

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 19, 2020

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142](#) 20-09-1996

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:1198](#) 28-04-2020

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:880](#) 28-04-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:1439](#) 28-04-2020

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:1631](#) 06-05-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:1764](#) 30-04-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:4116](#) 29-04-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:4115](#) 29-04-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:4114](#) 29-04-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:4113](#) 29-04-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:4112](#) 29-04-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:4111](#) 29-04-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:4110](#) 29-04-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:2487](#) 28-04-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:3862](#) 24-04-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:3997](#) 24-04-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:3996](#) 24-04-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:2953](#) 15-04-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:2968](#) 08-04-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:2956](#) 26-03-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:2957](#) 26-03-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:1681](#) 20-03-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:2954](#) 25-02-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:1682](#) 29-01-2020

RECHTSPRAAK

De hoogte van de vergoeding bij schending van de aanzegplicht van een chauffeur met wisselende arbeidsduur wordt op maandbasis berekend op basis van zijn jaarloon, rekening houdend met verschillende overwerkvergoedingen en niet meetellend perioden van verlof en arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar per 1 september 2018 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van Chauffeur Nationaal. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing verklaard. De arbeidsovereenkomst is op 1 september 2019 geëindigd. Het laatstverdiende salaris van werknemer bedroeg € 2.670,89 bruto exclusief vakantiebijslag, onregelmatigheidstoelage en overwerk. Op 7 augustus 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgeefster en heeft werkgeefster aan werknemer gemeld dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Bij brief van 5 september 2019 heeft werknemer aan werkgeefster kenbaar gemaakt dat hij aanspraak maakt op de aanzegvergoeding van artikel 7:668 lid 3 Burgerlijk Wetboek (BW), nu hij tot dat moment nog geen schriftelijke bevestiging heeft ontvangen van het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Namens werkgeefster is per brief van 9 september 2019 aan werknemer bericht dat werkgeefster heeft aangezegd in het gesprek van 7 augustus 2019. Nu dit zeven dagen te laat is gebeurd, zal zij aan werknemer een vergoeding ter hoogte van het salaris voor zeven kalenderdagen betalen. Werkgeefster heeft een bedrag van € 614,28 bruto aan werknemer betaald. In de tussenbeschikking (ECLI:NL:RBMNE:2020:1682) heeft de kantonrechter geoordeeld dat bij de berekening van de vergoeding in verband met de schending van de aanzegplicht bij de vaststelling van het gemiddelde aantal arbeidsuren per maand zoals bedoeld in artikel 2 lid 1 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (hierna: het Besluit) tevens rekening moet worden gehouden met gewerkte uren. Verder heeft de kantonrechter geoordeeld dat uit het Besluit volgt dat toeslagen en vakantiebijslag niet meetellen en dat uit de Regeling looncomponenten en arbeidsduur volgt dat evenmin rekening wordt gehouden met de periode waarover verlof is genoten. In haar antwoordakte wijst werkgeefster er terecht op dat op grond van de Regeling ook perioden van ziekte niet in aanmerking worden genomen. Partijen komen elk tot een ander nog na te betalen eindbedrag.

Oordeel

Nu sprake is van een wisselende arbeidsduur moet op grond van artikel 2 lid 1 van het Besluit het bruto-uurloon worden vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal werkuren per maand. Omdat in de tussenbeschikking is beslist dat rekening moet worden gehouden met de extra beloning van 30% respectievelijk 50% voor overwerk is deze berekening niet geschikt om het gemiddelde maandinkomen van het laatste jaar van het dienstverband te berekenen. Anders dan partijen in hun berekening hebben gedaan is het naar het oordeel van de kantonrechter eenvoudiger – en (even goed) in overeenstemming met de strekking van het Besluit en de Regeling – om te berekenen wat werknemer in totaal in het jaar voorafgaand aan het einde van de dienstbetrekking heeft verdiend, met uitzondering van toeslagen, vakantiebijslag en loon tijdens verlof of ziekte. De uitkomst dient vervolgens herleid te worden naar een maandbedrag. Daarbij dient het jaarloon niet gedeeld te worden door 12 (maanden) omdat perioden van verlof en arbeidsongeschiktheid niet meetellen en werknemer dus niet de volle 12 maanden heeft gewerkt. Werknemer heeft in maart 2019 24 uur (dus 3 dagen) verlof genoten en hij is in februari 2019 16 uur (dus 2 dagen) arbeidsongeschikt geweest. In totaal gaat het dus om 5 dagen. Omdat 2019 261 werkdagen heeft, moet het jaarsalaris niet worden gedeeld door 12 maar door $256/261 \times 12 = 11,77$.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:1631

Zaaknummer: 8140749 UE VERZ 19-325 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: C.J.A.M. Bots en S. van Ketel

Wetsartikelen: 7:668 BW en 2 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding

RECHTSPRAAK

Artikel 69 Rv. Wijze waarop processen worden ingeleid (dagvaarding of verzoekschrift), staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Procedure op grond van artikel 7:686 BW dient te worden ingeleid met een dagvaarding.

Feiten

Bij beschikking van 11 juni 2019 heeft de kantonrechter deze zaak in de stand waarin deze zich toen bevond op de voet van artikel 69 Rv verwezen naar de dagvaardingsprocedure en partijen in de gelegenheid gesteld om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor een dagvaardingsprocedure. Het gaat in deze zaak om een door de werknemer verzochte verklaring voor recht dat diens werkgever, NN Insurance Personeel B.V. (hierna: NN), toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. Zes andere werknemers hebben eenzelfde verzoek ingediend. De kantonrechter heeft geoordeeld dat artikel 7:686 BW geen afzonderlijke procedure voorschrijft die met een verzoekschrift zou moeten worden ingeleid. Dat er in het recente verleden in een tweetal vergelijkbare zaken (zie AR 2019-0020 en AR 2019-0021) anders is geoordeeld, leidt niet tot een ander oordeel, nu het uitspraken van een rechter van gelijke rang betreft, waaraan de kantonrechter zich niet gebonden acht. De zaak is derhalve verwezen naar de dagvaardingsprocedure. Werknemer heeft tegen deze verwijzingsbeslissing hoger beroep ingesteld. In het proces-verbaal van de mondelinge behandeling bij het hof is – kort gezegd – opgenomen dat partijen een brief zullen schrijven aan de kantonrechter met het verzoek, zoals in hoger beroep is afgesproken tussen partijen, om de behandeling van de zeven zaken op grond van artikel 69 Rv weer terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure. Werknemers hebben hun beroep vervolgens ingetrokken.

Oordeel

De kantonrechter kan aan het eenparig verzoek van partijen geen gevolg geven en acht daartoe het volgende redengevend. De wijze waarop processen worden ingeleid, ofwel met een dagvaarding ofwel met een verzoekschrift, staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Juist daarom dient de rechter op de voet van artikel 69 Rv ambtshalve de procedure op het goede spoor te zetten wanneer de verkeerde procesinleiding is gekozen. Dat volgt, onder meer, uit het woord ‘beveelt’ in de eerste zin van het eerste lid van artikel 69 Rv (oud) en uit artikel 69 Rv zoals dat met ingang van 1 januari 2020 geldt uit de woorden ‘deelt mee’. De beschikking van 11 juni 2019 is een eindbeslissing, waartegen op grond van artikel 69 lid 5 Rv

geen hoger beroep openstaat, behoudens op grond van de zogenoemde doorbrekingsjurisprudentie. Het is de kantonrechter niet bekend op welke gronden werknemer hoger beroep heeft ingesteld en dat is ook niet meer van belang, want dat hoger beroep is ingetrokken. Een tweede hoger beroep tegen de beschikking van 11 juni 2019 zal niet-ontvankelijk zijn, omdat volgens vaste jurisprudentie maar één keer hoger beroep kan worden ingesteld tegen een beslissing. De verwijzingsbeschikking van 11 juni 2019 in deze zaak is daarmee onherroepelijk. Daarbij komt dat artikel 69 Rv geen wettelijke grondslag biedt om een procedure terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure na een reeds in dezelfde procedure op de voet van dat artikel gegeven verwijzingsbeslissing. Indien het de kantonrechter wel vrij zou staan om van haar beslissing van 11 juli 2019 terug te komen, ziet zij daarvoor overigens geen grond. Ook partijen hebben geen feiten en omstandigheden aangevoerd die de gevolgtrekking zouden kunnen wettigen dat de kantonrechter van deze verwijzingsbeslissing zou moeten terugkomen. De kantonrechter blijft derhalve bij haar eerdere beslissing en stelt partijen in de gelegenheid om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4112

Zaaknummer: 7877145 RL EXPL 19-15052

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: M.A.M. Lem en E.S. Stal

Wetsartikelen: 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Artikel 69 Rv. Wijze waarop processen worden ingeleid (dagvaarding of verzoekschrift), staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Procedure op grond van artikel 7:686 BW dient te worden ingeleid met een dagvaarding.

Feiten

Bij beschikking van 11 juni 2019 heeft de kantonrechter deze zaak in de stand waarin deze zich toen bevond op de voet van artikel 69 Rv verwezen naar de dagvaardingsprocedure en partijen in de gelegenheid gesteld om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor een dagvaardingsprocedure. Het gaat in deze zaak om een door de werknemer verzochte verklaring voor recht dat diens werkgever, NN Insurance Personeel B.V. (hierna: NN), toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. Zes andere werknemers hebben eenzelfde verzoek ingediend. De kantonrechter heeft geoordeeld dat artikel 7:686 BW geen afzonderlijke procedure voorschrijft die met een verzoekschrift zou moeten worden ingeleid. Dat er in het recente verleden in een tweetal vergelijkbare zaken (zie AR 2019-0020 en AR 2019-0021) anders is geoordeeld, leidt niet tot een ander oordeel, nu het uitspraken van een rechter van gelijke rang betreft, waaraan de kantonrechter zich niet gebonden acht. De zaak is derhalve verwezen naar de dagvaardingsprocedure. Werknemer heeft tegen deze verwijzingsbeslissing hoger beroep ingesteld. In het proces-verbaal van de mondelinge behandeling bij het hof is – kort gezegd – opgenomen dat partijen een brief zullen schrijven aan de kantonrechter met het verzoek, zoals in hoger beroep is afgesproken tussen partijen, om de behandeling van de zeven zaken op grond van artikel 69 Rv weer terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure. Werknemers hebben hun beroep vervolgens ingetrokken.

Oordeel

De kantonrechter kan aan het eenparig verzoek van partijen geen gevolg geven en acht daartoe het volgende redengevend. De wijze waarop processen worden ingeleid, ofwel met een dagvaarding ofwel met een verzoekschrift, staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Juist daarom dient de rechter op de voet van artikel 69 Rv ambtshalve de procedure op het goede spoor te zetten wanneer de verkeerde procesinleiding is gekozen. Dat volgt, onder meer, uit het woord ‘beveelt’ in de eerste zin van het eerste lid van artikel 69 Rv (oud) en uit artikel 69 Rv zoals dat met ingang van 1 januari 2020 geldt uit de woorden ‘deelt mee’. De beschikking van 11 juni 2019 is een eindbeslissing, waartegen op grond van artikel 69 lid 5 Rv

geen hoger beroep openstaat, behoudens op grond van de zogenoemde doorbrekingsjurisprudentie. Het is de kantonrechter niet bekend op welke gronden werknemer hoger beroep heeft ingesteld en dat is ook niet meer van belang, want dat hoger beroep is ingetrokken. Een tweede hoger beroep tegen de beschikking van 11 juni 2019 zal niet-ontvankelijk zijn, omdat volgens vaste jurisprudentie maar één keer hoger beroep kan worden ingesteld tegen een beslissing. De verwijzingsbeschikking van 11 juni 2019 in deze zaak is daarmee onherroepelijk. Daarbij komt dat artikel 69 Rv geen wettelijke grondslag biedt om een procedure terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure na een reeds in dezelfde procedure op de voet van dat artikel gegeven verwijzingsbeslissing. Indien het de kantonrechter wel vrij zou staan om van haar beslissing van 11 juli 2019 terug te komen, ziet zij daarvoor overigens geen grond. Ook partijen hebben geen feiten en omstandigheden aangevoerd die de gevolgtrekking zouden kunnen wettigen dat de kantonrechter van deze verwijzingsbeslissing zou moeten terugkomen. De kantonrechter blijft derhalve bij haar eerdere beslissing en stelt partijen in de gelegenheid om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4116

Zaaknummer: 7877219 RL EXPL 19-15055

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: M.A.M. Lem en E.S. Stal

Wetsartikelen: 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Artikel 69 Rv. Wijze waarop processen worden ingeleid (dagvaarding of verzoekschrift), staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Procedure op grond van artikel 7:686 BW dient te worden ingeleid met een dagvaarding.

Feiten

Bij beschikking van 11 juni 2019 heeft de kantonrechter deze zaak in de stand waarin deze zich toen bevond op de voet van artikel 69 Rv verwezen naar de dagvaardingsprocedure en partijen in de gelegenheid gesteld om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor een dagvaardingsprocedure. Het gaat in deze zaak om een door de werknemer verzochte verklaring voor recht dat diens werkgever, NN Insurance Personeel B.V. (hierna: NN), toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. Zes andere werknemers hebben eenzelfde verzoek ingediend. De kantonrechter heeft geoordeeld dat artikel 7:686 BW geen afzonderlijke procedure voorschrijft die met een verzoekschrift zou moeten worden ingeleid. Dat er in het recente verleden in een tweetal vergelijkbare zaken (zie AR 2019-0020 en AR 2019-0021) anders is geoordeeld, leidt niet tot een ander oordeel, nu het uitspraken van een rechter van gelijke rang betreft, waaraan de kantonrechter zich niet gebonden acht. De zaak is derhalve verwezen naar de dagvaardingsprocedure. Werknemer heeft tegen deze verwijzingsbeslissing hoger beroep ingesteld. In het proces-verbaal van de mondelinge behandeling bij het hof is – kort gezegd – opgenomen dat partijen een brief zullen schrijven aan de kantonrechter met het verzoek, zoals in hoger beroep is afgesproken tussen partijen, om de behandeling van de zeven zaken op grond van artikel 69 Rv weer terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure. Werknemers hebben hun beroep vervolgens ingetrokken.

Oordeel

De kantonrechter kan aan het eenparig verzoek van partijen geen gevolg geven en acht daartoe het volgende redengevend. De wijze waarop processen worden ingeleid, ofwel met een dagvaarding ofwel met een verzoekschrift, staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Juist daarom dient de rechter op de voet van artikel 69 Rv ambtshalve de procedure op het goede spoor te zetten wanneer de verkeerde procesinleiding is gekozen. Dat volgt, onder meer, uit het woord ‘beveelt’ in de eerste zin van het eerste lid van artikel 69 Rv (oud) en uit artikel 69 Rv zoals dat met ingang van 1 januari 2020 geldt uit de woorden ‘deelt mee’. De beschikking van 11 juni 2019 is een eindbeslissing, waartegen op grond van artikel 69 lid 5 Rv

geen hoger beroep openstaat, behoudens op grond van de zogenoemde doorbrekingsjurisprudentie. Het is de kantonrechter niet bekend op welke gronden werknemer hoger beroep heeft ingesteld en dat is ook niet meer van belang, want dat hoger beroep is ingetrokken. Een tweede hoger beroep tegen de beschikking van 11 juni 2019 zal niet-ontvankelijk zijn, omdat volgens vaste jurisprudentie maar één keer hoger beroep kan worden ingesteld tegen een beslissing. De verwijzingsbeschikking van 11 juni 2019 in deze zaak is daarmee onherroepelijk. Daarbij komt dat artikel 69 Rv geen wettelijke grondslag biedt om een procedure terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure na een reeds in dezelfde procedure op de voet van dat artikel gegeven verwijzingsbeslissing. Indien het de kantonrechter wel vrij zou staan om van haar beslissing van 11 juli 2019 terug te komen, ziet zij daarvoor overigens geen grond. Ook partijen hebben geen feiten en omstandigheden aangevoerd die de gevolgtrekking zouden kunnen wettigen dat de kantonrechter van deze verwijzingsbeslissing zou moeten terugkomen. De kantonrechter blijft derhalve bij haar eerdere beslissing en stelt partijen in de gelegenheid om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4111

Zaaknummer: 7877126 RL EXPL 19-15051

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: M.A.M. Lem en E.S. Stal

Wetsartikelen: 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Artikel 69 Rv. Wijze waarop processen worden ingeleid (dagvaarding of verzoekschrift), staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Procedure op grond van artikel 7:686 BW dient te worden ingeleid met een dagvaarding.

Feiten

Bij beschikking van 11 juni 2019 heeft de kantonrechter deze zaak in de stand waarin deze zich toen bevond op de voet van artikel 69 Rv verwezen naar de dagvaardingsprocedure en partijen in de gelegenheid gesteld om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor een dagvaardingsprocedure. Het gaat in deze zaak om een door de werknemer verzochte verklaring voor recht dat diens werkgever, NN Insurance Personeel B.V. (hierna: NN), toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. Zes andere werknemers hebben eenzelfde verzoek ingediend. De kantonrechter heeft geoordeeld dat artikel 7:686 BW geen afzonderlijke procedure voorschrijft die met een verzoekschrift zou moeten worden ingeleid. Dat er in het recente verleden in een tweetal vergelijkbare zaken (zie AR 2019-0020 en AR 2019-0021) anders is geoordeeld, leidt niet tot een ander oordeel, nu het uitspraken van een rechter van gelijke rang betreft, waaraan de kantonrechter zich niet gebonden acht. De zaak is derhalve verwezen naar de dagvaardingsprocedure. Werknemer heeft tegen deze verwijzingsbeslissing hoger beroep ingesteld. In het proces-verbaal van de mondelinge behandeling bij het hof is – kort gezegd – opgenomen dat partijen een brief zullen schrijven aan de kantonrechter met het verzoek, zoals in hoger beroep is afgesproken tussen partijen, om de behandeling van de zeven zaken op grond van artikel 69 Rv weer terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure. Werknemers hebben hun beroep vervolgens ingetrokken.

Oordeel

De kantonrechter kan aan het eenparig verzoek van partijen geen gevolg geven en acht daartoe het volgende redengevend. De wijze waarop processen worden ingeleid, ofwel met een dagvaarding ofwel met een verzoekschrift, staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Juist daarom dient de rechter op de voet van artikel 69 Rv ambtshalve de procedure op het goede spoor te zetten wanneer de verkeerde procesinleiding is gekozen. Dat volgt, onder meer, uit het woord ‘beveelt’ in de eerste zin van het eerste lid van artikel 69 Rv (oud) en uit artikel 69 Rv zoals dat met ingang van 1 januari 2020 geldt uit de woorden ‘deelt mee’. De beschikking van 11 juni 2019 is een eindbeslissing, waartegen op grond van artikel 69 lid 5 Rv

geen hoger beroep openstaat, behoudens op grond van de zogenoemde doorbrekingsjurisprudentie. Het is de kantonrechter niet bekend op welke gronden werknemer hoger beroep heeft ingesteld en dat is ook niet meer van belang, want dat hoger beroep is ingetrokken. Een tweede hoger beroep tegen de beschikking van 11 juni 2019 zal niet-ontvankelijk zijn, omdat volgens vaste jurisprudentie maar één keer hoger beroep kan worden ingesteld tegen een beslissing. De verwijzingsbeschikking van 11 juni 2019 in deze zaak is daarmee onherroepelijk. Daarbij komt dat artikel 69 Rv geen wettelijke grondslag biedt om een procedure terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure na een reeds in dezelfde procedure op de voet van dat artikel gegeven verwijzingsbeslissing. Indien het de kantonrechter wel vrij zou staan om van haar beslissing van 11 juli 2019 terug te komen, ziet zij daarvoor overigens geen grond. Ook partijen hebben geen feiten en omstandigheden aangevoerd die de gevolgtrekking zouden kunnen wettigen dat de kantonrechter van deze verwijzingsbeslissing zou moeten terugkomen. De kantonrechter blijft derhalve bij haar eerdere beslissing en stelt partijen in de gelegenheid om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4115

Zaaknummer: 7877059 RL EXPL 19-15049

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: M.A.M. Lem en E.S. Stal

Wetsartikelen: 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Artikel 69 Rv. Wijze waarop processen worden ingeleid (dagvaarding of verzoekschrift), staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Procedure op grond van artikel 7:686 BW dient te worden ingeleid met een dagvaarding.

Feiten

Bij beschikking van 11 juni 2019 heeft de kantonrechter deze zaak in de stand waarin deze zich toen bevond op de voet van artikel 69 Rv verwezen naar de dagvaardingsprocedure en partijen in de gelegenheid gesteld om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor een dagvaardingsprocedure. Het gaat in deze zaak om een door de werknemer verzochte verklaring voor recht dat diens werkgever, NN Insurance Personeel B.V. (hierna: NN), toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. Zes andere werknemers hebben eenzelfde verzoek ingediend. De kantonrechter heeft geoordeeld dat artikel 7:686 BW geen afzonderlijke procedure voorschrijft die met een verzoekschrift zou moeten worden ingeleid. Dat er in het recente verleden in een tweetal vergelijkbare zaken (zie AR 2019-0020 en AR 2019-0021) anders is geoordeeld, leidt niet tot een ander oordeel, nu het uitspraken van een rechter van gelijke rang betreft, waaraan de kantonrechter zich niet gebonden acht. De zaak is derhalve verwezen naar de dagvaardingsprocedure. Werknemer heeft tegen deze verwijzingsbeslissing hoger beroep ingesteld. In het proces-verbaal van de mondelinge behandeling bij het hof is – kort gezegd – opgenomen dat partijen een brief zullen schrijven aan de kantonrechter met het verzoek, zoals in hoger beroep is afgesproken tussen partijen, om de behandeling van de zeven zaken op grond van artikel 69 Rv weer terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure. Werknemers hebben hun beroep vervolgens ingetrokken.

Oordeel

De kantonrechter kan aan het eenparig verzoek van partijen geen gevolg geven en acht daartoe het volgende redengevend. De wijze waarop processen worden ingeleid, ofwel met een dagvaarding ofwel met een verzoekschrift, staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Juist daarom dient de rechter op de voet van artikel 69 Rv ambtshalve de procedure op het goede spoor te zetten wanneer de verkeerde procesinleiding is gekozen. Dat volgt, onder meer, uit het woord ‘beveelt’ in de eerste zin van het eerste lid van artikel 69 Rv (oud) en uit artikel 69 Rv zoals dat met ingang van 1 januari 2020 geldt uit de woorden ‘deelt mee’. De beschikking van 11 juni 2019 is een eindbeslissing, waartegen op grond van artikel 69 lid 5 Rv

geen hoger beroep openstaat, behoudens op grond van de zogenoemde doorbrekingsjurisprudentie. Het is de kantonrechter niet bekend op welke gronden werknemer hoger beroep heeft ingesteld en dat is ook niet meer van belang, want dat hoger beroep is ingetrokken. Een tweede hoger beroep tegen de beschikking van 11 juni 2019 zal niet-ontvankelijk zijn, omdat volgens vaste jurisprudentie maar één keer hoger beroep kan worden ingesteld tegen een beslissing. De verwijzingsbeschikking van 11 juni 2019 in deze zaak is daarmee onherroepelijk. Daarbij komt dat artikel 69 Rv geen wettelijke grondslag biedt om een procedure terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure na een reeds in dezelfde procedure op de voet van dat artikel gegeven verwijzingsbeslissing. Indien het de kantonrechter wel vrij zou staan om van haar beslissing van 11 juli 2019 terug te komen, ziet zij daarvoor overigens geen grond. Ook partijen hebben geen feiten en omstandigheden aangevoerd die de gevolgtrekking zouden kunnen wettigen dat de kantonrechter van deze verwijzingsbeslissing zou moeten terugkomen. De kantonrechter blijft derhalve bij haar eerdere beslissing en stelt partijen in de gelegenheid om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4113

Zaaknummer: 7877168 RL EXPL 19-15053

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: M.A.M. Lem en E.S. Stal

Wetsartikelen: 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Artikel 69 Rv. Wijze waarop processen worden ingeleid (dagvaarding of verzoekschrift), staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Procedure op grond van artikel 7:686 BW dient te worden ingeleid met een dagvaarding.

Feiten

Bij beschikking van 11 juni 2019 heeft de kantonrechter deze zaak in de stand waarin deze zich toen bevond op de voet van artikel 69 Rv verwezen naar de dagvaardingsprocedure en partijen in de gelegenheid gesteld om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor een dagvaardingsprocedure. Het gaat in deze zaak om een door de werknemer verzochte verklaring voor recht dat diens werkgever, NN Insurance Personeel B.V. (hierna: NN), toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. Zes andere werknemers hebben eenzelfde verzoek ingediend. De kantonrechter heeft geoordeeld dat artikel 7:686 BW geen afzonderlijke procedure voorschrijft die met een verzoekschrift zou moeten worden ingeleid. Dat er in het recente verleden in een tweetal vergelijkbare zaken (zie AR 2019-0020 en AR 2019-0021) anders is geoordeeld, leidt niet tot een ander oordeel, nu het uitspraken van een rechter van gelijke rang betreft, waaraan de kantonrechter zich niet gebonden acht. De zaak is derhalve verwezen naar de dagvaardingsprocedure. Werknemer heeft tegen deze verwijzingsbeslissing hoger beroep ingesteld. In het proces-verbaal van de mondelinge behandeling bij het hof is – kort gezegd – opgenomen dat partijen een brief zullen schrijven aan de kantonrechter met het verzoek, zoals in hoger beroep is afgesproken tussen partijen, om de behandeling van de zeven zaken op grond van artikel 69 Rv weer terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure. Werknemers hebben hun beroep vervolgens ingetrokken.

Oordeel

De kantonrechter kan aan het eenparig verzoek van partijen geen gevolg geven en acht daartoe het volgende redengevend. De wijze waarop processen worden ingeleid, ofwel met een dagvaarding ofwel met een verzoekschrift, staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Juist daarom dient de rechter op de voet van artikel 69 Rv ambtshalve de procedure op het goede spoor te zetten wanneer de verkeerde procesinleiding is gekozen. Dat volgt, onder meer, uit het woord ‘beveelt’ in de eerste zin van het eerste lid van artikel 69 Rv (oud) en uit artikel 69 Rv zoals dat met ingang van 1 januari 2020 geldt uit de woorden ‘deelt mee’. De beschikking van 11 juni 2019 is een eindbeslissing, waartegen op grond van artikel 69 lid 5 Rv

geen hoger beroep openstaat, behoudens op grond van de zogenoemde doorbrekingsjurisprudentie. Het is de kantonrechter niet bekend op welke gronden werknemer hoger beroep heeft ingesteld en dat is ook niet meer van belang, want dat hoger beroep is ingetrokken. Een tweede hoger beroep tegen de beschikking van 11 juni 2019 zal niet-ontvankelijk zijn, omdat volgens vaste jurisprudentie maar één keer hoger beroep kan worden ingesteld tegen een beslissing. De verwijzingsbeschikking van 11 juni 2019 in deze zaak is daarmee onherroepelijk. Daarbij komt dat artikel 69 Rv geen wettelijke grondslag biedt om een procedure terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure na een reeds in dezelfde procedure op de voet van dat artikel gegeven verwijzingsbeslissing. Indien het de kantonrechter wel vrij zou staan om van haar beslissing van 11 juli 2019 terug te komen, ziet zij daarvoor overigens geen grond. Ook partijen hebben geen feiten en omstandigheden aangevoerd die de gevolgtrekking zouden kunnen wettigen dat de kantonrechter van deze verwijzingsbeslissing zou moeten terugkomen. De kantonrechter blijft derhalve bij haar eerdere beslissing en stelt partijen in de gelegenheid om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4114

Zaaknummer: 7877109 RL EXPL 19-15050

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: M.A.M. Lem en E.S. Stal

Wetsartikelen: 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Artikel 69 Rv. Wijze waarop processen worden ingeleid (dagvaarding of verzoekschrift), staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Procedure op grond van artikel 7:686 BW dient te worden ingeleid met een dagvaarding.

Feiten

Bij beschikking van 11 juni 2019 heeft de kantonrechter deze zaak in de stand waarin deze zich toen bevond op de voet van artikel 69 Rv verwezen naar de dagvaardingsprocedure en partijen in de gelegenheid gesteld om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor een dagvaardingsprocedure. Het gaat in deze zaak om een door de werknemer verzochte verklaring voor recht dat diens werkgever, NN Insurance Personeel B.V. (hierna: NN), toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. Zes andere werknemers hebben eenzelfde verzoek ingediend. De kantonrechter heeft geoordeeld dat artikel 7:686 BW geen afzonderlijke procedure voorschrijft die met een verzoekschrift zou moeten worden ingeleid. Dat er in het recente verleden in een tweetal vergelijkbare zaken (zie AR 2019-0020 en AR 2019-0021) anders is geoordeeld, leidt niet tot een ander oordeel, nu het uitspraken van een rechter van gelijke rang betreft, waaraan de kantonrechter zich niet gebonden acht. De zaak is derhalve verwezen naar de dagvaardingsprocedure. Werknemer heeft tegen deze verwijzingsbeslissing hoger beroep ingesteld. In het proces-verbaal van de mondelinge behandeling bij het hof is – kort gezegd – opgenomen dat partijen een brief zullen schrijven aan de kantonrechter met het verzoek, zoals in hoger beroep is afgesproken tussen partijen, om de behandeling van de zeven zaken op grond van artikel 69 Rv weer terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure. Werknemers hebben hun beroep vervolgens ingetrokken.

Oordeel

De kantonrechter kan aan het eenparig verzoek van partijen geen gevolg geven en acht daartoe het volgende redengevend. De wijze waarop processen worden ingeleid, ofwel met een dagvaarding ofwel met een verzoekschrift, staat niet ter vrije beoordeling van partijen. Juist daarom dient de rechter op de voet van artikel 69 Rv ambtshalve de procedure op het goede spoor te zetten wanneer de verkeerde procesinleiding is gekozen. Dat volgt, onder meer, uit het woord ‘beveelt’ in de eerste zin van het eerste lid van artikel 69 Rv (oud) en uit artikel 69 Rv zoals dat met ingang van 1 januari 2020 geldt uit de woorden ‘deelt mee’. De beschikking van 11 juni 2019 is een eindbeslissing, waartegen op grond van artikel 69 lid 5 Rv

geen hoger beroep openstaat, behoudens op grond van de zogenoemde doorbrekingsjurisprudentie. Het is de kantonrechter niet bekend op welke gronden werknemer hoger beroep heeft ingesteld en dat is ook niet meer van belang, want dat hoger beroep is ingetrokken. Een tweede hoger beroep tegen de beschikking van 11 juni 2019 zal niet-ontvankelijk zijn, omdat volgens vaste jurisprudentie maar één keer hoger beroep kan worden ingesteld tegen een beslissing. De verwijzingsbeschikking van 11 juni 2019 in deze zaak is daarmee onherroepelijk. Daarbij komt dat artikel 69 Rv geen wettelijke grondslag biedt om een procedure terug te verwijzen naar de verzoekschriftprocedure na een reeds in dezelfde procedure op de voet van dat artikel gegeven verwijzingsbeslissing. Indien het de kantonrechter wel vrij zou staan om van haar beslissing van 11 juli 2019 terug te komen, ziet zij daarvoor overigens geen grond. Ook partijen hebben geen feiten en omstandigheden aangevoerd die de gevolgtrekking zouden kunnen wettigen dat de kantonrechter van deze verwijzingsbeslissing zou moeten terugkomen. De kantonrechter blijft derhalve bij haar eerdere beslissing en stelt partijen in de gelegenheid om hun stellingen aan te passen aan de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4110

Zaaknummer: 7877188 RL EXPL 19-15054

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: M.A.M. Lem en E.S. Stal

Wetsartikelen: 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling van twee kamermeisjes wordt afgewezen, omdat onvoldoende aannemelijk is geworden dat het ontslag op staande voet wegens diefstal van een fiets van een werknemster van het onder het hotel gelegen AH-filiaal zal worden vernietigd.

Feiten

Werknemsters zijn op 4 november 2019 voor de duur van een jaar in dienst getreden van Palace Hotel Operational B.V. (hierna: Palace Hotel) als ‘room attendant’. In het gebouw waarin het Palace Hotel is gelegen, is op de begane grond een filiaal van Albert Heijn (hierna: AH) gevestigd. Een werknemster van AH heeft verklaard dat zij op 12 februari 2020 in de ochtend op haar werk aankwam en in de haast haar fiets niet op slot had gezet. Aan het einde van de werkdag ontdekte zij dat haar fiets was gestolen en zij heeft dat gemeld bij de filiaalmanager van AH die haar vertelde dat op de camerabeelden te zien is dat de fiets door twee medewerkers van het Palace Hotel is gestolen. Op 14 februari 2020 heeft de filiaalmanager van AH bij de general manager van het Palace Hotel melding gemaakt van de diefstal onder toezending van de camerabeelden en een verklaring. Op 14 februari 2020 heeft op verzoek van het Palace Hotel een gesprek plaatsgevonden met werknemster X. Werknemster X heeft – kort gezegd – verklaard ontslag te willen nemen, omdat zij de fiets heeft meegenomen. Werknemster X heeft de opgestelde opzeggingsbrief diezelfde dag ondertekend. Op 16 en 17 februari 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemster Y, de zus van werknemster X, waarbij deze heeft verklaard dat zij en haar zus de fiets naar het fietsdepot hadden willen brengen. Diezelfde dag heeft het Palace Hotel werknemsters op staande voet ontslagen. Op 13 april 2020 hebben werknemsters bij de kantonrechter te Amsterdam ieder een verzoek tot vernietiging van de arbeidsovereenkomst ingediend. Werknemsters vorderen in kort geding dat het Palace Hotel veroordeeld zal worden tot wedertewerkstelling en doorbetaling van het loon.

Oordeel

Dat hier sprake is van diefstal is voorshands voldoende aannemelijk geworden. Werknemsters hebben niet betwist dat zij de personen zijn die te zien zijn op de door het Palace Hotel ingebrachte en door de beveiligingscamera van AH gemaakte beelden. De stelling dat zij de fiets alleen hadden verplaatst om later naar ‘gevonden voorwerpen’ te brengen, wordt als niet aannemelijk van de hand gewezen. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat werknemsters geen geloofwaardige ontlastende verklaring hebben gegeven voor hetgeen

op voormelde beelden is waar te nemen, zodat het ervoor moet worden gehouden dat zij met opzet hebben gehandeld en zichzelf ten koste van een ander (in dit geval een medewerkster van het naastgelegen bedrijf) hebben verrijkt. Dit enkele gegeven vormt, gelet op het vertrouwen dat het Palace Hotel moet kunnen stellen in haar medewerkers (zeker kamermeisjes) een zodanig ernstige gedraging dat voorshands moet worden aangenomen dat er sprake is van een dringende reden op grond waarvan van het Palace Hotel niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werkneemsters te laten voortduren. De gestelde onberispelijke staat van dienst poetst de diefstal niet weg. Bij dit alles laat de kantonrechter zwaar wegen dat werkneemsters onder werktijd duidelijk zichtbaar in bedrijfskleding om de hoek van het hotel de diefstal hebben gepleegd. Dat schaadt het imago van een hotel en raakt de relatie met de ook in het pand gevestigde AH. Daar wegen de gestelde persoonlijke omstandigheden van werkneemsters niet tegen op. Terecht heeft het Palace Hotel betoogd dat werkneemsters met hun handelwijze een risico hebben genomen met alle gevolgen van dien. Aldus komt de kantonrechter tot de conclusie dat niet voldoende aannemelijk is dat het ontslag op staande voet in de bodemprocedure zal worden vernietigd om daarop door middel van een voorziening als gevorderde vooruit te lopen, zodat de vordering zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:2487

Zaaknummer: 8368873 \ KK EXPL 20-178

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: B.E.J.M. Tomlow en D.J.A. Vesters

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is gerechtigd om verworven recht van werknemer om afgedankte apparatuur te repareren en voor eigen gewin te verkopen te beëindigen. Werknemer heeft wel recht op financiële compensatie.

Feiten

Werknemer is op 14 oktober 1997 als chauffeur/bezorger in dienst getreden van werkgever. Thans is werknemer bij werkgever werkzaam in de functie van technicus/bezorger op basis van een 38-urige werkweek. Het dienstverband wordt beheerst door de cao voor de elektrotechnische detailhandel. In de cao is onder meer geregeld dat de werknemer geen werk of online activiteiten voor eigen rekening mag ontwikkelen die in strijd zijn met het belang van de werkgever. Werkgever exploiteert een Expertwinkel in Gouda. Op 28 mei 2019 heeft een personeelsbijeenkomst plaatsgevonden waarbij onder meer is gezegd dat er geen goederen (ook geen oude apparaten) van werkgever mee naar huis worden genomen. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij in 20 jaar een verworven recht heeft opgebouwd en dat hij dit wel mag. Op 31 mei 2019 hebben partijen afgesproken dat werknemer geen afgedankte apparaten meer zal meenemen in afwachting van de uitspraak in de onderhavige procedure. Partijen twisten over de vraag of werknemer gerechtigd is om retourgoederen van werkgever mee te nemen.

Oordeel

Verworven recht

Vooropgesteld moet worden dat blijkt dat werknemer bij de rechtsvoorgangster van werkgever niet alleen bevoegd was om afgedankte apparaten zelf mee te nemen, maar dat X als eigenaar van bedrijf X, daarvan ook nadrukkelijk op de hoogte was en daartegen nooit bij werknemer bezwaar heeft gemaakt. De kantonrechter constateert allereerst dat ten aanzien van de inhoud van de gedragslijn geen discussie bestaat. Het gaat immers om de bevoegdheid van werknemer om afgedankte apparatuur zelf mee te nemen om daaraan te kunnen sleutelen en die apparaten weer te herstellen om ze vervolgens ten eigen bate te kunnen verkopen. Verder is van belang dat werknemer praktisch gedurende de gehele periode van het dienstverband afgedankte apparatuur ten eigen bate heeft meegenomen. Ten aanzien van het vierde gezichtspunt is van belang dat X tegen de handelwijze van werknemer nooit bezwaar heeft gemaakt en dat hij die handelwijze niet alleen oogluikend, maar ook uitdrukkelijk heeft toegestaan, met name nu X zelf heeft verklaard dat hij samen met werknemer een transactie heeft gedaan. Ook is van belang dat in ieder geval aannemelijk is dat werknemer een zeker

inkomen heeft gegenereerd. Anderzijds was er aan de kant van X nauwelijks schade en had X misschien ook wel voordeel bij het op deze wijze afvoeren van afgedankte apparatuur, zodat het bedrijf zelf geen kosten hoefde te maken om de apparatuur af te voeren in een tijd dat er nog geen strikte regels golden op het gebied van recycling. Op grond van vorenstaande overwegingen concludeert de kantonrechter dat in casu wel degelijk sprake is van een verworven recht. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake is van een overname van de onderneming door werkgever zodat ingevolge artikel 7:663 BW werkgever die aanvullende arbeidsvoorwaarde van werknemer in beginsel gestand dient te doen.

Is werkgever gerechtigd tot intrekking van de aanvullende arbeidsvoorwaarde?

Vervolgens dient beoordeeld te worden of werkgever gerechtigd is de arbeidsvoorwaarde in te trekken en zo ja of er aanleiding bestaat voor het toepassen van een overgangsregeling dan wel dat werkgever werknemer financieel dient te compenseren. Er is sprake van een collectieve wijziging van arbeidsvoorwaarden. Beslissend is de vraag of sprake is van een zodanige wijziging van de omstandigheden dat het verlangen van werknemer om de handel in de retourgoederen van de klanten van werkgever voort te zetten naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De kantonrechter beantwoordt die vraag bevestigend en daartoe is het volgende van belang. Allereerst is van belang dat inmiddels veel strengere wettelijke eisen gelden ten aanzien van de recycling van retourgoederen. Het continueren van de door werknemer gewenste handelwijze zou niet alleen betekenen dat werkgever handelt in strijd met de verplichtingen voortvloeiend uit de strikte milieuwetgeving, maar bovendien heeft een en ander ook financiële gevolgen voor werkgever aangezien hij dan vergoeding voor de ingeleverde apparaten misloopt. Voorts heeft werkgever terecht aangevoerd dat de handelwijze van werknemer strijdig is met zijn bedrijfsbelang. Voorts is van belang dat uit de verklaringen van X blijkt dat het nimmer de bedoeling is geweest van de rechtsvoorgangster van werkgever dat de handel in de retourgoederen zo'n grote vlucht zou nemen als werknemer het thans doet voorkomen. Juist gezien die door werknemer gestelde grote schaal en de concurrentieoverwegingen is continuering van de handelwijze van werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Is een overgangsmaatregel of financiële compensatieregeling op zijn plaats?

Juist gezien de extra inkomsten en de periode dat werknemer de aanvullende arbeidsvoorwaarde genoten heeft, acht de kantonrechter het passend dat van de zijde van werkgever een overgangsmaatregel getroffen wordt en wel in die zin dat werknemer alsnog de beschikking krijgt over de apparaten die opgeslagen zijn in afwachting van de uitkomsten van de onderhavige procedure en werkgever werknemer tevens in financiële zin compenseert in die zin dat hij aan hem een vergoeding betaalt overeenkomend met het netto-equivalent van één brutomaandsalaris, inclusief vakantietoeslag, derhalve afgerond een bedrag van € 2.750 bruto. Voor verdergaande financiële compensatie zoals door werknemer bepleit, bestaat naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:3996

Zaaknummer: 8000649

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: B.K. van de Ven-Meier en J. Wagenmakers

Wetsartikelen: 7:663 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Ongelijkheid in beloning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar, omdat werkneemster en collega's die in 2010 de nieuwe arbeidsvoorwaarden wél hebben geaccepteerd gelijke arbeid verrichten, maar niet onder gelijke omstandigheden.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2002 in dienst getreden bij Vodafone Libertel B.V. (hierna: Vodafone) in de functie van Customer Management Agent (CM Agent), welke functie in salarisschaal VF3 van de functiefamilie 'medewerkers algemeen' viel. In 2010 is voor de afdeling Customer Management een wijziging in de arbeidsvoorwaarden doorgevoerd. Onderdeel van het nieuwe pakket was een wijziging van de salarisschalen. De CM Agents werden ingedeeld in de functiefamilie Customer Contact (CC). CM Agents met een schaalindeling VF3 werden in het nieuwe systeem ingeschaald op niveau CC A. Werkneemster is niet akkoord gegaan met het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket. Voor haar bleef het oude pakket gelden. In 2014 werd voor alle medewerkers een nieuwe manier van functiewaardering toegekend: de Towers Watson (TW) methode. CM Agents die na 2010 nog waren ingedeeld in schaal VF3 (zoals werkneemster) werden ingedeeld in TW schaal C5. In juli 2015 is werkneemster als CM Agent gaan werken in een ander team en in verband met de functiewijziging werd haar schaal gewijzigd van C5 naar C7, welke schaal correspondeert met TW schaal CS8, die van toepassing is op collega's die in 2010 de nieuwe arbeidsvoorwaarden hebben geaccepteerd. In oktober 2018 hebben de CM Agents die onder de nieuwe arbeidsvoorwaarden werkzaam zijn en die gelijke werkzaamheden verrichten als werkneemster een salarisverhoging gekregen. Werkneemster heeft deze salarisverhoging niet ontvangen. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat Vodafone verplicht is om het vanaf oktober 2018 aan werkneemster betaalde salaris met € 1,35 per uur te verhogen en Vodafone te veroordelen tot betaling van het achterstallig salaris vanaf oktober 2018.

Oordeel

De stellingen van werkneemster dienen te worden beoordeeld aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap op de voet van artikel 7:611 BW, in welke bepaling de algemene eisen van redelijkheid en billijkheid, zoals neergelegd in artikel 6:2 en 6:248 BW voor het arbeidsrecht uitdrukking vinden. Werkneemster en de CM Agents die in 2010 de nieuwe arbeidsvoorwaarden hebben geaccepteerd verrichten gelijke arbeid, maar niet onder gelijke omstandigheden. Dat de ongelijke omstandigheden – werkneemster erkent in repliek dat hiervan sprake is – zijn veroorzaakt door Vodafone, die immers besloot tot de aanpassing van

de arbeidsvoorwaarden, maakt dit niet anders. Dat de CM Agents onder het nieuwe regime eenzelfde loon zouden genieten als werknemer – welke stelling zij niet heeft onderbouwd – maakt dit ook niet anders, nu in ieder geval het salarismaximum wel verschilt. Dat 90% van de CM Agents bovenschallig is en meer dan het schaalmaximum verdient – wederom een niet-onderbouwde stelling van werknemer – ook niet. In het akkoord over de salarisstijging van oktober 2018 is voor die collega's immers een apart scenario opgesteld: 'Als jouw huidige salaris boven het maximum van de nieuwe maxima van de salarisschalen ligt, krijg je logischerwijs geen verhoging.' Overigens, zelfs indien er in het voordeel van werknemer van uit wordt gegaan dat de omstandigheden gelijk zijn en er geen objectieve rechtvaardigingsgrond valt aan te wijzen, geldt dat de ongelijkheid niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werknemer geniet immers sinds 2010 van gunstigere arbeidsvoorwaarden dan de CM Agents die de salarisverhoging hebben ontvangen. Gelet op vorenstaande zullen de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:2953

Zaaknummer: 8101381 CV EXPL 19-6863

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: M.J. van Weersch en M.A. Noordhoek

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Passende arbeid van werknemer voor arbeidsomvang van 60% in het bagagedepot is niet de bedongen arbeid geworden. De vordering tot fulltime tewerkstelling ziet op de re-integratie en wordt afgewezen vanwege het ontbreken van een deskundigenoordeel.

Feiten

Werknemer is op 1 november 1994 bij (de rechtsvoorganger van) SDBV Facility Services B.V. (hierna: SDBV Facility Services) fulltime in dienst getreden als reguleur. Sinds 5 december 2011 is werknemer arbeidsongeschikt voor deze functie. Sinds 7 januari 2015 ontvangt hij een WIA-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van circa 40%. Werknemer is vanaf maart 2015 in het kader van de re-integratie werkzaamheden in aangepaste uren gaan verrichten op de loungepieren en in het bagagedepot. Op 1 mei 2017 is de ZW-uitkering geëindigd (na 104 weken). Werknemer heeft geen herbeoordeling WIA aangevraagd. Bij vonnis van 21 februari 2018 heeft de kantonrechter SDBV Facility Services onder meer veroordeeld om werknemer toe te laten tot zijn of passende werkzaamheden, rekening houdend met zijn bekende beperkingen en tot betaling van 60% van het geldende overeengekomen loon aan de werknemer. Naar aanleiding van dit vonnis heeft SDBV Facility Services werknemer per 23 maart 2018 voor 22,8 uur per week (een arbeidsomvang van 60%) tewerkgesteld in het bagagedepot. Op 10 oktober 2018 heeft het UWV een FML opgesteld waarin geen beperking is opgenomen ten aanzien van het aantal te werken uren per dag en per week. In het kader van een organisatiewijziging zijn de activiteiten in het bagagedepot ondergebracht bij SDBV Facility Services. Aan werknemer is daarom een (nieuwe) arbeidsovereenkomst met SDBV Facility Services aangeboden voor de functie van medewerker Bagage Service Center (hierna: BSC) in een arbeidsomvang van 22,8 uur per week. Werknemer heeft geweigerd deze arbeidsovereenkomst te tekenen omdat hij – kort samengevat – deze functie gezien zijn beperkingen niet kan uitvoeren. Bij brief van 2 mei 2019 heeft werknemer vanaf 1 juni 2019 aanspraak gemaakt op een fulltime tewerkstelling van 36,2 uur per week en betaling van bijbehorende loon. Op 13 mei 2019 heeft de bedrijfsarts in antwoord op de vraag van werknemer of sprake is van een urenbeperking, aangegeven dat hij in staat wordt geacht tot een fulltime baan indien rekening wordt gehouden met zijn langdurige beperkingen. Tussen partijen is in geschil of SDBV Facility Services gehouden is werknemer als medewerker BSC fulltime (36,2 uur) te werk te stellen met een bij die arbeidsomvang horend salaris.

Oordeel

Is de nieuwe arbeid de bedongen arbeid geworden?

De stelling van werknemer dat de functie van medewerker bagagedepot de nieuw bedongen arbeid is geworden volgt de kantonrechter niet. Ten eerste niet omdat partijen het weliswaar met elkaar eens zijn dat de huidige arbeid passend is, maar het niet eens zijn over de (contractuele) omvang daarvan. Ten tweede niet omdat partijen over het algemeen pas (willen) overgaan tot een wijziging van de bedongen arbeid, wanneer vaststaat dat de werknemer die arbeid in volle omvang (dus zowel qua taken als uren) kan verrichten. Of dit het geval is, moet proefondervindelijk blijken uit het re-integratietraject. Die situatie is voor wat betreft het werken in het bagagedepot voor 36 uur per week nooit bereikt. De kantonrechter verwerpt ook het (primaire) verweer van SDBV Facility Services dat op basis van de uitspraak Oskam/Kummeling de functie van medewerker bagagedepot voor 22,8 uur per week de nieuw bedongen arbeid is geworden. In de voorliggende situatie beroept niet werknemer, maar SDBV Facility Services zich erop dat (zij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat) de arbeid en omvang stilzwijgend zijn gewijzigd. De door SDBV Facility Services gestelde (stilzwijgende) aanpassing komt in feite neer op een substantiële en structurele verlaging van een belangrijke arbeidsvoorwaarde: de contractsomvang. Daarvoor geldt dat een werkgever er pas op mag vertrouwen dat een werknemer de wijziging heeft geaccepteerd, indien op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer mag worden aangenomen dat deze *welbewust* met die wijziging heeft ingestemd. De kantonrechter is van oordeel dat daarvan geen sprake is, nu werknemer expliciet heeft aangegeven dat hij niet met de wijziging akkoord is. Het voorgaande brengt met zich dat de oorspronkelijk bedongen arbeid niet is gewijzigd. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer voor deze functie (blijvend) ongeschikt is. Dat betekent dat werknemer nog steeds arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW en dat het werk dat hij thans verricht beschouwd moet worden als ‘passende arbeid’.

Deskundigenoordeel vereist?

Zoals SDBV Facility Services terecht heeft aangevoerd, komt de vordering van werknemer om uitbreiding van zijn tewerkstellingspercentage dan neer op een vordering tot nakoming van de re-integratieverplichtingen door SDBV Facility Services, die eruit bestaat dat werknemer in de gelegenheid wordt gesteld zijn werk in het bagagedepot uit te breiden tot 36 uur per week. Werknemer is van mening dat het overleggen van een deskundigenoordeel niet van hem kan worden gevergd omdat de bedrijfsarts en het UWV al hebben geoordeeld dat er geen urenbeperking geldt. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Juist nu tussen partijen discussie bestaat over de vraag of in het kader van de wettelijke re-integratieverplichtingen van SDBV Facility Services verlangd kan worden werknemer voor meer uren in te zetten, had het op de weg van werknemer gelegen een deskundigenoordeel van het UWV in te winnen. Anders dan werknemer heeft gesteld, kan een dergelijk oordeel niet worden afgeleid uit de FML van de bedrijfsarts en het UWV. Daarin is slechts opgenomen dat werknemer in staat wordt geacht fulltime te werken mits rekening wordt gehouden met zijn fysieke beperkingen. Dat zegt echter niets over de vraag of werknemer ook duurzaam geschikt is om zijn huidige werk voor 36 uur te verrichten en of van SDBV Facility Services – in het licht van haar verweer

dat de afdeling is ‘volgeroosterd’ – op grond van artikel 7:658a BW gevergd kan worden hem daarin toe te laten. Juist deze aspecten zullen door het UWV betrokken moeten worden in een deskundigenoordeel zoals bedoeld in artikel 7:658b BW.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2968

Zaaknummer: 7986540

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: A.M. Hilhorst en S. de Lange

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:658a BW en 7:658b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het zich toe-eigenen van een scooter van scooterbedrijf. Werknemer is gefixeerde schadevergoeding verschuldigd en op grond van artikel 7:661 BW gehouden tot vergoeding van schade.

Feiten

Werknemer is 10 juli 2017 bij Scooterspot B.V. (hierna: Scooterspot) in dienst getreden in de functie van baliemedewerker. Scooterspot exploiteert een scooterbedrijf. Op 24 april 2019 heeft werknemer aan opkoper een Whatsappbericht gestuurd inhoudend dat hij hem moest dekken ten aanzien van de koop van een scooter. Werknemer heeft eind september 2019 zijn arbeidsovereenkomst bij Scooterspot opgezegd tegen 1 november 2019 in verband met een andere baan. Werknemer is op 7 oktober 2019 op staande voet ontslagen wegens het zich toe-eigen van een scooter zonder toestemming. Scooterspot verzoekt de kantonrechter werknemer onder meer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Gefixeerde schadevergoeding

In AR 2020-0540 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde redenen een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677 BW opleveren en dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van werknemer die aan het ontslag ten grondslag liggen, aan hem zijn toe te rekenen. Daarmee is sprake van de in artikel 7:677 BW bedoelde schuld en kan Scooterspot dus aanspraak maken op gefixeerde schadevergoeding. Tijdens de zitting is gebleken dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst met Scooterspot al vóór het verleende ontslag op staande voet (eind september 2019) had opgezegd tegen 31 oktober 2019. De kantonrechter stelt de gefixeerde schadevergoeding daarom vast op een bedrag gelijk aan het loon inclusief vakantietoeslag over de periode van 8 oktober tot en met 31 oktober 2019, te weten € 2.223,44. De ratio van de gefixeerde schadevergoeding is gelegen in het feit dat de werkgever met een eerder einde wordt geconfronteerd dan waarmee hij rekening mocht houden. Aangezien Scooterspot er, door de ontslagname van werknemer, van uit kon gaan dat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2019 sowieso zou eindigen, komt aan Scooterspot geen hogere schadevergoeding toe dan een vergoeding gelijk aan het loon tot en met 31 oktober 2019.

Vergoeding werkelijke schade

De kantonrechter gaat er ten aanzien van schadepost 1 op basis van de verklaringen van opkoper en van de administrateur van uit dat werknemer opzettelijk, althans bewust geld in eigen zak heeft gestoken door aan opkoper een hogere koopprijs te vragen dan dat hij in het systeem heeft gefactureerd. Het verweer van werknemer dat aan de verklaring van opkoper geen waarde moet worden gehecht omdat hij het verhaal verdraait, wordt gepasseerd. De kantonrechter ziet niet in welk belang opkoper erbij zou hebben een leugenachtige verklaring af te leggen en werknemer heeft dit ook niet duidelijk kunnen maken. Nu werknemer de scooters heeft verkocht uit hoofde van zijn functie bij Scooterspot is ook voldaan aan het vereiste uit artikel 7:661 BW dat de schade is ontstaan 'bij de uitvoering van de overeenkomst' en zal het gevorderde bedrag van € 200 derhalve worden toegewezen. Deze overige schade bestaat er volgens Scooterspot uit dat werknemer scooters voor € 180 respectievelijk € 275 aan zichzelf heeft verkocht, terwijl ze in werkelijkheid minstens € 600 à € 700 respectievelijk € 1000 hadden kunnen opbrengen. Het had op de weg van werknemer gelegen om aan te tonen dat hem wel toestemming was verleend, maar dat is niet gebeurd. Zijn enkele niet nader onderbouwde stelling dat bestuurder wel akkoord was, is in elk geval onvoldoende, en is bovendien ongeloofwaardig in het licht van zijn Whatsappberichten van 24 april 2019 aan opkoper. De kantonrechter acht op basis van het bovenstaande ook voldoende vaststaan dat er bij werknemer sprake is geweest van opzet, althans bewuste roekeloosheid in de zin van artikel 7:661 BW. Nu werknemer de scooters heeft kunnen aanschaffen vanwege zijn dienstverband en functie bij Scooterspot, is tevens voldaan aan het vereiste uit artikel 7:661 BW dat de schade is ontstaan 'bij de uitvoering van de overeenkomst' en kan werknemer aansprakelijk worden gehouden voor de schade voortvloeiend uit zijn handelen. Het in totaal door werknemer aan Scooterspot te vergoeden bedrag voor werkelijk geleden schade komt neer op € 745.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2957

Zaaknummer: 8232170

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.J. de Coninck en S.W.J. Koenen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig. Werknemer heeft zich een scooter en gelden toegeëigend van scooterbedrijf.*Feiten*

Werknemer is op 10 juli 2017 bij Scooterspot B.V. (hierna: Scooterspot) in dienst getreden in de functie van baliemedewerker. Scooterspot exploiteert een scooterbedrijf. Op 24 april 2019 heeft werknemer aan opkoper een Whatsappbericht gestuurd inhoudend dat hij hem moest dekken ten aanzien van de koop van een scooter. Werknemer heeft eind september 2019 zijn arbeidsovereenkomst bij Scooterspot opgezegd tegen 1 november 2019 in verband met een andere baan. Werknemer is op 7 oktober 2019 op staande voet ontslagen wegens het zich toe-eigen van een scooter zonder toestemming. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter gaat er ten aanzien van de scooter met kenteken X op basis van de verklaringen van de opkoper en de administrateur van uit dat werknemer geld in eigen zak heeft gestoken door aan opkoper een hogere koopprijs te vragen dan dat hij in het systeem heeft gefactureerd. Het verweer van werknemer dat aan de verklaring van opkoper geen waarde moet worden gehecht omdat hij het verhaal verdraait, wordt gepasseerd. De kantonrechter ziet niet in welk belang opkoper erbij zou hebben een leugenachtige verklaring af te leggen en werknemer heeft dit ook niet duidelijk kunnen maken. Alle omstandigheden in aanmerking nemende is de kantonrechter van oordeel dat Scooterspot het vereiste bewijs heeft geleverd voor de aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen. Werknemer heeft geen deugdelijke verklaring voor het gebeurde kunnen geven. Nu de ontslagredenen tevens kwalificeren als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW, is de conclusie dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven. Aangezien sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, zullen de verzoeken tot toekenning van gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding worden afgewezen. Ook het verzoek om Scooterspot te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt afgewezen. Hiervoor is geoordeeld dat sprake is van feiten en omstandigheden die een dringende reden opleveren voor ontslag op staande voet. Deze feiten en omstandigheden kwalificeren naar het oordeel van de kantonrechter tevens als ernstig verwijtbaar handelen door werknemer als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 BW. Dat betekent dat ook de transitievergoeding niet verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2956

Zaaknummer: 8232650

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S.W.J. Koenen en M.J. de Coninck

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Niet tijdige aanzegging van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van chauffeur. Niet onaanvaardbaar dat de mondelinge aanzegging buiten beschouwing blijft. Bij berekening gemiddeld maandloon telt vanwege de wisselende arbeidsduur ook structureel overwerk mee.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar per 1 september 2018 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van Chauffeur Nationaal. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing verklaard. De arbeidsovereenkomst is op 1 september 2019 geëindigd. Het laatstverdiende salaris van werknemer bedroeg € 2.670,89 bruto exclusief vakantiebijslag, onregelmatigheidstoeslag en overwerk. Op 7 augustus 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgeefster en heeft werkgeefster aan werknemer gemeld dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Bij brief van 5 september 2019 heeft werknemer aan werkgeefster kenbaar gemaakt dat hij aanspraak maakt op de aanzegvergoeding van artikel 7:668 lid 3 Burgerlijk Wetboek (BW), nu hij tot dat moment nog geen schriftelijke bevestiging heeft ontvangen van het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Namens werkgeefster is per brief van 9 september 2019 aan werknemer bericht dat werkgeefster heeft aangezegd in het gesprek van 7 augustus 2019. Nu dit zeven dagen te laat is gebeurd, zal zij aan werknemer een vergoeding ter hoogte van het salaris voor zeven kalenderdagen betalen. Werkgeefster heeft een bedrag van € 614,28 bruto aan werknemer betaald. Op 23 september 2019 heeft werknemer op het kantoor van werkgeefster bedrijfseigendommen ingeleverd. Op dat moment kreeg hij een brief waarin bevestigd werd dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Deze brief was gedateerd op 8 augustus 2019. In de periode die daarna volgt, corresponderen partijen met elkaar en maakt enerzijds werknemer aanspraak op de wettelijke aanzegvergoeding en een onjuist berekende vakantiebijslag en houdt anderzijds werkgeefster vast aan haar standpunt dat de arbeidsovereenkomst op de juiste wijze financieel is afgewikkeld. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van onder meer een bedrag van € 3.530,74 bruto (gemiddeld brutomaandsalaris van € 4.145,02 minus reeds betaald € 614,28) wegens het niet nakomen van de schriftelijke aanzegverplichting.

Oordeel

Aan werkgeefster kan worden toegegeven dat uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het doel van

deze regel is de werknemer meer zekerheid te bieden en hem tijdig in de gelegenheid te stellen om te zien naar ander werk. Aan dat doel is op 7 augustus 2019 op zich voldaan. De wetgever heeft echter aanleiding gezien die zekerheid aldus te waarborgen, dat de mededeling schriftelijk moet worden gedaan. In dit geval is dat echter niet gebeurd. Dat werknemer ook nu het hem op 7 augustus 2019 duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet toch aanspraak maakt op betaling van (het restant van) de aanzegvergoeding mag werkgeefster niet redelijk of billijk voorkomen, van onaanvaardbaarheid is echter geen sprake. Over de hoogte van deze nabetaling overweegt de kantonrechter het volgende. Uit het door werknemer overgelegde overzicht moet naar het oordeel van de kantonrechter worden afgeleid dat geen sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per maand, maar van een wisselende arbeidsduur zoals bedoeld in het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (hierna: het Besluit). Partijen zijn overeengekomen dat werknemer gehouden was overwerk te verrichten, en hebben zich daar ook naar gedragen. Uit het voorgaande volgt dat bij de berekening van de aanzegvergoeding bij de vaststelling van de gemiddelde arbeidsduur per maand tevens rekening moet worden gehouden met gewerkte overuren. Wat betreft de in acht te nemen waarde van de gewerkte uren dient onderscheid gemaakt te worden tussen de uren die gewerkt zijn tot 40 uur per week (daarbij geldt het gewone uurloon) en de overuren (waarbij dan weer onderscheid gemaakt moet worden tussen overuren waarvoor 130% van het normale uurloon moest worden betaald en overuren waarvoor 150% van het normale uurloon moest worden betaald). Uit het Besluit volgt verder dat over deze uren geen andere vergoedingen meegerekend mogen worden, zoals andere toeslagen en vakantiebijslag. Voorts is van belang dat bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur geen rekening wordt gehouden met perioden waarin werknemer verlof heeft genoten. Dit volgt uit artikel 2 lid 1 van de op het Besluit gebaseerde Regeling looncomponenten en arbeidsduur (Stcrt. 2015, 34289). Op basis van de door werknemer in deze procedure overgelegde gegevens kan de verschuldigde aanzegvergoeding niet worden berekend. Hij zal in de gelegenheid worden gesteld deze berekening alsnog bij akte in het geding te brengen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:1682

Zaaknummer: 8140749 UE VERZ 19-325 LvdH/1470

Rechters: P. Krepel

Advocaten: C.J.A.M. Bots en S. van Ketel

Wetsartikelen: 6:2 BW, 7:668 BW, 2 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en 2 Regeling looncomponenten en arbeidsduur

RECHTSPRAAK

Werkneemster verricht werkzaamheden binnen het specifieke werkgebied waarin zij door werkgeefster is opgeleid, waardoor zij het concurrentiebeding in beginsel overtreedt; werkgeefster wordt echter door indiensttreding van werkneemster bij een concurrent niet in haar bedrijfsdebiel aangetast op een wijze die bescherming verdient.

Feiten

Werkgeefster detacheert werknemers bij opdrachtgevers voor het uitvoeren van projecten en (deel)processen tegen een vaste aanneemsom of op declaratiebasis. Werkneemster is op 1 januari 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Junior Consultant. In artikel 11 van de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Op 15 november 2019 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster schriftelijk opgezegd, waarna zij mondeling heeft bericht dat zij bij onderneming X in dienst zou treden alwaar zij de focus op letselschade zou gaan leggen. Op 19 november 2019 heeft werkgeefster de opzegging van het dienstverband bevestigd en heeft zij werkneemster gewezen op onder meer het concurrentiebeding. Werkgeefster heeft werkneemster geen akkoord verleend om naar concurrent onderneming X over te stappen. Per 1 januari 2020 is werkneemster in dienst getreden bij onderneming X. In conventie vordert werkgeefster onder meer werkneemster te gebieden om het concurrentiebeding volledig na te komen. In reconventie vordert werkneemster onder meer schorsing van de werking van het concurrentiebeding.

*Oordeel**Vordering tot nakoming van het concurrentiebeding in conventie*

Werkneemster betoogt dat zij bij onderneming X niet werkzaam is binnen het 'specifieke werkgebied' waarin zij bij werkgeefster is opgeleid. Zij onderbouwt dit door aan te voeren dat het werkgebied waarin zij laatstelijk voor werkgeefster werkzaam is geweest de uitvoering van de krachtens de cao Metaal en Techniek verplicht voorgeschreven collectieve verzekeringen betrof. Daarmee miskent werkneemster echter dat het volgens de tekst van het concurrentiebeding niet relevant is in welk werkgebied zij laatstelijk werkzaam is geweest, maar in welk specifiek werkgebied zij is opgeleid door werkgeefster. Volgens werkgeefster betreft dit het werkgebied 'schade en inkomen' en is zij op ditzelfde terrein weer werkzaam bij onderneming X. Naar het oordeel van de kantonrechter is werkneemster binnen dit werkgebied opgeleid. Dit blijkt onder meer uit diverse opleidingen die werkneemster op dit gebied heeft gevolgd. Bovendien is werkneemster bij werkgeefster werkzaam geweest als

onder meer schadeacceptant en schadeclaimbehandelaar. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat werknemster bij concurrent onderneming X werkzaamheden verricht binnen het specifieke werkgebied van werkgeefster waarin werknemster door werkgeefster is opgeleid waardoor zij het concurrentiebeding met werkgeefster in beginsel overtreedt.

Vordering tot schorsing van het concurrentiebeding in reconventie

Voorop gesteld wordt dat een concurrentiebeding bedoeld is om het bedrijfsdebiet van de werkgever – de opgebouwde knowhow en goodwill – te beschermen. Het beding is, anders dan werkgeefster beoogt, niet bedoeld om werknemster te binden. Het concurrentiebeding kan alleen bescherming bieden tegen de door bijkomende omstandigheden optredende aantasting van het commerciële bedrijfsdebiet van werkgeefster door de overstap van werknemster. Werknemster heeft gemotiveerd gesteld dat daarvan in haar geval geen sprake is. Volgens haar draagt zij geen kennis van (samengevat) bedrijfsgevoelige informatie die onderneming X ten koste van werkgeefster kan baten. Hoewel werkgeefster dit bij conclusie van dupliek in reconventie heeft betwist, geldt dat dit door haar niet nader is geconcretiseerd. Gelet op het voorgaande is het naar het oordeel van de kantonrechter niet aannemelijk geworden dat werkgeefster door indiensttreding van werknemster bij onderneming X in haar bedrijfsdebiet wordt aangetast op een wijze die bescherming verdient. Daaruit volgt naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter dat het door het concurrentiebeding te beschermen belang van werkgeefster onvoldoende zwaarwegend is tegenover het belang van werknemster om onbelemmerd gebruik te kunnen maken van haar in artikel 19 lid 3 van de Grondwet neergelegde recht op vrijheid van arbeidskeuze. De vordering van werkgeefster in conventie wordt derhalve afgewezen en de vordering van werknemster in reconventie tot schorsing van het concurrentiebeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:1764

Zaaknummer: 8337467 / MV EXPL 20-29

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: R. Simons en F.W. Aartsen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Het belang van werknemster tot indexering van haar salaris, dat door de (eenzijdige) wijziging van de arbeidsvoorwaarden wordt geschaad, hoeft naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet te wijken voor het belang van werkgeefster om tot uniformering van haar loonbeleid te komen.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2012 in dienst getreden bij Cargo Care. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat het 'Arbeidsvoorwaardenreglement Cargo Care' deel uitmaakt van de overeenkomst. In 2014 en 2015 heeft werkneemster aanspraak gemaakt op de collectieve loonverhoging uit het Arbeidsvoorwaardenreglement. Deze indexaties zijn aan werkneemster toegekend. In de nieuwsbrief van Cargo Care van maart 2016 staat onder meer dat er een nieuwe versie van het Arbeidsvoorwaardenreglement beschikbaar is en deze versie in samenspraak met en overeenstemming tussen de directie, de Ondernemingsraad en de afdeling HRM is geactualiseerd naar inhoud en wet- en regelgeving. Werkneemster heeft aanspraak gemaakt op de salarisindicatie vanaf 1 januari 2016, maar dat is door Cargo Care geweigerd. Deze zaak gaat over de vraag of werkneemster recht heeft op (eventuele) collectieve jaarlijkse verhogingen van haar salaris vanaf 1 januari 2016. De rechtbank heeft de vorderingen afgewezen. Werkneemster is met vijf grieven in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Volgens werkneemster dient Cargo Care een zwaarwichtig belang aan te tonen voor wijziging van het Arbeidsvoorwaardenreglement; zij wijst erop dat dit volgt uit de arbeidsovereenkomst in combinatie met het Arbeidsvoorwaardenreglement. Cargo Care meent dat geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding, maar een tweezijdig wijzigingsbeding, zodat er geen sprake hoeft te zijn van een zwaarwichtig belang. Partijen verschillen aldus ten eerste van mening hoe bepalingen in de arbeidsovereenkomst en het Arbeidsvoorwaardenreglement moeten worden uitgelegd. Het hof kan uit de bewoordingen van de bepalingen in onderling verband en samenhang beschouwd niet anders concluderen dan dat Cargo Care een zwaarwichtig belang dient aan te tonen in het geval zij het Arbeidsvoorwaardenreglement wenst te wijzigen. De instemming van de OR met een wijziging maakt het voorgaande niet anders, nu het Arbeidsvoorwaardenreglement duidelijk aangeeft dat indien in de arbeidsovereenkomst een andere individuele regeling is overeengekomen deze voorgaat. Dat artikel 9.4 van de arbeidsovereenkomst overeenstemt met artikel 7:613 BW laat onverlet dat partijen dit artikel hebben opgenomen in de specifieke individuele arbeidsovereenkomst.

Omstandigheden waaruit zou kunnen volgen dat het de partijbedoeling is geweest om de bepalingen anders uit te leggen zijn gesteld noch gebleken.

Zwaarwichtig belang

Aldus staat het hof nu voor de vraag of er sprake is van een zwaarwichtig belang tot wijziging van het Arbeidsvoorwaardenreglement. In het onderhavige geval betekent de wijziging dat werkneemster niet langer recht zal hebben op indexering van haar salaris. Cargo Care heeft als enig belang aangevoerd dat zij tot een uniform beloningsbeleid wil komen. Zij heeft echter nagelaten dit nader toe te lichten. Bedrijfseconomische noodzaak voor de wijziging is niet gesteld en ook niet gebleken. Het hof is dan ook van oordeel dat het belang van Cargo Care bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde ten opzichte van het belang van werkneemster bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van werkneemster op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van Cargo Care en dat het belang van werkneemster dat door de wijziging wordt geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet voor het belang van Cargo Care (tot uniformering van haar loonbeleid) hoeft te wijken. De conclusie is dan ook dat de grieven van werkneemster slagen en het hof verklaart voor recht dat werkneemster aanspraak heeft op de jaarlijkse verhoging.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1439

Zaaknummer: 200.235.301/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, O.G.H. Milar en A.C. Metzelaar

Advocaten: R.J.C. Brouwer en T.B. Vandeginste

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

De premievordering van Bpf Schoonmaak is nog niet verjaard en opeisbaar geworden. Het uitvoeringsreglement bevat een termijn voor nakoming. Artikel 26 PW mist toepassing omdat er binnen zes maanden na afloop van de kalenderjaren 2010 en 2011 geen premie kon worden vastgesteld die betaald had moeten worden, hetgeen aan werkgever zelf was te wijten.

Feiten

Bpf Schoonmaak is een bedrijfstakpensioenfonds en uitvoerder van pensioenregelingen voor ondernemingen en bedrijfstakken. Ingevolge de Wet bpf is werkgever gehouden tot betaling van de verschuldigde premies voor zijn werknemers uit hoofde van de verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds. Bpf Schoonmaak heeft op 16 juli 2017, naar aanleiding van door haar van werkgever op 13 juli 2017 ontvangen loongegevens over de jaren 2010 en 2011, een aantal premienota's over het tijdvak januari 2010 tot en met december 2011 gestuurd aan werkgever, maar deze nota's zijn niet betaald. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd dat de vordering van Bpf Schoonmaak ter zake van de pensioenpremies over de periode 1 januari 2010 tot en met 31 december 2011 is verjaard en dat hij niet gehouden is de desbetreffende premienota's en de rentenota's daarover te voldoen, subsidiair dat sprake is van rechtsverwerking. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkgever afgewezen en de vorderingen van Bpf Schoonmaak toegewezen. Tegen deze beslissingen en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werkgever in hoger beroep op.

Oordeel

Gelet op het bepaalde in het uitvoeringsreglement oordeelt het hof allereerst dat de vordering van Bpf Schoonmaak uit hoofde van de premienota's van 16 juli 2017 over het tijdvak januari 2010 tot en met december 2011 eerst opeisbaar is geworden op 30 juli 2017, na het verstrijken van de betalingstermijn van 14 dagen. De verjaringstermijn is daarmee aangevangen op 31 juli 2017 en dus is de vordering van Bpf Schoonmaak niet verjaard. Een premievordering is een periodieke vordering, als in artikel 3:308 BW. Werkgever is derhalve gehouden de premienota's te voldoen. Aan het voorgaande doet niet af dat van rechtswege een premie- en bijdragevordering ontstaat zodra een werkgever op grond van de Wet bpf 2000 onder de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenregeling komt te vallen en daarmee een verplichting krijgt tot aanmelding bij het bedrijfstakpensioenfonds alsmede de beginselverplichting tot premie- en bijdragebetaling. Het enkele ontstaan van een dergelijke

vordering, die voortvloeit uit de betalingsplicht van de werkgever, brengt niet zonder meer de opeisbaarheid daarvan op datzelfde moment met zich in een geval als het onderhavige, waarin Bpf Schoonmaak het moment van opeisbaarheid vaststelt aan de hand van de in het uitvoeringsreglement opgenomen bepalingen omtrent die opeisbaarheid. Ook het beroep op rechtsverwerking faalt. Verder oordeelt het hof dat artikel 26 aanhef sub c PW toepassing mist omdat er binnen zes maanden na afloop van de kalenderjaren 2010 en 2011 nog geen premie kon worden vastgesteld die betaald had moeten worden, wat overigens aan werkgever zelf was te wijten. Tussen partijen staat vast dat de loongegevens over 2010 en 2011 pas op 13 juli 2017 door werkgever zijn aangeleverd, naar aanleiding waarvan Bpf Schoonmaak op 16 juli 2017 premienota's heeft opgesteld. De grief hiertegen faalt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1198

Zaaknummer: 200.254.105/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. Haanappel-van der Burg en A.C.M. Kuypers

Advocaten: R.G. Verheij en J.A. Trimbach

Wetsartikelen: 26 PW, 2 Wet Bpf en 3 Wet Bpf

RECHTSPRAAK

De bepaling in de arbeidsovereenkomst is onvoldoende om hieruit op te maken dat het risico tot het niet (kunnen) verrichten van de arbeid, dat in beginsel bij de werkgever rust, bij werkneemster werd gelegd.

Feiten

Werkneemster is per 1 december 2016 bij Nevned in dienst getreden. Nevned heeft over de periode december 2016 tot en met maart 2017 maandelijks € 1.400 netto aan werkneemster betaald. Daarna heeft zij geen salaris meer betaald. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd, waardoor deze per 30 juni 2017 is geëindigd. De directeur van Nevned heeft op enig moment gedurende de arbeidsovereenkomst een bedrag van € 1.500 aan de advocaat van werkneemster betaald, zodat deze haar kon bijstaan bij de aanvraag bij de IND. In eerste aanleg heeft werkneemster onder meer betaling van achterstallig loon gevorderd. Nevned heeft in reconventie te veel betaald salaris, kosten voor nieuwe sloten en terugbetaling van de kosten voor de advocaat gevorderd. De kantonrechter heeft Nevned veroordeeld tot betaling van salaris en de vorderingen in reconventie afgewezen. Nevned kan zich met de vonnissen niet verenigen en is hiertegen in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Verrekening*

Volgens Nevned is met de tekst in de arbeidsovereenkomst ‘Het salaris bedraagt netto € 1.400,- per maand, uit te betalen per maand op basis van de werkelijk gewerkte uren’ een afwijking als bedoeld in artikel 7:628 lid 5 BW overeengekomen en heeft werkneemster daarom alleen recht op salaris over de door haar daadwerkelijk gewerkte uren, ongeacht de reden van de werkverhinderings. Volgens Nevned heeft zij in de periode van december 2016 tot en met maart 2017 telkens meer betaald dan waartoe zij gehouden was, omdat werkneemster minder uren werkte dan 40 uur, en was zij om die reden gerechtigd om het te veel betaalde te verrekenen in de maanden april tot en met juni 2017. Het hof is van oordeel dat werkneemster, kijkend naar de tekst van de bepaling, niet hoefde te begrijpen dat dit een afwijking was op de regel dat zij recht heeft op salaris op basis van 40 uur per week, ook als zij haar werk niet heeft kunnen verrichten door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van Nevned moet komen. Uit de bewoordingen van de bepaling valt onvoldoende op te maken dat het risico tot het niet (kunnen) verrichten van de arbeid, dat in beginsel bij de werkgever rust, hoe dan ook bij werkneemster werd gelegd. In het contract ontbreekt ook een verwijzing naar artikel 7:628 lid 5 BW. Bovendien heeft Nevned geen (deugdelijke) urenregistratie gevoerd of

laten voeren en over de maanden december 2016 tot en met maart 2017 onverkort het volledige salaris van € 1.400 betaald. Ten slotte heeft Nevned niet inzichtelijk gemaakt waarom zij tot april 2017 steeds € 1.400 heeft uitbetaald als zij van mening was dat enkel de gewerkte uren uitbetaald zouden moeten worden. Het beroep van Nevned op de regel ‘geen arbeid, geen loon’ is verder onvoldoende gemotiveerd. Het hof is dan ook van oordeel dat Nevned geen beroep op verrekening toekomt en werkneemster onverkort aanspraak heeft op haar salaris.

Terugbetaling kosten advocaat

De bewijslast van de stelling dat Nevned met werkneemster heeft afgesproken dat Nevned het bedrag van € 1.500 zou voorschieten en werkneemster dit bedrag zou terugbetalen, ligt bij Nevned. In dat kader zijn twee getuigen gehoord, de directeur en zijn broer. De verklaringen die door de getuigen zijn afgelegd zijn tegenstrijdig, hetgeen afbreuk doet aan de geloofwaardigheid van de verklaring. Uit de verklaringen kan bovendien niet de conclusie worden getrokken dat er een afspraak is gemaakt tot terugbetaling. De conclusie is dat de grieven geen doel treffen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:880

Zaaknummer: 200.252.363/01

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

Advocaten: H. Giard en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:628 lid 5 BW

RECHTSPRAAK

(Oudere) werknemer heeft geen recht op de ‘hogere’ transitievergoeding geldend vóór 1 januari 2020. Beroep op de Xella-beschikking gaat niet op.

Feiten

Werknemer is met ingang van 21 december 1992 bij Renewi in dienst getreden. Op 14 december 2017 is werknemer wegens ziekte uitgevallen voor zijn werkzaamheden. Op 19 september 2019 heeft werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering aangevraagd. Het UWV heeft een IVA-uitkering aan werknemer toegekend per 12 december 2019. Op 20 januari 2020 hebben partijen gesproken over een beëindiging, omdat werknemer twee jaar arbeidsongeschikt was. Werknemer heeft laten weten het niet eens te zijn met de berekening van de hoogte van de transitievergoeding, nu daarbij geen rekening was gehouden met de gemiddelde overwerkvergoeding en de transitievergoeding tevens ten onrechte berekend is op grond van het bepaalde in artikel 7:673 lid 2 BW zoals dat sedert 1 januari 2020 geldt. Partijen hebben uiteindelijk overeenstemming bereikt over de beëindiging, maar in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen dat partijen hun geschil omtrent de hoogte van de transitievergoeding via een artikel 96 Rv-procedure aan de kantonrechter zullen voorleggen. Werknemer heeft een dergelijk verzoek voorgelegd.

Oordeel

Tot 1 januari 2020 gold de tijdelijke overgangsregeling voor oudere werknemers. Werknemer beroept zich op de Xella-uitspraak, waarin voor wat betreft de hoogte van de vergoeding bij beëindiging van een slapend dienstverband de Hoge Raad heeft geoordeeld dat deze vergoeding ten minste gelijk is aan het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen. Volgens werknemer had Renewi na 12 december 2019 geen gerechtvaardigd belang meer om de arbeidsovereenkomst in stand te houden en dient de transitievergoeding berekend te worden op basis van de wettelijke regeling zoals die gold op 13 december 2019. De kantonrechter oordeelt dat, nog daargelaten dat het moment waarop na 104 weken ziekte de arbeidsovereenkomst door de werkgever opgezegd kan worden, later ligt dan in dit geval 12 december 2019, omdat Renewi immers toestemming had moeten vragen aan het UWV en vervolgens nog had moeten opzeggen met inachtneming van de geldende opzegtermijn, geldt dat voor de door werknemer bepleite uitleg geen steun te vinden is in de Xella-beschikking. De Xella-norm is immers niet absoluut en geldt ‘in beginsel’ als de

werknemer aanspraak maakt op beëindiging van de arbeidsovereenkomst én de werkgever geen redelijk belang heeft bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter kan de vraag of Renewi al dan niet een redelijk belang had bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst echter in het midden blijven. Vast staat immers dat werknemer nimmer aan Renewi een voorstel heeft gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Alleen al daardoor mist een beroep op de Xella-beschikking doel; die gaat immers uit van een 'piepplicht' van de werknemer. Daarnaast deelt de kantonrechter niet het standpunt van werknemer dat op Renewi de verplichting rustte om hem actief te benaderen en hem te wijzen op zijn positie na 12 december 2019. Dit volgt ook niet uit de Xella-beschikking. De kantonrechter wijst daarbij nog op een recente uitspraak van de Hoge Raad, waar ook het initiatief bij de werknemer is gelegd en geen informatieverplichting van de werkgever is gecreëerd op grond van goed werkgeverschap. Bij Renewi bestaat daarvoor in dit geval des te minder aanleiding voor het aannemen van een informatieverplichting, nu het dienstverband nog maar amper 'in slaap was gevallen'. Ook de vergelijking met de Max Planck-uitspraak van het Hof van Justitie EU gaat naar het oordeel van de kantonrechter niet op. De lagere transitievergoeding is simpelweg het gevolg van de wijziging van de wet. Renewi kan bovendien op grond van de Compensatieregeling ook slechts aanspraak maken op de lagere vergoeding. De verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:3997

Zaaknummer: 8427211

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.J. van Vliet en L. Claassen

Wetsartikelen: 7:673 W, 7:673 lid 2 BW, 7:673a BW, 96 Rv en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW opgezegd en is om die reden gehouden (achterstallig) loon en emolumenten te betalen.*Feiten*

In de beschikking van 3 februari 2020 is werkgever toegelaten tot het bewijs van feiten en/of omstandigheden op grond waarvan geconcludeerd moet worden dat bedrijf II de activiteiten van bedrijf I heeft overgenomen en feitelijk heeft voortgezet. Werkgever heeft enkele producties in het geding gebracht.

Oordeel

Nog afgezien van de omstandigheid dat de overgelegde producties zonder enige toelichting in het beding zijn gebracht en onduidelijk is wie de verklaringen heeft opgesteld, moet worden vastgesteld dat het benodigde bewijs niet uit de stukken kan worden afgeleid. Dit betekent dat werkgever niet is geslaagd in zijn bewijslevering en er niet van uit kan worden gegaan dat sprake is van een overgang van onderneming. Nu het dienstverband van werknemer niet is overgegaan, moet de brief van bedrijf I aan werknemer worden beschouwd als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Nu geen sprake is van een van de geldende wettelijke opzeggingsgronden en werknemer niet heeft ingestemd met de beëindiging, is sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW. De in dat verband gevorderde verklaring voor recht is dan ook toewijsbaar.

Vergoedingen

De (hoogte van de) transitievergoeding is niet betwist en wordt toegewezen. Daarnaast wordt er een vergoeding toegewezen die gelijk is aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Tussen partijen is niet in geschil dat het loon en de vakantietoeslag voor de maanden juli en augustus onbetaald is gelaten. Nu werknemer echter al aanspraak maakt op vergoeding wegens onregelmatige opzegging, heeft werknemer alleen nog recht op loon en vakantietoeslag over de periode van 1 juli tot 17 juli 2019. Daarnaast wordt aan werknemer een billijke vergoeding toegekend van € 2.500 (netto) toegekend. Dit bedrag heeft werknemer echter al ontvangen, en de kantonrechter had reeds in voormelde beschikking overwogen dat dit bedrag in mindering strekte op de door werknemer verzochte bedragen, zodat de gevorderde billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:3862

Zaaknummer: 8161993 VZ VERZ 19-20089

Rechters: E.I. Mentink

Wetsartikelen: 7:686a BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Vorderingen van werknemer tot betaling van achterstallig loon en vakantietoeslag toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 5 oktober 2018 voor onbepaalde tijd bij Support Wapening & Betonwerken (hierna: SW&B) in dienst gekomen in de functie van ijservlechter. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de werknemer een vakantietoeslag ontvangt van 8% over het genoten brutoloon en dat die toeslag wordt uitbetaald via een Tijdsparfondsrekening. Op de arbeidsovereenkomst is tevens de cao voor de Bouwnijverheid van toepassing. Tot en met periode 6 van 2019 is het salaris volledig uitbetaald. In de perioden daarna is het salaris niet meer telkens tijdig en volledig voldaan. Sinds 1 januari 2020 is SW&B geheel gestopt met de salarisbetalingen. Werknemer vordert in deze procedure betaling van achterstallig salaris en vakantietoeslag.

Oordeel

De vordering heeft betrekking op loon en is daarmee naar haar aard spoedeisend. Ter zitting is gebleken dat SW&B recent nog een betaling aan werknemer heeft gedaan van € 1.000. Dit betekent dat het resterende nettoloon over periode 7 van 2019 inmiddels is voldaan. De vordering ziet nu nog op het verschuldigde salaris van periode 8 van 2019 en de perioden daarna. De kantonrechter is van oordeel dat dit achterstallige salaris betaald moet worden. Op grond van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst is SW&B verplicht het salaris te voldoen en SW&B heeft dit ook niet betwist. Bovendien heeft werknemer tot op heden voldaan aan zijn verplichting om de bedongen arbeid te verrichten. Deze toewijzing van achterstallig salaris betekent concreet dat SW&B nog een totaal bedrag van € 12.222,39 netto aan werknemer verschuldigd is. Eveneens zal het gevorderde bedrag van € 3.773,01 bruto voor vakantietoeslag over de periode van 5 oktober 2018 tot en met 31 december 2019 worden toegewezen. Ter onderbouwing hiervan heeft werknemer gesteld dat de vakantietoeslag in een tijdsparfonds dient te worden gestort. Dat heeft SW&B niet gedaan. Verder is SW&B vanwege het voortduren van de arbeidsovereenkomst het overeengekomen salaris verschuldigd vanaf 1 januari 2020 tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. Ook de vordering ten aanzien van het verstrekken van een loonspecificatie wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:1681

Zaaknummer: 8327715 \ CV EXPL 20-66o

Rechters: M.H.S. Lebens-de Mug

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Verwijzing naar dagvaardingsprocedure ten aanzien van beroep op dwaling (art. 69 Rv). Ontslag op staande voet wegens verzwijgen medische kwaal niet rechtsgeldig.

Feiten

Werkneemster is 2 september 2019 bij Hoogvliet B.V. in dienst getreden op basis van een contract voor bepaalde tijd tot 1 april 2020. De overeengekomen arbeidsomvang is minimaal 20 en maximaal 32 uur per week. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van een maand en een tussentijds opzegbeding opgenomen. Op de arbeidsovereenkomst is de cao VGL van toepassing verklaard. Na een introductiedag is werkneemster op 4 september 2019 aan het werk gegaan als aankomend kassamedewerkster. Aan het eind van die dag heeft zij haar leidinggevende laten weten dat zij rugklachten krijgt van het werk als kassamedewerkster en deze baan wellicht niet moet voortzetten. Toen de leidinggevende haar werk achter de servicebalie had aangeboden is werkneemster daar op 5 september 2019 mee gestart. Werkneemster heeft deze werkzaamheden vervolgens tot en met 2 oktober 2019 in een wisselend aantal uren per week uitgevoerd. Op die dag heeft werkneemster zich ziek gemeld wegens rugklachten. Op 9 oktober 2019 is hierover een gesprek gevoerd en op 15 oktober 2019 is werkneemster bij de arboarts langs geweest. De arboarts heeft bepaald dat werkneemster door fysieke beperkingen geen werkzaamheden kon verrichten en dat het werk als kassière vanwege het structurele karakter van de beperkingen geen optie is. Vervolgens heeft Hoogvliet het dienstverband met werkneemster op 17 oktober per direct beëindigd vanwege het feit dat zij tijdens de sollicitatie niets over deze structurele beperkingen heeft gezegd. Werkneemster vordert in deze procedure een oordeel dat vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens dwaling ongeldig is en eveneens dat geen sprake is van een dringende reden voor onverwijld ontslag.

Oordeel

De kantonrechter deelt de mening van Hoogvliet dat een oordeel over de rechtsgeldigheid van de vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens dwaling, in een dagvaardingsprocedure gegeven moet worden. Ter zitting heeft werkneemster desgevraagd verklaard bij haar primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet te blijven. De kantonrechter begrijpt de brief van 17 oktober 2019 zo dat de redenen die door Hoogvliet aan de vernietiging wegens dwaling ten grondslag zijn gelegd, ook de grondslag van het ontslag op staande voet vormen. Het verzwijgen van een medische kwaal tijdens de sollicitatie, kan onder strenge eisen een dringende reden opleveren. De kantonrechter is van oordeel dat hieraan niet is voldaan en dat

geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkneemster heeft onweersproken gesteld dat zij ten tijde van haar sollicitatie bij Hoogvliet al geruime tijd geen last van haar rug had. De kantonrechter acht het gelet op de omstandigheden niet onbegrijpelijk dat werkneemster de verwachting had dat ze het kassawerk aan zou kunnen. Daarbij is meegewogen dat zij weinig ervaring heeft met het uitvinden welk werk zij gezien haar klachten wel en niet aankan. De kantonrechter is van oordeel dat ook aan de onverwijldheidseis niet is voldaan, omdat Hoogvliet al op 4 september 2019 op de hoogte was van de rugklachten van werkneemster en er desondanks voor heeft gekozen de arbeidsovereenkomst niet te beëindigen in de proeftijd. Daarom zal het verzoek tot vernietiging van dat ontslag worden toegewezen. Het voorgaande brengt met zich dat werkneemster ook na 17 oktober 2019 aanspraak heeft op doorbetaling van het loon conform de toepasselijke cao en op naleving door Hoogvliet van de overige verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, dit alles voor zover in de dagvaardingsprocedure geoordeeld wordt dat de arbeidsovereenkomst 17 oktober 2019 niet rechtsgeldig vernietigd is wegens dwaling. Voor wat betreft de arbeidsomvang volgt de kantonrechter Hoogvliet in haar standpunt dat tijdens ziekte slechts aanspraak bestaat op doorbetaling van loon over 20 garantie-uren per week.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2954

Zaaknummer: 8226012

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: H.J. Visser en H.F. Demper

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 6:228 BW en 69 Rv

RECHTSPRAAK

Pollemans/Hoondert. Van bewust roekeloos handelen (art. 7:658 lid 2 BW) is pas sprake, indien de werknemer zich tijdens het verrichten van zijn onmiddellijk aan het ongeval voorafgaande gedraging, van het roekeloos karakter van die gedraging daadwerkelijk bewust zou zijn geweest.

Feiten

De heer Pollemans is op 1 mei 1990 als timmerman in dienst getreden van Holding Hoondert B.V. (hierna: Hoondert). Tijdens werkzaamheden aan een bedrijfshal is Pollemans op 16 april 1991, tijdens het aanbrengen van een golfplaten dakbedekking, door een reeds aangebracht gedeelte van die dakbedekking gezakt en van grote hoogte naar beneden gevallen. Daarbij heeft hij ernstig letsel opgelopen, dat wellicht levenslange gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tot gevolg zal hebben. Pollemans heeft zijn werkgever Hoondert aansprakelijk gesteld en een vergoeding gevorderd van de door hem als gevolg van het ongeval geleden en nog te lijden schade. Daartoe heeft Pollemans gesteld dat het hem overkomen ongeval te wijten is aan het feit dat Hoondert op de betreffende werkplek geen, althans onvoldoende, veiligheidsvoorzieningen had getroffen, onvoldoende toezicht had gehouden en haar personeel, waaronder Pollemans, onvoldoende had geïnstrueerd. De kantonrechter en de rechtbank hebben de vorderingen van Pollemans afgewezen, omdat – kort gezegd – hem bewuste roekeloosheid kon worden verweten. Daartoe is samengevat onder meer overwogen dat door Hoondert is benadrukt dat de werkers op de op het dak liggende steigerdelen moesten blijven, dat Pollemans ondanks die instructies toch over de dakplaten liep en dat hij daarmee het hem bekende risico heeft genomen dat die platen zijn gewicht niet zouden dragen. In cassatie staat met name de vraag centraal of sprake is van bewuste roekeloosheid van Pollemans in de zin van artikel 7:658 lid 2 BW (toen nog art. 7A:1638x BW).

Oordeel

De Hoge Raad overweegt dat de rechtbank er met juistheid van uit is gegaan dat Hoondert jegens Pollemans tot vergoeding van bedoelde schade gehouden is, tenzij door haar het bewijs wordt geleverd dat die schade in belangrijke mate mede aan opzet of bewuste roekeloosheid van Pollemans zou zijn te wijten (HR 27 maart 1992, NJ 1992, 496, r.o. 3.3). Van bewust roekeloos handelen door Pollemans zou echter eerst sprake zijn, indien deze zich tijdens het verrichten van zijn onmiddellijk aan het ongeval voorafgaande gedraging, te weten het naast de aanwezige beveiliging lopen, van het roekeloos karakter van die gedraging daadwerkelijk bewust zou zijn geweest. Weliswaar overweegt de rechtbank dat ‘Pollemans willens en wetens

naast de aanwezige beveiliging is gaan lopen', maar gesteld al dat de rechtbank met de woorden 'willens en wetens' heeft betoogd als haar oordeel tot uitdrukking te brengen dat Pollemans zich onmiddellijk vóór het ongeval daadwerkelijk ervan bewust was dat zijn gedrag roekeloos was, dan vindt dat oordeel geen steun in de als vaststaand aangenomen feiten. Voor dat oordeel is met name niet voldoende redengevend de vaststelling door de kantonrechter, samengevat weergegeven, dat Pollemans van de zijde van Hoondert herhaaldelijk en in krachtige termen ervoor is gewaarschuwd niet buiten de steigerdelen te lopen. Uit deze vaststelling volgt immers niet noodzakelijkerwijs dat ook op het tijdstip onmiddellijk voorafgaande aan het ongeval het roekeloze karakter van Pollemans' gedrag in diens bewustzijn leefde. Bij het voorgaande moet worden bedacht dat artikel 1638x lid 2 BW (thans art. 7:658 lid 2 BW) juist ertoe strekt de werknemer te beschermen door rekening te houden met het ervaringsfeit dat, kort gezegd, het dagelijks verkeren in een bepaalde werksituatie tot een vermindering van de ter voorkoming van ongelukken raadzame voorzichtigheid leidt (HR 27 juni 1975, NJ 1976, 81 en HR 9 januari 1987, NJ 1987, 948). De Hoge Raad vernietigt het vonnis van de rechtbank en verwijst de zaak naar het Hof Den Haag ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 20-09-1996

ECLI: ECLI:NL:HR:1996:ZC2142

Zaaknummer: 16027

Rechters: Royer, Roelvink, Korthals Altes, Heemskerk en Herrmann

Advocaten: G. Snijders en E. van Staden ten Brink

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7A:1638x BW