloos dienstverband heeft, nooit een berisping of waarschuwing heeft ontvangen en hij door zijn arbeidsongeschiktheid een kwetsbare positie heeft.

De arbeidsovereenkomst wordt wel per 1 november 2024 ontbonden op de g-grond. Werknemer erkent namelijk dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Daarnaast verzet hij zich niet tegen ontbinding op die grond, omdat dit zijn gezondheid ten goede zou komen.

Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, omdat eerder al is geoordeeld dat geen sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van werknemer dat de arbeidsovereenkomst zou

moeten worden ontbonden. Werknemer heeft echter geen recht op een billijke vergoeding. Dat werkgeefster weliswaar eerst had moeten kiezen voor het geven van een officiële waarschuwing, is niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen. Ook het verwijt dat werknemer aan werkgeefster maakt ten aanzien van het feit dat werkgeefster al in februari 2024 ontdekte dat werknemer een eigen onderneming had en hem daar pas in mei 2024 mee heeft geconfronteerd, is niet ernstig verwijtbaar. Daarnaast krijgt werkgeefster niet de gelegenheid het ontbindingsverzoek in te trekken, omdat werknemer geen billijke vergoeding toegekend heeft gekregen. Tevens zullen de verzoeken van werkgeefster betreffende toewijzing van boetes worden afgewezen, omdat het concurrentiebeding niet geldig is. Tot slot worden de proceskosten gecompenseerd in die zin dat beide partijen de eigen kosten dragen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5986

Zaaknummer: 11191806 / ME VERZ 24-80

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.L. Sterrenberg-Ellerbroek en G.W. Wezelman

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:670 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert in kort geding loondoorbetaling op basis van 100% in plaats van de contractueel overeengekomen 70% omdat sprake zou zijn van een verworven recht. Nadere bewijslevering vereist, vordering werkneemster afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2020 in dienst getreden bij werkgeefster als notarieel medewerkster. De arbeidsovereenkomst van werkneemster vermeldt dat zij bij arbeidsongeschiktheid recht heeft op doorbetaling van 70% van het laatstverdiende loon. Per 24 juni 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt. Zij ontvangt 70% van haar laatstverdiende loon. Werkneemster vordert in kort geding een veroordeling van werkgeefster tot betaling van 100% van het loon vanaf 1 juli 2024. Werkneemster legt aan haar vordering ten grondslag dat werkgeefster haar werknemers bij ziekte structureel 100% van het loon heeft doorbetaald, waardoor sprake zou zijn van een bestendig gevolgde gedragslijn die een verworven recht oplevert. Werkgeefster voert verweer en betwist dat sprake is van een verworven recht. Zij beroept zich op de letterlijke tekst van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft voldoende spoedeisend belang bij het gevorderde. Werkgeefster heeft aangegeven dat zij haar werknemers tijdens ziekte in veel gevallen 100% van het loon heeft doorbetaald, maar dat alleen dit gegeven niet voldoende is om te spreken van een vaste gedragslijn die als een arbeidsvoorwaarde kan worden aangemerkt. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster staat dat er geen rechten kunnen worden ontleend aan een eventuele aanvulling van het loon. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij met werkneemster voorafgaand aan de ondertekening van de arbeidsovereenkomst ook die exoneratieclausule uitvoerig heeft besproken. Werkneemster ontkent dat deze contractbepaling nadrukkelijk is besproken bij het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst. Ook betwist werkneemster dat werkgeefster in eerdere gevallen zou zijn afgeweken van het uitbetalen van 100% bij ziekte. Tegenover de gemotiveerde betwisting door werkgeefster is de door werkneemster gestelde bestendige gedragslijn van 100%

loondoorbetaling onvoldoende aannemelijk geworden. In een eventuele bodemprocedure ligt het op de weg van werkneemster om haar stellingen in dit verband nader te onderbouwen en te bewijzen. De vordering tot betaling van 100% van het loon tijdens ziekte zal worden afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:7448

Zaaknummer: 11290272 \ CV EXPL 24-4438

Rechters: R.H.J. Otto

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt verklaring voor recht dat geheimhoudings- en concurrentiebeding nietig dan wel vernietigbaar zijn. Kantonrechter oordeelt dat juist werknemer voor zowel de overtreding van het concurrentiebeding als het geheimhoudingsbeding een boete van € 150.000 moet betalen.

Feiten

Control Seal c.s. ontwerpt, produceert en verkoopt wereldwijd apparatuur voor de olie-, petrochemische en gasindustrie, vooral ventielen. Werknemer werkt sinds 1 februari 2017 als mechanical engineer bij CS Business Services met een contract dat een geheimhoudings-, boete- en non-concurrentiebeding bevat. Na zijn vertrek bij CS Business Services is werknemer gaan werken bij VS&T Valves B.V., dat ook ventielen produceert en onderhoudt. Een collega van VS&T vermeldt in een e-mail van 28 september 2021 aan Orsted dat VS&T een engineer heeft aangenomen die eerder meer dan vijf jaar bij Control Seal werkte en betrokken was bij een eerder project voor Orsted. Control Seal heeft met verlof van de voorzieningenrechter bewijsbeslag en beslag tot afgifte gelegd bij VS&T en werknemer om documenten veilig te stellen. Hieruit bleek dat er op de computer van werknemer en/of de server van VS&T meer dan 247.000 bestanden van Control Seal aanwezig waren, waaronder technische tekeningen en vertrouwelijke projectdocumenten. Dit leidde tot een schorsing van werknemer bij VS&T. Daarnaast heeft Control Seal op diverse eigendommen en bezittingen van werknemer conservatoir beslag gelegd, waaronder onroerend goed, voertuigen en bankrekeningen. Bij depotovereenkomst is € 121.952 in depot gestort als vervangende zekerheid voor Control Seal. Uitbetaling uit het depot kan alleen plaatsvinden met instemming van alle partijen of na een definitieve rechterlijke uitspraak. Werknemer verzoekt om een verklaring voor recht dat verschillende overeenkomsten en bedingen, waaronder geheimhoudings- en concurrentiebedingen, nietig zijn of vernietigd moeten worden. Ook verzoekt werknemer Control Seal te veroordelen de in depot gestorte gelden vrij te geven, en een schadevergoeding van € 15.000 van CS Business Services. Control Seal voert verweer en stelt dat werknemer het geheimhoudings- en concurrentiebeding heeft overtreden en onrechtmatig heeft gehandeld door bedrijfsgeheimen en auteursrechten te schenden. Ze

vordert een verklaring voor recht dat werknemer deze verplichtingen heeft geschonden, evenals schadevergoeding en boetes die kunnen oplopen tot miljoenen euro's. Voorts verzoekt Control Seal om een verbod op het gebruik van haar beschermde informatie door werknemer en de vernietiging van alle vertrouwelijke documenten onder toezicht van een deurwaarder, op straffe van dwangsommen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De schending van concurrentie- en geheimhoudingsbedingen staat centraal. Op 11 oktober 2022 is het concurrentiebeding bij tussenvonnis voorlopig geschorst, wat aanleiding gaf tot een bredere discussie over de geldigheid van verschillende overeenkomsten tussen partijen. De kantonrechter stelt vast dat de betrokken partijen, Control Seal c.s. en CS Business Services, meerdere geheimhoudings- en concurrentiebedingen zijn aangegaan. De redenen voor deze bedingen zijn voornamelijk ter bescherming van de knowhow en de bedrijfsinteresses van Control Seal en CS Business Services. Het concurrentiebeding moet gedeeltelijk vernietigd worden; de duur ervan wordt beperkt tot 18 maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, omdat de oorspronkelijke termijn van vijf jaar onredelijk is. Los van de gedeeltelijke vernietiging in tijd heeft werknemer de bedingen daadwerkelijk geschonden door vertrouwelijke informatie over te dragen aan zijn nieuwe werkgever, VS&T. Dit handelen heeft geleid tot aantoonbare schade voor Control Seal c.s. Derhalve moet werknemer contractuele boetes betalen aan Control Seal c.s. Voor zowel de overtreding van het concurrentiebeding als het geheimhoudingsbeding moet werknemer een boete van € 150.000 betalen. Dit bedrag is het resultaat van de aanzienlijke impact die het handelen van werknemer heeft gehad op de bedrijfsvoering van Control Seal c.s.

De informatie die werknemer heeft meegenomen, valt onder de bescherming van bedrijfsgeheimen. Dit versterkt de conclusie dat er sprake is van onrechtmatige handelingen. De kantonrechter wijst daarom de vorderingen van Control Seal c.s. in grote lijnen toe, terwijl werknemer in het ongelijk wordt gesteld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5619

Zaaknummer: 9967945 \ CV EXPL 22-3909

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: A.C.F. Berkhof en J. van der Meer

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster komt op tegen ontslag op staande voet. Werkgeefster krijgt bewijsopdracht voor uren- en omzetmanipulatie door werkneemster, omdat de dringende reden (nog) niet voldoende is onderbouwd.

Feiten

Werkneemster is sinds 6 juli 2015 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk als storemanager. Op 15 april 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. In dat gesprek heeft werkgeefster aan werkneemster ook een vaststellingsovereenkomst voorgelegd. Die overeenkomst heeft werkneemster diezelfde dag ondertekend, maar op 26 april 2024 heeft zij ontbinding van die overeenkomst ingeroepen. Het door werkgeefster gegeven ontslag was gegrond op fraude en bedrog. Werkneemster zou omzetcijfers hebben gemanipuleerd om de maandelijkse omzetbonus te kunnen innen. Als een storemanager de beoogde omzet haalt, ontvangt hij € 500, voor het overige winkelpersoneel betreft dat € 250. Ook zou werkneemster regelmatig onder werktijd hele dagen niet aanwezig zijn geweest. Werkneemster verzoekt om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, en veroordeling van werkgeefster tot uitbetaling van opgebouwde vakantiedagen en vakantiegeld (€ 3.075,68 bruto), een transitievergoeding (€ 11.210,04 bruto), een vergoeding voor onregelmatige opzegging (€ 9.443,36 bruto) een billijke vergoeding (€ 50.000 bruto).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is door de berusting van werkneemster in het ontslag met ingang van 15 april 2024 geëindigd. Voor de beoordeling of werkneemster de door haar gevraagde vergoedingen toekomen, zal beoordeeld moeten worden of het ontslag van 15 april 2024 op rechtsgeldige wijze is gegeven. Het ontslag op staande voet is onverwijld gegeven. Werkgeefster heeft voortvarend gehandeld. Op 2 april 2024 heeft een collega van werkneemster melding gedaan over misstanden in de winkel. Daarop heeft werkgeefster op 3 april 2024 de winkelmedewerkers gehoord. Werkneemster is op dat moment nog niet gehoord omdat zij op vakantie was. Wel heeft werkgeefster het onderzoek voortgezet. Dit heeft een paar dagen geduurd, waarin bonnen en het

planningssysteem zijn onderzocht. De uitkomsten van het onderzoek waren voor werkgeefster op 10 april bekend. Werkneemster is direct na haar vakantie geconfronteerd en heeft haar kant van het verhaal mogen toelichten, hetgeen kwalificeert als voldoende voortvarend.

Werkgeefster verwijt werkneemster machtsmisbruik, onjuiste registratie van voorraaddozen, urenmanipulatie (verkeerd registreren van vrije dagen en zondagswerk) en omzetmanipulatie in november 2023 om bonussen te behalen.

Machtsmisbruik en de werkwijze met de voorraaddozen zijn in ieder geval niet vast komen te staan. Ten aanzien van de urenmanipulatie is van belang dat niet is gebleken van een bewuste actie deze dagen vrij te zijn zonder deze als zodanig te registreren. Een officiële waarschuwing voor een onjuiste registratie zou dus meer op zijn plaats zijn geweest. Ten aanzien van de urenmanipulatie geldt dat bewijsmateriaal, zoals een WhatsApp-bericht en verklaringen van collega's, wel aanwijzingen geeft, maar niet overtuigend aantoont dat werkneemster de manipulatie daadwerkelijk heeft uitgevoerd. Verschillen tussen aankoop- en retourbonnen en het feit dat werkneemster op 1 december 2023 niet aanwezig was, maken dat het bewijs voor de beschuldiging vooralsnog onvoldoende is.

Werkgeefster krijgt de opdracht om bewijs te leveren voor de beschuldigingen dat werkneemster ten onrechte heeft geregistreerd om op zondag te hebben gewerkt en dat zij betrokken was bij omzetmanipulatie. Indien werkgeefster in deze bewijslevering slaagt, dan kan dit leiden tot ontslag op staande voet. Slaagt zij niet, dan wordt het ontslag ongeldig verklaard en zal werkgeefster aan werkneemster de gefixeerde schadevergoeding en mogelijk een billijke vergoeding moeten betalen. De kantonrechter bepaalt de hoogte van de vergoedingen na afloop van de bewijslevering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5985

Zaaknummer: 11141841 / LE VERZ 24-31

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: K. Horstman en A.G.M. Wilms

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer niet aansprakelijk voor door de belastingdienst aan werkgever opgelegde boetes en rente. Geen sprake van opzet of bewuste roekeloosheid. Ook geen sprake van vereenzelviging van de werknemer en zijn administratie- en advieskantoor.

Feiten

Werkgeefster exploiteerde een installatiebedrijf. Enig aandeelhouder en statutair bestuurder van werkgeefster is A. A is gehuwd met B. Werknemer is enig aandeelhouder en statutair bestuurder van administratie- en advieskantoor X. Werkgeefster maakte gebruik van de financiële dienstverlening van X. De feitelijke werkzaamheden werden verricht door werknemer en zijn echtgenote. Op 1 december 2015 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster op grond van een mondelinge overeenkomst. Overeengekomen is dat werknemer ongeveer 20 uren per week werkzaamheden voor werkgeefster zou gaan verrichten. In de tweede helft van 2018 heeft de belastingdienst een boekenonderzoek bij werkgeefster aangekondigd. Werknemer heeft het boekenonderzoek namens werkgeefster begeleid. De belastingdienst heeft per 16 oktober 2018 een betalingsachterstand vastgesteld van € 726.635,00. De belastingdienst heeft daarbij kosten (inclusief rente en boeten) aan werkgeefster in rekening gebracht voor een bedrag van in totaal € 92.534,00. Werkgeefster houdt werknemer hiervoor aansprakelijk. In het vonnis van 18 augustus 2021 heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer niet op grond van artikel 7:661 BW aansprakelijk is jegens werkgeefster voor de gestelde schade. Op verzoek van werkgeefster heeft een voorlopig getuigenverhoor bij het hof plaatsgevonden. Bij vonnis van de rechtbank Zeeland-West-Brabant van 17 januari 2023 is werkgeefster in staat van faillissement verklaard. De curator heeft gebruikgemaakt van de bevoegdheid om deze procedure van werkgeefster over te nemen (art. 27 Fw). In hoger beroep betoogt werkgeefster onder meer dat de kantonrechter een te strenge maatstaf heeft gehanteerd bij de beoordeling van de aansprakelijkheid van werknemer.

Oordeel

Werknemersaansprakelijkheid

Het hof is van oordeel dat werkgeefster, gelet op het verweer van werknemer, haar stelling dat werknemer bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schade heeft toegebracht die een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid onvoldoende (nader) heeft onderbouwd. Uit al de genoemde feiten en omstandigheden volgt dat niet is komen vast te staan dat werknemer verantwoordelijk was voor het doen van de belastingaangiften. Volgens werkgeefster was werknemer hiervoor verantwoordelijk als werknemer, maar vast staat dat partijen geen schriftelijke arbeidsovereenkomst hebben gesloten of op een andere manier hierover afspraken hebben gemaakt. Het komt in de gegeven omstandigheden voor rekening en risico van werkgeefster dat A als enig aandeelhouder en statutair bestuurder van werkgeefster feitelijk niets met betrekking tot werkgeefster heeft gedaan en dat B heeft vertrouwd op de handelwijze van werknemer, zonder zich met hem of zijn werkzaamheden te bemoeien. Volgens werknemer heeft het er alle schijn van dat sprake is geweest van slecht ondernemerschap, maar dat neemt niet weg dat aan zijn kant, als werknemer die de administratie van werkgeefster deed, sprake is van verwijtbaar handelen en nalaten. Van werknemer had als werknemer mogen worden verwacht dat hij de administratie van werkgeefster zorgvuldiger zou verzorgen en B tijdig zou informeren over in elk geval alle brieven van de belastingdienst en belastingaanslagen die werkgeefster ontving. Uit onder meer de getuigenverklaringen volgt dat hij dat niet altijd heeft gedaan. Dit handelen en nalaten dient echter te worden geplaatst in context van de samenwerking zoals werkgeefster en werknemer hebben betoogd. Mede bezien in deze context is het hof van oordeel dat, ondanks het verwijtbaar handelen en nalaten, van opzet aan de kant van werknemer niet is gebleken. Dat werknemer bewust roekeloos zou hebben gehandeld heeft hij gemotiveerd betwist en heeft werkgeefster vervolgens onvoldoende (nader) onderbouwd. Het kan dan ook niet worden vastgesteld dat werknemer tijdens het verrichten van zijn onmiddellijk aan de schadeveroorzakende voorafgaande gedragingen zich van het roekeloos karakter van die gedragingen daadwerkelijk bewust was (de hoofdregel van art. 7:661 BW). Het beroep van werkgeefster op de uitzondering op de hoofdregel slaagt niet. En anders dan werkgeefster heeft betoogd is, mede gelet op de specifieke aard van de arbeidsrelatie, geen aanleiding om aan te sluiten bij een andere aansprakelijkheidsnorm (art. 7:401 BW, art. 6:74 BW of art. 6:162 BW).

Vereenzelviging

De omstandigheden die werkgeefster naar voren heeft gebracht wijzen erop dat het voor haar niet duidelijk was wie welke werkzaamheden verrichtte, maar dat wil nog niet zeggen dat ook is voldaan aan de maatstaf voor vereenzelviging. Niet gebleken is dat werknemer misbruik heeft gemaakt van het verschil in identiteit tussen zichzelf als werknemer en als statutair bestuurder en enig aandeelhouder van X. Het was werkgeefster zelf die het initiatief heeft

genomen om werknemer per 1 december 2015 als werknemer in dienst te nemen voor 20 uren per week om kosten te besparen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2795

Zaaknummer: 200.308.260_01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van der Schoor en A.J. van de Rakt

Advocaten: Advocaat S.M.P. Jacobs en M.J.M. Voogt

Wetsartikelen: 7:661 BW en 27 Fw

RECHTSPRAAK

Heeft de kantonrechter terecht de arbeidsovereenkomst ontbonden en geen billijke vergoeding toegekend?

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2022 in dienst getreden bij werkgever als algemeen manager. Per 1 juli 2022 heeft werkgever Y aangekomen. Y heeft een aantal taken van werknemer overgenomen. Op 16 februari 2023 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen werknemer en X. In dit gesprek zijn werknemer een aantal verwijten gemaakt. Werknemer was het niet eens met deze verwijten. Op 29 september 2023 is werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft zich na dit gesprek ziek gemeld. Op 2 oktober 2023 heeft de bedrijfsarts werknemer gezien en geoordeeld dat hij niet arbeidsongeschikt is om medische redenen. Werkgever heeft werknemer vrijgesteld van werk gedurende onderhandelingen over beëindiging van het dienstverband. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond dan wel de g-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer komt op tegen het oordeel dat de arbeidsverhouding in september 2023 als gevolg van zijn houding en gedrag al dusdanig verslechterd was dat een poging om die met bijvoorbeeld mediation normaal te krijgen, een gepasseerd station was. Volgens werknemer heeft werkgever zich niet serieus ingespannen om de verstoorde relatie te verbeteren. Uit de feiten rijst het beeld op dat er tussen werknemer en X sprake is van een hoge mate van onverenigbaarheid van karakters. De interactie tussen beiden tijdens de zitting gaf daar eveneens blijk van. Klaarblijkelijk waren werknemer en X vanaf (ongeveer) het voorjaar van 2023 zelfs niet meer in staat om met elkaar te spreken en verliep de communicatie goeddeels schriftelijk (hetgeen het hof extreem vindt in zo'n kleine onderneming). Het hof acht aannemelijk dat mediation daarin geen verandering meer zou hebben gebracht. De situatie was daarvoor te zeer geëscaleerd. Dat de bedrijfsarts op 2 oktober 2023 heeft geschreven dat haar advies zou zijn geweest om met elkaar in gesprek te gaan om gezamenlijk tot een

oplossing te komen brengt het hof niet tot een ander oordeel. Dat advies zou mogelijk zwaarder hebben gewogen als er sprake was van arbeidsongeschiktheid en dus van re-integratieverplichtingen, maar dat is niet het geval. Het hof is van oordeel dat werkgever niet tegen beter weten in mediation hoefde te proberen omdat dit het advies was van de bedrijfsarts (een vrijwel standaardadvies), die echter kennelijk niet wist hoezeer de onderlinge verhoudingen al waren verhard. De grond slaagt dan ook niet. Werknemer komt op tegen het oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het indienen van het ontbindingsverzoek door werkgever is niet ernstig verwijtbaar. Dat hij dat niet deed op niet-voldragen gronden blijkt uit het feit dat de kantonrechter het verzoek op de g-grond heeft toegewezen, welke beslissing het hof in stand laat. Werknemer heeft niet althans onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsverhouding door toedoen van werkgever verstoord is geraakt. Ook aan de stelling dat werkgever door werknemer niet te ontlasten onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden heeft betracht gaat het hof voorbij. Dat werkgever per 1 juli 2022 Y in dienst heeft genomen die een deel van de taken van werknemer overnam, duidt er eerder op dat werkgever werknemer wel heeft willen ontlasten. Met het geven van een officiële waarschuwing is werkgever niet buiten de grenzen van zijn instructiebevoegdheid getreden; ook dat is niet ernstig verwijtbaar. De kantonrechter heeft het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding terecht afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3092

Zaaknummer: 200.342.800_01

Rechters: M. van der Schoor, M. van Ham en E.L. Traag

Advocaten: S. Bocu en A. Bach Kolling

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Welke partij heeft de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd?

Feiten

Werknemer is op 17 maart 2014 in dienst getreden bij Juniper als Tax Director. Op 30 april 2024 heeft werknemer een e-mail gestuurd met als onderwerp 'leave'. In deze e-mail schrijft werknemer dat hij Juniper zal verlaten en per 1 juni of 1 juli 2024 zal beginnen bij een ander bedrijf. Diezelfde dag heeft werknemer diverse collega's geïnformeerd over zijn vertrek. Op 21 mei 2024 heeft de HR director een e-mail aan werknemer geschreven waarin de opzegging van de arbeidsovereenkomst is geaccepteerd. Op 24 mei 2024 heeft werknemer laten weten per e-mail dat hij zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Werknemer heeft een verzoek gedaan om een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag wie de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, werknemer of Juniper. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een opzegging door werknemer. De e-mail van 30 april 2024 is niet duidelijk en niet ondubbelzinnig, waar het gaat om de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft in zijn e-mail weliswaar zijn voornemen kenbaar gemaakt om Juniper te verlaten, maar daaruit volgt nog niet dat hij zijn arbeidsovereenkomst per 1 juni 2024 wilde opzeggen. Werknemer heeft in zijn e-mail aangegeven zijn dienstverband met Juniper te willen beëindigen na afloop van zijn vaderschapsverlof, eind juli/begin augustus 2024. Ook heeft hij geïnformeerd naar de mogelijkheden om gedurende zijn vaderschapsverlof (formeel) bij Juniper in dienst te blijven, maar wel al werkzaamheden voor zijn nieuwe werkgever te verrichten. Een concrete datum waarop de arbeidsovereenkomst zou eindigen of waartegen die overeenkomst is opgezegd, is als zodanig niet in de e-mail van 30 april 2024 vermeld. Een opzegging die zich uitstrekt over een geheel tijdvak aan mogelijke einddata is niet concreet en daarmee niet duidelijk en niet ondubbelzinnig. Ook uit de e-mail van werknemer aan zijn collega's heeft Juniper niet kunnen afleiden dat werknemer had opgezegd tegen een bepaalde datum. In deze e-mail heeft werknemer weliswaar geschreven dat hij Juniper zou gaan verlaten en dat hij na 1 juni 2024

‘waarschijnlijk’ geen werkzaamheden meer voor Juniper zou verrichten, maar daarbij ging werknemer uit van het feit dat hij tot en met augustus 2024 (goedgekeurd) vakantie- en vaderschapsverlof gepland had staan. Juniper had in ieder geval moeten onderzoeken of werknemer daadwerkelijk zijn arbeidsovereenkomst tegen 1 juni 2024 wilde opzeggen. Juniper heeft een dergelijk onderzoek nagelaten en zij mocht er (ook) daarom niet op vertrouwen dat de schriftelijke verklaring van 30 april 2024 een opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2024 was. De kantonrechter stelt vast dat het Juniper is geweest die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Op 21 mei 2024 heeft Juniper aan werknemer kenbaar gemaakt dat werknemer met ingang van 30 mei 2024 uit dienst zal treden, omdat het niet is toegestaan om twee banen tegelijkertijd te hebben. Werknemer heeft op 24 mei 2024 laten weten dat hij niet instemt met de beëindiging van zijn dienstverband per die datum. De kantonrechter kan dit niet anders opvatten dan als een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door Juniper. Juniper heeft daar ook naar gehandeld door vervolgens de eindafrekening op te maken. Werknemer ontvangt een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, maar geen billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10476

Zaaknummer: 11239948 \ AO VERZ 24-102

Rechters: E. Jochem

Advocaten: mr. D.S. Barthel, T. Yekhleif en B.A.M. Hampsink

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kantonrechter heeft arbeidsovereenkomst tussen partijen terecht ontbonden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Er is geen sprake van nieuw bedongen arbeid. Ontbinding hield voorts geen verband met het OR-lidmaatschap van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is in het najaar van 2002 in dienst getreden bij de Provincie Fryslân (hierna: de Provincie), laatstelijk als “Beliedsmeiwurker A”. Op enig moment is werkneemster ook lid en voorzitter geworden van de ondernemingsraad (hierna: de OR). Deze werkzaamheden nemen ongeveer 12 uur per week in beslag. Op 21 mei 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. Gedurende haar re-integratietraject blijkt dat een arbeidsduur van 20 uur per week het maximaal haalbare is voor werkneemster. In het najaar van 2021 constateert het UWV dat de op dat moment door werkneemster verrichte re-integratiewerkzaamheden niet passend zijn. Medio maart 2022 legt de Provincie daarom twee opties voor aan werkneemster: (1) ofwel het opstarten van een ontslagprocedure bij de rechter, (2) ofwel het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor maximaal 20 uur per week. Werkneemster geeft aan voor optie 2 te willen gaan. Nadat werkneemster van mei tot en met december 2022 voor acht uur per week is geplaatst op de afdeling omgevingszaken, komt de Provincie tot de conclusie dat ondersteuning van werkneemster op deze afdeling niet meer nodig is en er verder geen passende werkzaamheden zijn die aansluiten bij het advies van de UWV-arts. Vanaf januari 2023 verricht werkneemster daarom alleen nog werkzaamheden voor de OR, vanaf april 2023 enkel als lid en niet meer als voorzitter. Op 21 september 2023 heeft een incident plaatsgevonden tussen werkneemster en de nieuwe voorzitter van de OR, wat leidt tot een mondelinge berisping van werkneemster. De bedrijfsarts oordeelt in oktober 2023 dat werkneemster arbeidsongeschikt is voor de taken als OR-lid. De Provincie heeft vervolgens een ontslagaanvraag bij UWV ingediend. Het UWV heeft begin november 2023 de ontslagaanvraag geweigerd in verband met het opzegverbod wegens lidmaatschap van de OR. Om die reden start de Provincie in december 2023 een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werkneemster is het daar niet mee eens en gaat in hoger beroep. De bedoeling

van haar hoger beroep is primair dat het hof de Provincie veroordeelt om de arbeidsovereenkomst (met terugwerkende kracht) te herstellen. Daarbij herhaalt zij haar verzoek voor recht te verklaren dat sprake is van nieuw bedongen arbeid voor 20 uur per week. Voor zover deze verzoeken niet worden toegewezen, verzoekt zij het hof om de Provincie te veroordelen een billijke vergoeding aan haar te betalen. Tot slot verzoekt zij om doorbetaling van het loon over 20 uur per week, een immateriële schadevergoeding en rectificatie wegens de (volgens werkneemster) onterecht gegeven berisping.

Oordeel

Het hof bekrachtigt het oordeel van de kantonrechter en oordeelt als volgt.

Er is geen sprake van nieuw bedongen arbeid

Partijen zijn geen wijziging van de bedongen arbeid overeengekomen. Daarbij kan in het midden blijven of sprake is van slechts een voornemen om werkneemster voor 20 uur per week in dienst te laten (zoals de Provincie stelt) of van een aanbod (zoals werkneemster stelt). Ook als wordt aangenomen dat sprake is van een aanbod, stond het de Provincie vrij om daarop terug te komen. Daarbij is volgens het hof van belang dat nergens uit is gebleken dat werkneemster het 'aanbod' van de Provincie tot het aanpassen van de uren heeft aanvaard. Ook acht het hof van belang dat de e-mails hieromtrent moeten worden gezien in de context van alle communicatie tussen partijen over en de wijze waarop de Provincie is omgegaan met de arbeidsongeschiktheid en re-integratie van werkneemster. Uit het besluit van de directie van maart 2022 om werkneemster twee opties voor te leggen, blijkt dat de Provincie bereid was zich maximaal in te zetten om passend werk voor werkneemster te zoeken. Dit betekent niet dat werkneemster hoe dan ook voor minder uren mocht aanblijven; voortzetting van het dienstverband was alleen aan de orde voor zover structureel passend werk zou worden gevonden. Werkneemster mocht er bovendien niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat de bedongen arbeid is gewijzigd van 34 uur naar 20 uur per week in de functie van Beliedsmeiwurker A. De arbeid die zij vanaf mei 2022 verrichtte bij de afdeling omgevingszaken was namelijk in eerste instantie tijdelijk. Daarnaast bleven bij werkneemster beperkingen optreden. Daar komt bij dat tussen partijen discussie bestaat over de omvang van de bedongen arbeid en dat vast staat dat werkneemster gedurende haar arbeidsongeschiktheid nooit de volledige 20 uur die zij per week werkte heeft besteed aan inhoudelijke werkzaamheden, maar deze altijd heeft gecombineerd met OR-werkzaamheden. Dit heeft tot gevolg dat de bedongen arbeid nog steeds als de bedongen arbeid heeft te gelden en voldaan is aan het vereiste van langdurige arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder b BW.

Herplaatsingsinspanningen van de Provincie zijn voldoende

Het hof is het verder met de kantonrechter eens dat de Provincie voldoende heeft aangetoond dat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn in een andere passende functie niet mogelijk is. De Provincie heeft in de procedure bij de kantonrechter overzichten overgelegd van vacatures en van al het ingeleende personeel. De Provincie heeft daarnaast toegelicht dat deze functies niet aansluiten bij het opleidingsniveau en/of de werkervaring van werkneemster en dat voor alle functies geldt dat aanwezigheid op kantoor gewenst en vereist is, dat wordt gewerkt met deadlines en dat sprake is van veel prikkers en veelvuldig contact met collega's. Vaststaat dat de beperkingen die voor werkneemster golden vanaf het begin van haar arbeidsongeschiktheid voortdurend aanwezig zijn geweest en gebleven. Werkneemster heeft daar niets tegen ingebracht.

Geen sprake van een opzegverbod

Het ontbindingsverzoek houdt volgens het hof bovendien geen verband met werkneemsters lidmaatschap van de OR, zodat geen opzegverbod geldt. Daarbij is van belang dat de Provincie al in maart 2022 duidelijk heeft gemaakt dat voortzetting van het dienstverband met werkneemster afhankelijk was van de vraag of er passend werk voor haar kon worden gevonden. Dat de Provincie van werkneemster afscheid wilde nemen vanwege de wijze waarop werkneemster zich als lid van de OR heeft opgesteld, onderbouwt werkneemster met vier e-mails en verklaringen van OR-collega's die dateren van na januari 2023. De Provincie heeft echter al in januari 2023 laten weten het dienstverband met werkneemster te willen beëindigen vanwege haar langdurige arbeidsongeschiktheid.

Billijke vergoeding en overige voorzieningen

Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Voor een billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW is vereist dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen. Dit is niet het geval. Voor een billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 9 sub c BW is vereist dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen bij werkgeefster. Ook hiervan is geen sprake. Tot slot oordeelt het hof dat geen sprake is van een door werkneemster verworven recht op doorbetaling van 20 uur per week en is voor de vordering dat werkneemster recht heeft op een immateriële schadevergoeding en rectificatie vanwege de – volgens werkneemster – onterechte berisping geen plaats in deze arbeidszaak.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6626

Zaaknummer: 200.341.581

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, A.A. van Rossum en W.F. Boele

Advocaten: M.M. Pasman en J.M. Frons

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:670 lid 10 sub a BW, 7:686a lid 3 BW, 7:686 lid 3 BW en 7:671b lid 9 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ondanks schending van de re-integratieverplichtingen door werknemer wordt het ontbindingsverzoek van werkgeefster afgewezen. Het opzegverbod tijdens ziekte is van toepassing, door aanwijzingen van psychische problematiek.

Feiten

Op 15 oktober 2007 is werknemer als teamlid productie in dienst getreden bij werkgeefster, een familiebedrijf dat zich bezighoudt met het maken en verkopen van bouwmaterialen. In 2019 en 2020 is werknemer langdurig arbeidsongeschikt geweest wegens beperkingen in sociaal en persoonlijk functioneren. Op 17 juli 2023 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld wegens fysieke klachten aan zijn hand. Vanaf april 2024 is werknemer niet op geplande spreekuren bij de bedrijfsarts verschenen. Ook bleek werknemer onbereikbaar voor werkgeefster en de casemanager. De weinige keren dat werknemer bereikbaar was, was hij volgens werkgeefster agressief. Dit heeft geleid tot vier officiële waarschuwingen en een loonopschorting met ingang van 14 mei 2024. In het dossier van werknemer heeft zijn teamleider genoteerd dat zij begin 2024 de eerste signalen ontving van mentale problemen.

Op 27 juni 2024 heeft werkgeefster een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Vervolgens is werknemer eenmaal op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen. Werkgeefster heeft om die reden het salaris van werknemer nabetaald. Daarna is werknemer wederom tweemaal niet op afspraken met werkgeefster verschenen. Met ingang van 2 augustus 2024 heeft werkgeefster het loon van werknemer stopgezet. Op 14 augustus 2024 heeft het UWV aangegeven geen deskundigenoordeel te kunnen geven, omdat werknemer niet was verschenen voor het gesprek met de arts van het UWV. In onderhavige procedure verzoekt werkgeefster de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van de e-, g- en/of i-grond, omdat werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie, hij onbereikbaar is en niet verschijnt op afspraken bij de bedrijfsarts en werkgeefster. Werknemer heeft tijdens de eerste zitting mondeling verweer gevoerd. Hij voert onder andere aan dat hij vanwege veiligheidsredenen niet bij de bedrijfsarts kon verschijnen, zijn telefoon meerdere malen was gehackt en hij geen telefoon meer had, er iets gedaan was tegen hem en dat uit een scan van zijn gehele lichaam zou blijken waarom hij niet bij de

afspraken was verschenen.

Oordeel

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af en oordeelt als volgt. Tijdens het indienen van het verzoekschrift was werknemer arbeidsongeschikt, zodat het opzegverbod tijdens ziekte als uitgangspunt van toepassing is. De uitzondering van artikel 7:670a lid 1 BW, dat bepaalt dat het opzegverbod vervalt als de werknemer ondanks maatregelen door de werkgever zonder goede reden niet meewerkt aan zijn re-integratie, is niet van toepassing. De kantonrechter is namelijk van oordeel dat voldoende aannemelijk is dat het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door werknemer geheel of gedeeltelijk is veroorzaakt door zijn ziekte. Hierbij acht de kantonrechter van belang dat werknemer in 2019/2020 psychische problemen had, hij sinds zijn eerste ziektedag arbeidsongeschikt is gebleven, er in april 2014 een ogenschijnlijk plotselinge kentering in de nakoming van de re-integratieverplichtingen door werknemer is ontstaan, werkgeefster een vermoeden heeft dat psychische problemen daarbij een rol spelen, het gedrag op de (eerste) zitting ook doet vermoeden dat sprake is van psychische problematiek en werknemer tussen de eerste en tweede zitting gedwongen is opgenomen voor geestelijke gezondheidszorg. Het opzegverbod tijdens ziekte is derhalve van toepassing. De feiten die werkgeefster aanvoert ter onderbouwing van de gestelde redelijke gronden houden bovendien allemaal verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer of moeten worden geacht hiermee verband te houden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7016

Zaaknummer: 11181488/AZ VERZ 24-45 (E)

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: B.R.J. Rothuizen

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e, g en/of i BW, 7:670 BW en 7:670a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Na een geweigerde ontslagvergunning wordt een ontbindingsverzoek op de i-grond toegewezen. Billijke vergoeding aan werkneemster toegekend, nu G-Star halsstarrig en ongefundeerd heeft vastgehouden aan haar wens om werkneemster te ontslaan.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2005 in dienst getreden bij G-Star Raw CV (hierna: G-Star) als medewerkster credit control. Op 1 februari 2024 heeft G-Star toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst van werkneemster wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Het UWV heeft die toestemming geweigerd. In de onderhavige zaak heeft G-Star verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de a- en subsidiair de g-grond. Ter zitting hebben partijen overleg gehad en heeft G-Star de ontbinding op de i-grond verzocht. Werkneemster verzet zich niet tegen toewijzing van het ontbindingsverzoek op de i-grond. Werkneemster verzoekt daarbij een transitie-, cumulatie- en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu partijen het eens zijn over een ontbinding op de i-grond, wordt die verzochte ontbinding toegewezen. Naast de transitievergoeding wordt aan werkneemster de aanvullende vergoeding toegekend, ter hoogte van het wettelijk maximum, zijnde de helft van de transitievergoeding. Ten aanzien van de verzochte billijke vergoeding wordt het volgende geoordeeld. Vanwege het gedrag dat G-Star heeft vertoond ten opzichte van werkneemster is een ontbinding welhaast onvermijdelijk gebleken. Het ernstig verwijtbaar handelen van G-Star is gelegen in hoe zij is omgegaan met de weigering van het UWV om een ontslagvergunning te verlenen. Werkneemster werkt al bijna 20 jaar voor G-Star. Uit niets blijkt dat werkneemster eerder is aangesproken op haar gedrag: haar beoordelingsgesprekverslagen zijn positief van toon. Sinds de ontslagvergunning is geweigerd, doet G-Star haar best om dit beeld te doen kantelen. G-Star verwijt werkneemster nare opmerkingen naar collega's te maken, negatief te zijn en slecht te reageren op kritiek en veranderingen. De kantonrechter kan zich, na bestudering van het dossier, niet aan de indruk onttrekken dat G-Star halsstarrig heeft vastgehouden aan de wens om werkneemster te laten

vertrekken. Ongeacht of er een kern van waarheid in de kritiek zit, past het een goed werkgever niet om een werknemer zo te bejegenen, zeker niet na een dienstverband van 20 jaar zonder eerdere aanmerkingen. Door plotseling met ernstige beschuldigingen te komen handelt G-Star ernstig verwijtbaar. Niet is gebleken dat G-Star een fatsoenlijk herplaatsingsgesprek heeft gehad met werkneemster. Er wordt een billijke vergoeding van € 25.000 toegekend. Hierbij is rekening gehouden met het feit dat werkneemster vermoedelijk binnen redelijke termijn ander werk vindt, en met de hoogte van de transitie- en cumulatievergoeding. De wettelijke rente over de billijke vergoeding wordt toegewezen. G-Star wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6033

Zaaknummer: 11165521 \ EA VERZ 24-522

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: D.M. van Daalen en Harmanci, A. A. Harmanci

Wetsartikelen: 7:669 lid 3, onderdeel i BW, 7:671b lid 8 BW en 7:671b lid 9, onderdeel c, BW

RECHTSPRAAK

Gemeente heeft gegronde vermoedens dat gemeenteambtenaar zich schuldig heeft gemaakt aan belangenverstrengeling. Vordering gemeente tot verkrijgen van inzage in en afschrift van bepaalde bescheiden grotendeels toegewezen.

Feiten

Werknemer heeft van 1979 tot 1 april 2024 gewerkt bij de gemeente Rotterdam, laatstelijk in de functie van projectmanager bij de dienst Stadsontwikkeling. Op 21 november 2023 is bij de gemeente melding gedaan van vermoedens van integriteitsschendingen door werknemer. Volgens deze melding zou werknemer zich onder andere schuldig hebben gemaakt aan belangenverstrengeling, het niet of onjuist melden van nevenwerkzaamheden en het daarbij mogelijk financieel benadelen van de gemeente. Deze melding is voor de gemeente aanleiding geweest een (extern) onderzoek in te stellen. In december 2023 heeft het NRC artikelen gepubliceerd met als titels 'Rotterdam onderzoekt corruptie bij renovaties Boijmans en De Doelen' en 'De tekenen van corruptie waren duidelijk. Toch keek Rotterdam weg'. Uit eigen onderzoek van de gemeente naar aanleiding van de NRC-publicaties volgt dat werknemer zowel namens de gemeente als in privé banden onderhield met meerdere partijen. De gemeente heeft op 18 maart 2024 aangifte gedaan tegen werknemer. Op 15 augustus 2024 heeft de gemeente ten laste van werknemer conservatoir bewijsbeslag gelegd op kopieën van gegevensdragers die zich onder werknemer bevinden en op kopieën van gegevensdragers die de Rijksrecherche in beslag heeft genomen. Deze kopieën zijn in bewaring gegeven aan DigiJuris B.V. De gemeente vordert in kort geding – kort gezegd – inzage in en afschrift van een selectie van voornoemde bescheiden. Volgens de gemeente kunnen deze bescheiden bijdragen aan het bewijs van de onrechtmatige benadeling door werknemer in een civielrechtelijke procedure tot vergoeding van de schade.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De gemeente heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer mogelijk onrechtmatig tegenover haar heeft gehandeld en dat zij als gevolg daarvan is benadeeld. Uit de overgelegde stukken volgt kort samengevat dat

leveranciers die werknemer herhaaldelijk in opdracht van de gemeente inschakelde ook (financieel) betrokken zijn bij (de activiteiten van) de privévennootschappen van werknemer. Op basis daarvan heeft de gemeente gegronde vermoedens dat de leveranciers en werknemer door middel van een 'kick back'-constructie (financieel) voordeel hebben genoten ten koste van de gemeente. Ook heeft het onderzoek aanknopingspunten opgeleverd voor andere vormen van belangenverstrengeling bij de opdrachtverlening door werknemer namens de gemeente. De gemeente heeft bovendien voldoende aannemelijk gemaakt dat de informatie waarover zij op dit moment beschikt nog maar het topje van de ijsberg is. Het is aannemelijk dat de berichten die via privé-e-mailadressen van werknemer en via andere privécommunicatiemiddelen zijn gewisseld meer inzicht kunnen geven in de aard en de omvang van het gestelde onrechtmatig handelen van werknemer en dat de gemeente aan de hand daarvan beter in staat zal zijn te bepalen of zij als gevolg van dat handelen schade heeft geleden en, zo ja, hoe hoog die schade is. Al met al is de voorzieningenrechter van oordeel dat de gemeente een rechtmatig belang heeft bij inzage in de in de dagvaarding omschreven bescheiden. Ook zijn die bescheiden naar het oordeel van de voorzieningenrechter voldoende bepaald. Het belang dat de gemeente het onrechtmatig handelen van werknemer in rechte kan aantonen dient te prevaleren boven het belang van werknemer. De voorzieningenrechter wijst de vorderingen (grotendeels) toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:17506

Zaaknummer: C/09/671627 / KG ZA 24-788

Rechters: T.F. Hesselink

Advocaten: G.J. Harryvan en R.F. van Leeuwen

Wetsartikelen: 843a Rv