

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 29, 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

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2020:565](#) 16-07-2020

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2020:572](#) 16-07-2020

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2020:1307](#) 17-07-2020

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2020:1281](#) 17-07-2020

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2020:1282](#) 17-07-2020

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2020:1312](#) 17-07-2020

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2020:1286](#) 17-07-2020

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2166](#) 14-07-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2178](#) 14-07-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2172](#) 14-07-2020

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:1264](#) 14-07-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:1833](#) 30-06-2020

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:1220](#) 30-06-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:1804](#) 23-06-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:1507](#) 09-06-2020

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6302](#) 16-07-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3420](#) 14-07-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:5238](#) 14-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6141](#) 13-07-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:3495](#) 13-07-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:2341](#) 10-07-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:5199](#) 09-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6261](#) 09-07-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:5193](#) 09-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6260](#) 09-07-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3262](#) 09-07-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:4984](#) 08-07-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:3309](#) 08-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6235](#) 07-07-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:4887](#) 06-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6258](#) 03-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6259](#) 03-07-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:4920](#) 03-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6327](#) 03-07-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2706](#) 02-07-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:4982](#) 02-07-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:5519](#) 30-06-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2707](#) 29-06-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3097](#) 26-06-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:4968](#) 24-06-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2335](#) 24-06-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6282](#) 24-06-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3130](#) 22-06-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:5629](#) 22-06-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:5632](#) 22-06-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6280](#) 17-06-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6279](#) 28-05-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6278](#) 20-05-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:2699](#) 15-05-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:4164](#) 24-04-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:3640](#) 08-04-2020

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2020:1459](#) 13-07-2020

RECHTSPRAAK

Een vredesrechter kan ook werknemer zijn en bijgevolg aanspraak hebben op vakantieverlof. Onderscheid aard werkzaamheden vredesrechter en gewone rechter rechtvaardigt verschil in behandeling bepaalde tijd en onbepaalde tijd.

Feiten

X is op 23 februari 2001 benoemd tot *Giudice di pace* (vrederechter) en heeft dit ambt van 2002 tot en met 2005 en vervolgens van 2005 tot op heden bij twee verschillende rechtbanken bekleed. In het tijdvak van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018 heeft X als strafrechter 478 vonnissen gewezen en als *giudice dell'indagine preliminare* (onderzoeksrechter) 1.113 zaken met bekende verdachten en 193 zaken met onbekende verdachten geseponneerd. In het kader van haar taken behandelt zij als alleensprekende rechter twee zittingen per week, met uitzondering van de onbezoldigde vakantieperiode in augustus wanneer de procestermijnen worden opgeschort. Per zitting krijgt X een kleine vergoeding. In augustus 2018 heeft X tijdens haar onbezoldigde vakantie geen taken als vrederechter vervuld en heeft zij bijgevolg ook geen vergoeding ontvangen. In deze procedure vordert X doorbetaling van 'loon' tijdens vakantie. Daartoe stelt zij dat sprake is van werknemerschap in de zin van de Arbeidstijdenrichtlijn en Richtlijn 1999/70/EG (bepaalde tijd). Op grond van laatstgenoemde richtlijn acht zij sprake van ongelijke behandeling op grond van tijdelijke aanstelling, nu gewone rechters 30 bezoldigde vakantiedagen per jaar genieten.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Vrederechter kan ook werknemer zijn, ondanks 'onafhankelijke positie'

Artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd en artikel 31 lid 2 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moeten aldus worden uitgelegd dat een vrederechter die in het kader van zijn ambt reële en daadwerkelijke prestaties verricht die niet louter marginaal en evenmin bijkomstig van aard zijn en waarvoor hij vergoedingen met het karakter van een beloning ontvangt, onder het begrip 'werknemer' in de zin van deze bepalingen kan vallen, waarbij het aan de verwijzende rechter staat om dit na te gaan.

Clausule 2, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij Richtlijn

1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat het in deze bepaling opgenomen begrip ‘werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’ een voor een beperkte tijd benoemde vrederechter kan omvatten die in het kader van zijn ambt reële en daadwerkelijke prestaties verricht die niet louter marginaal en evenmin bijkomstig van aard zijn en waarvoor hij vergoedingen met het karakter van een beloning ontvangt, waarbij het aan de verwijzende rechter staat om dit na te gaan.

Onderscheid tijdelijk aangestelde vredesrechter en vaste rechters mogelijk objectief gerechtvaardigd vanwege de aard van de werkzaamheden

Clausule 4, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij Richtlijn 1999/70, moet aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling die niet voorziet in het recht van een vrederechter op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van dertig dagen, zoals dat recht voor gewone rechters geldt, wanneer deze vrederechter valt onder het begrip ‘werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’ in de zin van clausule 2, punt 1, van deze raamovereenkomst en zich in een situatie bevindt die vergelijkbaar is met die van een gewone rechter, tenzij een dergelijk verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door verschillen in de vereiste kwalificaties en de aard van de taken waarvoor deze rechters verantwoordelijk zijn, waarbij het aan de verwijzende rechter staat om dit na te gaan.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 16-07-2020

ECLI: ECLI:EU:C:2020:572

Zaaknummer: C-658/18

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

Wetsartikelen: Richtlijn 1999/70/EG, Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 Handvest

RECHTSPRAAK

Uitleg werkgeverschap Verordening (EEG) nr. 883/2004: de werkgever van internationale vrachtwagenchauffeurs in loondienst is de vervoersonderneming die het feitelijke gezag over die chauffeurs uitoefent, hun loonkosten draagt en feitelijk bevoegd is om hen te ontslaan.

Feiten

AFMB Ltd (hierna: AFMB), een in Cyprus gevestigde vennootschap, had met in Nederland gevestigde vervoersondernemingen overeenkomsten gesloten waarbij zij zich ertoe verbond om tegen betaling van een commissie voor rekening en risico van die ondernemingen te zorgen voor het beheer van hun vrachtwagens. Tevens heeft AFMB arbeidsovereenkomsten gesloten met internationale vrachtwagenchauffeurs die in Nederland wonen. In die overeenkomsten was zij aangewezen als hun werkgever. De betrokken vrachtwagenchauffeurs verrichtten hun werkzaamheden voor rekening van de vervoersondernemingen in twee of meer lidstaten en zelfs in één of meer staten van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA). AFMB en de chauffeurs zijn opgekomen tegen besluiten van de Raad van bestuur van de Sociale Verzekeringsbank (hierna: SVB) waarbij de Nederlandse socialezekerheidswetgeving van toepassing werd verklaard op die chauffeurs. AFMB en de chauffeurs waren namelijk van mening dat AFMB moest worden aangemerkt als werkgever van deze chauffeurs en dat de Cypriotische wetgeving van toepassing was omdat AFMB zijn zetel heeft in Cyprus, terwijl volgens de SVB de Nederlandse wetgeving van toepassing was aangezien enkel de in Nederland gevestigde vervoersondernemingen als werkgevers van die chauffeurs dienden te worden aangemerkt. Tegen deze achtergrond heeft de verwijzende rechter het Hof van Justitie verzocht om te verduidelijken wie moet worden beschouwd als ‘werkgever’ van de betrokken chauffeurs, de vervoersondernemingen dan wel AFMB. Volgens hem is deze vraag bepalend voor de vaststelling van de toepasselijke nationale socialezekerheidswetgeving. Krachtens Verordening (EEG) nr. 1408/71 en Verordening (EEG) nr. 883/2004 zijn personen zoals de betrokken chauffeurs, die hun werkzaamheden in twee of meer lidstaten verrichten zonder in hoofdzaak werkzaam te zijn op het grondgebied van de lidstaat waar zij wonen, voor de sociale zekerheid namelijk onderworpen aan de wetgeving van de lidstaat waar zich de zetel of het domicilie van de werkgever bevindt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Wezen gaat voor schijn: kunstmatige constructies niet toegestaan

Het Hof van Justitie heeft allereerst opgemerkt dat in Verordening (EEG) nr. 1408/71 en Verordening (EEG) nr. 883/2004 nergens ter bepaling van de betekenis van de begrippen ‘werkgever’ en ‘personeel’ naar de nationale wetgevingen of praktijken wordt verwezen. Derhalve moet aan deze begrippen een autonome en uniforme uitlegging worden gegeven waarbij niet alleen rekening wordt gehouden met de bewoordingen waarin die begrippen zijn vervat, maar ook met de context van de relevante bepalingen en met de doelstelling van de regeling in kwestie.

Wat de gebezigde bewoordingen en de context betreft, heeft het Hof van Justitie opgemerkt dat de verhouding tussen een ‘werkgever’ en zijn ‘personeel’ impliceert dat er tussen hen een band van ondergeschiktheid bestaat. Daarnaast heeft het Hof van Justitie benadrukt dat rekening dient te worden gehouden met de objectieve situatie waarin de betrokken werknemer zich bevindt, alsook met alle omstandigheden van zijn tewerkstelling. In dit verband kan de sluiting van een arbeidsovereenkomst weliswaar een aanwijzing zijn dat er een band van ondergeschiktheid bestaat, maar kan op basis van deze omstandigheid alleen niet sluitend worden geconcludeerd dat er sprake is van een dergelijke band. Daarvoor dient namelijk niet alleen rekening te worden gehouden met de formeel in de arbeidsovereenkomst vervatte informatie, maar ook met de wijze waarop de respectieve verplichtingen van de werknemer en de betrokken onderneming in de praktijk worden uitgevoerd. Derhalve dient – ongeacht de bewoordingen van de contractdocumenten – de entiteit te worden aangewezen die het feitelijke gezag over de werknemer uitoefent, feitelijk de overeenkomstige loonkosten draagt en feitelijk bevoegd is om die werknemer te ontslaan.

Indien bij de uitlegging uitsluitend werd uitgegaan van formele overwegingen – zoals de sluiting van een arbeidsovereenkomst – zouden ondernemingen de plaats die relevant moet worden geacht voor de vaststelling van de toepasselijke nationale socialezekerheidswetgeving, kunnen wijzigen zonder dat deze wijziging in werkelijkheid strookt met de doelstelling van Verordening (EEG) nr. 1408/71 en Verordening (EEG) nr. 883/2004, namelijk te waarborgen dat het recht op vrij verkeer van werknemers daadwerkelijk kan worden uitgeoefend. Het bij deze verordeningen ingevoerde stelsel beoogt weliswaar uitsluitend de coördinatie van de nationale socialezekerheidswetgevingen te bevorderen, maar de met die verordeningen nagestreefde doelstelling zou niettemin in gevaar kunnen worden gebracht indien de gekozen uitlegging erop neer zou komen dat het voor ondernemingen gemakkelijker wordt gemaakt om van louter kunstmatige constructies gebruik te maken teneinde de Unieregeling aan te wenden met als enig oogmerk voordeel te trekken van de verschillen tussen de nationale regelingen.

In casu heeft het Hof van Justitie vastgesteld dat de chauffeurs tijdens de aan de orde zijnde tijdvakken lijken te hebben behoord tot het personeel van de vervoersondernemingen en dat deze ondernemingen hun werkgever waren, zodat de Nederlandse socialezekerheidswetgeving op hen van toepassing lijkt te zijn, wat niettemin door de verwijzende rechter dient te worden nagegaan. Voordat de arbeidsovereenkomsten met AFMB

werden gesloten, waren die chauffeurs namelijk door de vervoersondernemingen zelf geselecteerd, en na de sluiting van die overeenkomsten hebben zij hun werkzaamheden verricht voor rekening en risico van die ondernemingen. Voorts werden de loonkosten voor de betrokken chauffeurs de facto, via de aan AFMB betaalde commissie, gedragen door de vervoersondernemingen. Ten slotte leken de vervoersondernemingen feitelijk bevoegd te zijn om die chauffeurs te ontslaan en was een deel van hen reeds als werknemer in dienst van die ondernemingen voordat zij met AFMB arbeidsovereenkomsten sloten.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 16-07-2020

ECLI: ECLI:EU:C:2020:565

Zaaknummer: C-610/18

Rechters: R. Silva de Lapuerta, J.C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan, P.G. Xuereb, L.S. Rossi, I. Jarukaitis, E. Juhász, M. Ilešič, J. Malenovský, T. von Danwitz, C. Toader, C. Lycourgos en A. Kumin

Wetsartikelen: Verordening (EG) nr. 883/2004

RECHTSPRAAK

Bij onregelmatige opzegging wordt transitievergoeding bepaald aan de hand van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren te eindigen.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1954, is op 1 januari 2008 in dienst getreden bij werkgever. Hij vervulde laatstelijk de functie van Maintenance Manager, met een salaris van € 5.800,52 bruto per maand. Na toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen, heeft werkgever deze bij brief van 12 oktober 2017 opgezegd tegen 1 december 2017. Werkgever heeft daarbij niet de ingevolge de arbeidsovereenkomst voor hem geldende opzegtermijn van zes maanden in acht genomen. Door de onregelmatige opzegging voldoet werknemer niet aan de voorwaarden van artikel 7:673a BW (oud), waardoor de transitievergoeding aanmerkelijk lager uitvalt. Het hof heeft met een beroep op de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid geoordeeld dat naast onregelmatigeopzeggingsvergoeding aan werknemer de transitievergoeding ex artikel 7:673a BW toekomt. Tegen dit oordeel keert Nayak zich in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Werknemer behoudt aanspraak op transitievergoeding zoals deze zou gelden bij regelmatige opzegging

Uit de letterlijke tekst van artikel 7:673 lid 2 (oud) BW en artikel 7:673a lid 1 (oud) BW volgt dat het recht op en de hoogte van de transitievergoeding moeten worden bepaald aan de hand van de daadwerkelijke duur van de arbeidsovereenkomst. Daarvan uitgaand is de feitelijke beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst de peildatum voor de berekening van de transitievergoeding.

Omdat de wet aan een onregelmatige opzegging door de werkgever niet de sanctie verbindt dat de aangezegde einddatum van de arbeidsovereenkomst wijzigt, kan zo'n opzegging ertoe leiden dat de werknemer zijn recht op de wettelijke transitievergoeding geheel of gedeeltelijk misloopt, hoewel hij daarop bij een regelmatige opzegging, waarbij de werkgever de juiste opzegtermijn in acht zou hebben genomen, wel aanspraak had kunnen maken. Het – al dan niet bewust – onregelmatig opzeggen van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever dus een financieel voordeel opleveren als dit tot gevolg heeft dat hij daardoor niet de (gehele)

wettelijke transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd is. Uit de parlementaire geschiedenis van de Wwz blijkt niet dat de wetgever bij de regeling van de transitievergoeding de gevolgen van een onregelmatige opzegging door de werkgever onder ogen heeft gezien. Gelet op het doel van de dwingendrechtelijke wettelijke transitievergoeding, kan niet worden aangenomen dat de wetgever heeft bedoeld dat de werkgever door een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst, de werknemer zijn aanspraak op de wettelijke transitievergoeding geheel of gedeeltelijk kan onthouden.

Een redelijke wetsuitleg brengt daarom mee dat bij onregelmatige opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever, het recht op en de hoogte van de wettelijke transitievergoeding moeten worden bepaald aan de hand van het tijdstip waarop die arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de werkgever deze regelmatig zou hebben opgezegd. Niet van belang is daarbij of de werkgever heeft beoogd met de onregelmatige opzegging de rechten van de werknemer op de wettelijke transitievergoeding aan te tasten. De gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging blijft onverminderd aan de werknemer verschuldigd als compensatie voor de overige nadelige gevolgen van de onregelmatige opzegging.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1286

Zaaknummer: 19/03807

Rechters: C.A. Streefkerk, G. Snijders, M.V. Polak, T.H. den Tanja-van Broek en M.J. Kroeze

Advocaten: S.F. Sagel en R.T. Wiegerink

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:673a BW

RECHTSPRAAK

Begroting billijke vergoeding. Inschatting duur arbeidsovereenkomst aan de hand van een feitelijke gevalsvergelijking. Twee rechters-plaatsvervangers toegestaan in meervoudige kamer toegestaan.

Feiten

Deze zaak is het vervolg op HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (New Hairstyle). De werknemster heeft in het geding na verwijzing verzocht – kort gezegd – haar een billijke vergoeding toe te kennen van ten minste een bedrag van € 100.000, dan wel een naar redelijkheid en billijkheid te bepalen bedrag. Het hof heeft, na een mondelinge behandeling, de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd waarin aan de werknemster een billijke vergoeding is toegekend van € 4.000 bruto. Het heeft daartoe onder meer overwogen dat deze vergoeding aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval (r.o. 5.32). De beschikking van het hof is gegeven door een meervoudige kamer, bestaande uit een raadsheer en twee raadsheren-plaatsvervangers. Een van deze raadsheren-plaatsvervangers was volgens een brief van de griffier van het hof van 21 mei 2019 werkzaam als raadsheer-plaatsvervanger met een aanwijzing. In cassatie klaagt werknemster dat sprake is van schending van behoorlijke procesorde door het inzetten van twee rechters-plaatsvervangers in de meervoudige kamer. Daarnaast klaagt werknemster dat het hof een verkeerde toepassing van New Hairstyle I heeft gegeven bij de begroting van de billijke vergoeding.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Bestuur gerecht bepaalt inzet rechters-plaatsvervangers

Het bestuur van een gerecht vormt voor het behandelen en beslissen van zaken enkelvoudige en meervoudige kamers en bepaalt de bezetting daarvan (art. 6 lid 1 RO). Tenzij in de wet anders is bepaald, bestaan de meervoudige kamers uit drie rechterlijke ambtenaren met rechtspraak belast, van wie een als voorzitter optreedt (art. 6 lid 2 RO). Het bestuur kan voor de behandeling en beslissing van zaken rechters-plaatsvervangers oproepen (art. 8 RO). Rechters-plaatsvervangers kunnen dus, als rechterlijke ambtenaren met rechtspraak belast, door het bestuur van het gerecht worden opgeroepen voor de behandeling en beslissing van zaken. De wet stelt geen beperkingen aan het aantal rechters-plaatsvervangers in de bezetting van een meervoudige kamer. In professionele standaarden en in het kwaliteitssorgstelsel van de rechtspraak komt tot uitdrukking dat het inzetten van meer dan één rechter-plaatsvervanger in een meervoudige kamer onwenselijk wordt geacht. Dit kan echter niet

afdoen aan de wettelijke bevoegdheid van het bestuur van het gerecht om meer dan één rechter-plaatsvervanger voor de behandeling en beslissing van zaken in een meervoudige kamer op te roepen. Daarbij verdient opmerking dat verschillen tussen rechters-plaatsvervangers bestaan naar aard en achtergrond (zoals het zijn van oud-rechter, de aanwezigheid van specialistische kennis), en dat de keuze voor het aantal rechters-plaatsvervangers dat op een zaak wordt ingezet daardoor kan worden bepaald. Mede op die grond kan niet worden aangenomen dat de inzet van meer dan één rechter-plaatsvervanger in een meervoudige kamer als zodanig in strijd is met de beginselen van een behoorlijke rechtspleging.

Billijke vergoeding: feitelijke of normatieve gevalsvergelijking?

Werkneemster stelt in essentie aan de orde of de rechter in het kader van de vraag onder (a), namelijk wat de werknemer aan loon zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd en in dat verband: wat de verdere duur van de arbeidsovereenkomst dan zou zijn geweest en of de werkgever de arbeidsovereenkomst ook op rechtmatige wijze zou hebben kunnen beëindigen, (eerste benadering) ook de omstandigheden moet betrekken die aan de vernietigbare opzegging ten grondslag hebben gelegen, of (tweede benadering) dat hij daarvan moet abstraheren. De eerste benadering is aangeduid als ‘feitelijke gevalsvergelijking’. De tweede benadering is aangeduid als ‘normatieve gevalsvergelijking’. Het verschil tussen beide benaderingen leidt in deze zaak tot het volgende. In de eerste benadering worden alle feiten en omstandigheden voorafgaand aan de onrechtmatige opzegging van 4 augustus 2015 meegewogen bij de vraag of – in de hypothetische situatie dat de onrechtmatige opzegging achterwege was gebleven – de werkgever de arbeidsovereenkomst ook op rechtmatige wijze had kunnen beëindigen. In de tweede benadering abstraheert de rechter bij de beantwoording van die vraag van alle feiten en omstandigheden die zich voorafgaand aan de onrechtmatige opzegging hebben voorgedaan. In die tweede benadering mag de rechter bij zijn oordeel dus niet betrekken dat New Hairstyle sinds april 2013 pogingen heeft ondernomen om tot een einde van het dienstverband te komen. Volgens de advocaat-generaal (De Bock) moet bij de in het kader van de billijke vergoeding van artikel 7:681 BW te maken gevalsvergelijking, een vergelijking worden gemaakt tussen enerzijds de feitelijke situatie waarin de werknemer is komen te verkeren door de opzegging, en anderzijds de hypothetische situatie waarin de werknemer zou hebben verkeerd als de onrechtmatige opzegging achterwege zou zijn gebleven. Voor wat betreft de bedoelde hypothetische situatie moet alleen de onrechtmatige opzegging worden ‘weggedacht’; de aan die onrechtmatige opzegging voorafgegane feiten en omstandigheden moeten niet worden weggedacht.

De Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep op dit onderdeel onder verwijzing naar artikel 81 RO.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1312

Zaaknummer: 19/02387

Rechters: E.J. Numann, G. Snijders, C.E. Du Perron, F.J.P. Lock en M.J. Kroeze

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Geen recht op WW na afwijzing WIA-aanvraag. Appellante (35-minner) heeft duidelijk en eenduidig te kennen gegeven dat zij zich wegens ziekte niet voor arbeid op de arbeidsmarkt beschikbaar stelde.

Feiten

Appellante is werkzaam als schoonmaakster voor 38,2 uur per week. Op 12 maart 2015 meldt appellante zich ziek. Bij besluit van 13 april 2017 weigert UWV met ingang van 9 maart 2017 een WIA-uitkering toe te kennen. De reden is dat appellante minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Zij vraagt op 26 april 2017 – te laat – een WW-uitkering aan. Als reden voor de te late aanvraag is op het WW|aanvraagformulier van 26 april 2017 opgegeven: “13 april 2017 ben ik afgewezen voor de WIA-uitkering. Ik kan nog niet werken en heb geen inkomen”. In het kader van de WW-aanvraag heeft het Klantencontactcentrum van UWV (KCC) op 5 mei 2017 telefonisch contact opgenomen met appellante. In het verslag van dit telefoongesprek staat: “(...) Gebeld naar het nummer van mevr er wordt opgenomen met hallo en dit blijkt de dochter van mevr te zijn. Mevr ligt ziek op bed. Op mijn verzoek toch even te kijken of haar moeder mij even te woord kan staan krijg ik mevr aan de lijn. Ik vraag mevr. diverse keren of ze kan werken, of ze beschikbaar is enz. Mevr. zegt alleen dat ze mij niet begrijpt en dat ik het met haar dochter moet bespreken. Ik vraag haar dochter of haar moeder beschikbaar is cq of ze zou kunnen werken. Dochter geeft aan dat mevr echt niet kan werken omdat ze veel te ziek is. “dat gaat echt niet ze kan echt niet werken (...)”. Bij besluit van 8 mei 2017 stelt UWV vast dat appellante per 9 maart 2017 niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering omdat uit verkregen informatie blijkt dat appellante niet beschikbaar is voor werk. Op 28 juni 2017 heeft het KCC contact gehad met [X] van [naam organisatie]. In het verslag van dit gesprek staat: “(...) Volgens mevr [X] (is de persoonlijk begeleidster vanuit [naam organisatie]) is mevr nog steeds ziek en zijn de omstandigheden mbt beschikbaarheid niet anders dan bij het telefoongesprek d.d. 5 mei 2017. (...)”. Het bezwaar en beroep tegen voornoemd besluit zijn ongegrond verklaard.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. In deze zaak ligt in hoger beroep de vraag voor of de rechtbank op juiste gronden heeft geoordeeld dat UWV terecht heeft vastgesteld dat appellante per 9 maart 2017 niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering, omdat zij niet beschikbaar was om arbeid te aanvaarden. Volgens vaste rechtspraak van de Raad geeft het begrip ‘beschikbaar zijn om arbeid te aanvaarden’ in de zin van voormeld artikel een feitelijke toestand weer waarin de werknemer verkeert. Met de rechtbank wordt geoordeeld dat

appellante, gelet op de inhoud van het WW|aanvraagformulier van 26 april 2017 (zie onder 1.2), de uitlatingen van de dochter van appellante en de verklaring van [X] (zie onder 1.5), duidelijk en eenduidig te kennen heeft gegeven dat zij zich per 9 maart 2017 niet voor arbeid op de arbeidsmarkt beschikbaar stelde. Anders dan appellante heeft betoogd, bestaat geen grond voor het oordeel dat UWV ten onrechte waarde heeft gehecht aan de telefonische verklaring van de dochter van appellante. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat op verzoek van appellante zelf de vragen met betrekking tot haar beschikbaarheid aan haar dochter zijn gesteld. Afgezien hiervan heeft [X] in een telefonische verklaring van 28 juni 2017 de lezing van de dochter van appellante bevestigd en verklaard dat appellante door ziekte niet in staat is werkzaamheden te verrichten. Dat [X] niet bevoegd was namens appellante het woord te voeren, zoals eerst ter zitting in hoger beroep gesteld, is in het licht van eerdere stellingen van appellante moeilijk te begrijpen. Appellante heeft immers zelf in haar aanvullend bezwaarschrift van 24 juli 2017 te kennen gegeven dat zij wordt bijgestaan door [X] en dat met [X] contact had moeten worden opgenomen. Gelet hierop heeft UWV mogen afgaan op de telefonische verklaring van [X]. Daarnaast bieden de onderliggende gedingstukken geen enkel aanknopingspunt dat appellante iets anders heeft willen verklaren dan dat zij wegens ziekte niet in staat was om te werken. Het hoger beroep slaagt niet.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 13-07-2020

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2020:1459

Zaaknummer: 185542 WW

Rechters: S. Wijna

Advocaten: J.J. Bronsveld en M.W.L. Clemens

Wetsartikelen: art. 16 Werkloosheidswet

RECHTSPRAAK

Bereiden en bezorgen van kant-en-klare maaltijden voor onmiddellijke consumptie klant, vallen niet onder 'gemaksvoeding', maar onder (contract)catering.

Feiten

VLEP is het bedrijfstakpensioenfonds voor de bedrijfstak Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees. Voor VLEP geldt sinds 1956 een verplichtstelling als bedoeld in (thans) de Wet BPF 2000. Food Connect is een op 19 januari 2001 opgerichte onderneming die zich bezighoudt met hoofdzakelijk het bereiden, samenstellen en leveren van maaltijden aan particulieren en (cliënten van) (zorg)instellingen. In 2013 heeft VLEP onderzoek gedaan naar de bedrijfsactiviteiten van Food Connect, die op dat moment voor haar werknemers een eigen (collectieve) pensioenregeling bij een pensioenverzekeraar had. Bij brief van 31 oktober 2013 heeft VLEP vervolgens aan Food Connect medegedeeld dat zij van mening is dat Food Connect valt onder de werkingssfeer van de Verplichtstelling VLEP, zoals gedefinieerd in nr. 1.6. VLEP heeft Food Connect nota's gezonden ter zake van – volgens VLEP – door Food Connect over de periode januari 2010 t/m december 2015 verschuldigde achterstallige pensioenpremies tot een totaalbedrag van € 1.592.841,81. Sinds 1 juli 2014 is Food Connect aangesloten bij Stichting Pensioenfonds Horeca & Catering (hierna: PH&C). De kantonrechter en het hof hebben de vordering van VLEP afgewezen.

Advocaat-generaal (Assink)

De A-G concludeert als volgt. Onder de werkingssfeer van de Verplichtstelling VLEP vallen ook kant-en-klare maaltijden als gemaksvoeding, waar deze – kort gezegd – fabrieksmatig zijn geproduceerd, de producent deze niet 'ter onmiddellijke consumptie levert', en deze door middel van conservering 'klaar voor gebruik' zijn. Daarbij denkt hij bijvoorbeeld aan de maaltijden die nu al een flink aantal jaren in de supermarkten te vinden zijn, gekoeld of ingevroren achter transparante deuren in daartoe bestemde vakken. Een producent van (vooral) zulke maaltijden valt in een andere categorie dan de categorie waarin een producent van maaltijden zoals Food Connect valt.

Food Connect produceert weliswaar op relatief grote schaal – wat hij korthedshalve maar even noemt – kant-en-klare maaltijden, maar zij houdt zich hoofdzakelijk bezig met het leveren van niet-fabrieksmatig bereide en samengestelde maaltijden aan particulieren en (cliënten van) (zorg)instellingen met inachtneming van de specifieke wensen van die klanten, waarbij (het grootste deel van) de door Food Connect dagelijks afgeleverde maaltijden (te

weten: in een ‘tafeltje-dek-je’ vorm) bestaan uit etenswaren die bedoeld zijn om onmiddellijk na levering te worden gegeten, en niet om te worden bewaard tot een later tijdstip.

Food Connect heeft, gelet ook daarop, (veel) weg van een (contract)cateraar. Zij het een die de betreffende maaltijden in eigen huis produceert en vervolgens conform bestelling aflevert bij de genoemde particulieren en (cliënten van) (zorg)instellingen, niet een die de betreffende maaltijden bereidt waar deze vervolgens ter plekke ook worden uitgeserveerd aan of kunnen worden ‘afgehaald’ door de consument. Aldus valt Food Connect logischerwijs onder de werkingssfeer van de Verplichtstelling PH&C, waarmee strookt dat zij sinds 1 juli 2014 is aangesloten bij de PH&C; althans eerder dat, dan dat zij valt onder de werkingssfeer van de Verplichtstelling VLEP.

Dat Food Connect wellicht geen ‘standaardcateraar’ kan worden genoemd (in de zin van een cateraar die maaltijden ter plekke van de bereiding uitserveert, aldaar de tafels weer afruimt en schoonmaakt, enzovoort, voor zover dat een standaardcateraar typeert), en dat dit geval gelet op de onderhavige bedrijfsactiviteiten van Food Connect wellicht wat meer grijstinten kent waar het gaat om de afbakening tussen toepasselijkheid van de Verplichtstelling PH&C of de Verplichtstelling VLEP dan in geval van zo’n standaardcateraar, is hier niet bepalend. Food Connect is evenmin een ‘standaardproducent’ (of -‘groothandel’) van gemaksvuoding als beschreven in de Verplichtstelling VLEP (en art. 1 van de CAO voor de Gemaksvuodingindustrie 2014-2015 of opvolgers daarvan), en de vraag of een bepaald bedrijf al dan niet onder een bepaalde verplichtstelling valt, is wel vaker een kwestie van uitleg.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1282

Zaaknummer: 19/01105

Rechters: G. Snijders, H.M. Wattendorff en F.J.P. Lock

Advocaten: H.J.W. Alt en P.S. Kamminga

Wetsartikelen: VLEP en

RECHTSPRAAK

Niet wijzen op mogelijkheid zelfstandig tegenverzoek (ontbinding) is tekortkoming van rechtsbijstandverlener. Geen schade ondanks lagere ontbindingsvergoeding, vanwege verschillende grondslagen (bedrijfseconomisch versus verstoorde arbeidsverhouding).

Feiten

Werkneemster is sinds 1974 in dienst van werkgever. Vanaf 2004 is zij adjunct-directeur. Werkgever heeft onderzoek laten doen naar onregelmatigheden in de financiële administratie en werkneemster om tekst en uitleg gevraagd. In augustus 2013 heeft werkgever ontbinding ex artikel 7:685 (oud) BW gevraagd. De ontbinding was primair verzocht vanwege een dringende reden (wanbeleid en zelfverrijking) en subsidiair wegens bedrijfseconomische redenen. Werkneemster heeft verweer gevoerd, maar geen zelfstandig tegenverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen ontbonden. Voorts is overwogen dat deze omstandigheid niet aan één van partijen valt te verwijten zodat een neutrale vergoeding van € 225.934,11 billijk wordt geacht. Werkgever heeft het ontbindingsverzoek ingetrokken. Werkneemster heeft vervolgens zelf ontbinding verzocht, ditmaal op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Aan werkneemster is een vergoeding van € 113.000 toegekend, mede vanwege een succesvol beroep op het 'habe wenig-criterium'. Werkneemster stelt haar rechtsbijstandverzekeraar aansprakelijk voor de schade wegens toerekenbare tekortkoming (het niet doen van een tegenverzoek).

Advocaat-generaal (Hartlief)

De A-G concludeert dat de rechtsbijstandverlener tekort is geschoten in het niet vermelden van de mogelijkheid tot het doen van een tegenverzoek. Anders dan werkneemster veronderstelt, is het niet zo dat sprake is van 'schade'. Bij het eerste ontbindingsverzoek was de grondslag bedrijfseconomische redenen. Het lag niet zonder meer voor de hand dat werkneemster op deze grond zelfstandig ontbinding had verzocht en toegewezen gekregen. Voor een verstoorde arbeidsverhouding lag een C=0,5 in plaats van C=1,0 meer voor de hand. Nu werkneemster geen aantoonbare schade heeft geleden, faalt het cassatieberoep.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die

van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1281

Zaaknummer: 19/01424

Rechters: C.E. Du Perron, C.H. Sieburgh en T.H. Tanja-van den Broek

Advocaten: J. den Hoed en M.E. Franke

Wetsartikelen: 7:685 BW (oud), 6:74 BW en

RECHTSPRAAK

Massageles door docent bewegingsleer aan toneelacademie zonder didactisch doel, leidt tot grensoverschrijdend gedrag. Nalatigheid in grenzen stellen school, doet niet af aan ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Geen transitievergoeding

Feiten

Werknemer is in 1989 in dienst getreden van de Toneelacademie (sinds 2001 onderdeel van de Hogeschool) en vervulde daar de functie van senior docent bewegingsleer. In 2006 en in 2010 is de docent gewaarschuwd dat hij de didactische aanpak van zijn bewegingslessen moest aanpassen omdat zijn fysieke houdingscorrecties tot verwarring en onduidelijkheid leidden bij met name vrouwelijke studenten. Daarbij zijn afspraken gemaakt met de docent, die schriftelijk zijn vastgelegd in brieven van de directeur van de Toneelacademie aan de docent. In de brief uit 2010 staat als afspraak onder meer dat elke vorm van fysiek contact tussen docent en student bij instructie en houdingscorrectie in de lessen van de docent verboden is. In 2017 heeft de docent tijdens een les zijn hand op de billen van een studente gelegd of een tik op haar billen gegeven en daarbij gezegd dat hij dat al langer had willen doen. Tijdens de laatste les voor de zomervakantie van 2017 heeft de docent een massageles gegeven waarbij de studenten in tweetallen werkten en elkaar masseerden. Halverwege de les werden de rollen omgedraaid. De docent koos een studente uit om met haar voor te doen hoe de studenten elkaar moesten masseren. Tijdens de massage werden bij deze studente verschillende spiergroepen gemasseerd waaronder de billen, de borst(spijeren) en de benen tot en met de liezen. Nadat er onderling gewisseld was, heeft de docent dezelfde studente nogmaals op dezelfde wijze gemasseerd. De Hogeschool heeft in dit geding onder meer verzocht de arbeidsovereenkomst met de docent te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen, zonder toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en daarbij voor recht verklaard dat de docent ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en daarom geen recht heeft op een transitievergoeding. Het hof heeft geoordeeld dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en de transitievergoeding alsnog aan werknemer toegekend. Volgens het hof viel de Hogeschool te verwijten dat zij onvoldoende werknemer is blijven monitoren en is het 'morele gesprek' tussen docenten en studenten niet van de grond gekomen. Tegen dit oordeel keert de Hogeschool in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Grensoverschrijdend gedrag door fysiek contact zonder didactisch doel

Het hof heeft in aanmerking genomen dat de docent herhaaldelijk is gewaarschuwd en dat hij verantwoordelijk was voor een veilige leeromgeving. Het heeft tevens in aanmerking genomen dat 'de biltik' en de daarbij gemaakte opmerking geen enkel didactisch doel dienden. Met betrekking tot de massageles oordeelde het hof dat het grensoverschrijdend was om de studente een massage van haar volledige lichaam te geven en dat de docent haar niet de keuze heeft gelaten om gemasseerd te worden of niet. Het hof heeft uitdrukkelijk in het midden gelaten of de demonstratie van de massage door de docent een didactisch doel diende, hoewel de Hogeschool had gesteld dat voor de massageles van de docent geen enkele didactische rechtvaardiging bestond en dat de overige docenten niet op een vergelijkbare wijze massageles geven. In het licht van het voorgaande is het oordeel van het hof dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen onvoldoende begrijpelijk.

Tekortkomen werkgever is niet relevant voor ernstig verwijtbaar handelen werknemer

Uit de overwegingen van het hof blijkt bovendien niet in welk opzicht onduidelijkheid over de in acht te nemen grenzen die volgens het hof binnen de Hogeschool bestaat, relevant is voor de ernst van het verwijt dat aan de docent kan worden gemaakt, gegeven de specifiek tot hem gerichte waarschuwingen van de Hogeschool. Evenmin blijkt uit de overwegingen van het hof waarom het niet monitoren van de docent door de Hogeschool afbreuk doet aan de ernst van het verwijt dat de docent van deze gedragingen kan worden gemaakt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1307

Zaaknummer: 19/03562

Rechters: C.A. Streefkerk, C.E. Du Perron, M.J. Kroeze, C.H. Sieburgh en F.J.P. Lock

Advocaten: F.M. Dekker en M.A.J.G. Janssen

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:673 BW en

RECHTSPRAAK

Ontbinding (g-grond). Werknemer heeft de hem geboden kansen – twee doorlopen verbetertrajecten – onvoldoende gegrepen, door vast te houden aan zijn eigen gelijk dat er geen vuiltje aan de lucht was met betrekking tot zijn functioneren, met een verstoorde arbeidsverhouding tot gevolg.

Feiten

Werknemer is sinds 8 januari 2018 in dienst van Indeed Netherlands B.V. (hierna: Indeed). Indeed exploiteert een wereldwijde vacaturewebsite. Werknemer is lid van het verkoopteam. In 2019 hebben twee disciplinaire gesprekken met werknemer plaatsgevonden. Het ging daarbij met name om te laat komen zonder gegronde reden en het niet behalen van de omzetdoelstellingen. Werknemer heeft van 1 mei 2019 tot en met 24 juni 2019 een verbetertraject doorlopen. Op 21 juni 2019 heeft de eindevaluatie over het verbetertraject plaatsgevonden. Partijen zijn het niet eens over de behaalde resultaten, waarbij Indeed met name het regelmatig te laat komen van werknemer problematisch vond. Indeed heeft werknemer toen opnieuw een verbetertraject van drie maanden aangeboden. Tevens heeft Indeed hem een officiële waarschuwing gegeven, vanwege het niet nakomen van de interne regels en procedures en vanwege de houding en opstelling van werknemer. Op 16 juli 2019 heeft Indeed werknemer een tweede waarschuwing gegeven wegens het doorgeven van een onjuiste adreswijziging en daarmee samenhangend verzoek toekenning reiskostenvergoeding. Het tweede verbetertraject heeft werknemer zonder verdere problemen doorlopen. In oktober 2019 heeft Indeed geconstateerd dat werknemer een aantal handelingen heeft verricht die in strijd zijn met het door haar gehanteerde bonus- en commissiesysteem. Werknemer heeft de beschuldigingen in een gesprek van 28 oktober 2019 weersproken. Op 4 november 2019 is werknemer geschorst. Indeed verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ondanks het betrekkelijk korte dienstverband heeft werknemer reeds tweemaal een verbetertraject doorlopen. Hoewel moet worden vastgesteld dat deze beide min of meer met goed gevolg zijn doorlopen, waren er telkens opnieuw incidenten die voor Indeed aanleiding waren om werknemer op zijn gedrag aan te spreken. Werknemer heeft getracht alle op- en aanmerkingen van Indeed op zijn functioneren uitputtend te weerspreken. Alleen het feit dat hij regelmatig te laat kwam heeft hij volmondig erkend. Werknemer miskent door zijn opstelling dat hij zich als werknemer in een

gezagsrelatie bevindt, waarbij de werkgever de bevoegdheid heeft om de kaders te stellen die hij wenselijk acht, vanzelfsprekend binnen de grenzen van wat een goed werkgever mag eisen van een werknemer. Niet is gebleken dat Indeed als werkgever te veel op haar strepen is gaan staan. Integendeel, Indeed heeft werknemer een aantal keren een faire kans gegeven om zich te verbeteren in de richting die zij als werkgever wenselijk vond. Werknemer heeft de hem geboden kansen onvoldoende gegrepen door vast te houden aan zijn eigen gelijk dat er geen vuiltje aan de lucht was met betrekking tot zijn functioneren. Dit heeft geleid tot de huidige situatie die gekwalificeerd moet worden als een zodanige verstoring van de relatie tussen partijen, dat van Indeed als werkgever niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst voortzet. Een eventuele herplaatsing is dan ook niet meer aan de orde. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 augustus 2020. Het voorgaande levert eveneens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer op. Werknemer heeft ervoor gekozen zijn eigen koers te blijven varen en tegenover iedere op- of aanmerking van Indeed uitgebreid zijn eigen visie uiteen te zetten. Daarbij is sprake geweest van een stelselmatige ontkenning van de gebeurtenissen en een gebrek aan zelfreflectie op zijn positie in de gebeurtenissen. Ook in deze procedure wijst werknemer voornamelijk naar tekortkomingen aan de zijde van Indeed, zonder zich rekenschap te geven van zijn eigen rol. Werknemer heeft op grond van het voorgaande geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3262

Zaaknummer: 8364178

Rechters: E. Pennink

Advocaten: M. Schlimbach

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

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek werkneemster (art. 7:682 BW). Uit deskundigenoordeel UWV volgt dat re-integratie-inspanningen werkgever onvoldoende zijn geweest. Nu dit niet tot een loonsanctie heeft geleid (werkneemster was al uit dienst), levert dit geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgever op.

Feiten

Werkneemster, thans 61 jaar oud, is op 1 augustus 2010 in dienst getreden bij Stichting Voortgezet Onderwijs Amstelveen en Scholengemeenschap Panta Rhei (hierna: Panta Rhei) als docent beeldende vorming. In 2015 is bij werkneemster de ziekte van Asperger vastgesteld. Partijen hebben naar aanleiding daarvan besloten dat werkneemster geen mentoraat meer zou geven en geen surveillance en invuluren meer zou krijgen. Op 11 april 2017 is werkneemster 'gedeeltelijk ziek' gemeld. Zij heeft een gedeelte van haar lessen niet meer gegeven. Op 25 juli 2017 heeft werkneemster de bedrijfsarts bezocht. In een verslag van het gesprek schrijft de bedrijfsarts dat werkneemster vanwege problemen met een bepaalde klas voor 10-15% arbeidsongeschikt is gemeld en dat werkneemster zich niet ziek en daarom in staat acht alle eigen taken en uren weer uit te voeren. De bedrijfsarts heeft Panta Rhei geadviseerd om werkneemster per 1 augustus 2017 weer geheel arbeidsgeschikt te achten. Op 4 september 2017, na de zomervakantie, heeft werkneemster zich volledig ziek gemeld. De verzekeringsgeneeskundige van het UWV heeft eind juli 2018 geoordeeld dat werkneemster op 1 augustus 2017 geschikt was voor haar eigen werk. In juli 2018 heeft werkneemster een tia gehad. Met ingang van 2 september 2019 ontving werkneemster een WIA-uitkering. Panta Rhei heeft met toestemming van het UWV het dienstverband opgezegd per 10 december 2019, onder betaling van de transitievergoeding. Uit de conclusie van het door Panta Rhei op 6 december 2019 aangevraagde deskundigenoordeel blijkt dat de door Panta Rhei uitgevoerde re-integratie-inspanningen door het UWV onvoldoende worden geacht. Werkneemster verzoekt primair toekenning van een billijke vergoeding en subsidiair een schadevergoeding op grond van 'slecht werkgeverschap'.

Oordeel

Voor toewijzing van het verzoek is in de eerste plaats noodzakelijk dat in rechte komt vast te staan dat de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Panta Rhei. Uit de naar voren gebrachte feiten en omstandigheden blijkt dat werkneemster in 2017 weliswaar problemen ondervond op haar werk, in verband waarmee Panta Rhei haar voor een klein deel van haar werktijd had

ziekgemeld, maar dat zij achteraf tot 4 september 2017 geheel arbeidsgeschikt werd geacht. Niet in geschil is dat werkneemster in deze periode problemen ondervond bij de uitvoering van (een deel van) haar taken, waarbij het met name ging om de omgang met een bepaalde klas. Panta Rhei heeft toen voorgesteld dat werkneemster ook het volgende schooljaar voor een gering deel ziek gemeld zou blijven, om haar te blijven ontlasten van een aantal taken. Achteraf is naar aanleiding van de rapportage van de bedrijfsarts en de verzekeringsgeneeskundige vastgesteld dat werkneemster in voormelde periode volledig hersteld moest worden geacht, tot zij zich per 4 september 2017 zelf volledig ziek heeft gemeld. Werkneemster wijt dit laatste aan Panta Rhei, waarbij zij met name wijst op de opstelling van Panta Rhei in een gesprek van 24 juli 2017. Klaarblijkelijk heeft werkneemster het gesprek als vervelend en belastend ervaren, maar daarmee is, gelet op de betwisting van Panta Rhei, niet aangetoond dat het gesprek is gegaan zoals door werkneemster gesteld. En zelfs als werkneemster dat wel zou kunnen aantonen, zou daarmee niet zijn bewezen dat werkneemster daardoor per 4 september 2017 volledig arbeidsongeschikt zou zijn geraakt door het opspelen van de ziekte van Graves. Geconcludeerd wordt dat op grond van het voorgaande van ernstige verwijtbaarheid als bedoeld in artikel 7:682 BW geen sprake is. Uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat de door Panta Rhei uitgevoerde re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn. Nu dit echter niet tot een aan Panta Rhei opgelegde loonsanctie heeft geleid, kan ook deze conclusie niet bijdragen tot het oordeel dat sprake is van (ernstige) verwijtbaarheid aan de kant van Panta Rhei, noch dat Panta Rhei zich zodanig als niet goed werkgever heeft gedragen dat dit tot schadeplichtigheid zou moeten leiden. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3097

Zaaknummer: 8310588

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: D. Simons, J.C. Kuipéri-Botter en D.P. op den Velde

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Bericht werkgever aan werkneemster dat zij ‘ziek uit dienst’ gaat en dat zij als zodanig bij het UWV is aangemeld, betreft een opzeggingshandeling. Werkneemster heeft niet binnen de vervaltermijn een verzoekschrift tot vernietiging van de opzegging ingediend. Opzegging onaantastbaar.

Feiten

Werkneemster was samen met haar vader eigenaar en bestuurder van een brasserie te Rotterdam. Werkneemster werkte in die hoedanigheid vanaf 2016 fulltime mee aan de exploitatie van de brasserie. Werkneemster en de brasserie zijn in februari 2019 overeengekomen dat zij zou terugtreden als bestuurder en dat zij haar aandelenpakket zou overdragen aan haar vader. Na de aandelentransactie en haar ontslag als bestuurder is werkneemster als werknemer bij de brasserie werkzaam gebleven op basis van een arbeidsomvang van veertig uur per week. De brasserie heeft gedurende deze periode loon betaald aan werkneemster. Op 20 juni 2019 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan. Na het eindigen van het aansluitende bevallingsverlof zou werkneemster op 11 november 2019 haar werkzaamheden hervatten. Op 8 november 2019 heeft werkneemster ziek ziek gemeld. Op 11 november 2019 heeft de brasserie aan werkneemster laten weten dat partijen hadden afgesproken dat werkneemster tot en met haar zwangerschapsverlof fulltime in dienst zou zijn en dat zij daarna eventueel op basis van een nulurencontract zou gaan werken. Nu werkneemster ziek is, heeft de brasserie besloten haar ‘ziek uit dienst’ te laten gaan en haar als zodanig aan te melden bij het UWV, aldus de e-mail van 11 november 2019. Werkneemster vordert in kort geding doorbetaling van loon. Werkneemster meent dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, gebaseerd op een fulltime dienstverband en deze arbeidsovereenkomst bestaat volgens werkneemster nog steeds.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor zover ervan moet worden uitgegaan dat de DGA-arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd per uiterlijk 1 mei 2019, zijn er onvoldoende aanknopingspunten te vinden dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Door de brasserie zijn daartoe onvoldoende relevante feiten en omstandigheden gesteld. Dat werkneemster een oproepcontract of een nulurencontract zou hebben geaccepteerd is ook op geen enkele wijze gebleken. Vaststaat dat partijen ten aanzien van de continuering van de arbeidsrelatie geen schriftelijke afspraken hebben vastgelegd. Dit leidt tot het voorlopige oordeel dat

werkneemster na haar terugtreden als aandeelhouder en bestuurder van de onderneming (fulltime) vanaf mei 2019 werkzaam is gebleven bij de brasserie op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit neemt niet weg dat werkneemster niet kan worden gevolgd in haar standpunt dat aan de arbeidsovereenkomst geen einde is gekomen. De brasserie heeft op 11 november 2019 aan werkneemster medegedeeld dat zij 'ziek uit dienst' is gegaan. Hieruit had werkneemster mogen begrijpen dat het dienstverband is beëindigd per 10 november 2019. Werkneemster heeft ook zelf naar voren gebracht dat in de visie van de brasserie een einde was gekomen aan het dienstverband en dat de brasserie in dit standpunt heeft volhard. Daarbij komt nog dat een laatste salarisspecificatie over de periode van 1 november tot 10 november 2019 is verstrekt en dat aan werkneemster vanaf die datum geen loon meer is betaald. Er is dan ook sprake geweest van een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster had zich met een verzoek de opzegging te vernietigen aan de vervaltermijn ex artikel 7:686a lid 4 sub a BW (twee maanden) te houden. In dit geval moet vastgesteld worden dat zij niet binnen twee maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verzoekschrift tot vernietiging van de opzegging heeft ingediend. Dit leidt voorshands tot het oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet meer voor vernietiging in aanmerking kan komen en dat de opzegging daarmee in rechte onaantastbaar is geworden. Afwijzing van de vordering volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:3640

Zaaknummer: 8224941 VV EXPL 19-555

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: P.M.D. Weijers en A.J.M. van Meer

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

RECHTSPRAAK

Werknemer is na ontslag op staande voet niet verschenen bij de mondelinge behandeling waardoor hij de stellingen uit het verweerschrift, de overlegde producties en de opnamen van de beveiligingscamera's niet heeft betwist, hetgeen wel van hem mocht worden verwacht.

Feiten

Alfa exploiteert een Grieks restaurant. Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 38 uur per week in dienst getreden bij Alfa in de functie van kok. Het laatstverdiende salaris van werknemer bedraagt € 1.828,90 bruto per maand, exclusief vakantietoelage en overige emolumenten. Alfa heeft werknemer op 21 november 2019 op staande voet ontslagen wegens – kort gezegd – stelselmatige diefstal van zowel geld uit de kas als drank. Bij brief van 16 januari 2020 heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet. Werknemer heeft verzocht de opzegging te vernietigen, Alfa te veroordelen om werknemer in staat te stellen zijn gebruikelijke werkzaamheden te verrichten en doorbetaling van het loon. Voor zover de diefstal betrekking heeft op het potje met kleingeld bij de kassa, stelt werknemer dat dit geld door al het personeel werd gebruikt voor kleine aankopen. Alfa was hier bekend mee. Het ontslag is bovendien niet onverwijld gegeven. Er is sprake van een tijdsverloop van vier weken tussen de constatering van Alfa dat er diefstal is gepleegd en het daadwerkelijke ontslag op staande voet. Het verweer van Alfa strekt tot afwijzing van de verzoeken van werknemer.

Oordeel

Werknemer is, hoewel daartoe behoorlijk opgeroepen, niet verschenen bij de mondelinge behandeling en heeft geen gebruik gemaakt van de gelegenheid nader te reageren op de het verweerschrift van Alfa. Werknemer heeft de stellingen uit het verweerschrift, de overgelegde producties en de inhoud van de in het geding gebrachte opnamen van de beveiligingscamera's derhalve niet meer betwist. Voorts heeft werknemer in dat kader zijn primaire verzoeken niet meer nader onderbouwd, hetgeen – gelet op de stellingen van Alfa en de door haar aangedragen bewijsmiddelen – wel van hem verwacht had mogen worden. De kantonrechter zal dan ook van de juistheid van hetgeen Alfa heeft aangevoerd uitgaan. Dit betekent dat de primaire verzoeken van werknemer als onvoldoende onderbouwd zullen worden afgewezen. Door Alfa is voorts gemotiveerd en onderbouwd verweer gevoerd tegen de subsidiaire en meer subsidiaire verzoeken van werknemer. Nu werknemer ook hierop niet meer heeft gereageerd, zal ook op dit punt van de juistheid van de stellingen van Alfa worden uitgegaan. Ook de

subsidaire en meer subsidiaire verzoeken van werknemer zullen om die reden worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6260

Zaaknummer: 8278494

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: R. Meijers en M.P.P.M. Weerts

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

RECHTSPRAAK

Werkgever beroept zich op door werknemer getekende schuldbekentenis en vordert dit bedrag maar laat na concrete stellingen in te nemen en te onderbouwen dat sprake is geweest van verduistering. Vernietiging vonnis wegens het buiten de rechtsstrijd van partijen treden.

Feiten

Werknemer is circa zestien jaren in dienst geweest bij werkgever als medewerker in het magazijn. Eind 2014 heeft werknemer zijn dienstverband bij werkgever opgezegd. Begin 2015 heeft werknemer de onderneming van werkgever verlaten. Begin april 2015 is werknemer telefonisch benaderd door werknemers van werkgever. Zij hebben werknemer daarbij te kennen gegeven dat bij werkgever voorraadverschillen waren geconstateerd. Op 14 april 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer enerzijds en zijn directe leidinggevende en financieel directeur anderzijds. Aan werknemer werd kenbaar gemaakt dat hij werd beschuldigd van verduistering in dienstbetrekking. Onder de belofte geen strafrechtelijke aangifte te zullen doen is vervolgens door de financieel directeur een schuldbekentenis opgesteld. Werknemer heeft deze schuldbekentenis ondertekend. Werkgever heeft onder meer gevorderd werknemer te veroordelen tot betaling van € 33.221,25. Bij vonnis van 30 mei 2018 heeft de kantonrechter de vorderingen van werkgever bij verstek toegewezen. In het verzetvonnis heeft de kantonrechter het verstekvonnis bekrachtigd. Werknemer concludeert tot vernietiging van de vonnissen.

Oordeel

Buiten de rechtsstrijd/relevantie vernietigbaarheid schuldbekentenis

Artikel 3:55 BW bepaalt dat de bevoegdheid om ter vernietiging van een rechtshandeling een beroep op een vernietigingsgrond te doen vervalt, wanneer hij aan wie deze bevoegdheid toekomt, de rechtshandeling heeft bevestigd, nadat de verjaringstermijn ter zake van de rechtsvordering tot vernietiging op die grond een aanvang heeft genomen. In de processtukken van werkgever in eerste aanleg valt geen verweer te lezen naar aanleiding van het beroep op vernietigbaarheid van werknemer, met de strekking dat werknemer de rechtshandeling bestaande uit de ondertekende schuldbekentenis zou hebben bevestigd met zijn e-mail van 12 februari 2017. Werkgever heeft alleen bij inleidende dagvaarding louter beschrijvend verwezen naar deze e-mail, terwijl werknemer pas later een beroep op de vernietigbaarheid van de verklaring heeft gedaan. Het staat de rechter niet vrij zijn beslissing

te baseren op rechtsgronden of verweren die weliswaar zouden kunnen worden afgeleid uit in het geding gebleken feiten en omstandigheden, maar die door de desbetreffende partij niet aan haar vordering of verweer ten grondslag zijn gelegd. Daardoor wordt de wederpartij immers tekortgedaan in haar recht zich daartegen naar behoren te kunnen verdedigen. Het verzetvonnis is daarmee in strijd met artikel 24 Rv.

Vorderingen werkgever

Het hof volgt werkgever niet in zijn kwalificatie van de schuldbekentenis als vaststellingsovereenkomst. De schuldbekentenis heeft slechts vrije bewijskracht. Het hof is van oordeel dat werkgever zijn stelling dat werknemer goederen van hem heeft verduisterd onvoldoende heeft onderbouwd en overweegt daartoe als volgt. Werkgever heeft niet althans onvoldoende concreet toegelicht waaruit de vermeende verduisteringshandelingen van werknemer hebben bestaan. In de inleidende dagvaarding heeft werkgever daarover in het geheel geen stellingen ingenomen. Het lag op de weg van werkgever om de informatie en documenten op basis waarvan hij kennelijk de conclusie heeft getrokken dat werknemer goederen heeft verduisterd, over te leggen. Bij gebreke van concrete stellingen over de goederen die verduisterd zouden zijn, is daarnaast niet duidelijk hoe het gevorderde bedrag tot stand is gekomen. Het hof neemt ten slotte in aanmerking dat werknemer gelegenheid heeft gehad om terug te komen op zijn schuldbekentenis, bijvoorbeeld bij de contacten in februari 2017, toen werknemer inmiddels beschikte over een vast arbeidscontract en er sinds het ondertekenen van de schuldbekentenis in april 2015 al behoorlijk wat tijd was verstreken. Niettemin maakt de door werknemer daarvoor opgegeven reden, namelijk de angst voor een aangifte en de mogelijke negatieve gevolgen daarvan voor hem, zijn handelwijze ook onder die omstandigheden nog steeds verklaarbaar. In elk geval legt het feit dat werknemer in zijn e-mail van 12 februari 2017 of op een ander moment, geen afstand heeft genomen van zijn schuldbekentenis of zelfs de indruk wekte mee te gaan in de eis van werkgever om daaraan uitvoering te gaan geven, gelet op het voorgaande, onvoldoende gewicht in de schaal. Op grond van het voorgaande is het hof van oordeel dat werkgever de gestelde verduistering door werknemer onvoldoende heeft onderbouwd, zodat het hof aan bewijslevering, door middel van getuigen of anderszins, niet toekomt. Het verzetvonnis en, nu het hof zal doen hetgeen de kantonrechter had behoren te doen, het verstekvonnis zullen daarom worden vernietigd, en de vorderingen van werkgever zullen alsnog worden afgewezen.

Vorderingen werknemer

De gevorderde vergoeding van schade die werknemer lijdt “door de procedures tussen partijen”, waaronder een bedrag van € 9.820,17 voor kosten rechtsbijstand, is niet toewijsbaar. De vordering tot vergoeding van in verband met de onderhavige procedure werkelijk gemaakte kosten is slechts toewijsbaar in geval van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen. Het hof overweegt dat niet is uitgesloten dat een onrechtmatig gelegd beslag kan leiden tot een aantasting van de persoon van de beslagene, die recht geeft op vergoeding van immateriële schade. Hetzelfde geldt voor het onrechtmatig dreigen met een strafrechtelijke aangifte of juridische procedure. Uit hetgeen werknemer heeft aangevoerd ter nadere duiding

van de negatieve invloed die de dreiging van een aangifte/procedure en het gelegde beslag hebben gehad op zijn persoon, kan echter niet worden afgeleid dat hij zodanig onder het optreden van werkgever heeft geleden dat sprake is van geestelijk letsel dat grond geeft voor een vordering tot vergoeding van immateriële schade.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2178

Zaaknummer: 200.259.440_01

Rechters: S.C.H. Molin, P.W.A. van Geloven en H.R. Quint

Advocaten: E. Aarden en J.G.M. Daemen

Wetsartikelen: 3:55 BW en 24 Rv

RECHTSPRAAK

Dienstongeval door nekklem tijdens training penitentiair inrichtingswerker. Artikel 7:658 BW kan geen grondslag zijn voor de schadeclaim. Ook geen sprake van een fout van een ondergeschikte.

Feiten

Ambtenaar was in 2004 senior penitentiair inrichtingswerker (PIW'er) in het Huis van Bewaring. Ambtenaar is op 14 oktober 2004 tijdens een IBT-training een ongeval overkomen. Als gevolg van dit ongeval heeft ambtenaar onder meer nekkachten. Ambtenaar vordert vergoeding van de als gevolg van het ongeval geleden schade. De rechtbank heeft ambtenaar niet-ontvankelijk verklaard in zijn vordering voor zover deze is gebaseerd op (analoge) toepassing van artikel 7:658 BW. Ambtenaar is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Werkgeversaansprakelijkheid; artikel 7:658 BW en 6:162 BW

Tussen partijen staat vast dat ambtenaar ten tijde van het ongeval als senior PIW'er in dienst van de Staat was aangesteld. Hij was daarom niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, maar op basis van een aanstelling als bedoeld in de Ambtenarenwet en ten aanzien van hem was onder andere het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) van toepassing. Op grond van het ambtenarenrecht werden rechtspositionele besluiten genomen die ambtenaar alleen bij de bestuursrechter kon aanvechten, dus via de bestuursrechtelijke rechtsgang. In het kader van de toetsing van de zorgplicht in het ambtenarenrecht hanteert de ambtenarenrechter een norm overeenkomstig artikel 7:658 BW. Deze door de CRvB gehanteerde (analoge) norm had ambtenaar daarom bij de bestuursrechter kunnen invoeren. Van ongerechtvaardigd onderscheid tussen ambtenaar als ambtenaar en werknemers met een arbeidsovereenkomst, was daarbij geen sprake. De bestuursrechtelijke rechtsgang bood ambtenaar voldoende rechtsbescherming. Dit brengt mee dat ambtenaar niet-ontvankelijk is voor zover hij een vordering instelt die hij bij de ambtenarenrechter kon instellen. De bepalingen uit titel 10 van Boek 7 BW, waaronder artikel 7:658 BW valt, gelden slechts voor arbeidsovereenkomsten. Ambtenaar had geen arbeidsovereenkomst maar een aanstelling. Daarnaast had de wetgever in artikel 7:615 BW, zoals dat gold ten tijde van het ongeval en de gehele duur van de aanstelling van ambtenaar, expliciet vastgelegd dat (onder meer) artikel 7:658 BW niet van toepassing is ten aanzien van personen in dienst van de Staat, tenzij dat bij wet of verordening anders was bepaald. Ten aanzien van de positie van ambtenaar was dat niet anders bepaald. Artikel 7:658 BW was dus door de wetgever uitdrukkelijk niet van

toepassing verklaard op ambtenaars aanstelling. Het hof kan die expliciete wettelijke regeling niet negeren. Artikel 7:658 BW kan daarom geen grondslag zijn voor de schadeclaim van ambtenaar als ambtenaar tegenover de Staat als werkgever, ook niet door ‘inlezen’ van artikel 7:658 BW in artikel 6:162 BW (in die zin dat de enkele niet-nakoming van art. 7:658 BW al een onrechtmatige daad in de zin van art. 6:162 BW oplevert). Het voorgaande betekent dat de eerste grief geen doel treft.

Fout van ondergeschikte; artikel 6:170 BW

Voor de toepassing van artikel 6:170 BW moet vaststaan dat de collega-deelnemer fout heeft gehandeld, dat wil zeggen dat die collega-deelnemer één (of meer) hem toe te rekenen onrechtmatige handeling(en) heeft begaan, waarvoor hij zelf uit artikel 6:162 BW aansprakelijk is. Het hof kan, op grond van de feiten en omstandigheden die ambtenaar heeft aangevoerd over de toedracht van het ongeval, geen onrechtmatige daad van de collega-deelnemer aannemen. Gezien het door ambtenaar gestelde verloop van de IBT-training en de daarbij gegeven instructies mocht de collega van ambtenaar handelen zoals hij deed.

Smartengeld op grond van het Barp

Op grond van artikel 54a Barp kan ‘de desbetreffende ambtenaar’ na een dienstongeval onder bepaalde omstandigheden smartengeld vergoed krijgen. In artikel 1 Barp is bepaald wie in het Barp onder ‘ambtenaar’ verstaan worden. Daarbij gaat het (telkens) om ambtenaren van de politie, mensen die specifiek zijn aangesteld voor de uitvoering van de politietaak of mensen die zijn toegelaten tot een (aangewezen) politieopleiding. Ambtenaar heeft niet aangevoerd dat hij bij de politie hoorde. Integendeel, uit zijn stellingen volgt dat hij was aangesteld in algemene dienst van het Rijk en dat zijn rechtspositie werd beheerst door het ARAR. De bij eisvermeerdering ingediende vordering wijst het hof daarom als ongegrond af. Het hof bekrachtigt het bestreden vonnis van de Rechtbank Den Haag.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:1264

Zaaknummer: 200.250.442-01

Rechters: G. Dulek-Schermers, E.M. Dousma-Valk en D.A. Schreuder

Advocaten: F.C. Schirmeister en P.J.S. den de Jong-van Bogaard

Wetsartikelen: 6:170 BW, 7:658 BW, 7:615 BW, 6:162 BW, 54a Barp, 35 ARAR, 98 ARAR, 37 ARAR, 48 ARAR, 7:611 BW, 1 Barp en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer kan geen rechten ontlelen aan bindend advies van CBSP ten aanzien van collega, waarbij het bezwaar tegen het toepassen van Sociaal plan 2017-2020 in plaats van 2016 gegrond is verklaard. Geen grond voor aanpassing (hoogte vergoeding in de) vaststellingsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 1989 in dienst getreden van Coöperatieve Rabobank U.A (hierna: Rabobank) en is laatstelijk werkzaam geweest als Accountmanager Private Banking B. Per 1 september 2016 is werkneemster actief mobiel verklaard op basis van het Sociaal Plan 2016. Werkneemster is met ingang van 1 maart 2017 boventallig verklaard. Werkneemster en Rabobank hebben op 13 februari 2017 een vaststellingsovereenkomst (hierna: vso) gesloten. Het Sociaal Plan Rabobank CAO 2017-2020 is op werkneemster van toepassing verklaard. In artikel 19 van de vso is bepaald dat zowel werkgever als werknemer zich ingevolge het Sociaal Plan kunnen wenden tot de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan Rabobank CAO (hierna: CBSP). Een (ex-)collega van werkneemster heeft bij het CBSP een bezwaarschrift ingediend. Deze collega kon zich niet vinden in de toepassing van het Sociaal Plan 2017-2020. Volgens haar was het onredelijk om bij de actief mobielverklaring aan te geven dat het Sociaal Plan 2016 van toepassing is en vervolgens te besluiten dat zij in 2017 boventallig wordt en alsdan een nieuw Sociaal Plan toe te passen. In het bindend advies van 7 juni 2017 heeft het CBSP het bezwaar met betrekking tot het niet toepassen van het Sociaal Plan 2016 gegrond verklaard. Werkneemster stelt zich op het standpunt haar situatie identiek is aan die van haar collega, zodat zij aan het bindend advies van 7 juni 2017 rechten kan ontlelen, in die zin dat ook in haar situatie het Sociaal Plan 2016 had moeten worden toegepast met als gevolg dat zij recht zou hebben gehad op een hogere vergoeding. In het vonnis van 20 juni 2018 heeft de kantonrechter geoordeeld dat geen sprake was van dwaling bij het aangaan van de overeenkomst. Werkneemster is van dit vonnis in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Gelijke behandeling op grond van goed werkgeverschap en redelijkheid en billijkheid*

Het hof is van oordeel dat het op grond van artikel 19 ook voor werkneemster duidelijk moet zijn geweest dat zij zich desgewenst kon wenden tot de CBSP. Dat werkneemster anders dan haar collega van deze mogelijkheid geen gebruik heeft gemaakt en dat vervolgens op grond van het bindend advies van de CBSP de vso van de collega is aangepast, betekent niet dat

sprake is van een ongelijke behandeling. Dat betekent dat ook hier sprake is van een te rechtvaardigen ongelijke behandeling.

Nakoming

Anders dan werkneemster stelt, kan zij geen rechten ontlenen aan het bindend advies van de CBSP van 7 juni 2017. Een bindend advies is een species van een vaststellingsovereenkomst. Dit betekent dat een bindend advies net als iedere overeenkomst alleen geldt tussen de betrokken partijen, in dit geval dus tussen Rabobank en de collega. Daarom kan ook niet worden gezegd dat Rabobank door de vaststellingsovereenkomst met werkneemster niet aan te passen, handelt in strijd met goed werkgeverschap of dat dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Rabobank heeft voorts gemotiveerd betwist dat de boventalligheidsverklaring van werkneemster sneller had gekund. Dit betekent dat in deze procedure er niet van kan worden uitgegaan dat werkneemster eerder dan op 1 maart 2017 boventallig had kunnen worden verklaard. De conclusie is dan ook dat op de situatie van werkneemster het Sociaal Plan 2017-2010 van toepassing is. De vordering van werkneemster dat zij op grond van nakoming, met toepassing van artikel 19, recht heeft op nabetaling op basis van het Sociaal Plan 2016, is op deze grondslag niet toewijsbaar.

Aanvullende en beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid

Anders dan werkneemster stelt, waren de termijnen waarbinnen het mogelijk was om beroep in te stellen bij CBSP voor haar wel degelijk kenbaar. In de brief van 19 december 2016 is werkneemster erop gewezen waar zij de bepalingen van het Sociaal Plan kon vinden. Dat betekent dat als zij van plan zou zijn geweest om beroep in te stellen bij de CBSP zij aldaar had kunnen opzoeken hoe en binnen welke termijn zij dat had moeten doen. Dat de termijn niet expliciet in de vso is vermeld, doet daar niet aan af. Dat werkneemster er anders dan haar collega niet voor heeft gekozen om die weg te bewandelen, komt voor haar rekening en risico. Uit artikel 19 van de vso volgt dat zowel de werkgever als de werknemer zich tot de CBSP kan wenden om een voor beide partijen bindende uitspraak te krijgen. Verder volgt uit dit artikel dat die uitspraak er mogelijk toe kan leiden dat deze overeenkomst wordt aangepast. Dit artikel kan, redelijkerwijs uitgelegd, niet anders worden begrepen dan dat de uitspraak van de CBSP alleen voor de betrokken partijen, dus Rabobank en de werknemer in kwestie, bindend is.

Dwaling

Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat geen sprake is van een onjuiste mededeling. In het Sociaal Plan 2016 is namelijk bepaald dat voor alle medewerkers die na 31 december 2016 boventallig worden geldt dat zij geen rechten meer kunnen ontlenen aan dit Sociaal Plan. En ook in het Sociaal Plan 2017-2020 is bepaald dat dit Sociaal Plan geldt voor medewerkers die op of na 1 januari 2017 boventallig worden. In de bevestigingsbrief van 19 december 2016 alsook in de vso is dan ook terecht vermeld dat het Sociaal Plan 2017-2010 van toepassing is. Derhalve is ook van wederzijdse dwaling geen sprake.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2172

Zaaknummer: 200.243.072_01

Rechters: H.A.W. Vermeulen, J.W. van Rijkom en C.B.M. Scholten van Aschat

Advocaten: S.A.J. van Riel en A.F. de Koning

Wetsartikelen: 6:230 BW, 6:228 BW, 7:900 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. Billijke vergoeding € 50.000. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld omdat deze werknemer na 20 jaar goed functioneren plots heeft geconfronteerd met een keuze: een verbetertraject of een vertrek.

Feiten

Werknemer is op 1 november 1999 in dienst getreden bij Technisch Handelscentrum Hydraflex B.V. (hierna: Hydraflex) in de functie van technisch commercieel medewerker. Op 26 augustus 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen onder meer de directeur en werknemer. Naar aanleiding van dit gesprek heeft X aan werknemer op 27 augustus 2020 een e-mail gezonden waarin werknemer de keuze dient te maken tussen een verbeterplan of een vertrek. Werknemer heeft niet binnen de gestelde termijn gereageerd. Vervolgens is aan werknemer een document onder de noemer 'verbeterplan' gezonden met ruim 40 verbeterpunten. Op 9 september 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is 2 december 2019 op zijn werk verschenen en heeft op die dag ook gereageerd op het verbeterplan. Op 3 december 2019 heeft werknemer zich weer ziek gemeld. Hydraflex heeft met ingang van 10 december 2019 de loonbetaling stopgezet omdat werknemer niet op zijn werk is verschenen. Op 8 januari 2020 heeft het UWV een deskundigenoordeel afgegeven. De verzekeringsarts heeft werknemer, na overleg met de bedrijfsarts, met ingang van 9 september 2019 arbeidsongeschikt voor zijn werk bevonden. In april 2020 hebben partijen geprobeerd om onder begeleiding van een mediator tot een oplossing te komen. Dit is niet gelukt. Werknemer verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat niet in geschil is dat werknemer gedurende vrijwel zijn hele dienstverband bij Hydraflex goed heeft gefunctioneerd. Over het moment waarop werknemers houding en gedrag in negatieve zin zouden zijn veranderd heeft Hydraflex niet eenduidig verklaard. Door verschillend te verklaren over het moment waarop de werkhouding is verslechterd, heeft Hydraflex niet voldaan aan haar stelplicht. Het valt verder op dat Hydraflex de verwijten niet heeft geconcretiseerd. Bovendien heeft Hydraflex gesteld werknemer enkel op informele wijze te hebben aangesproken. De kantonrechter kan zich wel voorstellen dat het bij een kleine onderneming als Hydraflex niet gebruikelijk is om elkaar op een formele wijze te benaderen, maar als Hydraflex serieus werk had willen maken van verbetering van de beweerd slechte werkhouding van werknemer had zij, ook in haar eigen belang, werknemer in een gesprek, met verslaglegging daarvan, duidelijk daarop moeten

wijzen. Dit alles leidt de kantonrechter tot de conclusie dat tot het moment waarop het gesprek met X plaatsvond op 26 augustus 2019 gedurende 20 jaren dienstverband geen noemenswaardige problemen in de werkhouding van werknemer vast zijn komen te staan. Gelet op deze vaststelling stelt werknemer zich terecht op het standpunt dat het gesprek op die dag en de keuzen die hem werden voorgehouden kwamen als een donderslag bij heldere hemel. Het onder die omstandigheden voorhouden van de keuze – het gedwongen ingaan van een verbetertraject, zonder dat daarvoor een feitelijke grond is, ofwel vertrek – én het van werknemer verwachten dat hij die keuze binnen vier dagen nadien maakt, valt Hydraflex aan te rekenen. Vervolgens heeft Hydraflex binnen één week na het gesprek aan werknemer een lijst met maar liefst 42 (!) verbeterpunten verstrekt. Met enig inlevingsvermogen en realiteitszin had Hydraflex kunnen beseffen dat werknemer dit koud op het dak zou vallen, zeker zo vlak na het bewuste gesprek op 26 augustus 2019. Dit ‘verbeterplan’ voldoet voorts niet aan de daaraan te stellen eisen. Allereerst moet in een verbeterplan voldoende duidelijk en concreet gemaakt worden in welke opzichten de werknemer tekortschiet. Daaraan voldoet het door Hydraflex opgestelde plan niet. Wat tot slot geheel ontbreekt, is de hulp en ondersteuning die de werkgever de werknemer dient te bieden met betrekking tot het verbetertraject. Wetende dat werknemer een deskundigenoordeel had aangevraagd bij het UWV heeft Hydraflex de druk verder opgevoerd door achtereenvolgens de loonbetaling stop te zetten en twee dagen voor Kerstmis te dreigen met een ontslag op staande voet. Ook deze handelwijze valt Hydraflex te verwijten, temeer daar met het deskundigenoordeel van het UWV ook nog eens vaststaat dat de ziekmelding per 9 september 2019 terecht was, dat wil zeggen dat de klachten van werknemer kennelijk dusdanig zijn dat deze te beschouwen zijn als objectiveerbare ziekte. Er is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een door schuld of opzet van Hydraflex aan werknemer gegeven dringende reden voor onverwijlde beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wel is sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Het verzoek om ontbinding zal de kantonrechter dan ook toewijzen met ingang van 1 augustus 2020. Volgens de kantonrechter is wel sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Het verzoek om een transitievergoeding kan dus worden toegewezen. Aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst nog gedurende langere tijd zou hebben voortgeduurd. Ook aannemelijk is dat werknemer leed heeft ondervonden en herstel enige tijd zal duren, waardoor hij zich niet ten volle kan richten op solliciteren of het aanboren van een andere inkomensbron. Verder is relevant dat het, gelet op de leeftijd van werknemer en de huidige economische vooruitzichten, langere tijd zal duren voor werknemer om nieuw werk te vinden. Daarnaast in ogenschouw nemend dat Hydraflex de door werknemer geformuleerde uitgangspunten voor de berekening van de billijke vergoeding niet heeft betwist, acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 50.000 toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:5193

Zaaknummer: 8271600

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: W.C.G.J. Sterk en E.J.C.F. Coumans

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:671c lid 2 sub b BW, 7:681 BW, 7:686 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemer met WSW-indicatie wegens diefstal van een telefoonhouder van de fiets van een klant van de fietsenstalling onterecht gegeven. Dringende reden staat niet vast en is daarnaast een te vergaande maatregel.

Feiten

Werknemer is op 31 oktober 2004 in dienst getreden bij Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland (hierna: MGR). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van medewerker fietsenstalling. Werknemer werkte op basis van een WSW-indicatie. Op 31 januari 2019 heeft MGR werknemer een disciplinaire maatregel opgelegd wegens diefstal van goederen uit een winkel. Op 16 juli heeft MGR aan werknemer weer een disciplinaire maatregel met laatste waarschuwing opgelegd wegens het vertonen van zeer agressief gedrag. Werknemer werd hierbij nogmaals gewaarschuwd dat herhaling van soortgelijk gedrag in het uiterste geval kan leiden tot ontslag. Op 21 november 2019 is werknemer geschorst met behoud van loon wegens vermoeden van diefstal van een telefoonhouder van de fiets van een klant. Op 26 november 2019 is werknemer wegens dit voorval op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht gegeven is.

Oordeel

Van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt, is geen sprake. Allereerst staan de feiten die aan het werknemer gemaakte verwijt ten grondslag zijn gelegd, niet vast. Maar wat daar van zij, al zou na een eventuele bewijsopdracht het feitelijk verloop zoals door MGR gesteld, komen vast te staan, dan levert dat geen dringende reden op die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer heeft MGR geen dan wel onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat werknemer met het in zijn zak stoppen van de voorwerpen de intentie had om zich die toe te eigenen. Dat verwijt ligt wel aan het ontslag ten grondslag. Volgens vaste rechtspraak dient de werkgever het opzet van de werknemer om te verduisteren te bewijzen. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat van diefstal/verduistering of de intentie daartoe sprake was. Het ontslag op staande voet is in dit concrete geval een te vergaande maatregel. Daarbij weegt zwaar dat werknemer, zwakbegaafd (IQ van 50-70), bekend met fysieke en psychische beperkingen, afhankelijk is van arbeid in een beschermde omgeving, een omgeving die MGR biedt. De kans dat werknemer, 62 jaar, op de reguliere arbeidsmarkt geschikt werk vindt, is uiterst klein. Weliswaar zijn reguliere werkgevers gehouden op grond van de Participatiewet

werknemers met forse beperkingen in dienst te nemen maar het is een feit van algemene bekendheid dat de mogelijkheden voor werknemers met zoveel en forse beperkingen als werknemer (zeer) beperkt zijn. Die ongunstige positie van werknemer op de arbeidsmarkt, zijn leeftijd (62), het feit dat hij al ongeveer 15 jaar in fietsenstallingen werkt, zijn WSW-indicatie en het feit dat de kwantiteit van zijn arbeidsprestatie door het UWV op 15 tot 50% wordt beoordeeld afgezet tegen de aard en de ernst van het werknemer gemaakte verwijt en het uitgebreide stelsel van disciplinaire maatregelen dat de cao kent, maken dat, hoezeer een maatregel als de feiten en intentie voldoende aannemelijk zijn, gepast zou zijn, de maatregel van ontslag op staande voet nu te vergaand is. De eerdere waarschuwingen aan het adres van werknemer zijn bij de beoordeling zeker meegewogen maar doen aan hetgeen hiervoor is overwogen uiteindelijk onvoldoende af. Dat neemt niet weg dat werknemer op zijn tellen moet passen. Bij een volgend incident is, als de intentie tot verduistering duidelijker is, niet ondenkbaar dat een ontslag op staande voet wel stand houdt. Ook van werknemer mag, ondanks zijn beperkte ontwikkeling en overige bijzondere omstandigheden, verwacht worden dat hij onderscheid weet te maken tussen goed en kwaad. Als hij dat niet kan, is hij wellicht ongeschikt voor het werken in een omgeving met spullen van anderen/derden. Omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, zal het primaire verzoek van werknemer tot vernietiging van dat ontslag worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2699

Zaaknummer: 8299518 \ HA VERZ 20-10

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E. Weijer en T.A. Opbroek-Booij

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding verstoord is.*Feiten*

Kloosterboer Coolport Rotterdam B.V. (hierna: Kloosterboer) is een onderneming die zich bezighoudt met het aanbieden van innovatieve en duurzame totaaloplossingen in de supplychain voor temperatuurgecontroleerde voedselproducten. Werknemer is op 1 maart 2018 bij Kloosterboer in dienst getreden. In deze procedure verzoekt Kloosterboerontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- of h-grond.

Oordeel

Hoewel partijen over en weer aanvankelijk hebben volhard in hun stellingen, zijn zij het ter mondelinge behandeling erover eens geworden dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, op grond waarvan van Kloosterboer niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zonder dat partijen elkaar van de verstoring over en weer een verwijt kunnen maken. Nu partijen het hierover eens zijn, herplaatsing van werknemer niet mogelijk is en geen sprake is van enig opzegverbod, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Gelet op de standpunten van beide partijen is immers sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onder g BW. Partijen zijn het er voorts over eens dat bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2020 de opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 BW in acht wordt genomen, zodat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 9 onder a BW zal worden ontbonden per genoemde datum van 1 september 2020. Tijdens de mondelinge behandeling van het onderhavige verzoek hebben partijen afspraken gemaakt over de verdere afwikkeling van de arbeidsovereenkomst. Deze afspraken zijn in het proces-verbaal van de mondelinge behandeling vastgelegd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6261

Zaaknummer: 8516919 \ VZ VERZ 20-9393

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: J.L. van Schouten en D.C.A. van Wessel

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet vanwege het laten betalen van valse facturen in de ET-regeling voor huisvesting van uitzendkrachten. Schadevergoeding ex artikel 7:661 BW toegewezen en concurrentiebeding blijft in stand.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2013 in dienst getreden bij Alertec Uitzendbureau B.V. (hierna: Alertec). In een addendum bij de arbeidsovereenkomst zijn partijen op 27 maart 2018 een concurrentie- en relatiebeding overeengekomen. Als uitzendorganisatie verzorgt Alertec via de ET-regeling ook de huisvesting van de buitenlandse uitzendkrachten. In oktober 2017 zijn partijen overeengekomen dat werknemer zijn woning aan Alertec zou verhuren ten behoeve van de huisvesting van buitenlandse uitzendkrachten. Bij brief van 16 januari 2020 heeft Alertec werknemer op staande voet ontslagen omdat hij – kortgezegd – facturen aan zichzelf heeft laten betalen voor uitzendkrachten die niet in zijn eigen woning verbleven. Op 1 februari 2020 is werknemer in dienst getreden bij een nieuwe werkgever. Op 7 februari 2020 heeft Alertec medegedeeld dat werknemer zich in verband met het concurrentiebeding niet mocht bezighouden met concurrerende werkzaamheden bij dit bedrijf en dat een boete wordt verbeurd bij overtreding. In deze procedure verzoekt Alertec betaling van diverse bedragen, waaronder de boetes voor het schenden van het concurrentiebeding, en een verbod voor het werken bij een andere werkgever. Bij wijze van zelfstandig tegenverzoek verzoekt werknemer betaling van een bedrag aan achterstallige huur en een niet in acht genomen opzegtermijn. Daarnaast heeft werknemer een zelfstandig verzoek ingediend waarin hij onder anderen om betaling van een billijke vergoeding en een transitievergoeding verzoekt.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Werknemer heeft berust in het gegeven ontslag. Gelet op de over en weer ingediende verzoeken dient desondanks te worden beoordeeld of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Vanwege de met documenten gestaafde stellingen van Alertec gaat het verweer van werknemer niet op. Werknemer heeft geen eenduidige en heldere verklaring gegeven voor de diverse facturen die vanuit zijn onderneming zijn gefactureerd aan Alertec. Hij heeft zich beperkt tot vaag gebleven stellingen, erop neerkomend dat hij toestemming zou hebben gehad en dat zijn handelwijze zou passen binnen de bedrijfscultuur van Alertec. Hij laat na dit concreet te maken. De enkele verwijzing naar de ET-regeling en de onvoldoende

onderbouwde stelling dat Alertec zelf ook zou hebben geprofiteerd van de door werknemer gehanteerde constructie legt onvoldoende gewicht in de schaal. Daarbij is van belang dat Alertec – onbestreden – heeft betoogd dat zij als onder toezicht staande uitzendorganisatie juist risico's heeft gelopen door de verkeerde toepassing van de ET-regeling als gevolg van de aan werknemer betaalde bedragen voor niet daar tegenover staande huurrelaties. De handelswijze van werknemer kwam onder meer feitelijk neer op belastingontduiking door Alertec. Ook wordt voorbijgegaan aan de stelling van werknemer dat het ontslag niet onverwijld zou zijn gegeven en ook niet aan de mededelingseis zou zijn voldaan. In het licht van het voorgaande staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast dat werknemer vanuit zijn eigen onderneming zonder gerechtvaardigde reden valse facturen heeft gedeclareerd bij Alertec en deze betaald heeft gekregen. Dat zijn gedragingen die niet door de beugel kunnen. Werknemer heeft Alertec hiermee benadeeld, hetgeen ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Daarbij weegt ook de functie van werknemer mee. De kantonrechter komt dan ook tot de slotsom dat het ontslag op staande voert rechtsgeldig is gegeven. De ingrijpende gevolgen van het ontslag voor werknemer zijn, afgezet tegen de ernst van het vergrijp, van onvoldoende gewicht om te oordelen dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven. De verzochte billijke vergoeding en de vergoeding op grond van onregelmatige opzegging missen grondslag en worden afgewezen. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer wordt ook de verzochte betaling van de wettelijke transitievergoeding afgewezen.

Overige verzoeken

De door Alertec verzochte gefixeerde schadevergoeding wordt daarentegen wel toegewezen, omdat werknemer een dringende reden voor ontslag heeft gegeven. Daarnaast wordt een door Alertec gevorderde schadevergoeding op grond van artikel 7:661 BW toegewezen omdat werknemer opzettelijk valse facturen aan zichzelf heeft laten betalen. Ook de vorderingen van Alertec ten aanzien van het concurrentiebeding worden toegewezen. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de verbeurde boete en krijgt een verbod om bij de genoemde andere bedrijven te werken. Werknemer wordt door het concurrentiebeding, in verhouding van het te beschermen belang van Alertec, niet onredelijk benadeeld. De door werknemer verzochte vernietiging van het beding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:3309

Zaaknummer: 8327870 \ HA VERZ 20-6 \ 42693 \ 34124 8403786 \ HA VERZ 20-19 \ 42693 \ 34124

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: M.H.J. Miltenburg en A.J. Hendriks

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:661 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid voor hoofdpijnlachten en oogletsel. Onvoldoende causaal verband met het bedrijfsongeval. Verwijzing naar de schadestaat.

Feiten

Werknemer heeft op 26 juni 2005 tijdens zijn werkzaamheden een smeltspat in zijn linkeroog gekregen. Hij heeft na het ongeval visus- en hoofdpijnlachten. Werknemer vorderde in eerste aanleg een verklaring voor recht inhoudende dat werkgever volledig aansprakelijk is voor het arbeidsongeval, alsmede schadevergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het door werknemer aan de orde gestelde letsel aan of van het gezichtsvermogen en zijn hoofdpijnlachten niet medisch aantoonbaar zijn of kunnen zijn veroorzaakt door het hem overkomen ongeval. Op grond daarvan heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat werkgever volledig aansprakelijk is voor het bedoelde bedrijfsongeval en de overige vorderingen afgewezen. Tegen dit vonnis is werknemer in hoger beroep opgekomen en in eerste instantie heeft het hof in een tussenarrest twee deskundigen benoemd en hen de IWMD-vragen voorgelegd.

Oordeel

Het hof volgt de deskundigen in hun oordeel dat er geen medisch causaal verband tussen de hoofdpijnlachten en het bedrijfsongeval kan worden vastgesteld. Uit de deskundigenrapporten van de oogarts en de neuroloog volgt dat geen aanleiding bestaat om aan te nemen dat er als gevolg van het ongeval oogzenuwschade bij werknemer is ontstaan. Als werknemer meent dat wel schade aan zijn oogzenuw is ontstaan, dan had het op zijn weg gelegen om deze stelling eerst nader te onderbouwen en de verwijzing naar een website volstaat in de omstandigheden van dit geval niet. Het feit dat voormeld medisch causaal verband niet bestaat, leidt niet zonder meer tot de conclusie dat ook het juridisch causaal verband in rechte niet kan worden vastgesteld. Werknemer doet een beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Het hof is echter van oordeel dat deze omkeringsregel niet kan worden toegepast. In deze zaak heeft werkgever zijn zorgplicht geschonden door werknemer onvoldoende te beschermen tegen uit de machines komende smeltspatten die een werknemer kunnen raken en als gevolg van deze schending heeft werknemer een smeltspat in zijn oog gekregen. Oogletsel is dus het risico waartegen de overtreden norm bescherming zou moeten bieden en het is dat risico dat zich heeft verwezenlijkt. Niet aannemelijk is dat de hoofdpijnlachten voortvloeien uit het verwezenlijken van het risico dat werkgever heeft geschapen door zijn werknemers onvoldoende bescherming van de ogen te bieden. Het hof

volgt niet de stelling van werknemer dat er voldoende causaal verband bestaat tussen het bedrijfsongeval en de hoofdpijnlachten omdat hij deze klachten voorafgaand aan het ongeval nooit heeft gehad. Daarbij betreft het hof het feit dat de ingeschakelde medisch deskundigen geen verband kunnen leggen tussen het oogletsel en deze klachten. Nu het condicio-sine-qua-nonverband in rechte niet komt vast te staan, is van een “zodanig verband” als bedoeld in artikel 6:98 BW geen sprake. Het hof komt evenmin toe aan het vaststellen van enige proportionele aansprakelijkheid van werkgever voor de schade als gevolg van de hoofdpijnlachten. Naar het oordeel van het hof bevinden zich in deze zaak geen aanknopingspunten om te kunnen onderbouwen en oordelen dat er een kans bestaat, en hoe de grootte van die kans dan is, dat het ongeval de hoofdpijnlachten heeft veroorzaakt. Op grond van het voorgaande is niet komen vast te staan dat de hoofdpijnlachten een gevolg zijn van het bedrijfsongeval. In zoverre dient het vonnis van de kantonrechter te worden bekrachtigd. Uitgangspunt is nu dat werknemer als gevolg van een bedrijfsongeval op 26 juni 2005 blijvende beperkingen heeft opgelopen en dat dit letsel heeft geleid tot verlies van zicht in één oog. Dit gegeven is voldoende om de gevorderde verwijzing naar de schadestaat toe te wijzen. Het is niet mogelijk om op basis van hetgeen partijen hebben gesteld in de onderhavige procedure de schade vast te stellen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2166

Zaaknummer: 200.154.171/01

Rechters: J.W. van Rijkom, Y.L.L.A.M. Delfos-Roy en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: R.M.W.H. Bedaux en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 BW, 6:98 BW en 6:101 BW

RECHTSPRAAK

Vervolg na bewijsopdracht handtekeningdeskundige. Onterecht ontslag op staande voet omdat geen dringende reden is komen vast te staan nu geen non-concurrentiebeding is geschonden. Transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 3 januari 2005 in dienst getreden bij Euro Start Uitzendbureau (hierna: Eurostart) in de functie van directeur. Bij e-mail van 25 december 2018 is werknemer op staande voet ontslagen door Eurostart, omdat hij in strijd met een (vermeend) non-concurrentiebeding heeft gehandeld. Omdat Eurostart zich beroept op een tussen partijen geldend non-concurrentiebeding, en het bestaan van dit beding door werknemer is betwist, is aan haar het bewijs opgedragen van de echtheid van de twee handtekeningen geplaatst onder de overgelegde arbeidsovereenkomst van 3 januari 2005 (waarin een non-concurrentiebeding is opgenomen). Op 20 september 2019 is het deskundigenrapport ingekomen bij de griffie.

Oordeel

Non-concurrentiebeding

De deskundige heeft in het onderzoek de twee handtekeningen vergeleken met referentiemateriaal bestaande uit twintig onbevangen vervaardigde handtekeningen van werknemer uit de periode 2002-2019. Na onderzoek is de deskundige tot de conclusie gekomen dat het zeer veel waarschijnlijker is dat de betwiste handtekening niet door werknemer is geplaatst. De kantonrechter overweegt dat geen aanleiding bestaat het onderzoek of de uitkomst daarvan in twijfel te trekken. De mate van waarschijnlijkheid waarmee de deskundige heeft geoordeeld en hetgeen overigens door partijen op dit punt naar voren is gebracht, brengt de kantonrechter ertoe vast te stellen dat de door Eurostart overgelegde arbeidsovereenkomst niet door werknemer is ondertekend en dat er dus geen non-concurrentiebeding (of geheimhoudingsbeding en boetebeding) tussen partijen is afgesproken.

Beëindiging met wederzijds goedvinden

Verder dient de kantonrechter te beoordelen of werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een dringende reden voor ontslag op staande voet dan wel een andere ontslaggrond. Werknemer betwist dit en vordert een transitievergoeding, een schadevergoeding wegens onrechtmatige opzegging en een billijke vergoeding van Eurostart. De kantonrechter oordeelt

dat geen sprake is van een opzegging met wederzijdse instemming. Er bestaat geen schriftelijke overeenkomst en evenmin zijn omstandigheden gesteld of gebleken waaruit zou kunnen worden afgeleid dat werknemer duidelijk, ondubbelzinnig en schriftelijk heeft ingestemd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Ontslag op staande voet

De arbeidsovereenkomst is daarom geëindigd door het ontslag op staande voet van 25 december 2019. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit door Eurostart aan werknemer gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Gebleken is dat de arbeidsovereenkomst geen non-concurrentiebeding bevat, noch enige andere bepaling die werknemer verbiedt een eigen onderneming op te richten. Dat werknemer dit heeft gedaan, kan hem dus enkel op grond van de arbeidsovereenkomst niet worden verboden en dit is daarom geen geldige reden voor ontslag. Daarnaast is het bestaan van de lening door Eurostart niet onderbouwd. Nog afgezien van de vraag of het niet aflossen van een lening tot een rechtmatig ontslag op staande voet kan leiden, is er in dit geval onvoldoende onderbouwing om vast te kunnen stellen dat er een lening is. Ook de andere door Eurostart gemaakte verwijten zijn slechts summier onderbouwd, op grond waarvan de kantonrechter deze verwijten niet volgt. Bij gebreke van een dringende reden is het ontslag op staande voet dus niet rechtsgeldig geven. Daarmee kan de verzochte verklaring voor recht van werknemer worden toegewezen. Ook de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding worden toegewezen, nu werknemer in het ontslag berust. Ten aanzien van de billijke vergoeding hanteert de kantonrechter de gezichtspunten uit de New Hairstyle-beschikking, op grond waarvan het de kantonrechter al met al redelijk voorkomt dat aan werknemer een billijke vergoeding van € 40.000 bruto zal worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5632

Zaaknummer: 7448108/19-50009

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: D. Sarikas en N. Çiçek

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Onderzoek door handtekeningdeskundige ter beantwoording van de vraag welke arbeidsovereenkomst door partijen is gesloten, die met of zonder non-concurrentiebeding. Aanhouding beslissing en bewijsopdracht.

Feiten

Werknemer is op 3 januari 2005 in dienst getreden bij Euro Start Uitzendbureau (hierna: Eurostart) in de functie van directeur. Bij e-mail van 25 december 2018 is werknemer op staande voet ontslagen door Eurostart. Voor de ontslagredenen is in die e-mail verwezen naar een brief van 20 december 2018. Voor wat betreft de ontslagdatum vermeldt de e-mail van 25 december 2018 verschillende (subsidiare) data en als reden opgegeven dat werknemer zijn lening niet terugbetaalde en dat hij in strijd met het non-concurrentiebeding een bv heeft opgericht, waarbij diverse opdrachtgevers van Eurostart zijn benaderd, middelen van Eurostart zijn gebruikt en werknemer zich negatief heeft uitgelaten over Eurostart. Eurostart stelt zich op het standpunt dat werknemer hiermee verwijtbaar heeft gehandeld. In deze procedure verzoekt werknemer een verklaring voor recht dat hij zich niet schuldig heeft gemaakt aan een dringende reden voor ontslag op staande voet, dan wel een andere ontslaggrond en Eurostart te veroordelen tot betaling van een transitie- en schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Centraal in deze zaak staat de vraag of tussen partijen een non-concurrentiebeding is overeengekomen. Beide partijen hebben een (kopie van) een getekende arbeidsovereenkomst van 3 januari 2005 overgelegd en enkel het door Eurostart overlegde exemplaar bevat een non-concurrentiebeding. Werknemer staat onderaan beide exemplaren als vertegenwoordiger van Eurostart en als werknemer vermeld en heeft dus één van beide arbeidsovereenkomsten zowel voor zichzelf als voor Eurostart ondertekend. Daarbij geldt dat de handtekeningen onder de verschillende arbeidsovereenkomsten uiterlijk verschillen. Aangezien Eurostart zich beroept op een tussen partijen geldend non-concurrentiebeding is aan haar het bewijs opgedragen van de echtheid van de twee handtekeningen. Aan een deskundige werd de vraag gesteld of de twee handtekeningen beide afkomstig zijn van werknemer. Ter zitting zijn door werknemer ten bate van het onderzoek door een te benoemen deskundige tien handtekeningen geplaatst. The Maastricht Forensic Institute (TMFI) is bereid gevonden om in deze zaak een deskundigenonderzoek te verrichten, door de bij/voor haar werkzame handschriftdeskundige. TMFI en genoemde handschriftdeskundige zullen hiertoe op na te melden wijze worden benoemd. Eurostart zal, teneinde de deskundige in de gelegenheid te

stellen het onderzoek te verrichten, in de gelegenheid worden gesteld om bij akte het origineel van de arbeidsovereenkomst waarop zij zich beroept, over te leggen. Daarnaast is door TMFI aan de kantonrechter te kennen gegeven dat voor de beantwoording van de onderzoeksvraag nog circa vijftien buiten de context van deze zaak door werknemer vervaardigde handtekeningen nodig zijn, overwegend in origineel en ten minste enkele daarvan uit de tijd kort voor en na 3 januari 2005. Daarbij moet worden gedacht aan huurovereenkomsten, bankbescheiden, rekeningen, diploma's, schoolrapporten van kinderen, brieven, enzovoort. Bovendien moeten vergrote kopieën van handtekeningen op rijbewijs, paspoort of andere identiteitsbewijzen en bankpasjes worden verstrekt. Werknemer zal worden opgedragen voormelde stukken/handtekeningen aan te leveren, nadat het voorschot door Eurostart is voldaan. Iedere verdere beslissing zal worden aangehouden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5629

Zaaknummer: 7448108/19-50009

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: D. Sarikas en N. Çiçek

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is door broer niet rechtsgeldig op staande voet ontslagen. De consequentie van werknemers keuze om het ontslag per 30 november 2019 te erkennen, is dat het verzoek tot betaling van de billijke en gefixeerde vergoeding te laat is ingediend.

Feiten

Werknemer heeft met Roy's food boutique B.V. tevens handelende onder de naam Y (hierna: Roy's) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten. Directeur en enig aandeelhouder van Roy's was X. X is de broer van werknemer. In de arbeidsovereenkomst staat dat werknemer met ingang van 1 maart 2019 in dienst treedt van Roy's en de arbeidsovereenkomst eindigt op 28 februari 2020. Verder zijn partijen in die overeenkomst overeengekomen dat werknemer wordt aangesteld in de functie leidinggevende tegen een uurloon van € 9,66, zonder de vermelding of dit bruto of netto is. Ook is in de overeenkomst niet vastgelegd of dit bedrag in- of exclusief 8% vakantiebijslag is. De overeengekomen arbeidsomvang bedraagt minimaal 10 uur en maximaal 20 uur per week. Roy's heeft alleen contante loonbetalingen aan werknemer gedaan. Sinds (in ieder geval) 5 december 2020 heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor Roy's verricht. Blijkens een uittreksel van de Kamer van Koophandel is op 10 januari 2020 geregistreerd dat Roy's is ontbonden en is opgehouden te bestaan omdat geen bekende baten meer aanwezig zijn met ingang van 31 december 2019. Werknemer heeft bij brief van 17 februari 2020 X gesommeerd tot onder meer betaling van achterstallig loon en vakantiebijslag. Bij brief van 20 februari 2020 heeft X onder meer betwist dat hij loon aan werknemer verschuldigd is en het standpunt ingenomen dat werknemer met ingang van 30 november 2019 op staande voet is ontslagen aangezien werknemer toen geen geldige verblijfsvergunning meer had. Werknemer verzoekt de kanonrechter onder meer voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven met toekenning van een gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het ontslag per 30 november 2020 is werknemer niet onverwijld medegedeeld. Dat het ontslag reeds op 27 november 2019 zou zijn gegeven, zoals Roy's stelt, blijkt nergens uit. Verder is het ook volkomen ongeloofwaardig dat op 27 november 2019 aan werknemer zou zijn medegedeeld dat hij drie dagen later op staande voet ontslagen wordt. Het standpunt van Roy's dat werknemer reeds op 27 november 2019 zou zijn ontslagen, wordt eveneens

verworpen aangezien werknemer dat betwist en de brief van de boekhouder waar Roy's zich op beroept expliciet 30 november 2019 als ontslagdatum vermeldt. Volgens Roy's is het ontslag ook onverwijld gegeven aangezien dit door de boekhouder op 30 november 2019 aan werknemer is medegedeeld. Werknemer betwist echter die brief ontvangen te hebben. Het ligt dan op de weg van Roy's om de ontvangst van die brief aan te tonen. Daarin is zij niet geslaagd. De kantonrechter overweegt daartoe dat de brief niet aangetekend is verzonden. De schriftelijke verklaring van de boekhouder dat hij de brief verzonden heeft, toont evenmin de ontvangst door werknemer aan. Dat op of binnen onverwijld tijd na 30 november 2019 aan werknemer is medegedeeld dat hij onder vermelding van de dringende reden op staande voet is ontslagen, is dus niet gebleken. Hieruit volgt dat werknemer voor het eerst bij brief van 20 februari 2020 mededeling is gedaan van het ontslag per 30 november 2020 en dat eerst toen de dringende reden is medegedeeld.

Billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding

Bij de berekening van de hoogte van deze vergoedingen is werknemer uitgegaan van 30 november 2019 als einddatum van de arbeidsovereenkomst. Hieruit volgt dat de kantonrechter verder voorbijgaat aan werknemers stelling dat hij ook na 30 november 2019 nog werkzaamheden voor Roy's heeft verricht en dus nog in dienst van Roy's was. Door het verzoeken van de vergoedingen, waarbij hij is uitgegaan van een ontslag per 30 november 2019, heeft werknemer erkend dat hij is ontslagen per 30 november 2019 en heeft hij zich neergelegd bij dat ontslag. De consequentie van werknemers keuze om in deze procedure het ontslag per 30 november 2019 te erkennen, is dat het verzoek tot betaling van de billijke en gefixeerde vergoeding te laat is ingediend. Het argument van werknemer dat het ontslag hem eerst op 20 februari 2020 is medegedeeld zodat de vervalttermijn eerst toen is begonnen, vindt geen steun in de wet.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4984

Zaaknummer: 8462920 AZ VERZ 20-42

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: J.P. van Mulken en H.H. Veurtjes

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Docent, tevens arbeidsrechtadvocaat, heeft geen recht op een gedeeltelijke transitievergoeding na vermindering van zijn arbeidsuren. Werknemer heeft zelf gekozen voor de seniorenregeling, waardoor niet is voldaan aan de eisen van artikel 7:673 BW. Werknemer heeft tevens nagelaten dit alsnog te regelen in de vaststellingsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 15 februari 2000 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster, laatstelijk als docent/onderzoeker 2. Op 16 december 2014 informeert werknemer per e-mail bij HR naar de Seniorenregeling Onderwijspersoneel (hierna te noemen: SOP-regeling), zoals opgenomen in de cao hbo 2012-2013. Op 18 december 2014 heeft werknemer het aanvraagformulier voor de SOP-regeling ondertekend. De cao hbo 2014-2016 voorziet in een overgangsregeling voor deelnemers aan de SOP-regeling naar de nieuwe WS-regeling. Onder meer over die overgangsregeling is in januari 2015 een informatiebijeenkomst gegeven door de arbeidsrechtjurist van de werkgeefster, waarvan de presentatie vervolgens op intranet is gepubliceerd. Per 31 december 2019 is op grond van de SOP-regeling de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de werkgeefster voor 20% beëindigd. Op 11 december 2019 is door partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin op initiatief van werknemer een einde van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2020 is overeengekomen onder toekenning van een vergoeding van € 90.000. In de vaststellingsovereenkomst is een bepaling omtrent finale kwijting opgenomen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer werkgeefster te veroordelen een transitievergoeding te betalen van € 17.145,41. Aan al zijn verzoeken legt werknemer ten grondslag dat hij wegens ernstig verwijtbare onjuiste en onvolledige voorlichting door werkgeefster heeft ingestemd met deelname aan de SOP-regeling per 31 december 2014. Door in te stemmen met de SOP-regeling is een niet te voorzien pensioengat van twee jaar ontstaan en een potentieel verlies van 20% van de transitievergoeding. Werkgeefster had werknemer daarover moeten informeren.

Oordeel

Recht op een transitievergoeding voor de beëindiging van 20% van de arbeidsovereenkomst

Om aanspraak te kunnen maken op een pro rato transitievergoeding bij een substantiële en structurele vermindering van de arbeidsuren en daarmee een gedeeltelijke beëindiging op grond van de Kolom-beschikking, dient allereerst te zijn voldaan aan de vereisten van artikel

7:673 BW. Vaststaat dat werknemer in december 2014 aan werkgeefster te kennen heeft gegeven dat hij gebruik wil maken van de SOP-regeling, waarbij hij minder gaat werken. Partijen zijn deze regeling aangegaan, waarbij tevens op dat moment is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst van werknemer na afloop van de SOP-regeling, per 31 december 2019, voor 20% wordt beëindigd. Van een opzegging door de werkgeefster is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake geweest. Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat er tussen partijen sprake is geweest van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst van 20% op initiatief van werknemer dan wel met wederzijds goedvinden en is de werkgeefster daarom in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd. De door werknemer aangevoerde omstandigheden kunnen naar het oordeel van de kantonrechter niet worden geduid als omstandigheden die hem gedwongen hebben gebruik te gaan maken van de SOP-regeling. Werknemer heeft, op eigen initiatief, vijf jaar lang gebruikgemaakt van de SOP-regeling, waarmee hij het voordeel heeft genoten minder uren te werken, waar een compensatie van de werkgeefster tegenover stond. Werknemer had op de hoogte kunnen zijn van de nieuwe cao en bijbehorende regeling alsmede de overgangsregeling, waarover op het intranet van de werkgeefster informatie was te vinden.

Afspraken in vaststellingsovereenkomst

Naar het oordeel van de kantonrechter is de intentie van partijen ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gericht geweest op een volledige afwikkeling daarvan. Indien werknemer over de beëindiging van de 20% per 31 december 2019 nog aanvullende dan wel afwijkende afspraken had willen maken met de werkgeefster lag het op zijn weg dat ten tijde van deze onderhandelingen expliciet kenbaar te maken. Het voorbehoud dat in de bepaling over de finale kwijting is opgenomen omvat niet het uitbetalen van een gedeeltelijke transitievergoeding, nu dat geen vanzelfsprekende verplichting is die voortvloeit uit de beëindiging van het dienstverband in deze omstandigheden. Hooguit omvat dit voorbehoud de loonaanspraken en overige emolumenten waar werknemer tot het einde van het dienstverband recht op had. Daarnaast is bij de uitleg van dit artikel de maatschappelijke positie van werknemer van essentieel belang. Werknemer is arbeidsrechtadvocaat, zodat van hem verwacht mocht worden dat hij op de hoogte was van het bestaan van een eventuele aanspraak op een (gedeeltelijke) transitievergoeding. Het lag dan ook op de weg van werknemer om ten tijde van de onderhandelingen dit ter sprake te brengen, danwel in de finale kwijting expliciet een uitzondering te maken voor deze aanspraak.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2707

Zaaknummer: 8414265 / ME VERZ 20-46

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: C.S.M. Allegra

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft op grond van een in 2011 getroffen beëindigingsregeling recht op een aanvullende uitkering tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Die regeling is niet in strijd met de WGBL na verhoging van de AOW-leeftijd.

Feiten

Werkneemster is van 1 september 2000 tot en met 30 juni 2011 als universitair docent bij Stichting VU (hierna: VU) in dienst geweest. De arbeidsovereenkomst is bij beschikking van de kantonrechter van 28 april 2011 met ingang van 1 juli 2011 ontbonden. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen was de cao Nederlandse Universiteiten van toepassing (hierna: de cao). Onderdeel van de cao is de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (hierna: BWNU (2008)). Ingevolge de in 2011 geldende cao en de BWNU had werkneemster bij het einde van de arbeidsovereenkomst recht op een werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke uitkering en een aansluitende uitkering. Ter zake van de duur van die laatste uitkering was in artikel 9 lid 3 van de op 1 juli 2011 geldende BWNU (versie 2008) bepaald dat de aansluitende uitkering voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd had van ten minste 12 jaar en 52 jaar of ouder was, tot de dag waarop hij 65 jaar werd zou voortduren. Werkneemster zijn bij het einde van de arbeidsrelatie tussen partijen genoemde uitkeringen toegezegd van 1 juli 2011 tot 18 juli 2021, de dag waarop zij de 65-jarige leeftijd zal bereiken (zij was bij het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen 27 jaar werkzaam geweest bij verschillende universiteiten). VU is voor de WW een zogenoemde eigenrisicodrager. De uitvoering van de WW en de BWNU heeft de VU uitbesteed aan RAET B.V. (hierna: Raet). Bij brief van 29 december 2016 heeft werkneemster Raet verzocht om herziening van het toekenningsbesluit en verlenging van de aansluitende uitkering tot haar AOW- gerechtigde leeftijd (die zij naar de huidige stand van zaken zal bereiken op de leeftijd van 66 jaar en 10 maanden). Raet heeft dat bij brief van 19 januari 2017 geweigerd. Naar aanleiding van de geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd vanaf 2012 is de BWNU in 2014 gewijzigd en opgenomen in de per 1 juli 2015 gewijzigde cao. De duur van de (aansluitende) uitkering is in artikel 9 is ingekort en de maximumduur van de aansluitende uitkering werd bepaald op 10 jaar inclusief de periode waarover een WW-uitkering wordt toegekend. Werkneemster vordert in hoger beroep onder meer voor recht te verklaren dat onverkorte handhaving van artikel 9 lid 3 BWNU (versie 2008) ten aanzien van werkneemster nietig is wegens strijd met de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).

Oordeel

De vraag of het feit dat VU werkneemster houdt aan de in de cao en BWNU (versie 2008) opgenomen leeftijdsgrens van 65 jaar een verboden onderscheid naar leeftijd oplevert, moet uitsluitend beantwoord worden aan de hand van het in de cao en de BWNU (versie 2008) bepaalde. De sinds 1 juli 2015 geldende cao en de daarin opgenomen BWNU (versie 2014) zijn niet op de relatie tussen partijen van toepassing geworden. Werkneemster kan, anders dan zij beoogt, daarom haar situatie – waarin de (aanvullende) uitkering op 65-jarige leeftijd eindigt – ook niet vergelijken met de situatie van mensen op wie de latere versie van de cao en BWNU wel van toepassing zijn geworden (nog afgezien van het feit dat iemand die, zoals werkneemster, met wie de arbeidsovereenkomst op 55-jarige leeftijd is geëindigd op grond van de latere regelingen maximaal tien jaar een (aanvullende) uitkering krijgt en dus niet tot de AOW-gerechtigde leeftijd). Op grond van de BWNU (versie 2008) eindigde in 2011 de (aanvullende) uitkering van iedereen met wie de arbeidsovereenkomst, waarop de cao van toepassing was, uiterlijk bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Die regeling leverde dus geen leeftijdsdiscriminatie op. Het feit dat in een latere cao een regeling is opgenomen voor werknemers die eerder zijn geboren dan werkneemster (overgangsregeling), doet aan het vooroverwogene niet af. Kennelijk hebben de cao-partijen het niet nodig geacht voor de groep werknemers waar werkneemster onder valt, een vergelijkbare regeling te treffen. Nu de BWNU (versie 2014) niet op werkneemster van toepassing is geworden, kan zij, anders dan zij betoogt, aan die overgangsregeling geen rechten ontleen. Of die overgangsregeling op zichzelf een verboden onderscheid naar leeftijd maakt, behoeft daarom in deze procedure niet te worden onderzocht, zoals de kantonrechter ook heeft overwogen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1507

Zaaknummer: 200.262.697/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, W.H.F.M. Cortenraad en D. Kingma

Advocaten: J. van Overdam en P.A.A. Lelijveld

Wetsartikelen: 3 WGBL en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot schadevergoeding gegrond op artikel 7:686 BW moet worden ingeleid met een dagvaarding in plaats van met een verzoekschrift.*Feiten*

Werkneemster is in dienst bij ING Bank Personeel B.V. (hierna: ING). Werkneemster heeft op 10 juni 2020 een verzoekschrift ingediend dat strekt tot het verklaren voor recht dat ING ten opzichte van werkneemster toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW. Werkneemster baseert dit kort gezegd op een herplaatsing in een (volgens werkneemster) te lage functie.

Oordeel

In artikel 7:686 BW is bepaald dat de bepalingen van afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW voor partijen de mogelijkheid van ontbinding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en van schadevergoeding niet uitsluiten. Partijen staan dus óók die op Boek 6 BW gebaseerde rechtsmiddelen in verband met een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst ter beschikking. Die rechtsmiddelen moeten met een dagvaardingsprocedure worden ingeleid. Artikel 7:686 BW geeft geen afzonderlijke procedure die met een verzoekschrift zou moeten worden ingeleid. Ook het bepaalde in artikel 7:686a lid 4 BW wijst hierop. In dat artikel zijn immers de vervaltermijnen voor de in het kader van de Wet Werk en Zekerheid in te stellen procedures opgenomen, waarbij een procedure op grond van artikel 7:686 BW niet afzonderlijk wordt genoemd in tegenstelling tot alle andere verzoeken die per artikel worden aangeduid met verschillende vervaltermijnen per verzoek. Het bepaalde in artikel 7:686a lid 2 BW, waarin is vastgelegd dat in gedingen die op het in, bij of krachtens afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW bepaalde zijn gebaseerd, kunnen worden ingeleid met een verzoekschrift, maakt dit niet anders. In dit geval is immers geen sprake van een geding dat is gebaseerd op het in, bij of krachtens afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW bepaalde, maar van een vordering op grond van de algemene regeling met betrekking tot het toerekenbaar tekortschieten in de nakoming van één of meer verbintenissen uit hoofde van een overeenkomst (zie art. 6:74 e.v. BW). Nu voorts de vordering van werkneemster verder ook geen verband houdt met een einde van de arbeidsovereenkomst, maar op vergoeding van schade die (mogelijk) is ontstaan en nog zal ontstaan bij de voortzetting van de lopende arbeidsovereenkomst, is de verzoekschriftprocedure van artikel 7:686a BW hier niet van toepassing. Dit betekent dat deze procedure ingeleid had moeten worden met een dagvaarding in plaats van met een verzoekschrift. De kantonrechter beveelt dat de procedure, in de stand

waarin zij zich bevindt, wordt voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3130

Zaaknummer: 8570569 EA VERZ 20-420

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:686 BW en 69 Rv

RECHTSPRAAK

Verzoek voorlopige voorziening afgewezen. Werkgever is in hoofdzaak toegelaten tot bewijslevering dringende reden voor ontslag op staande voet. Er kan niet met voldoende mate van zekerheid worden vastgesteld dat ontslag geen stand zal houden, terwijl bovendien sprake is van fors restitutierisico.

Feiten

Werknemer is in dienst van Seacontractors Fleet B.V. (hierna: Seacontractors). Op 23 oktober 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. In de hoofdzaak heeft werknemer verzocht het ontslag te vernietigen. Bij wege van voorlopige voorziening ex artikel 223 Rv verzoekt werknemer in de onderhavige procedure Seacontractors te veroordelen tot loondoorbetaling.

Oordeel

Voor toewijzing van het verzoek voor een voorlopige voorziening is vereist dat de aan het verzoek ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden voldoende aannemelijk zijn en dat het ook in voldoende mate waarschijnlijk is dat het verzoek in de hoofdzaak zal worden toegewezen. In verband met de sluiting van de rechtbank vanaf 17 maart 2020 wegens de uitbraak van het coronavirus heeft het eerder geplande getuigenverhoor op 8 april 2020 geen doorgang kunnen vinden als gevolg waarvan de procedure vertraging zal oplopen. Dit enkele tijdsverloop laat onverlet dat in het onderhavige geval de beoordeling van het verzoek van werknemer tot betaling van het achterstallige loon vanaf 23 oktober 2019 (dan wel enig voorschot) samenhangt met de beslissing of het ontslag op staande voet in de hoofdzaak zal worden vernietigd. Seacontractors is bij vonnis van 22 januari 2020 in het verzoek ex artikel 7:681 BW ten aanzien van het bestaan van de dringende reden toegelaten tot het leveren van bewijs dat werknemer op 23 oktober 2019 lichamelijk geweld heeft gebruikt tegen een collega. Ook bij de huidige stand van zaken kan niet met voldoende mate van zekerheid worden vastgesteld dat in de hoofdzaak zal worden beslist dat het ontslag op staande voet geen stand zal houden, terwijl bovendien sprake is van een fors restitutierisico. Door werknemer zijn geen nieuwe gronden of relevante feiten en omstandigheden aangevoerd die tot een ander oordeel kunnen leiden. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening ex artikel 223 Rv wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:4164

Zaaknummer: 8213725 VZ VERZ 19-21230

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: W. al Jaboury en F.J.H. Krumpelman

Wetsartikelen: 223 Rv

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden, onder toekenning van een beëindigingsvergoeding (inclusief transitievergoeding) van € 9.000 bruto.

Feiten

Werkneemster is in dienst van Van Leeuwen Schoonmaak VLS B.V. (hierna: VLS).
Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. VLS refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

Ter zitting is gebleken dat partijen het er in feite over eens zijn dat door alle verwickelingen die hebben plaatsgevonden tussen partijen de arbeidsverhouding zodanig verstoord is geraakt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van werkneemster kan worden gevergd. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2020. Ter zitting hebben partijen overeenstemming bereikt over de hoogte van de aan werkneemster toekomende beëindigingsvergoeding, aangezien VLS zich bereid heeft verklaard aan haar een vergoeding te betalen ten bedrage van € 9.000 bruto. De transitievergoeding is bij dat bedrag inbegrepen. VLS wordt veroordeeld tot betaling van voornoemd bedrag.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6278

Zaaknummer: 8315213 VZ VERZ 20-1841

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: H.A. Groeneveld en S.O. Voogt

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Het is werknemer toegestaan bij een concurrent/relatie van werkgever in dienst te treden. Uit tekst beding en partijbedoeling volgt dat sprake is van een relatiebeding en niet van een concurrentiebeding. Het niet uitdrukkelijk overeenkomen van een concurrentiebeding komt voor rekening van werkgever.

Feiten

Werknemer is per 19 maart 2010 in dienst getreden bij Schiema B.V. in de functie van bedrijfsleider. In de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft op 25 februari 2020 de arbeidsovereenkomst opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Met ingang van 1 april 2020 is hij in dienst getreden bij bedrijf X in de functie van Salesmanager Industrie. Tussen partijen is thans in geschil of de indiensttreding bij X een schending van het relatiebeding oplevert. Schiema neemt het standpunt in dat het relatiebeding letterlijk en ruim moet worden uitgelegd, in die zin dat werknemer op geen enkele wijze dan ook contacten mag leggen of onderhouden met klanten of leveranciers en dat daaronder ook moet worden verstaan het in dienst treden bij klanten of leveranciers, teneinde te voorkomen dat bedrijfsgevoelige informatie van Schiema bij derden terecht komt. Werknemer heeft betoogd dat het relatiebeding niet mag worden uitgelegd als een concurrentiebeding, op grond waarvan hij niet in dienst zou mogen treden bij een klant, leverancier of concurrent van Schiema.

Oordeel

Met betrekking tot het antwoord op de vraag wiens standpunt ten aanzien van de uitleg van het relatiebeding als juist heeft te gelden, hanteert de kantonrechter de Haviltex maatstaf. Vaststaat dat bij aanvang van het dienstverband de arbeidsovereenkomst, met daarin het relatiebeding, is opgesteld door werknemer zelf, omdat een dergelijke arbeidsovereenkomst bij Schiema niet voorhanden was. Werknemer heeft ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als onweersproken gesteld dat tussen partijen geen overleg over de inhoud van de arbeidsovereenkomst alsmede over de bedoeling van partijen met betrekking tot het relatiebeding heeft plaatsgevonden. Door werknemer is uitdrukkelijk aangevoerd dat hij zich nimmer heeft willen laten beperken in zijn vrije arbeidskeuze door middel van een concurrentiebeding, terwijl Schiema ter gelegenheid van de mondelinge behandeling slechts in algemene termen heeft toegelicht dat zij het relatiebeding op dat moment voldoende heeft geacht. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het voorlopig oordeel dat partijen enkel als bedoeling hebben gehad een relatiebeding overeen te komen, en niet een

concurrentiebeding. Uit de tekst van het relatiebeding kan evenmin redelijkerwijs worden afgeleid dat het beding heeft beoogd te voorkomen dat werknemer bij een relatie van Schiema in dienst zou treden. Dit geldt temeer gezien de algemene bewoordingen van het relatiebeding. De door Schiema voorgestane uitleg getuigt van een te ruime lezing van het relatiebeding. Voor zover de uitleg van het relatiebeding leidt tot onduidelijkheid komt dit bovendien voor rekening en risico van Schiema zelf. Schiema heeft het initiatief bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst en daarmee ook het onderhavige beding geheel bij werknemer gelegd. Voor zover Schiema van mening was geweest dat werknemer na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet in dienst mocht treden bij een concurrent of een relatie, dan had zij uitdrukkelijk een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst moeten opnemen. Schiema heeft dit nagelaten en zij wordt als werkgeefster geacht vooraf de consequenties daarvan te hebben overzien. De conclusie luidt dan ook dat het voorshands onvoldoende aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat Schiema werknemer kan houden aan het relatiebeding op de wijze waarop Schiema met haar vordering voor ogen heeft.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6279

Zaaknummer: 8374228 VV EXPL 20-97

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: E. Wilke en I. Renet

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Nu geen duidelijkheid kan worden verkregen omtrent uitleg bepaling in arbeidsovereenkomst (is deze aangegaan voor een half jaar of een jaar?), dient de bepaling contra proferentem, voor rekening van de werkgever, te worden uitgelegd.

Feiten

Werknemer is op 15 juli 2019 in dienst getreden bij Vierhout Klimaatbeheersing (hierna: Vierhout) in de functie van Hulpmonteur Klimaattechniek. In artikel 1.1 van de arbeidsovereenkomst is het volgende opgenomen: *‘De werknemer treedt met ingang van 15 juli 2019 in dienst van de werkgever voor de duur van één jaar. Het contract loopt automatisch af op 14 januari 2020 zonder dat opzegging vereist is van één van de wederzijdse partijen.’* Werknemer is sinds 17 september 2019 arbeidsongeschikt. Vierhout heeft op 6 januari 2020 aan werknemer medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst na 14 januari 2020 niet verlengd zal worden. Werknemer heeft laten weten het niet eens te zijn met de opzegging, omdat partijen een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar zouden zijn aangegaan. Werknemer verzoekt thans onder meer vernietiging van het per 15 januari 2020 gegeven ontslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat artikel 1.1 voor meerdere interpretaties vatbaar is. Werknemer stelt zich uitdrukkelijk op het standpunt dat partijen een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar zijn aangegaan, terwijl Vierhout meent dat deze na een half jaar is geëindigd op 14 januari 2020. Hoewel partijen twisten over de precieze uitleg van het artikel, volgt de kantonrechter in ieder geval niet Vierhout in haar standpunt dat enkel sprake is geweest van een kennelijke verschrijving aan haar zijde. Daartoe heeft Vierhout onvoldoende concrete feiten en omstandigheden gesteld. Met betrekking tot het antwoord op de vraag wiens standpunt ten aanzien van de uitleg van artikel 1.1 als juist heeft te gelden, hanteert de kantonrechter de Haviltex-maatstaf. Volgens Vierhout is werknemer tijdens het sollicitatiegesprek een contract voor een half jaar aangeboden. Vierhout heeft daartoe verwezen naar door haar ingebrachte verklaringen van X en Y, die beiden verklaren dat zij bij het sollicitatiegesprek aanwezig waren en dat aan werknemer een contract voor een half jaar is aangeboden. Gelet op de betwisting van werknemer, alsmede zijn uitdrukkelijke stelling dat die verklaringen valselijk door Vierhout zijn opgesteld, kan van de juistheid van die verklaringen niet zonder meer worden uitgegaan. Deze schriftelijke verklaringen zijn immers niet gelijk te stellen met een onder ede afgelegde getuigenverklaring. Vierhout heeft bovendien verzocht de verklaring van X in te trekken. Derhalve kan aan deze verklaring geen

betekenis toekomen. Bovendien volgt uit de door werknemer overgelegde ondertekende verklaring van X en de uitdraai van een tussen werknemer en X gevoerd WhatsAppgesprek, dat de door Vierhout overgelegde verklaring niet van X afkomstig is en dat hij niet aanwezig is geweest bij het sollicitatiegesprek van werknemer en derhalve ook niet heeft kunnen verklaren dat tijdens dit gesprek aan werknemer een contract voor een half jaar zou zijn aangeboden. Er dient dan ook ernstig getwijfeld te worden aan de juistheid en de geloofwaardigheid van de door Vierhout overgelegde verklaring van Y, die immers heeft verklaard dat X *wel* bij het sollicitatiegesprek aanwezig is geweest. Gezien deze gang van zaken zijn de stellingen van Vierhout beslist niet consistent te noemen. Het voorgaande betekent dat geen duidelijkheid kan worden gekregen omtrent de uitleg van artikel 1.1 van de arbeidsovereenkomst. Aan nadere bewijslevering wordt niet meer toegekomen, nu de meest gunstige uitleg zoals die door werknemer is voorgesteld in de rede ligt. Bij gebreke van een duidelijke formulering dient de bepaling contra proferentem voor rekening van de opsteller van het beding, dus van de werkgever, te worden uitgelegd. Werknemer mocht uit de formulering van de bepaling afleiden dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een jaar. De kantonrechter vernietigt de opzegging van 15 januari 2020.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6280

Zaaknummer: 8380668 VZ VERZ 20-4040

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: R.F. van Leeuwen en S.A.P. Kleinveld

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling loon tijdens ziekte. Het is niet aan de werkgever om vast te stellen of werknemer ziek is, maar aan de bedrijfsarts/arbodienst. Een ziekmelding moet in beginsel worden geaccepteerd.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 bij werkgever in dienst getreden in de functie van leerling mbo-verzorgende niveau 3. De arbeidsovereenkomst is door werknemer opgezegd per 1 juni 2020. Op 8 april 2020 heeft zij zich ziek gemeld. Werkgever heeft de ziekmelding niet geaccepteerd en de loonbetaling gestaakt. Werknemer vordert thans in kort geding betaling van het loon over de maanden april en mei 2020. Ondanks aanmaning daartoe is werkgever in gebreke gebleven met de tijdige loonbetaling over voornoemde maanden.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer zich op 8 april 2020 heeft ziekgemeld en dat deze ziekmelding niet door werkgever is geaccepteerd. Werkgever heeft de loonbetaling per datum ziekmelding gestaakt, omdat zij meent dat geen sprake was van ziekte, dan wel dat werknemer zonder deugdelijke grond heeft geweigerd aangepaste werkzaamheden te verrichten. In dit verband wordt overwogen dat het niet aan werkgever is om vast te stellen of werknemer ziek is en dat zij in beginsel de ziekmelding moet accepteren, tenzij er voldoende zwaarwegende gronden zijn om de ziekmelding te weigeren. Van dergelijke gronden is in dit geval op geen enkele wijze gebleken. Voor zover werkgever (al dan niet terecht) de indruk had dat werknemer zich enkel heeft ziekgemeld vanwege angst voor het coronavirus, hetgeen door werknemer uitdrukkelijk is betwist, had werkgever ter beoordeling van de ziekte een bedrijfsarts of arbodienst moeten inschakelen, hetgeen niet is gebeurd. Werknemer heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling nader toegelicht dat zij aanspraak maakt op het achterstallige loon over de maanden april en mei 2020 tot een bedrag van € 1.272,13 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Werkgever heeft niet betwist dat dit het loon bij ziekte betreft, zodat van de juistheid van dit bedrag wordt uitgegaan. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling daarvan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6282

Zaaknummer: 8524890 VV EXPL 20-196

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: A. Rhijnsburger

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die concurrentie- en nevenwerkzaamhedenbeding overtreedt door twee opdrachtgevers van werkgever te benaderen met het voornemen werkgever te beconcurreren, is terecht op staande voet ontslagen. Werknemer dient € 19.500 aan contractuele boetes te betalen.

Feiten

Werknemer drijft sinds 1 januari 2019 een eenmanszaak (hierna: de eenmanszaak). Het Handelsregister vermeldt de activiteiten ‘Arbeidsbemiddeling’, ‘Uitleenbureau’ en ‘Administratieve dienstverlening voor ZZP’ers’. Op 1 augustus 2019 is werknemer in dienst getreden van Rockx Uitzendbureau B.V. (hierna: Rockx) in de functie van intercedent/accountmanager. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer een concurrentiebeding, een nevenwerkzaamhedenbeding en daaraan gekoppeld een boetebeding. Partijen zijn op 31 mei 2019 schriftelijk overeengekomen dat nieuwe bemiddelingen vanaf de startdatum van de arbeidsovereenkomst namens Rockx worden gedaan en dat werknemer de activiteit arbeidsbemiddeling vanaf die datum niet meer zal uitvoeren voor de eenmanszaak. Op 16 maart 2020 heeft Rockx werknemer op staande voet ontslagen. Rockx verwijt blijkens de inhoud van de ontslagbrief van 16 maart 2020 werknemer dat hij in strijd met het in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding en het nevenwerkzaamhedenbeding opdrachtgevers van Rockx heeft benaderd met het voornemen om Rockx te beconcurreren, door te trachten die bedrijven als opdrachtgever voor arbeidsbemiddeling te werven voor zijn onderneming. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Rockx heeft zich ter onderbouwing van de dringende reden in het bijzonder beroepen op verklaringen van twee medewerkers van andere uitzendbureaus. Volgens die verklaringen zou werknemer hen hebben benaderd en zou hij hun hebben verteld dat zij voor bemiddelingen voortaan rechtstreeks met werknemer contact op konden nemen. Werknemer heeft deze verklaringen onvoldoende betwist. Daarom staat vast dat werknemer opdrachtgevers van Rockx – die de twee verklaringen hebben afgelegd – heeft benaderd met het voornemen om Rockx te beconcurreren, door te trachten die bedrijven als opdrachtgever voor arbeidsbemiddeling te werven voor zichzelf, althans voor de eenmanszaak. Voorts staat vast

dat hij toen nog in dienst was van Rockx. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter een evidente overtreding op van het nevenwerkzaamhedenbeding. Tevens is sprake van overtreding van het concurrentiebeding, nu dat beding ook ziet op de situatie zoals hier aan de orde, dat de werknemer tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst de werkgever concurrentie aandoet. Dit klemmt temeer nu werknemer wist dat het voor Rockx zwaar telde dat hij de activiteit arbeidsbemiddeling niet meer zou uitvoeren voor zijn eigen bedrijf. Een en ander levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt dan ook afgewezen.

Contractuele boetes

Rockx maakt aanspraak op contractuele boetes wegens overtreding van het concurrentiebeding en het nevenwerkzaamhedenbeding. Werknemer heeft in het onderhavige geval beide bedingen overtreden. De kantonrechter stelt de contractuele boetes vast op een bedrag van € 19.500 en veroordeelt werknemer tot betaling daarvan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6302

Zaaknummer: 8448325 HA VERZ 20-39

Rechters: P. Joele

Advocaten: W.L. Bos en G.A.H. Wiekamp

Wetsartikelen: 7:650 BW, 7:653 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Gemeenteambtenaar die hennepkwekerij met 88 plantjes in zijn schuur heeft, terwijl hij wist dat dit door zijn werkgever niet werd toegestaan, handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding op de e-grond, zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds november 2012 in dienst van de gemeente Hardinxveld-Giessendam in de functie van uitvoerend technisch medewerker D. Op 10 juni 2013 heeft werknemer de ambtsbelofte afgelegd, waarin wordt verwezen naar de gedragscode van de gemeente. In de gedragscode wordt benadrukt dat een ambtenaar zich houdt aan de wettelijke voorschriften en gedragsregels en met zijn handelen het vertrouwen in de overheid probeert te versterken. Sinds 8 november 2018 is werknemer ziek. Op 17 februari 2020 is de gemeente ervan in kennis gesteld dat bij werknemer in zijn schuur een hennepkwekerij is ontdekt met 88 plantjes. Op 20 februari 2020 is werknemer lopende het onderzoek op non-actief gesteld. Werknemer heeft zijn betrokkenheid bij de hennepkwekerij erkend, verteld dat dit was ingegeven door financiële problemen en bevestigd dat het hebben van een hennepkwekerij niet verenigbaar is met het zijn van ambtenaar en dat hij wist dat dit niet goed was. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond, en te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en dat derhalve geen recht bestaat op de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer een hennepkwekerij in zijn schuur had. Werknemer heeft voorts erkend te hebben geweten dat dit door zijn werkgever niet was toegestaan, maar heeft aangegeven dat hij vanwege zijn schulden geen andere uitweg zag. De hennepkwekerij is derhalve een bewuste handeling geweest, die werknemer ondanks zijn ziekte kan worden toegerekend en waarvan hem, mede gezien de door hem gedane ambtsbelofte, de hem bekende gedragscode en het feit dat door zijn handelen de goede naam van de gemeente is geschaad, een ernstig verwijt kan worden gemaakt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Aangezien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer wordt bij het bepalen van de einddatum geen rekening gehouden met de opzegtermijn en is er geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6327

Zaaknummer: 84363421 HA VERZ 20-41

Rechters: N.W.M. van den Heuvel

Advocaten: S. van der Padt

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft zich voldoende ingespannen om werknemer te herplaatsen door gedurende vijf maanden wekelijks vacatures actief te bespreken, actief met alle HR-collega's te spreken, opvolging te geven aan sollicitaties van werknemer en hem jobcoaching aan te bieden.

Feiten

Werkgeefster houdt zich bezig met het ontwikkelen, fabriceren, verkopen en ondersteunen van microscopen die afbeeldingen produceren in micro-, nano- en picometerschalen. Werknemer is sinds 1 januari 2018 in dienst van werkgeefster als Product Marketing Manager. Eind oktober 2019 heeft werkgeefster de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is van een voldragen ontslaggrond, maar de arbeidsovereenkomst is niet ontbonden, omdat werkgeefster (vooralsnog) in haar herplaatsingsverplichting is tekortgeschoten. Op 27 januari 2020 heeft werknemer een eerste gesprek gehad met de HR-generalist en de HR-manager bij werkgeefster. Vanaf begin februari 2020 hebben werknemer en de HR-generalist wekelijks overleg over openstaande vacatures en sollicitaties van werknemer. De HR-generalist heeft opvolging gegeven aan de verschillende sollicitaties van werknemer door nadien per e-mail en/of telefonisch contact te leggen met de bij de vacature betrokken HR-medewerker. Werkgeefster heeft werknemer in maart 2020 de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van een jobcoach. Na een eerste gesprek met de jobcoach heeft werknemer laten weten dat hij geen behoefte had aan de begeleiding van een jobcoach. Werknemer heeft eind februari 2020 gesolliciteerd naar de functie van Sales Trainer. Hij is voor deze functie afgewezen. Begin april 2020 heeft hij nog een officiële schriftelijke afwijzing gehad die inhield dat de vacature was ingetrokken vanwege Covid-19. Op 1 april 2020 heeft werknemer gesolliciteerd naar de functie van Regional MarCom Manager EMEA in Duitsland. Na zijn telefonische sollicitatie ontving hij diezelfde dag een afwijzing per e-mail. Dezelfde dag kreeg werknemer ook een bericht dat de vacature was ingetrokken vanwege de vacaturestop in verband met het coronavirus. Per medio mei is de frequentie van de herplaatsingsgesprekken tweewekelijks in plaats van wekelijks geworden. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen.

Oordeel

Ook voor de onderhavige procedure staat vast dat sprake is van de ontslaggrond ongeschiktheid voor de functie. De kantonrechter is reeds van oordeel dat werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Zij heeft gedurende vijf maanden

wekelijks (en vanaf medio mei tweewekelijks) aan werknemer overzichten van vacatures in de door hem aangegeven interessegebieden gezonden, deze actief met hem besproken, binnen de eigen divisie actief met alle HR-collega's gesproken over werknemer, opvolging gegeven aan de sollicitaties van werknemer bij andere groepsvennootschappen en jobcoaching aangeboden. Werkgeefster heeft zich daarmee ook volledig gehouden aan de afspraken over de herplaatsingsinspanningen die zij tijdens het eerste gesprek met werknemer had gemaakt. Werknemer heeft tijdens de zitting niet concreet kunnen maken wat werkgeefster nog meer aan herplaatsing had kunnen doen. In zijn verweer heeft werknemer nog het gevoel geuit dat zijn werkgever hem heeft tegengewerkt bij zijn sollicitatie voor de functie van Sales Trainer en de functie van Regional MarCom Manager EMEA. De kantonrechter ziet in de overgelegde stukken niet terug dat werkgeefster dit zou hebben gedaan. De toevallige samenloop van de inhoudelijke afwijzing van werknemer voor deze functies en de intrekking van deze vacatures wegens Covid-19 maakt dit niet anders. Niet ter discussie staat namelijk dat het concern, net als andere bedrijven, vanwege de gevolgen van de Covid-19-crisis voor de bedrijvigheid wereldwijd, alles on hold heeft gezet. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster met de naleving van de eerder door haar met werknemer over de herplaatsingsinspanningen gemaakte afspraken voldoende proactief heeft gehandeld. Als werknemer het anders had willen zien dan had het op zijn weg gelegen om dit eerder in de wekelijkse gesprekken met werkgeefster aan de orde te stellen. Bovendien is de kantonrechter er niet van overtuigd dat een andere aanpak wel tot zijn herplaatsing had geleid. De kantonrechter ziet geen reële alternatieve aanpak voor de herplaatsing gelet op het functieniveau van werknemer waarbij het gebruikelijk is (en verwacht wordt door een potentiële nieuwe werkgever) dat een werknemer zelf het initiatief neemt om te solliciteren naar een passende functie en niet afwacht tot de afdeling HR met een geschikte vacature komt. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn behoort niet tot de mogelijkheden. Het verzoek wordt daarom ingewilligd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2335

Zaaknummer: 8431024

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.N. Bethe en R. Lackner

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden en niet, zoals werkgever stelt, voor zes maanden minus een dag. Werkgever is aanzegvergoeding, transitievergoeding en achterstallig salaris (over één dag) verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2019 in dienst getreden bij TaxModel InHouse B.V. (hierna: TaxModel) in de functie van 'Hoofd Marketing Design', met een salaris van € 5.100 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden, van 1 april 2019 tot en met 30 september 2019. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd. In de opvolgende arbeidsovereenkomst is, voor zover in deze procedure van belang, het volgende bepaald: *'This Agreement has been entered into for a definite period of time of 6 (six) months and therefore terminates by operation of law on the 30rd day of March, 2020.'* Op 31 maart 2020 heeft TaxModel aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Op 1 april 2020 vond een 'off-boarding'-gesprek plaats. Werkneemster verzoekt de kantonrechter TaxModel te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een aanzegvergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Einde dienstverband

Vast staat dat in de arbeidsovereenkomst zowel de duur van zes maanden als een einddatum van 30 maart 2020 zijn vermeld. Werkneemster huldigt het standpunt dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden, eindigend op 31 maart 2020. Ter onderbouwing van haar standpunt heeft werkneemster e-mailcorrespondentie in het geding gebracht. Naar het oordeel van de kantonrechter ondersteunt de e-mailwisseling de stelling van werkneemster. Indien TaxModel ervan uitging dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen op 30 maart 2020, ligt het immers niet voor de hand dat TaxModel daar niet op wijst en werkneemster in een e-mail van 30 maart 2020 om 19.17 uur verzoekt om een aangepast plan aan te leveren, terwijl de arbeidsovereenkomst volgens TaxModel op dat moment al zou zijn geëindigd. Ook duidt het feit dat pas op 31 maart 2020 – en dus niet op 30 maart 2020 – aan werkneemster via een videoverbinding is medegedeeld dat haar contract niet zal worden verlengd, erop dat de arbeidsovereenkomst op 31 maart 2020 is geëindigd. Hetzelfde geldt voor de stelling van werkneemster dat zulks blijkt uit de overgelegde 'Staff offboarding checklist'. Daarin wordt als einddatum van de arbeidsovereenkomst 31 maart 2020 genoemd. De

conclusie luidt dan ook dat in rechte is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst op 31 maart 2020 is geëindigd.

Aanzegvergoeding

TaxModel heeft niet voldaan aan haar aanzegverplichting. TaxModel is daarom op grond van artikel 7:668 lid 3 BW een aanzegvergoeding verschuldigd gelijk aan het loon voor één maand, te weten € 5.100 bruto.

Achterstallig salaris

In rechte staat vast dat de arbeidsovereenkomst op 31 maart 2020 is geëindigd. Dat betekent dat werknemer recht heeft op salaris over deze dag. Een bedrag van € 274,51 bruto, te vermeerderen met wettelijke rente en wettelijke verhoging, wordt toegewezen.

Transitievergoeding

TaxModel meent dat zij geen transitievergoeding verschuldigd is aan werknemer, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Vanwege een opgelegd loonbeslag bestonden er twijfels over de integriteit van werknemer die werknemer niet heeft weggenomen en zij heeft pas na lang aandringen een VOG verstrekt. De kantonrechter gaat hier niet in mee. TaxModel is reeds tijdens de eerste arbeidsovereenkomst bekend geworden met het loonbeslag en het (al dan niet opzettelijk) laat aanleveren van de VOG en dat heeft haar er kennelijk niet van weerhouden de arbeidsovereenkomst te verlengen. De transitievergoeding is dan ook verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:3495

Zaaknummer: 8535878 \ EJ VERZ 20-231

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: I.T.F. van den Heuvel en J. Moonen

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Het niet instemmen met een vaststellingsovereenkomst en één middag ongeoorloofd afwezig zijn levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Bij berekening van de gefixeerde schadevergoeding is geen sprake van een onduidelijke arbeidsduur of structureel overwerk in de zin van artikel 7:610b BW.

Feiten

Wastenet Inzameling B.V. (hierna: Wastenet) is een bedrijf dat werkzaamheden verricht op het gebied van oude materialen, afvalinzameling en afvalverwerking. Werkneemster is sinds 1 juni 2018 in dienst bij Wastenet in de functie van commercieel medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die is verlengd tot 30 november 2020. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat partijen deze niet tussentijds kunnen opzeggen. Verder is daarin bepaald dat de arbeidsduur 24 uur per week bedraagt en overuren in overleg worden uitbetaald of opgespaard. In een gesprek op dinsdag 31 maart 2020 heeft Wastenet aan werkneemster een voorstel gedaan tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische redenen. Op vrijdag 3 april 2020 schrijft werkneemster aan Wastenet onder meer niet akkoord te gaan met het voorstel van Wastenet, omdat zij dan geen aanspraak kan maken op een WW-uitkering. In reactie daarop schrijft Wastenet diezelfde dag aan werkneemster haar om 14:00 uur weer op kantoor te verwachten. Diezelfde dag om 13:49 uur schrijft werkneemster aan Wastenet er maandag om 11:00 uur weer te zijn. Vervolgens schrijft Wastenet om 14:05 uur aan werkneemster haar tot 15:00 uur in staat te stellen om zichzelf op kantoor te melden. Om 16:12 uur schrijft Wastenet in een e-mail aan werkneemster dat zij op staande voet is ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid. Werkneemster verzoekt de kantonrechter Wastenet te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, gelijk aan het salaris tot 30 november 2020 uitgaande van een dienstverband van 33 uur per week. Daarnaast verzoekt werkneemster veroordeling van Wastenet tot betaling van een transitievergoeding.

Oordeel

Het niet instemmen met de vaststellingsovereenkomst en het vervolgens niet binnen één middag op kantoor verschijnen (ook al is dat twee keer verzocht) leveren naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende redenen op die een ultimatum remedium als een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Dit geldt temeer nu werkneemster in haar e-mail van 3 april 2020 om 13:49 uur had toegezegd de eerstvolgende werkdag te verschijnen en vanwege de coronacrisis van overheidswege werd geadviseerd zoveel mogelijk thuis te werken. Dit leidt

ertoe dat Wastenet aan werkneemster een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is. Werkneemster berekent deze vergoeding op een bedrag aan het loon over de periode van 3 april tot 30 november 2020 uitgaande van een dienstverband van 33 uur per week. Werkneemster beroept zich op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. Niet is gesteld of gebleken dat werkneemster meer is gaan werken op verzoek van Wastenet. De gebruikelijke gang van zaken tussen partijen was dat werkneemster op eigen initiatief verlofuren opbouwde en vervolgens compenseerde of liet uitbetalen. In die zin is de arbeidsomvang nooit onduidelijk geweest of structureel door Wastenet opgehoogd. Dit verklaart ook waarom werkneemster, in reactie op de stelling van Wastenet dat begin 2020 niet representatief is vanwege een nieuwe sushiklant en een project dat wat voeten in aarde had, ter zitting verklaart dat zij niet veel heeft hoeven doen voor het sushiproject, en dat de in 2020 gewerkte extra uren voor haar gebruikelijk en structureel waren. In dat geval is werkneemster dus niet méér gaan werken, maar heeft zij ten gevolge van de coronacrisis en het ontslag de extra gewerkte uren niet kunnen compenseren zoals in 2019 is gebeurd. De in 2019 gemaakte extra uren zijn sterk wisselend gemaakt en opgenomen. Het resterend saldo heeft werkneemster meegenomen naar 2020. Alles overziende is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een situatie waarin de afgesproken arbeidsduur onduidelijk is of van structureel overwerk in de zin van artikel 7:610b BW. Dit betekent dat als vergoeding wegens onregelmatige opzegging toewijsbaar is het bedrag aan loon over de periode van 3 april tot 30 november 2020 uitgaande van de overeengekomen 24 uur per week. Het verzoek van werkneemster om Wastenet te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens toegewezen. Bij gebreke van een dringende reden en gelet op de hiervoor vastgestelde feiten en omstandigheden is er geen grond om te oordelen dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5238

Zaaknummer: 8489726 \ AO VERZ 20-42

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: N. Poggenklaas en R.F. van Emden

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op jaarlijkse loonsverhogingen, zoals ook de werknemers die direct in dienst zijn deze ontvangen. Dat er geen beoordelingsgesprekken hebben plaatsgevonden komt voor rekening van werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2009 in dienst getreden bij OPS. Werknemer is door OPS ter beschikking gesteld aan het inlenende bedrijf Noordgastransport (hierna: NGT). NGT heeft een eigen cao, die een beloningssystematiek kent. Op 15 januari 2015 heeft werknemer uiteengezet dat hij recht heeft op de inlenersbeloning zoals die is opgenomen in de cao. Bij brief d.d. 6 maart 2019 heeft OPS zich op het standpunt gesteld dat het salaris van werknemer minimaal gelijk is aan het salaris dat hij zou verdienen indien hij rechtstreeks in dienst zou zijn van NGT. Werknemer heeft hierop gereageerd. OPS heeft op 11 mei 2019 laten weten dat zij bereid is het intern loongebouw aan te passen op de NGT cao. De loonsverhogingen zullen worden toegepast met ingang van 1 januari 2019. Op 16 mei 2019 heeft werknemer aanspraak gemaakt op de loonsverhogingen, de vergoeding stralingsdeskundige en de werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering over vijf jaar en de verjaring van deze aanspraak gestuit. OPS heeft in de brief van 18 juni 2018 bericht dat zij afhankelijk is van informatie die NGT aan haar verstrekt over de inlenersbeloning en dat zij het salaris met terugwerkende kracht vanaf 1 februari 2018 zal aanpassen naar € 3.177,79 bruto en vanaf 1 juli 2018 naar € 3.241,35 bruto. Werknemer heeft zijn vordering gehandhaafd. In onderhavige procedure vordert werknemer onder andere achterstallige inlenersbeloning.

Oordeel

OPS heeft de loonsverhogingen per januari en per juli vanaf 1 februari 2018 nabetaald, maar daarvan stelt zij dat dit onverplicht was. De kern van het geschil tussen partijen betreft de vraag of werknemer de juiste inlenersbeloning ontving en ontvangt, waarbij het gaat om de aanspraken van werknemer op de jaarlijkse cao-verhogingen, de verhogingen in verband met de beoordeling van het functioneren, de vergoeding stralingsdeskundige en de werkgeversbijdrage zorgverzekering. De kantonrechter stelt voorop dat uitgangspunt is dat uitzendkrachten recht hebben op de inlenersbeloning. Volgens OPS is de beloning van werknemer ten minste gelijk aan de beloning die hij zou hebben ontvangen indien hij rechtstreeks in dienst zou zijn geweest van NGT. Het loongebouw van NGT heeft namelijk geen treden binnen de toepasselijke salarisschaal, maar alleen een minimum- en maximumsalaris. De beloning van werknemer was altijd binnen deze bandbreedte. De

kantonrechter volgt OPS hierin niet. In het geval werknemer rechtstreeks in dienst zou zijn van NGT, zou hij op grond van de NGT cao recht hebben op loonsverhogingen per 1 juli en afhankelijk van zijn functioneren per 1 januari, totdat het maximumsalaris in de salarisschaal zou zijn bereikt. Het inkomen van werknemers van NGT stijgt dan ook jaarlijks tot in ieder geval het maximumsalaris in de betreffende salarisschaal. Met die situatie moet de beloning van werknemer door OPS worden vergeleken. Dat de beloning van werknemer altijd binnen de bandbreedte van het minimum- en maximumsalaris is gebleven, is niet voldoende en kan dan ook niet als uitgangspunt gelden. Werknemer heeft recht op de jaarlijkse loonsverhogingen.

Opzet dan wel kennelijk misbruik

OPS heeft een beroep gedaan op artikel 20 lid 5 ABU cao, zoals dit artikel gold tot 1 februari 2018, op grond waarvan toepassing van de inlenersbeloning nooit wordt aangepast met terugwerkende kracht, behalve als er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik. Deze bepaling is daarna ruimer geformuleerd op grond waarvan OPS aanleiding heeft gezien de inlenersbeloning tot 1 februari 2018 met terugwerkende kracht aan te passen. Voor de situatie voor 1 februari 2018 gaat het dan ook om de vraag of sprake is geweest van opzet of kennelijk misbruik. Voor een geslaagd beroep op artikel 20 lid 5 ABU Cao is vereist dat OPS informatie heeft gevraagd en verkregen van inlener NGT over onder meer de hoogte van het loon en loonsverhogingen. OPS heeft onvoldoende gesteld dat zij dergelijke informatie heeft gevraagd of verkregen. Daarom komt aan OPS geen geslaagd beroep toe op het ontbreken van terugwerkende kracht op basis van artikel 20 lid 5 ABU Cao.

Loonverhogingen

Vervolgens wordt toegekomen aan de vraag of werknemer recht heeft op loonsverhogingen per januari van 2,5 %, ondanks het ontbreken van een beoordeling van zijn functioneren. De kantonrechter is van oordeel dat het feit dat de beoordelingen niet hebben plaatsgevonden voor rekening komt van OPS. Ervan uitgaande dat er overeenkomstig de cao was gehandeld, zou er een jaarlijkse beoordeling hebben plaatsgevonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4968

Zaaknummer: 8118388

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: A.S. Greveling en J.A. Koorevaar

Wetsartikelen: 8 Waadi en 5 Uitzendrichtlijn

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk weten te maken dat werkgever doelbewust een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd door werknemer (plotseling) te confronteren met een verschil van inzicht dan wel disfunctioneren.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij werkgever. Op 23 januari 2020 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. De vestigingsdirecteur en leidinggevende van werknemer heeft hiervan een verslag opgemaakt. Op 16 april heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen en een conceptvaststellingsovereenkomst aangeboden, inhoudende een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 31 mei 2020. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat werkgever hem onverwacht en na een positief beoordelingsgesprek, nu eens een verschil van inzicht en dan weer disfunctioneren verweten heeft, terwijl voor beide geen aanleiding bestond.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat dat reden geeft om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De vraag waarover partijen nog van mening verschillen, is of deze verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, zodat deze een transitie- en een billijke vergoeding aan werknemer moet betalen. De kantonrechter is van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten geen sprake is. Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk weten te maken dat – zoals hij stelt – werkgever doelbewust een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd door, na een positief beoordelingsgesprek en een aanpassing van de arbeidsovereenkomst naar een dienstverband voor onbepaalde tijd, werknemer plotseling te confronteren met een verschil van inzicht dan wel disfunctioneren. Het omzetten van de arbeidsovereenkomst van een dienstverband voor bepaalde tijd naar een dienstverband voor onbepaalde tijd, had, volgens de toelichting van werkgever, niet te maken met de (goede) prestaties van werknemer als verkoopadviseur, maar met de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans per 1 januari 2020, in verband waarmee werkgever de beleidskeuze heeft gemaakt om zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uit het verslag van het beoordelingsgesprek op 23 januari 2020 blijkt dat de leidinggevende van werknemer verder niet zo onverdeeld

positief is geweest als werknemer het doet voorkomen. Van het gesprek dat werknemer vervolgens op 16 april 2020 met zijn leidinggevende heeft gehad, lopen de lezingen nogal uiteen. De lezing van werkgever acht de kantonrechter veel geloofwaardiger dan die van werknemer. De leerpunten van werknemer zijn weergegeven in het verslag van het beoordelingsgesprek. Dat het vervolgens met werknemer bergafwaarts is gegaan wordt bevestigd door de bijlagen bij productie 2, waarvan de inhoud door werknemer niet is weersproken. Verder kan het enkel voorhouden van een keuze tussen enerzijds het voortzetten van het dienstverband met een verbetertraject en anderzijds een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden op zichzelf niet opgevat worden als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Conclusie is dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:2341

Zaaknummer: 8500153 \ EJ VERZ 20-157

Rechters: F. Koster

Advocaten: O. Hammerstein en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:671b BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:686a BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

De verwijten van werkgeefster komen ‘gezocht’ voor, of met de haren erbij gesleept. Men kan zich daarnaast niet aan de indruk onttrekken dat het management werknemer sedert 2018 is gaan ‘zoeken’. Ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 1998 in dienst van Mediaan. Begin 2016 werd werknemer benoemd tot business line manager, waarnaast hij zijn oorspronkelijke werk als management consultant voor één dag in de week bleef voortzetten en voor de resterende tijd verantwoordelijk werd voor het management van ongeveer tien consultants. De beoordelingen van de managing director over het functioneren van werknemer als business line manager werden na 2016 negatiever. Vanaf 1 januari 2019 is werknemer ontheven uit zijn functie van business line manager en is hij weer in zijn oude functie van manager consultant (terug)geplaatst. Werknemer heeft de functiewijziging geaccepteerd. Op 16 december 2019 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden over 2019, waarbij de managing director het functioneren van werknemer wederom als onvoldoende heeft gekwalificeerd. Mediaan verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren. Werknemer verzoekt een verklaring van recht dat zijn loon met ingang van 1 januari 2020 € 7.000 bedraagt en vordert betaling van achterstallig loon.

*Oordeel**Ontbindingsverzoek*

De kantonrechter stelt voorop dat een groot deel van de door Mediaan gegeven voorbeelden van disfunctioneren van werknemer betrekking heeft op zijn werk als business line manager, maar die functie vervult werknemer sinds 1 januari 2019 al niet meer. Bij die stand van zaken valt niet gemakkelijk in te zien dat de betreffende aantijgingen voor de beoordeling van zijn functioneren als management consultant buitengewoon relevant zijn, laat staan dat zij doorslaggevend zouden (kunnen) zijn. Voorts heeft te gelden dat werknemer ten aanzien van al die kwesties gemotiveerd verweer heeft gevoerd en omstandig uit de doeken heeft gedaan waarom daaruit volgens hem geenszins blijkt van ongeschiktheid voor de functie. De bewijslast van dat alles – zo moet benadrukt worden – ligt intussen bij Mediaan. Tegen die achtergrond is niet van belang ontbloot dat een significant deel van het zichtbare ongenoegen omtrent het functioneren van werknemer hoe dan ook uitmunt in vaagheid. Aan feitelijk gewicht beoordeelt de kantonrechter het door Mediaan over de afgelopen paar jaren

opgebouwde dossier niet als buitengewoon pregnant. Op onderdelen komen de verwijten de kantonrechter 'gezocht' voor, of met de haren erbij gesleept. Maar ook ten aanzien van de serieuzere aantijgingen heeft werknemer een gedegen verklaring gegeven, die door Mediaan vervolgens niet, althans niet overtuigend, is weerlegd. Het gehele dossier overziend kan men zich niet aan de indruk onttrekken dat het management werknemer sedert 2018 is gaan 'zoeken'. Werknemer is zich ondanks alle tegenwerking steeds welwillend en constructief blijven opstellen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Loonvordering

Volgens Mediaan betreft de aanpassing van het loon (afronden naar boven op een honderdtal) geen collectieve aanpassing maar is dit op individueel niveau met de werknemers die het betreft overeengekomen. Die laatste stelling is echter niet met stukken onderbouwd. Vast staat dat werknemer in de hoogste schaal en schaaltrade is ingedeeld en dat die schaaltrade met ingang van 1 januari 2020 € 7.000 bruto per maand bedraagt. Wat Mediaan ingang wil doen vinden, is dat al haar ongeveer negentig medewerkers, met uitsluiting van werknemer en – kennelijk – nog één andere persoon, per 1 januari 2020 een loonsverhoging hebben gekregen en dat Mediaan vervolgens op grond van een volstrekt algemeen geformuleerde *code of conduct* met al die medewerkers op individuele basis een afronding naar boven tot een honderdtal van dat loon is overeengekomen. De kantonrechter acht dat onaannemelijk en bij gebrek aan onderbouwing zal dat verweer gepasseerd worden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4887

Zaaknummer: 8380610 AZ VERZ 21-29

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: R. van den Berg Jeths en H.A.P. van Straten

Wetsartikelen: 7:699 BW, 7:699 lid 3 sub d BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Uit het feit dat werknemer de fles champagne niet heeft aangeslagen op de kassa volgt niet dat werknemer de opbrengst van de fles champagne heeft verduisterd. Daartoe is ook onvoldoende bewijs geleverd.

Feiten

Werknemer is op 7 februari 2018 in dienst getreden bij WCW voor bepaalde tijd tot 7 februari 2020. Op 14 juli 2019 heeft WCW werknemer op staande voet ontslagen omdat uit camerabeelden was gebleken dat werknemer op 15 juni 2019 een fles champagne had verkocht ter waarde van € 169 zonder die aan te slaan op de kassa. WCW stelt dat werknemer de opbrengst van de fles champagne in eigen zak heeft gestoken, waarmee hij zich schuldig heeft gemaakt aan verduistering. Werknemer heeft de beschuldiging weersproken. Werknemer heeft aan de kantonrechter verzocht om het ontslag op staande voet te vernietigen, met nevenvorderingen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan verduistering. Zij heeft het ontslag op staande voet vernietigd en WCW veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon met emolumenten. WCW heeft hier tegen hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat uit het feit dat werknemer de fles champagne niet heeft aangeslagen op de kassa nog niet volgt dat werknemer de opbrengst van de fles champagne heeft verduisterd. Van verduistering is alleen dan sprake, als werknemer het door de klant voor de champagne per pin betaalde bedrag van € 169 vervolgens in eigen zak heeft gestoken, bijvoorbeeld door een gelijkwaardig geldbedrag uit de kassa te halen. De bewijslast hiervan rust op WCW. Het hof is van oordeel dat WCW in haar bewijslast niet is geslaagd. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:1220

Zaaknummer: 200.274.279/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, J.A. van Dorp en M.D. Ruizeveld

Advocaten: P.S.M. van den Enden en L.H.E. Drenthe

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Een min-maxcontract met een arbeidsomvang die structureel boven het minimumaantal werkuren ligt, moet leiden tot een aanpassing van de bandbreedte van het contract.

Feiten

Op 3 juni 2009 is werkneemster in dienst getreden bij KFC op basis van een min-maxovereenkomst. Op 19 juni 2016 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. Tussen begin december 2016 en 24 maart 2017 had werkneemster zwangerschapsverlof. Op 2 december 2018 is werkneemster betrokken geweest bij een ongeval. Het tweede ziektejaar en de einde wachttijd WIA eindigden op 24 maart 2019. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat haar arbeidsomvang vanaf 1 oktober 2013 tot en met 30 juni 2014 wordt gewijzigd in 18 uur per week en vanaf 1 maart 2015 wordt gewijzigd in 31 uur per week. Daarnaast vordert zij betaling van achterstallig loon en emolumenten.

Oordeel

De gemiddelde arbeidsomvang

Enige vordering van voor 1 september 2014 is naar het oordeel van de kantonrechter verjaard nu werkneemster daar niet tijdig aanspraak op heeft gemaakt. Voor de periode januari 2014 tot en met augustus 2016 heeft KFC een overzicht gegeven van de uren die werkneemster volgens haar gegevens daadwerkelijk heeft gewerkt. Met KFC is de kantonrechter van oordeel dat in het geval van een min-maxcontract een arbeidsomvang die structureel boven het minimumaantal werkuren ligt voor de bepaling van de (minimum)arbeidsomvang niet gekeken moet worden naar het daadwerkelijk aantal gewerkte uren, maar dat dat moet leiden tot een aanpassing van de bandbreedte van het contract. Gelet op het daadwerkelijk aantal gemiddelde gewerkte uren over de vrij lange periode van bijna 2,5 jaar van 17 uur per week, acht de kantonrechter een aanpassing van het minimumaantal contracturen tot 12 uur passend.

Achterstallig loon

Uit het procesdossier blijkt in voldoende mate dat KFC haar stelling dat werkneemster in de periode januari 2013-19 juni 2016 vaak niet beschikbaar was voor werk en/of dat zij reeds het minimumaantal contracturen heeft betaald, onvoldoende hard kan maken. In dat licht ziet de kantonrechter het feit dat KFC aan werkneemster een bedrag heeft aangeboden van € 1.586,26 bruto als een erkenning van haar (resterende) loonbetalingsverplichting. De kantonrechter zal

daarom KFC tot betaling van achterstallig loon over deze periode veroordelen. In de periode 19 juni 2016-7 juli 2017 was werknemster ziek of met zwangerschapsverlof. Werknemster heeft over deze gehele periode recht op ziekgeld, ofwel doorbetaling van haar loon, een en ander te herberekenen op basis van een minimumarbeidsomvang van 12 uren per week. Het geschil over de periode 7 juli 2017-14 december 2018 centreert zich op de vraag of KFC terecht of ten onrechte een loonsanctie heeft toegepast. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende vaststaat dat werknemster na 7 juli 2017 ten minste 4 uur per week aangepast werk had moeten verrichten. Bovendien is voldoende aannemelijk geworden dat KFC werknemster heeft opgeroepen voor werk in het kader van haar re-integratie. KFC heeft terecht een loonsanctie toegepast. Op 14 december 2018 is werknemster een ongeval overkomen, waardoor zij weer zodanig arbeidsongeschikt werd dat de bedrijfsarts haar niet langer belastbaar achtte. Dat betekent dat vanaf die datum ook de re-integratieverplichtingen van werknemster werden opgeschort en daarmee had dus ook de loonsanctie per die datum moeten vervallen. De loonvordering van werknemster over periode 3b zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5519

Zaaknummer: 7632009 RK EXPL 19-6908

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: I. Atar en M. Pieroelie

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer beroept zich met succes op de bedenkttermijn ex artikel 7:670b lid 2 BW waardoor de arbeidsovereenkomst is hersteld. Toewijzing loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Niet is gebleken dat het niet werken ex artikel 7:628 BW voor rekening en risico van werknemer komt.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2015 bij werkgever in dienst getreden in de functie van onderhoudsmedewerker. Op 20 april 2020 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst ondertekend. In de vaststellingsovereenkomst is onder meer opgenomen dat werknemer op grond van artikel 7:670b lid 2 BW het recht heeft om deze vaststellingsovereenkomst binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen zonder opgaaf van redenen te ontbinden. De arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt per 30 april 2020. De opzegtermijn is in de beëindigingsvergoeding verdisconteerd. Werkgever heeft aan werknemer een lening verschaft van € 13.000 ter aanschaf van een auto. In het kader van het einde van de arbeidsovereenkomst zal werkgever als beëindigingsvergoeding deze lening aan werknemer kwijtschelden. Op 1 mei 2020 bericht werknemer aan werkgever dat is gebleken dat hij pas per juli 2020 aanspraak zou kunnen maken op een werkloosheidsuitkering van het UWV in verband met de opzegtermijn van twee maanden. Werknemer heeft om een oplossing gevraagd ter overbrugging van tussenliggende periode. Op 4 mei 2020 bericht werkgever aan werknemer onder meer dat werknemer door de kwijtgescholden lening reeds een veelvoud van de wettelijke transitievergoeding heeft ontvangen, daarmee ook de eventuele opzegtermijn gecompenseerd is en finale kwijting over en weer is verleend. Diezelfde dag bericht werknemer aan werkgever dat hij vanaf 5 mei 2020 zijn werkzaamheden weer komt hervatten en dat hij gebruikmaakt van zijn recht om de vaststellingsovereenkomst te ontbinden. Werkgever heeft werknemer opgeroepen om op 29 juni 2020 zijn werkzaamheden te hervatten. Werknemer is die dag op het werk verschenen maar is, nadat de situatie tussen partijen is geëscaleerd, weer huiswaarts gegaan. Werknemer vordert bij vonnis in kort geding – kort gezegd – wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Werknemer heeft in de tussentijd van de gemeente Capelle aan den IJssel onder cessie een voorschot ontvangen over de maanden mei en juni 2020.

Oordeel

Bedenktermijn

In artikel 7:670b lid 2 BW is bepaald dat in het geval de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd, de werknemer het recht heeft om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen schriftelijk te ontbinden. Het voorgaande is door partijen ook expliciet in de vaststellingsovereenkomst opgenomen. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst per e-mail van 4 mei 2020 ontbonden, dat is binnen de termijn van veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen. Niet ter zake doende is daarbij wat de reden voor de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst was. De ontbinding van de vaststellingsovereenkomst heeft tot gevolg dat de beëindigingsovereenkomst eindigt op het moment dat de schriftelijke verklaring de werkgever bereikt, in het onderhavige geval op 4 mei 2020, en de arbeidsovereenkomst is hersteld per 5 mei 2020.

Loondoorbetaling en wedertewerkstelling

Werknemer heeft aanspraak gemaakt op het salaris over de periode vanaf 1 mei 2020 tot aan het moment dat het dienstverband oprechtsgeldige wijze wordt beëindigd. Werkgever heeft erkend dat hij het salaris verschuldigd is over de periode vanaf 5 mei 2020 tot en met 29 juni 2020, zij het dat werkgever van mening is dat dit bedrag niet (geheel) aan werknemer dient te worden voldaan. Ten aanzien van de periode 1 mei tot en met 4 mei 2020 wordt overwogen dat nu de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst geen terugwerkende kracht heeft, werkgever over deze periode ook geen loon verschuldigd is. Daarnaast heeft met betrekking tot het loon over de periode van 5 mei tot en met 29 juni 2020 te gelden, dat nu door werknemer is erkend dat hij een voorschot onder cessie heeft ontvangen van de gemeente Capelle aan den IJssel en hij niet, althans onvoldoende heeft betwist, dat hij ten gevolge daarvan ten aanzien van werkgever slechts aanspraak kan maken op het verschil tussen dit voorschotbedrag en het bedrag aan maandsalaris waar hij ingevolge de arbeidsovereenkomst recht op heeft, enkel dit verschil voor toewijzing gereed ligt. Ten aanzien van het loon over de periode vanaf 29 juni 2020 is op grond van artikel 7:628 BW niet komen vast te staan dat het niet werken voor rekening en risico van werknemer komt. Voorgaande leidt er naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter dan ook toe dat werkgever ook voor de periode vanaf 29 juni 2020 gehouden is het salaris aan werknemer te voldoen. Ook de door werknemer gevorderde wedertewerkstelling ligt voor toewijzing gereed. Vooralsnog is onvoldoende duidelijk wat zich op 29 juni 2020 exact heeft afgespeeld en of werknemer zich daadwerkelijk zodanig heeft gedragen dat een terugkeer naar de werkvloer daarmee onmogelijk is geworden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6141

Zaaknummer: 8553192 VV EXPL 20-215

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: G.H. Amstelveen en J.S. Dallinga

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Zieke werknemer die tot twee keer toe niet op een mediationgesprek verschijnt, geeft geen gevolg aan redelijke voorschriften als bedoeld in artikel 7:660a BW en handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding (e-grond) zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 16 december 2016 bij Noteborn B.V. in dienst getreden in de functie van productiemedewerker. Nadat werknemer door zijn leidinggevende is aangesproken op een aantal incidenten (waaronder het onnodig stopzetten van de inpakmachine, het ongeoorloofd afwezig zijn van de werkplek en het feit dat een collega zich bedreigd voelde door werknemer) heeft werknemer zich op 31 januari 2020 ziek gemeld. Op 6 februari 2020 heeft werknemer gesproken met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft daarop geadviseerd om een time-out van een week te nemen. Voorts heeft hij mediation geadviseerd. Werknemer is door Noteborn uitgenodigd voor een mediationgesprek op 14 februari 2020, maar is niet verschenen. Hij was ook niet telefonisch bereikbaar. Op een tweede afspraak van 20 februari 2020 is werknemer ook niet op komen dagen. Werknemer heeft vervolgens laten weten alleen contact te willen met de bedrijfsarts. Noteborn heeft bij brief van 21 februari 2020 aan werknemer medegedeeld dat de betaling van het loon vanaf 20 februari 2020 wordt opgeschort. Op 12 maart 2020 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om de time-out periode te verlengen en om via de arbodienst een mediator in te schakelen. Noteborn verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op de e-grond, zonder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

Vast staat dat werknemer na zijn ziekmelding niet of nauwelijks bereikbaar was voor Noteborn na de door de bedrijfsarts geadviseerde time-out van een week. Het stond Noteborn vrij om met werknemer een afspraak te maken om na die time-out in gesprek te gaan. Het getuigt zelfs van goed werkgeverschap dat Noteborn dit gesprek heeft willen aangaan in het bijzijn van een mediator. Vast staat dat werknemer vervolgens dit mediationtraject heeft gefrustreerd door zonder zich af te melden tot tweemaal toe niet te verschijnen voor een mediationgesprek. Het toen door hem ingenomen standpunt dat hij alleen contact wilde met de bedrijfsarts omdat hij ziek was, valt niet te volgen. Het was immers juist geadviseerd door de bedrijfsarts dat werknemer met Noteborn in gesprek zou gaan na de geadviseerde time-out. Doordat werknemer tot tweemaal toe niet is verschenen, heeft hij geen gevolg gegeven aan door Noteborn gegeven redelijke voorschriften als bedoeld in artikel 7:660a BW. Met

Noteborn is de kantonrechter van oordeel dat dit nalaten van werknemer als ernstig verwijtbaar dient te worden beschouwd. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. De einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt op grond van 7:671b lid 9 BW vastgesteld op heden. Verder wordt bepaald dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:5199

Zaaknummer: 8415087 AZ VERZ 20-35

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: C. Litt

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

RECHTSPRAAK

Remplaçant symfonieorkest is sinds juli 2017 werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2003 in dienst getreden van het symfonieorkest 'Holland Symfonia' in de functie van contrabassist tutti. Dit dienstverband is door middel van een vaststellingsovereenkomst geëindigd met ingang van 1 januari 2013. Direct aansluitend aan het einde van haar vaste dienstverband is werkneemster als remplaçant ingezet. Werkneemster kreeg vanaf 2013/2014, elk jaar in de maand mei, producties aangeboden waaraan zij in het daarop volgende culturele seizoen als remplaçant kon deelnemen. Zij diende haar beschikbaarheid binnen twee weken kenbaar te maken. Werkneemster heeft in de periode van 16 januari 2013 tot en met 18 juni 2018 als zelfstandige ingeschreven gestaan in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Vanaf het seizoen 2014/2015 is Holland Symfonia voortgezet onder de naam Het Balletorkest. De remplaçantenwerkzaamheden zijn door werkneemster afwisselend als zzp'er gefactureerd, dan wel zijn deze via een payrollbedrijf aan haar betaald. Op 12 juni 2018 heeft Het Balletorkest laten weten geen 'vruchtbaar en positief vervolg van de samenwerking' te zien. Werkneemster vordert thans een verklaring voor recht dat zij vanaf 31 juli 2017 werkzaam is bij Het Balletorkest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 52 uren per maand.

*Oordeel**Arbeidsovereenkomst*

Niet weersproken is dat werkneemster vanaf haar ontslag op 1 januari 2013 tot het moment dat zij niet meer werd uitgenodigd om te musiceren (het betreft een periode van bijna 5,5 jaar) 46% van alle voorstellingen en concerten van het orkest heeft gespeeld. De omvang van de werkzaamheden die werkneemster na haar gedwongen ontslag bleef verrichten is dus vergelijkbaar met de omvang van haar dienstverband uit hoofde van haar voordien geldende arbeidsovereenkomst. De werkzaamheden voor Het Balletorkest vormden verreweg de grootste bron van inkomsten voor werkneemster. Vast staat dat eenmaal geaccepteerde producties niet meer door werkneemster konden worden afgezegd, dat verlof slechts bij hoge uitzondering, na verkregen toestemming, mogelijk was en dat het ook niet was toegestaan om de deelname aan producties met een ander te delen. Werkneemster werd persoonlijk gecontracteerd en diende de werkzaamheden zelf te verrichten. Omdat werkneemster zich ver van tevoren jegens Het Balletorkest moest vastleggen voor het verrichten van werkzaamheden had zij niet de vrijheid en flexibiliteit om haar werk zelf in te delen, hetgeen juist kenmerkend

is voor het werken als zelfstandige in opdracht. Aan het feit dat werkneemster de keuze werd gelaten aan welke producties en concerten zij wel of niet als remplaçant zou deelnemen, kan niet veel gewicht worden toegekend, gelet op het feit dat het Hof van Justitie EU in antwoord op prejudiciële vragen van het Gerechtshof Den Haag (arrest van 1 september 2015, ECLI:NL:GHDHA:2305) heeft overwogen dat de vrijheid van de remplaçant om wel of niet een verbintenis met een orkest aan te gaan niet als beslissend criterium kan worden beschouwd, maar dat veeleer belang gehecht moet worden aan hoe de verhoudingen liggen *nadat* een remplaçant de opdracht heeft aanvaard. Werkneemster had zich verder te houden aan nauwkeurige voorschriften en aanwijzingen zoals onder meer de vaste tijdstippen voor repetities, optredens en concerten, kledingvoorschriften en de stoelenindeling binnen de groep contrabassisten. Over de wijze waarop zij musiceerde, kreeg werkneemster in 2017 een verbeterpunt (harder spelen) aangereikt. In 2017 en 2018 werden functioneringsgesprekken met haar gehouden. Dit alles duidt op arbeidsrechtelijke ondergeschiktheid. Geen doorslaggevende betekenis komt toe aan de wijze waarop de betaling van de werkzaamheden heeft plaatsgevonden. De kantonrechter komt al met al tot het oordeel dat werkneemster in ieder geval vanaf 31 juli 2017 werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Arbeidsomvang

De kantonrechter heeft op het punt van het percentage van de aanstelling en de hoogte van het daarbij behorende loon conform de cao die van toepassing is op de vaste medewerkers van Het Balletorkest nadere inlichtingen van partijen. De zaak wordt daartoe naar de rol verwezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3420

Zaaknummer: 8122111 CV EXPL 19-22146

Rechters: R.H.C. van Harmelen

Advocaten: A.F. Bungener en J.E. Brouwer-Harbach

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet leidinggevende, die zichzelf heimelijk en zonder toestemming potten Glucolin toe-eigent en zonder volmacht haar eigen salaris als voorschot uitbetaalt, is rechtsgeldig. Werkneemster heeft misbruik gemaakt van haar leidinggevende positie.

Feiten

Werkneemster is op 5 januari 2009 in dienst getreden van Vita Natura B.V. Met ingang van 5 december 2011 is werkneemster werkzaam als leidinggevende callcenter. Werkneemster is met ingang van 1 maart 2013 volledig gemachtigd Vita Natura te vertegenwoordigen. In 2016 heeft Vita Natura werkneemster toegezegd dat de vader van werkneemster het middel Glucolin voor de rest van zijn leven kosteloos van Vita Natura zou ontvangen. Dit was een wederdienst, omdat de vader van werkneemster reclame voor het middel had gemaakt. Werkneemster diende, telkens als zij een pot Glucolin voor haar vader meenam, dit te registreren, maar zij hoefde niet voor het middel te betalen. Vanwege een kostenoverschrijding is de aan werkneemster verleende volmacht om Vita Natura te vertegenwoordigen op 15 november 2019 ingetrokken. Toen werkneemster op 20 februari 2020 zag dat haar loon (nog) niet was voldaan, heeft zij via Paypal het loon over februari en maart (als voorschot) op haar bankrekening laten overmaken. Het loon over februari 2020 heeft werkneemster terugbetaald toen dit door Vita Natura alsnog aan haar werd voldaan. Het loon over maart 2020 heeft werkneemster niet terugbetaald. Op 21 februari 2020 heeft werkneemster samen met haar dochter om 5:31 uur het pand van Vita Natura betreden en een boodschappentas met spullen meegenomen, waaronder in elk geval meerdere potten Glucolin. Werkneemster heeft de onttrekking van de potten Glucolin aan de voorraad niet geregistreerd. Werkneemster heeft zich vervolgens ziek gemeld. Bij brief van 5 maart 2020 is werkneemster op staande voet ontslagen. Aan het ontslag wordt onder meer het zonder toestemming meenemen van de potten Glucolin, alsmede het uitbetalen van haar eigen salaris ten grondslag gelegd. Ook een aantal andere gedragingen worden in de ontslagbrief genoemd. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat werkneemster zichzelf, zonder instemming, nadat haar volmacht was ingetrokken, een voorschot op het loon over maart 2020 heeft toegekend. Hierdoor heeft zij misbruik gemaakt van haar positie. Daarnaast heeft werkneemster heimelijk, in de vroege ochtend, zonder registratie, minimaal zes potten

Glucolin uit de voorraad van Vita Natura meegenomen. Hoewel werkneemster toestemming had om voor haar vader, als tegenprestatie voor het maken van reclame, periodiek een pot Glucolin mee te nemen, is niet komen vast te staan dat werkneemster zich, zonder daarvoor toestemming te vragen, naar believen hoeveelheden Glucolin mocht toe-eigenen. Dat het werkneemster duidelijk was dat haar dit niet was toegestaan volgt uit het gegeven dat zij het onttrekken van de potten Glucolin uit de voorraad ook niet heeft gemeld of geregistreerd. Deze twee gedragingen vormen dringende redenen voor een ontslag op staande voet. Door Vita Natura is gesteld en het is naar het oordeel van de kantonrechter ook aannemelijk dat Vita Natura werkneemster ook op staande voet had ontslagen op grond van alleen deze gedragingen. De essentie van het eerste verwijt is immers misbruik van haar positie en de essentie van het andere verwijt wederrechtelijke toe-eigening is. Het moet voor werkneemster in het licht van de gehele inhoud van de opgegeven ontslaggronden en de overige omstandigheden van het geval ook duidelijk zijn geweest dat Vita Natura ook tot het ontslag op staande voet was overgegaan op basis van enkel de hiervoor beschreven gedragingen. Het voorgaande betekent dat het ontslag op staande voet stand houdt. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4982

Zaaknummer: 8438951 AZ VERZ 20-39

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: W.J.H. Franssen en S. Habets

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

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag masseuse rechtsgeldig. Voorafgaande opleidingsovereenkomst is niet te kwalificeren als arbeidsovereenkomst, zodat het proeftijdbeding rechtsgeldig is overeengekomen. Transitievergoeding (€ 81,68 bruto) verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is op 20 januari 2020 met werkgeefster een overeenkomst aangegaan met als opschrift ‘opleidingsovereenkomst’ voor de duur van vijf weken. Daarbij is overeengekomen dat werkneemster voor de opleidingsperiode een vergoeding van € 800 netto ontvangt, vermeerderd met een reiskostenvergoeding van € 250. In de overeenkomst staat onder meer: ‘werkgeefster heeft een opleiding opgezet waarmee de kandidaat aan de minimale voorwaarden kan voldoen om in dienst te treden als masseur bij werkgeefster’ en ‘Deze overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van de wet’. Op 24 februari 2020 is tussen werkneemster en werkgeefster een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen voor de duur van acht maanden, met een proeftijd van een maand. Op 17 maart 2020 is werkneemster met een beroep op de proeftijd ontslagen. Werkneemster verzoekt thans vernietiging van het (proeftijd)ontslag.

Oordeel

Voor de beantwoording van de vraag of sprake is geweest van een opzegging in strijd met artikel 7:671 juncto 7:652 BW door werkgeefster is van belang om vast te stellen of de rechtsverhouding die tussen partijen bestond vanaf 20 januari tot en met 23 februari 2020 kwalificeert als een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW (zoals door werkneemster wordt gesteld) of als een leerovereenkomst (zoals door werkgeefster wordt betoogd). Indien in een tweede opvolgende arbeidsovereenkomst een proeftijd wordt overeengekomen en het gaat om het verrichten van dezelfde werkzaamheden, is deze in beginsel immers nietig. De kantonrechter komt tot het oordeel dat de opleidingsovereenkomst van 20 januari 2020 niet is te kwalificeren als een arbeidsovereenkomst. Vast staat dat partijen bij het aangaan van deze overeenkomst duidelijk de bedoeling hebben gehad dat werkneemster gedurende vijf weken een interne opleiding zou volgen bij werkgeefster en dat na succesvolle afronding daarvan een arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden zou worden overeengekomen. Bij het aangaan van de opleidingsovereenkomst is overigens al een concept van de arbeidsovereenkomst meegestuurd waarin de proeftijd ook vermeld staat. De aard van de werkzaamheden tijdens de opleidingsperiode en het opleidingsdoel benaderden de werksituatie, maar waren niet geheel hetzelfde. De opleidingswerkzaamheden waren primair gericht op het uitbreiden van eigen kennis, vaardigheden en ervaring met het

oog op de voltooiing van de opleiding tot masseur. Naar het oordeel van de kantonrechter is evenmin sprake van een duidelijke gezagsverhouding tussen partijen, anders dan gebruikelijk in een opleidingstraject. Het spreekt immers voor zich dat werkneemster tijdens het praktijkgedeelte bepaalde instructies diende op te volgen, zoals welke trainingen zij diende te volgen. Daarnaast had werkneemster de vrijheid en gelegenheid om lange pauzes te houden en eerder naar huis te gaan. Dat past niet binnen het karakter van een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW. Al met al is geen sprake geweest van een arbeidsovereenkomst. Uit het voorgaande volgt dat het ontslag tijdens de proeftijd rechtsgeldig is gegeven, zodat de verzochte vernietiging wordt afgewezen. Nu door werkgeefster het recht op de transitievergoeding niet is weersproken en zij evenmin verweer voert tegen de hoogte van de transitievergoeding waar werkneemster aanspraak op maakt, wordt een bedrag van € 81,68 bruto aan transitievergoeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2706

Zaaknummer: 8512181 / ME VERZ 20-63

Rechters: A. van Dijk

Advocaten: A.J. Verweij en K. Hoesenie

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:652 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op h-grond onder toekenning transitievergoeding. Er is in feite sprake van een inhoudsloze arbeidsovereenkomst, nu coffeeshop (werkgever) gesloten wordt gehouden en werknemer (tegen wie een strafzaak loopt) geen werkzaamheden meer verricht.

Feiten

Werknemer is sinds 15 september 2016 in dienst bij werkgever, een coffeeshop. Eind 2018 waren partijen met elkaar in gesprek over de mogelijke overname van de coffeeshop door werknemer. In december 2018 is werknemer in voorlopige hechtenis genomen, nadat in zijn woning een vuurwapen met munitie en grote hoeveelheden softdrugs en contant geld waren aangetroffen door de politie. Begin januari 2019 is werknemer uit voorlopige hechtenis geschorst en heeft hij zijn werkzaamheden bij werkgever hervat. In augustus 2019 heeft werkgever besloten de coffeeshop tijdelijk te sluiten. Vanaf 13 augustus 2019 is werknemer door werkgever vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Op 19 mei 2020 heeft werkgever aangifte bij de politie gedaan. Werknemer, tevens een neef van werkgever, zou hem bedreigd hebben en hebben aangegeven dat hij niet wil dat werkgever de coffeeshop doorverkoopt aan een ander dan werknemer. Werknemer heeft volgens het proces-verbaal gedreigd de coffeeshop op te blazen en werkgever en de nieuwe eigenaar 'op te ruimen'. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

*Oordeel**Ontbinding (h-grond)*

De kantonrechter oordeelt dat vaststaat dat werknemer vanaf 13 augustus 2019 geen werkzaamheden meer voor werkgever heeft verricht. Als onweersproken staat ook vast dat werkgever sinds de sluiting van de coffeeshop daaruit geen inkomsten meer ontvangt. Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden en heeft gewacht op de oproep van werkgever om weer te komen werken. Op de vraag van de kantonrechter of werknemer sinds 13 augustus 2019 contact heeft gehad met werkgever, die eveneens zijn oom is, heeft werknemer ontkennend geantwoord. Het is de kantonrechter tijdens de zitting opgevallen dat partijen zich vijandig tegenover elkaar opstellen. De achtergrond daarvan, de stand van zaken rondom de strafzaak tegen werknemer en de reden van sluiting van de coffeeshop blijven onduidelijk, ondanks de vragen die de kantonrechter dienaangaande heeft gesteld. In feite is hier naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een inhoudsloze arbeidsovereenkomst. Werknemer

verricht sinds medio augustus 2019 geen werkzaamheden meer voor werkgever, al heeft hij (tot 1 april 2020) wel loon ontvangen. Daarbij wordt de coffeeshop gesloten gehouden, volgens werkgever vanwege de strafzaak die tegen werknemer loopt. Werkgever wil de coffeeshop verkopen, maar stelt dat dat niet mogelijk is zolang de arbeidsovereenkomst van werknemer niet is ontbonden, omdat het risico bestaat dat de gemeente de exploitatievergunning van de coffeeshop intrekt wegens schijn van betrokkenheid bij criminele activiteiten. Het is (vooralsnog) niet duidelijk hoe het zit met de betrokkenheid van werknemer bij de strafzaak. Door deze factoren die met elkaar samenhangen en elkaar beïnvloeden, houden partijen elkaar gevangen in een net van onmogelijkheden. Gelet op het voorgaande, en het niet in de rede liggen van herplaatsing, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de h-grond.

Vergoedingen en achterstallig loon

De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is niet gebleken. Werkgever wordt wel veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 3.941,82 bruto. Niet in geschil is dat werkgever het loon over de maanden april en mei 2020 niet heeft betaald. Ter zitting heeft werkgever verklaard dat hij het loon niet meer kon betalen, omdat hij sinds augustus 2019 geen inkomsten uit de onderneming heeft en dat hij niet langer gebruik kon maken van de leningen waaruit hij het loon van de werknemer tot april 2020 betaalde. Volgens werkgever valt de sluiting van de coffeeshop en het omzetverlies uitsluitend te wijten aan werknemer. Dit standpunt volgt de kantonrechter niet. Nog daargelaten dat (vooralsnog) niet duidelijk is hoe het zit met de betrokkenheid van werknemer bij de strafzaak, heeft een werknemer recht op loondoorbetaling zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Het verzoek van werknemer om werkgever te veroordelen tot betaling van het achterstallig loon over de maanden april en mei 2020 wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4920

Zaaknummer: 8363472 \ AO VERZ 20-35

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: K.R. Stephan en M. Aygün

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

RECHTSPRAAK

Werkgever zegt arbeidsovereenkomst met chauffeur wegens gebrek aan opdrachten per direct op. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, vakantiegeld alsmede uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij TMD Logistics B.V. (hierna: TMD) als chauffeur. Op 2 maart 2020 heeft TMD aan werknemer medegedeeld dat TMD geen opdrachten meer voor werknemer had en dat de arbeidsovereenkomst per direct zou worden beëindigd. Werknemer verzoekt thans veroordeling van TMD tot betaling van de transitievergoeding, de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, betaling van vakantiegeld alsmede uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen. TMD is, hoewel daartoe behoorlijk opgeroepen, niet ter zitting verschenen en heeft ook geen schriftelijk verweer gevoerd.

Oordeel

Op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a BW is de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd. In dat verband is onweersproken door werknemer gesteld dat TMD op 2 maart 2020 aan werknemer heeft medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst per direct werd beëindigd. In deze opzegging op initiatief van TMD is door werknemer berust. Werknemer heeft derhalve recht op een transitievergoeding. De kantonrechter wijst een bedrag toe van € 655,97 bruto. TMD heeft de arbeidsovereenkomst op 2 maart 2020 per direct opgezegd. Daarmee staat vast dat er sprake is van een onregelmatige opzegging. Een vergoeding op grond van artikel 7:672 lid 11 BW wordt eveneens toegewezen en komt uit op een bedrag van € 2.134,08 bruto. TMD wordt voorts veroordeeld tot betaling van vakantiegeld tot een bedrag van € 1.422 bruto. Niet-opgenomen vakantiedagen ten bedrage van € 2.207,04 moeten eveneens worden uitbetaald.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6259

Zaaknummer: 8486058

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: R.M. Noorlander

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Aan werknemer zijn over de jaren 2015 tot en met 2017, in strijd met de werk- en rusttijdenregeling, in totaal drie roostervrije dagen te weinig toegekend. Werkgever heeft ten onrechte de ‘seniorenuren’ van werknemer meegeteld bij de berekening van het aantal roostervrije dagen.

Feiten

Werknemer is sinds 15 oktober 1985 in dienst bij de Rotterdamse Electrische Tram N.V. (hierna: RET) en was laatstelijk werkzaam in de functie van controleur openbaar vervoer. Op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de CAO RET en de Werk- en Rusttijden Regeling (hierna: WRR). Op grond van artikel 1.9 WRR heeft werknemer recht op ten minste 129 roostervrije dagen per jaar. RET kent tevens een seniorenreling. De kern van de seniorenregeling is effectieve verkorting van de arbeidstijd ter realisering van voldoende hersteltijd. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat RET artikel 1.9 van de WRR niet correct is nagekomen over de jaren 2015, 2016 en 2017, dat de drie roostervrije dagen die werknemer in die jaren mist alsnog als roostervrije dagen aan werknemer worden toegekend en dat deze niet mogen worden verrekend met te weinig gemaakte uren in deze jaren. Werknemer stelt dat hij over de jaren 2015 tot en met 2017 drie roostervrije dagen te weinig heeft gekregen. Het aantal roostervrije dagen staat los van de seniorenregeling, op basis waarvan werknemer recht had op een arbeidstijdverkorting van 152 uur per jaar, aldus werknemer.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer op grond van artikel 1.9 WRR recht heeft op ten minste 129 roostervrije dagen per jaar. Partijen worden verdeeld gehouden door de vraag hoe het aantal van 129 roostervrije dagen berekend dient te worden. RET stelt zich op het standpunt dat bij de berekening van het aantal jaarlijkse roostervrije dagen tevens de ‘seniorenuren’ dienen te worden betrokken, welke voortvloeien uit de seniorenregeling. Werknemer heeft betwist dat de seniorenuren van invloed zijn op de berekening van het aantal roostervrije uren. De kantonrechter is van oordeel dat de seniorenuren losstaan van de roostervrije dagen waar werknemer recht op heeft. Uit de WRR, de CAO RET noch uit enig ander schriftelijk stuk volgt dat de seniorenuren van invloed zijn op de berekening van het (minimale) aantal roostervrije dagen. Het enkele feit dat RET de seniorenuren in haar interne administratie kennelijk wel meetelt bij de vaststelling van het aantal ontvangen roostervrije dagen maakt dit niet anders. In hoofdstuk 6 van de WRR wordt een roostervrije dag

gedefinieerd als ‘een dag waarin geen werkzaamheden worden gepland en de medewerker vrij is van dienst’. Dit verschilt naar zijn aard wezenlijk van de uit de seniorenregeling voortvloeiende arbeidstijdverkorting. Zoals door RET is aangegeven heeft toepasselijkheid van de seniorenregeling immers tot gevolg dat de 152 seniorenuren in mindering worden gebracht op het totaal aantal jaarlijks te werken uren voor een ‘senior’. Anders dan de roostervrije dagen op grond van artikel 1.9 van de WRR, is de seniorenregeling met de bijbehorende seniorenuren dan ook bedoeld voor een beperkt aantal werknemers – de werknemers met een leeftijd van ten minste 54 jaar, die ten minste tien jaar bij RET werkzaam zijn in eenzelfde functie – en is deze regeling in het leven geroepen met als doel ‘voldoende hersteltijd’ voor deze specifieke groep werknemers te realiseren door middel van een effectieve verkorting van de arbeidstijd. Bovendien wordt in artikel 1.9 van de WRR geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die wél onder de seniorenregeling vallen en werknemers die níet onder de seniorenregeling vallen. Kortom, op grond van voornoemd artikel heeft elke werknemer met een voltijdscontract recht op ten minste 129 roostervrije dagen per jaar. Als, zoals in de visie van RET het geval is, de seniorenuren meetellen bij de berekening van het aantal roostervrije dagen, betekent dit dat aan ‘senioren’ – onder wie werknemer – effectief minder roostervrije dagen worden toegekend dan werknemers die niet onder de seniorenregeling vallen. Dit impliceert dat er een onrechtvaardig verschil in toegekende roostervrije dagen ontstaat tussen werknemers, terwijl met artikel 1.9 van de WRR juist beoogd wordt duidelijkheid te scheppen voor het volledige personeelsbestand. De seniorenregeling betreft voorts een regeling waarvan werknemers op vrijwillige basis gebruik kunnen maken. Reeds dit vrijwillige karakter impliceert al dat het niet aannemelijk is dat de uit de regeling voortvloeiende seniorenuren door RET aangewend dienen te worden om het vastgestelde minimumaantal toe te kennen roostervrije dagen te bereiken. Naar het oordeel van de kantonrechter is de strekking van de seniorenregeling dan ook de werknemer op wie de regeling van toepassing is, voldoende hersteltijd te verschaffen náást het vastgestelde minimale aantal roostervrije dagen per jaar. Bovenstaande leidt tot de slotsom dat RET ten onrechte de seniorenuren van werknemer heeft meegeteld bij de berekening van het aantal roostervrije dagen. Aan werknemer zijn drie roostervrije dagen te weinig toegekend. De verklaringen voor recht worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6258

Zaaknummer: 82137969

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: K. Oosterveld en I.H.M. Buijsse

Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Internationaal chauffeur overtreedt concurrentiebeding door bij directe concurrent in dienst te treden. Concurrentiebeding is niet zwaarder gaan drukken door aandelenoverdracht. Evenmin is sprake van onbillijke benadeling van werknemer. Vrees voor concurrentie van werkgever gegrond.

Feiten

Werknemer is van 9 januari 2013 tot 22 februari 2020 als internationaal chauffeur bij werkgeefster in dienst geweest. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen met de looptijd van een jaar. Aan het concurrentiebeding is een boetebeding gekoppeld. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst per 22 februari 2020 opgezegd en is per 1 maart 2020 in dienst getreden bij bedrijf X. Werkgeefster vordert veroordeling van werknemer om zijn werkzaamheden voor bedrijf X te staken en gestaakt te houden gedurende de resterende looptijd van het non-concurrentiebeding, alsmede betaling van de contractuele boete. Tussen partijen is niet in geschil dat bedrijf X is aan te merken als een directe concurrent van werkgeefster.

Oordeel

Zwaarder drukken non-concurrentiebeding

Werknemer stelt allereerst dat het non-concurrentiebeding zijn werking heeft verloren doordat werkgeefster door een aandelenovername is gaan behoren tot een ander bedrijf. Volgens werknemer is de arbeidsverhouding door deze overname ingrijpend gewijzigd en is het non-concurrentiebeding daardoor zwaarder gaan drukken. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. De aandelenovername heeft geen wijziging gebracht in de 'persoon' van de werkgever. Dat is nog steeds werkgeefster. Ook staat als niet weersproken vast dat de identiteit en de activiteiten van de onderneming na de aandelenovername onveranderd zijn. De overname heeft ook geen gevolgen gehad voor de arbeidsrechtelijke positie en/of arbeidsvoorwaarden van werknemer. De door werknemer gestelde omstandigheid dat er sinds de overname een veranderd beleid wordt gevoerd en een minder prettige werksfeer heerst, is evenmin te beschouwen als een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding. Evenmin is aannemelijk dat het bereik van het non-concurrentiebeding door de aandelenovername is uitgebreid en dat het beding daardoor zwaarder is gaan drukken. Het enkele feit dat werkgeefster deel is gaan uitmaken van een concern, leidt voorshands niet tot dat oordeel. Dat zou anders kunnen zijn indien de kring van concurrenten door de overname wordt uitgebreid,

maar dat is in dit geval niet aannemelijk. Op grond van het voorgaande heeft het non-concurrentiebeding zijn geldigheid behouden.

Onbillijke benadeling werknemer?

De kantonrechter oordeelt dat de vrees voor concurrentie van werkgeefster in dit geval gegrond is. Het staat buiten kijf dat werknemer bij bedrijf X – een directe concurrent – dezelfde functie zal uitoefenen als bij werkgeefster. Voldoende aannemelijk is dat werknemer tijdens zijn dienstverband met werkgeefster specifieke kennis heeft opgedaan van de werkwijze van werkgeefster en met betrekking tot de relaties van werkgeefster. Werknemer vervult weliswaar geen commerciële functie, maar heeft bij het ophalen en/of afleveren van vrachten/ladingen direct contact met relaties en wordt daarom gezien als het visitekaartje van de werkgever. Werknemer kan zijn specifieke kennis aanwenden bij bedrijf X om te concurreren met werkgeefster. Die vrees wordt gevoed door de omstandigheid dat bedrijf X in handen is van de oud-oprichter van werkgeefster. Tegenover het belang van werkgeefster staat het belang van werknemer om niet te worden beperkt in zijn recht op een vrije arbeidskeuze. De kantonrechter overweegt dat het onvoldoende aannemelijk is dat de overstap van werknemer naar bedrijf X een positieverbetering betekent. De gestelde kleinere omvang, andere manier van werken en betere werksfeer kunnen niet tot een ander oordeel leiden. Van belang is verder dat werknemer zelf het initiatief heeft genomen om zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster te beëindigen, kennelijk met het specifieke doel om aansluitend bij bedrijf X in dienst te treden. Werkgeefster heeft verder onbetwist gesteld dat er legio vacatures zijn voor internationaal vrachtwagenchauffeurs en dat werknemer ook als zzp'er kan werken, omdat hij beschikt over de daarvoor benodigde vergunning. Al met al, de belangen tegen elkaar afwegend, acht de kantonrechter het niet waarschijnlijk dat de bodemrechter zal oordelen dat werknemer onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het non-concurrentiebeding. De reconventionele vordering tot schorsing van het beding wordt dan ook afgewezen.

Eindoordeel

De kantonrechter kent een bedrag van € 5000 toe als voorschot op eventueel in een bodemprocedure toe te kennen boetebedragen. Voorts wordt werknemer veroordeeld zijn werkzaamheden voor bedrijf X te staken en gestaakt te houden gedurende de resterende looptijd van het non-concurrentiebeding, alsmede tot onverkorte nakoming van het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6235

Zaaknummer: 8420764 VV EXPL 20-122

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: N. Roos en L.R.T. Peeters

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Einduitspraak SIPOR. Hof oordeelt dat substantiële en structurele salarisvermindering als gevolg van een functiewijziging niet als gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient te worden aangemerkt. Op die grond bestaat geen recht op een gedeeltelijke transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is vanaf januari 2002 werkzaam geweest als lerares bij Stichting Islamitisch Primair Onderwijs Rijnmond (hierna: SIPOR) met een werktijdfactor van 1,0. Haar salaris was € 3.313 bruto per maand. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het primair onderwijs (hierna: de CAO-PO) van toepassing. Op 17 januari 2013 is werkneemster ziek uitgevallen. Op 22 juni 2015 heeft het UWV werkneemster voor 48,49% arbeidsongeschikt bevonden en geoordeeld dat zij blijvend ongeschikt is voor het eigen werk, maar dat bij SIPOR een herplaatsingsmogelijkheid is benut. Per 1 augustus 2015 is aan werkneemster ontslag verleend wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Met ingang van diezelfde datum is werkneemster voor onbepaalde tijd benoemd tot onderwijsassistente met een werktijdfactor van 0,8 en een salaris van € 1.706,40 bruto per maand. Werkneemster verzoekt in deze procedure SIPOR te veroordelen een (al dan niet gedeeltelijke) transitievergoeding aan haar te betalen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. Het Hof Den Haag heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. De Hoge Raad heeft de beschikking van het Hof Den Haag vernietigd, omdat de mondelinge behandeling in hoger beroep had plaatsgevonden ten overstaan van een raadsheer-commissaris zonder dat dit uiterlijk bij de oproeping aan partijen was medegedeeld en heeft het geding verwezen naar het Hof Amsterdam (hierna: het hof). Het hof heeft bij tussenbeschikking (zie AR 2019-1097) geoordeeld dat werkneemster in elk geval recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding in verband met de vermindering van haar arbeidsduur met twintig procent. Verder heeft het hof overwogen dat de Kolom-beschikking van de Hoge Raad (zie AR 2018-1037) de vraag oproept of werkneemster daarnaast recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding als vergoeding voor het substantiële inkomensverlies dat zij lijdt door de herplaatsing in een functie die is ingedeeld in een lagere salarisschaal. Het hof heeft in verband hiermee prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld. De Hoge Raad heeft bij uitspraak van 17 april 2020 (zie AR 2020-0435) geoordeeld dat herplaatsing in een andere functie niet kan worden gelijkgesteld met een (gedeeltelijke) beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:673 BW en dat een vermindering van salaris die het gevolg is van herplaatsing dan ook geen recht geeft op een transitievergoeding.

Oordeel

Partijen hebben laten weten dat zij berusten in de uitspraak. De beslissing van de Hoge Raad leidt tot de conclusie dat de substantiële en structurele salarisvermindering als gevolg van de functiewijziging van werknemster niet als een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient te worden aangemerkt. Dat betekent dat werknemster (alleen) recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding van € 10.227,03 bruto in verband met de vermindering van de arbeidstijd met twintig procent. In zoverre is het verzoek van werknemster toewijsbaar. SIPOR zal worden veroordeeld tot betaling aan werknemster van dat bedrag, te vermeerderen met de wettelijke rente daarover. Het meer of anders gevorderde is gelet op de uitspraak van de Hoge Raad niet toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1804

Zaaknummer: 200.246.670/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, A.S. Arnold en G.C. Boot

Advocaten: G. Wind en A. Yandere

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is rechtsgeldig. Zwaarwegend bedrijfsbelang voldoende onderbouwd (art. 7:653 lid 2 BW).

Feiten

Werknemer is op 9 maart 2015 als consultant bij Krosto Service Centre B.V. (hierna: Krosto) in dienst getreden voor de bepaalde tijd van zeven maanden. De arbeidsovereenkomst is tweemaal verlengd. Op initiatief van werknemer is de laatste arbeidsovereenkomst eerder, met ingang van 23 september 2016, geëindigd. Krosto is een detacheringsbureau voor technisch geschoolde vakmensen, met een focus op machinebouw, installatietechniek en industrie. De laatste arbeidsovereenkomst bevatte onder meer een concurrentie- en een relatiebeding, met een looptijd van één jaar, te rekenen vanaf het einde van het dienstverband. Aan de bedingen was een boetebeding gekoppeld. In het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben partijen op 19 september 2016 een beëindigingsovereenkomst gesloten, waarin onder meer is overeengekomen dat alle componenten uit de arbeidsovereenkomst, zoals bijvoorbeeld het concurrentiebeding, van kracht blijven. Met ingang van 5 augustus 2016 is De Technische Detacheerder BV ingeschreven met als enig bestuurder en aandeelhouder de heer X. Werknemer is in elk geval sinds eind 2016 werkzaam bij De Technische Detacheerder BV. De kantonrechter heeft werknemer op verzoek van Krosto in eerste aanleg veroordeeld tot betaling van ruim € 50.000 aan verbeurde boetes vanwege overtreding van het concurrentie- en relatiebeding. Werknemer stelt zich in hoger beroep op het standpunt dat het concurrentiebeding en/of relatiebeding vernietigbaar is/zijn op de voet van artikel 7:653 lid 3 aanhef sub a en/of b BW. De bedingen zijn immers opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onvoldoende is gebleken dat de bedingen noodzakelijk waren vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Oordeel

Zwaarwegende bedrijfsbelangen

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de formulering van het concurrentie- en relatiebeding voldoende onderbouwt op grond van welke bedrijfsbelangen van Krosto de gewraakte bedingen noodzakelijk waren. In het beding wordt precies omschreven van welke bedrijfsspecifieke informatie werknemer in zijn functie kennis kreeg en voor een bedrijf als Krosto, dat haar bedrijf maakt van bemiddelen tussen potentiële werkgevers en potentiële werknemers, is het van groot belang dat zowel informatie over haar werkwijze als over

degenen die zij te werk stelt als informatie over potentiële opdrachtgevers wordt beschermd. Dat geldt ook in het geval het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft. Werknemer had immers vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie toegang tot alle bestanden van Krosto en kennis van haar werkwijze. De noodzaak tot bescherming van die gegevens is in het concurrentiebeding genoegzaam tot uitdrukking gebracht, conform het bepaalde in artikel 7:653 lid 2 BW. Omdat de bedingen noodzakelijk waren vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft de kantonrechter op goede gronden de vordering van werknemer deze geheel te vernietigen afgewezen. Het hof ziet geen aanleiding de verbeurde boetes te matigen.

Incidenteel appel: verbeurde boetes

Grief 1 in incidenteel appel strekt ten betoge dat de kantonrechter bij het eindvonnis ten onrechte heeft overwogen dat het in strijd met de redelijkheid en billijkheid is dat werknemer, hoewel hij zowel het concurrentie- als het relatiebeding heeft overtreden, tweemaal de boete zou verbeuren. Werknemer heeft beide bedingen tweemaal overtreden. Deze grief slaagt. De door Krosto gestelde overtredingen van de concurrentie- en relatiebedingen staat tussen partijen vast. Dat betekent dat naast het in het eindvonnis reeds toegewezen bedrag van € 50.000 wegens het tweemaal overtreden van het relatiebeding, nog € 25.000 toewijsbaar is wegens overtreding van het concurrentiebeding. Het hof ziet geen aanleiding voor matiging van de verschuldigde boetes. De toe te wijzen boetes acht het hof niet buitenproportioneel hoog en Krosto vordert bovendien slechts eenmaal de overeengekomen boete wegens overtreding van het concurrentiebeding, terwijl werknemer dat beding tweemaal heeft overtreden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1833

Zaaknummer: 200.246.234/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, G.C. Boot en A. van Zanten-Baris

Advocaten: J.F.R. Eisenberger en C.E. Stratenus

Wetsartikelen: 7:653 BW