

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 49, 2022

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2022:1813](#) 02-12-2022

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:4103](#) 29-11-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:10136](#) 23-11-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:3271](#) 22-11-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:3264](#) 22-11-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:2291](#) 22-11-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:9955](#) 21-11-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:3991](#) 17-11-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:2202](#) 15-11-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:3905](#) 10-11-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:2180](#) 08-11-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:9413](#) 07-11-2022

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:4909](#) 23-11-2022

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:6698](#) 22-11-2022

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:6589](#) 22-11-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:10248](#) 18-11-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:10304](#) 17-11-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:10168](#) 16-11-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:6986](#) 16-11-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:10167](#) 11-11-2022

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2022:5243](#) 10-11-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:6518](#) 10-11-2022

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:7007](#) 10-11-2022

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:12669](#) 08-11-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:3523](#) 08-11-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:10250](#) 01-11-2022

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:7011](#) 31-10-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:10253](#) 19-10-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:4993](#) 27-09-2022

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:6845](#) 07-09-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:3536](#) 09-08-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:3533](#) 29-07-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:4908](#) 15-06-2022

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:7128](#) 27-01-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:6810](#) 01-12-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:6811](#) 08-09-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:6053](#) 09-10-2020

RECHTSPRAAK

Maatstaf van artikel 7:661 BW geldt ook voor claims van materiële werkgevers binnen concernverband gebaseerd op artikel 6:162 BW.*Feiten*

Werkneemster is bij Van den Mossel in dienst geweest vanaf 2 januari 2006, aanvankelijk als administratief medewerkster en vanaf 1 maart 2016 als hoofd administratie. Op 30 oktober 2017 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 december 2017. Op maandag 5 december 2017 heeft De Telegraaf een artikel over Van Mossel gepubliceerd, waarin Van Mossel werd beticht van fraude, valsheid in geschrifte en oplichting. Enkele zakelijke relaties van Van Mossel kregen een anoniem verzonden e-mail met soortgelijke mededelingen over Van Mossel. Enkele dagen later is gebleken dat dit artikel was gebaseerd op onjuiste informatie die de financieel directeur van Van Mossel had doorgegeven aan De Telegraaf. Van Mossel heeft daarna ontdekt dat de financieel directeur voor ongeveer € 1.000.000 heeft verduisterd van haar. Daarvoor (en voor witwassen) is de financieel directeur inmiddels strafrechtelijk veroordeeld. De financieel directeur was de leidinggevende van werkneemster. Volgens Van Mossel is werkneemster betrokken geweest bij al deze onrechtmatige gedragingen van de financieel directeur, of was in ieder geval daarvan op de hoogte en had zij Van Mossel moeten waarschuwen. Volgens werkneemster is zij op geen enkele manier hierbij betrokken geweest en was zij ook niet op de hoogte van dit alles. Van Mossel heeft zowel de financieel directeur als werkneemster aansprakelijk gesteld voor de door hem geleden schade. Van Mossel heeft deze procedure aanhangig gemaakt tegen zowel de financieel directeur als tegen werkneemster. De rechtbank heeft vrijwel alle vorderingen jegens de financieel directeur toegewezen en de vorderingen jegens werkneemster afgewezen.

Het hof heeft geoordeeld dat de vraag of werkneemster aansprakelijk is ter zake de gestelde verduistering, afhankelijk is van de vraag of bij haar sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid. Van Mossel is het niet eens met deze maatstaf en wijst erop dat hij uitsluitend artikel 6:162 BW aan zijn vordering ten grondslag heeft gelegd.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Maatstaf van artikel 7:661 BW geldt ook voor claims van materiële werkgevers binnen concernverband gebaseerd op artikel 6:162 BW.

Het onderdeel betoogt onder meer dat deze aan artikel 7:661 lid 1 BW ontleende maatstaf

slechts geldt in de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer. Het onderdeel wijst erop dat Van Mossel c.s. aan hun vorderingen uitsluitend artikel 6:162 BW ten grondslag hebben gelegd, dat de werkneemster niet in dienst was van Van Mossel c.s. en dat evenmin een van deze vennootschappen als de materiële werkgeefster van de werkneemster kan worden beschouwd. Indien het hof heeft bedoeld dat de werkneemster werkzaamheden verrichtte voor Van Mossel c.s., dan heeft het blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting door alleen op grond daarvan ('in zoverre') materieel werkgeverschap aan te nemen, want het hof heeft nergens vastgesteld dat sprake geweest zou zijn van een gezagsverhouding en/of toezicht en leiding van de Van Mossel-vennootschappen, aldus het onderdeel.

Deze klacht is tevergeefs voorgesteld. Het hof heeft voor zijn oordeel dat de maatstaf van artikel 7:661 lid 1 BW van toepassing is, in aanmerking genomen dat:

- de werkneemster weliswaar niet bij Van Mossel c.s. in dienst was, maar wel bij de aan Van Mossel c.s. gelieerde vennootschap Van Mossel Autoschadegroep B.V;
- de werkzaamheden van de werkneemster zich niet beperkten tot Van Mossel Autoschadegroep B.V., maar dat zij voor alle tot de Van Mosselgroep behorende schadebedrijven werkzaamheden verrichtte, dus ook voor de vennootschappen die partij zijn in deze procedure;
- de aan werkneemster verweten betrokkenheid bij de verduistering door de financieel directeur geheel ziet op de wijze waarop zij haar werkzaamheden heeft verricht.

Het oordeel van het hof dat onder deze omstandigheden voor de aansprakelijkheid van de werkneemster jegens Van Mossel c.s. de maatstaf van artikel 7:661 lid 1 BW (opzet of bewuste roekeloosheid) heeft te gelden, geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting.

Het arrest wordt alsnog vernietigd op bewijsaanbodtechnische en motiveringsgebrekkige gronden.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 02-12-2022

ECLI: ECLI:NL:HR:2022:1813

Zaaknummer: 21/03352

Rechters: T.H. den Tanja-van Broek, H.M. Wattendorff, K.T.B. Salomons, G.C. Makkink en K. Teuben

Advocaten: J.H.M. van Swaaij en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:661 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van een beveiligers op de h-grond wegens het intrekken van de grijze pas. Geen ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Werknemer is sinds 30 september 1999 in dienst van (de rechtsvoorganger van) G4S Security. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Particuliere beveiliging (hierna: cao) van toepassing, waarin staat opgenomen dat de werkgever een werknemer enkel in dienst mag houden nadat de werknemer met toestemming van de overheid een grijze pas heeft gekregen. Tijdens een avonddienst op 2 april 2022 is bij werknemer een te hoog alcoholpromillage vastgesteld, waardoor de politie werknemer een tijdelijke rijontzegging van één uur heeft opgelegd. Op 6 en 8 april 2022 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen werknemer en leidinggevenden bij G4S Security, waarin werknemer heeft aangegeven dat hij kampt met een alcoholverslaving. G4S Security heeft werknemer een finale schriftelijke waarschuwing gegeven en heeft afspraken met hem gemaakt over hoe hij in de toekomst zou worden ingezet in zijn werkzaamheden. Eind april 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld voor het werk. Bij besluit van 24 juni 2022 van de korpschef is de toestemming voor werknemer om voor een beveiligingsorganisatie te werken ingetrokken. Daaraan is ten grondslag gelegd dat hij verdacht wordt van het plegen van een misdrijf, namelijk rijden onder invloed. Bij e-mail van 26 juli 2022 heeft G4S Security aan werknemer te kennen gegeven dat het intrekken van de toestemming om (beveiligings-)werkzaamheden te verrichten, maakt dat het werken voor G4S Security onmogelijk is geworden en dat de loondoorbetaling is gestopt per 28 juni 2022. G4S Security verzoekt primair ontbinding op de e-grond en subsidiair op de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter heeft zich ervan vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van het opzegverbod bij ziekte, nu werknemer lijdt aan een alcoholverslaving. De kantonrechter zal het verzoek dan ook dienen af te wijzen tenzij zich andere omstandigheden voordoen die een gewichtige redenen voor ontbinding vormen. G4S Security heeft aan de door hem verzochte ontbinding de intrekking van de toestemming (grijze pas) ten grondslag gelegd. Uit het besluit van de korpschef tot intrekking van de toestemming, volgt dat werknemer onvoldoende betrouwbaar wordt geacht om werkzaamheden te verrichten voor een beveiligingsorganisatie. Werknemer heeft erkend dat hij op 2 april 2022 alcohol had genuttigd voordat hij aan zijn dienst voor G4S Security begon en dat hij tijdens deze dienst onder invloed heeft gereden. Dit is gedrag dat zeer ernstig en ontoelaatbaar is, zeker in zijn rol als beveiligers. De kantonrechter is echter niet van oordeel dat sprake is van zodanig

verwijtbaar handelen dat instandhouding van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet valt te vergen van G4S Security. G4S Security heeft daar in de nasleep van het incident op 2 april 2022 ook niet op aangestuurd, aangezien hij werknemer een schriftelijke waarschuwing heeft gegeven. Kennelijk waren de gebeurtenissen van 2 april 2022 niet zodanig verwijtbaar dat hij direct heeft aangestuurd op een ontbinding. Daarbij zal ook meegespeeld hebben dat werknemer gedurende 23 jaar naar tevredenheid heeft gefunctioneerd. De persoonlijke en verslavingsproblematiek waarmee werknemer te kampen heeft zal allicht een zware tol van hem vergen en ertoe hebben geleid dat hij keuzes heeft gemaakt die hij niet goed heeft doordacht en waarvan hij de gevolgen niet geheel heeft kunnen overzien. De houding van G4S Security veranderde toen eind juni 2022 de toestemming van werknemer om te werken als beveiligiger door de korpschef werd ingetrokken. Het intrekken van de toestemming is echter niet aan werknemer persoonlijk te verwijten, omdat dit een keuze is geweest van de korpschef. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst wel moet worden ontbonden op de h-grond. Vast staat dat de aan werknemer verleende toestemming om werkzaamheden te mogen verrichten voor G4S Security is ingetrokken. Dat betekent dat G4S Security werknemer op grond van de Wpbr en artikel 3.1 Bpbr niet meer mag laten werken, ook niet in andere dan beveiligingswerkzaamheden en dat G4S Security werknemer ook niet meer in dienst mag houden op grond van de cao. Omdat G4S Security werknemer niet meer mag laten werken en niet meer in dienst mag houden, kan van hem niet worden gevegd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De arbeidsovereenkomst is in feite inhoudsloos geworden. Werknemer heeft aangevoerd dat hij bezwaar heeft aangetekend tegen de intrekking van de toestemming. Echter, dat nog een bestuursrechtelijke procedure loopt tegen de intrekking van de toestemming kan er niet aan afdoen dat die toestemming op dit moment ontbreekt en werknemer op dit moment niet mag werken en niet in dienst mag blijven. Een bestuursrechtelijk bezwaar of beroep schorst ook niet de werking van het besluit van de korpschef. Er is echter geen reden om te oordelen dat sprake is van verwijtbaar gedrag van de werknemer, waardoor hij recht heeft op een transitievergoeding. Tot slot is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat de loondoorbetalingsverplichting is geëindigd op 24 juni 2021. Werknemer was op dit moment al arbeidsongeschikt, waardoor sprake is van een samenloop van artikel 7:672 en 7:629 BW. Nu werknemer al sinds eind april 2022 volledig arbeidsongeschikt was, wordt in deze situatie geoordeeld dat de ziekte van werknemer als primaire oorzaak voor het niet verrichten van arbeid moet worden aangemerkt en niet het intrekken van de toestemming.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:6986

Zaaknummer: 10082243 EA VERZ 22-530

Rechters: I.M. Bilderbeek

Advocaten: mr. D.S. Barthel, M.J. Schroevers en mr. I.Z. Batenburg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW, 7:629 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Werknemer was steeds onbereikbaar, waardoor werkgeefster veel schade heeft geleden. Geen toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2018 in dienst van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer ontvangt een vergoeding van 25 procent als gestelde targets zijn behaald. Vanaf 1 april 2021 heeft werknemer een nieuwe leidinggevende. Deze leidinggevende heeft kort daarna geprobeerd met werknemer telefonisch contact op te nemen, maar hij was niet bereikbaar. Toen zij vervolgens onaangekondigd een bezoek aan het adres van werknemer heeft gebracht, stelde de jongen die voor haar de deur had geopend, dat werknemer al twee jaar niet meer in Nederland, maar in Oostenrijk woonde. In de periode vanaf april 2021 tot en met maart 2022 zijn er meerdere keren geweest dat werknemer niet op een afspraak met een klant verscheen en dat hij niet bereikbaar was, zowel niet voor klanten als voor collega's en zijn leidinggevende. Begin september 2021 heeft de leidinggevende werknemer hierop aangesproken. Dit gesprek is vastgelegd in een verslag. Werknemer heeft zich op 18 februari 2022 ziek gemeld. Nadat hij door zijn leidinggevende op 21 februari 2022 weer hersteld was gemeld, heeft werknemer zich op 6 maart 2022, na zijn vakantie, opnieuw ziek gemeld. Op 9 maart 2022 heeft werknemer bericht gekregen van een schade-afhandelaar over een aanrijding met de leaseauto in oktober 2021, waaruit bleek dat werknemer niet reageert op berichten van de wederpartij over de schade-afhandeling. De bedrijfsarts heeft werknemer per 1 mei 2022 weer geschikt geacht voor zijn eigen werk. Uit de belgegevens van werknemer blijkt dat hij vanaf 29 december 2020 tot en met 31 december 2021 langere periodes achtereen vanuit Oostenrijk heeft gebeld. Ook uit informatie van de leaseauto-maatschappij is gebleken dat werknemer een zeer hoog brandstofverbruik heeft, terwijl er vanwege corona veel minder zakelijk werd gereden. Werkgeefster verzoekt in deze procedure onder meer ontbinding op de e-grond.

Oordeel

Werknemer heeft geen verweerschrift ingediend en is niet ter zitting verschenen, ondanks dat het betekeningsexploit op 15 juli 2022 aan hem in persoon is uitgereikt. De kantonrechter zal daarom alleen op basis van het verzoekschrift en de toelichting van werknemer ter zitting, beoordelen of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Ter onderbouwing van haar verzoek heeft werkgeefster gesteld dat in het afgelopen jaar veel incidenten zijn geweest met werknemer. Werknemer is verantwoordelijk voor grote klanten

van werkgeefster en vanuit alle kanten (klanten en collega's) kwamen klachten over diens slechte bereikbaarheid. Bovendien was werknemer een groot deel van zijn tijd, zonder dit aan werkgeefster te melden of hierover toestemming te vragen, in Oostenrijk. Uit de hiervoor vermelde feiten komt naar voren dat werknemer meerdere keren afspraken met belangrijke klanten die hij in portefeuille had, niet is nagekomen en dat hij voor werknemer en zijn klanten meerdere keren onbereikbaar is geweest zonder dat hij hiervoor een deugdelijke verklaring kon geven. Werknemer was ook niet of moeilijk aan te spreken op dit gedrag. Aannemelijk is dat hij hierdoor werkgeefster veel overlast heeft bezorgd en dat zij schade heeft geleden. Gelet hierop acht de kantonrechter zijn gedrag zodanig laakbaar dat dit te kwalificeren is als ernstig verwijtbaar. Uit het voorgaande volgt dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, BW. Daaruit vloeit voort dat herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt. Werkgeefster heeft verzocht om eerder te ontbinden zonder rekening te houden met de opzegtermijn omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkgeefster heeft zowel in het verzoekschrift als ter zitting voldoende toegelicht dat zij door het handelen en nalaten van werknemer veel schade heeft geleden. Belangrijke klanten zijn daardoor weggegaan bij werkgeefster en zij heeft extra kosten moeten maken omdat werknemer zijn zaken niet op orde had. De kantonrechter ziet hierin aanleiding om de gedragingen van werknemer als ernstig verwijtbaar aan te merken en daarom geen rekening te houden met de opzegtermijn, en het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op een eerder tijdstip. Omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3533

Zaaknummer: 9877190 UE VERZ 22-133 SV/40160

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: A. Koekkoek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

De overeengekomen rechten en verplichtingen van partijen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding wegens een niet-rechtsgeldige opzegging.

Feiten

Verzoeker is in 2009 als zelfstandig ondernemer gestart met een uitzend- en detacheringbureau, onderneming A. Verzoeker is op enig moment in contact gekomen met de bestuurder van Detamo Flex Force B.V. (hierna: Detamo) en Connectica Groep B.V. (hierna: Connectica), ondernemingen in de branche van uitzend- en detacheringbureaus. Tijdens die contacten is het idee ontstaan voor een overname door Detamo en/of Connectica van onderneming A. In een brief van 10 maart 2020 (een 'Letter of Intent') is een voorstel gedaan aan verzoeker voor de overname door Connectica van onderneming A en de voorwaarden daarvoor. Per april 2020 is onderneming A overgenomen door Connectica en zijn de bedrijfsactiviteiten van onderneming A voortgezet door Connectica en Detamo en is verzoeker werkzaamheden gaan verrichten voor deze ondernemingen. Er is geen schriftelijke overeenkomst aangegaan ten aanzien van deze werkzaamheden. Ook de in de Letter of Intent genoemde managementovereenkomst is niet op schrift gesteld of ondertekend. De feitelijke werkzaamheden die verzoeker is gaan doen, bestonden met name uit het zoeken van kandidaten voor uitzending en detachering en het voeren van intake- en sollicitatiegesprekken met kandidaten. Voor deze werkzaamheden ontving verzoeker een vergoeding, waarvoor hij elke vier weken voor een bedrag van € 6.925 een factuur stuurde naar Connectica. Deze facturen werden steeds door Connectica betaald. De verhoudingen tussen partijen zijn in de loop van 2022 verslechterd. Op 27 juli 2022 is aan verzoeker een e-mail gestuurd waarin is meegedeeld dat de managementovereenkomst wordt opgezegd. Verzoeker verzoekt voor recht te verklaren dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan.

Oordeel

Bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen verzoeker en Detamo, moet eerst aan de hand van de Haviltex-maatstaf worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. De kantonrechter stelt vast dat verzoeker en Detamo hun rechten en verplichtingen niet schriftelijk hebben vastgelegd. Partijen zijn het er wel over eens dat de Letter of Intent uitgangspunt is geweest van de bedrijfsovername en de verdere afspraken over hun samenwerking. Uit die Letter of Intent volgt dat onder meer is

afgesproken dat verzoeker werkzaamheden gaat verrichten voor Detamo, en dat verzoeker de eerste vijf jaar na de overgang meedeelt in de operationele winst. Verder is van belang dat is gebleken dat onderdeel van de afspraken tussen partijen is dat verzoeker na de bedrijfsovername geen ondernemersrisico meer zal hebben en dat dit risico geheel bij Detamo en Connectica komt te liggen. De feitelijke uitvoering van de afspraken tussen partijen komt erop neer dat verzoeker na 1 april 2020 werkzaamheden is gaan verrichten in het kader van uitzending en detachering. Werknemer heeft de werkzaamheden uitgevoerd op en vanuit het kantoor van Detamo in Alkmaar. Verder was het voor Detamo van belang dat verzoeker de werkzaamheden persoonlijk uitvoerde vanwege zijn specifieke kennis en ervaring in de branche van 'metaal' en 'veiligheid'. Ook ontving verzoeker een beloning, waarbij hij op verzoek van Connectica niet op de loonlijst is gezet, maar facturen stuurde, vermeerderd met btw. In het kader van de uitvoering van de overeenkomst vonden er regelmatig werkbijeenkomsten plaats. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat in die werkbijeenkomsten en via e-mails aanwijzingen en instructies werden gegeven aan verzoeker. De kantonrechter is van oordeel dat de overeengekomen rechten en verplichtingen van Detamo en verzoeker voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst. De overeenkomst tussen Detamo en verzoeker is dus een arbeidsovereenkomst. Verzoeker heeft immers arbeid voor Detamo verricht, was verplicht om deze werkzaamheden zelf uit te voeren en kreeg hiervoor loon betaald. De kantonrechter merkt alleen Detamo aan als werkgever en niet Connectica. In de Letter of Intent staat immers dat verzoeker werkzaamheden gaat verrichten voor Detamo. De enkele omstandigheid dat Connectica loon heeft betaald, is niet genoeg om een arbeidsovereenkomst met Connectica aan te nemen. Uitgaande van een arbeidsovereenkomst is de opzegging daarvan door Detamo in zijn e-mail van 27 juli 2022 en de brief van zijn advocaat van 29 augustus 2022 niet rechtsgeldig. Desondanks kan verzoeker geen aanspraak maken op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, omdat Detamo de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt. De e-mail van 27 juli 2022 kan niet als een opzegging met onmiddellijke ingang worden gezien. Ook kan werknemer niet worden gevolgd in diens stelling dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd met een duur van vijf jaar die niet tussentijds kan worden opgezegd, nu er geen mondelinge of schriftelijke afspraken zijn gemaakt over een overeenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst heeft dus voortgeduurd tot 1 november 2022. Werknemer heeft recht op betaling van loon over de periode van 17 juli 2022 tot 1 november 2022. Werknemer heeft eveneens recht op een transitievergoeding ter hoogte van € 5.626,50 bruto en een billijke vergoeding van € 7.505 bruto wegens een niet-rechtsgeldige opzegging.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10168

Zaaknummer: 10082248 \ AO VERZ 22-53

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: N. Poggenklaas en J.F.M. Verheij

Wetsartikelen: 7:61o BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Werknemers zijn er niet in zijn geslaagd hun stelling dat zij structureel werkzaamheden verrichten die tot indeling in de functie van stafmedewerker J moet leiden voldoende te onderbouwen.

Feiten

Werknemer en werkneemster (hierna gezamenlijk ‘werknemers’) zijn op respectievelijk 27 maart 2008 en 9 juli 2018 bij Rivas in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Ziekenhuizen van toepassing. Rivas heeft in 2018/2019 alle functies binnen haar organisatie opnieuw beschreven in het kader van het invoeren van een nieuw functiehuis. Bij e-mails van 5 februari 2019 heeft Rivas werknemer c.s. medegedeeld dat zij werden ingedeeld in de functie van stafmedewerker I. Werknemers hebben Rivas bij e-mail van 6 februari 2019 verzocht hen in te delen in de functie van stafmedewerker J, omdat de werkzaamheden die zij feitelijk uitvoeren beter zouden passen bij dat functieprofiel. Nadat Rivas voormeld verzoek had afgewezen hebben werknemers op 27 februari 2019 bezwaar gemaakt bij de Interne Bezwarencommissie (hierna: IBC). IBC heeft op 11 juni 2019 advies uitgebracht. Daarin heeft IBC overwogen dat er een verschil bestaat tussen de beoogde en de actuele situatie. IBC heeft niet geadviseerd in welke functiegroep werknemers moesten worden ingedeeld. Rivas heeft daarop op 12 juli 2019 geconcludeerd dat werknemers terecht in het functieprofiel stafmedewerker I zijn ingedeeld. Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat hun functie dient te worden ingedeeld in de functie van stafmedewerker J. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Werknemers komen tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Uit het IBC-advies blijkt dat IBC van oordeel is dat er een verschil bestaat tussen de werkzaamheden in de beoogde en in de actuele situatie en dat er een plan moet worden gemaakt zodat de medewerkers daadwerkelijk taken uitoefenen die horen bij de functie stafmedewerker I maar dat betekent, anders dan werknemers aanvoeren, niet dat IBC adviseert werknemers in een andere functiegroep dan stafmedewerker I in te delen, laat staan dat IBC adviseert werknemers in te delen als stafmedewerker J. Het advies impliceert dus ook niet dat van Rivas in redelijkheid verwacht had mogen worden dat zij werknemers indeelde in de door hen gewenste functiegroep. De vraag of werknemers op grond van de werkzaamheden die zij verrichten moeten worden ingedeeld in de functiegroep stafmedewerker J, moet worden beantwoord aan de hand van de werkzaamheden die zij feitelijk verrichten. Daarbij is het, anders dan werknemers nog hebben aangevoerd, niet van belang welke werkzaamheden andere collega-P&O-medewerkers servicedesk verrichten. Het gaat er in deze procedure

uitsluitend om of werknemers voor indeling in functiegroep J in aanmerking komen. Het hof is van oordeel dat werknemers er niet in zijn geslaagd hun stelling dat zij structureel werkzaamheden verrichten die tot indeling in de functie van stafmedewerker J moet leiden voldoende te onderbouwen. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:2180

Zaaknummer: 200.290.767

Rechters: C.J. Frikkee, M.T. Nijhuis en A.M.A. Verscheure

Advocaten: H.J.E. Korteweg en D.J.G. Timmermans

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Door een ingekort fragment in te dienen, waarbij een deel van de uitingen die als dringende reden zijn genoemd, is weggelaten, heeft werknemer in strijd met de waarheidsplicht gehandeld. De kantonrechter oordeelt dat werknemer A heeft bedreigd, hetgeen een dringende reden oplevert.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2017 in dienst van werkgeefster. Op 26 januari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op zondag 1 mei 2022 heeft A werknemer thuis bezocht en hem meegedeeld dat hij is vrijgesteld van werk en gevraagd de sleutel in te leveren. Dit heeft geleid tot een discussie, waarvan beide partijen beeld- en/of geluidsopnames hebben gemaakt. Werknemer heeft toen de bedrijfsleutels overhandigd. Op 2 mei 2022 heeft de gemachtigde van werkgeefster werknemer per e-mail en per aangetekende brief meegedeeld dat hij per direct op staande voet is ontslagen, omdat hij zich bedreigend heeft opgesteld. Werknemer heeft per e-mail meegedeeld dat hij het niet eens is met het ontslag op staande voet en hij heeft zich bereid en beschikbaar verklaard. Werknemer verzoekt (door)betaling van loon, vernietiging van het ontslag en wedertewerkstelling.

Oordeel

In de ontslagbrief staat dat het ontslag is gebaseerd op het gedrag van werknemer op 1 mei 2022, waarbij hij dreigende taal richting A heeft geuit, met woorden als ‘... ik weet jou te vinden, ik weet waar jij woont’, en dat hij zaken wist waarmee hij A zou kunnen chanteren. Daarbij is vermeld dat werknemer zich in het verleden de nodige keren zeer bedreigend heeft opgesteld en geuit richting collega’s en klanten. Deze feiten moeten daarom komen vast te staan. Werknemer betwist dat hij op 1 mei 2022 zeer bedreigende taal heeft geuit. Ter onderbouwing heeft werknemer een digitaal geluidsbestand overgelegd. De gemachtigde van werknemer heeft tijdens de zitting bevestigd dat de overgelegde opname langer is, waarna hij op verzoek van de kantonrechter dat uitgebreide fragment van de opname heeft laten horen. Daarop is te horen dat werknemer zaken noemt waarmee hij A probeert te chanteren. Door een ingekort beeld- en geluidsfragment in te dienen, waarbij een deel van de uitingen die als dringende reden voor het ontslag zijn genoemd, is weggelaten, heeft werknemer niet alle feiten volledig naar voren gebracht die voor de beslissing van belang zijn. Daardoor heeft werknemer de waarheidsplicht ex artikel 21 Rv geschonden. De kantonrechter mag daaraan de gevolgtrekking verbinden die hij geraden acht. Het gevolg is dat de kantonrechter concludeert dat werknemer na dit fragment ook de woorden ‘ik weet jou te vinden, ik weet waar jij woont’

heeft uitgesproken. Deze woorden tezamen genomen vormen een bedreiging richting A. Ter onderbouwing van haar stelling dat werknemer zich in het verleden al vaker dreigend en agressief heeft opgesteld en geuit, heeft werkgeefster gewezen op incidenten met werknemer die gedurende nagenoeg het hele dienstverband hebben plaatsgevonden. Ter onderbouwing heeft zij voor een deel van die incidenten Whats-App-berichten en gespreksverslagen overgelegd. De incidenten zijn onvoldoende betwist en staan daarmee vast. Gelet op het verleden gold werknemer dus als een gewaarschuwd mens. Desalniettemin heeft hij toen A bij hem aan de deur kwam ook bedreigingen richting hem geuit en heeft hij zich intimiderend opgesteld. Naar het oordeel van de kantonrechter levert dat een dringende reden op. De kantonrechter is van oordeel dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde dringende reden ook ernstig verwijtbaar is. Werkgeefster is daarom geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3536

Zaaknummer: 9906102

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: M. Yavuziğitoğlu en J.C. van Haarlem

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onrechtmatig gehandeld door niet per omgaande de projectinformatie die hij van werkgever had, af te geven toen hij daartoe werd gesommeerd en werd gedagvaard. Schadeberekening door het hof.

Feiten

Bij tussenarrest heeft het hof Synthegra in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de vraag (a) of en welke bedrijfsinformatie werknemer heeft gewist, (b) welke schade zij heeft geleden doordat werknemer pas in januari 2019 de ontbrekende informatie heeft verstrekt en (c) welke documentatie werknemer heeft bewerkt. Synthegra heeft naar aanleiding van vraag (a) en vraag (c) vermeld dat er geen onderzoek meer valt te plegen. Zij heeft zich beperkt tot het beantwoorden van vraag (b). Dat heeft tot gevolg dat het hof de vordering tot vergoeding van schade als gevolg van het wissen van bedrijfsinformatie en/of als gevolg van het bewerken/manipuleren van informatie, zal afwijzen. Het standpunt van Synthegra ten opzichte van (b) komt er samengevat op neer dat haar schade eruit heeft bestaan dat zij genoodzaakt was om een kort geding tegen werknemer aanhangig te maken omdat hij weigerde projectinformatie af te geven. De schade bestaat volgens Synthegra dus uit de kosten die zijn gemaakt in verband met de procedure in kort geding. Het hof heeft in het tussenarrest overwogen dat het onrechtmatig was van werknemer om niet per omgaande de projectinformatie die hij van Synthegra had, aan Synthegra af te geven toen hij daartoe werd gesommeerd en gedagvaard. Het hof ziet geen aanleiding op die bindende eindbeslissing terug te komen. Dat betekent echter nog niet dat alle door Synthegra genoemde schadeposten voor volledige vergoeding in aanmerking komen.

Oordeel

De gevorderde advocaatkosten wijst het hof af, om twee redenen: (1) de vordering in kort geding was niet beperkt tot het afgeven van bedrijfsgegevens maar ging eerst en vooral ook over het afmaken van de projecten. Synthegra heeft geen uitsplitsing gemaakt in advocaatkosten die betrekking hebben gehad op de eis dat werknemer de projecten moest afmaken en de eis dat hij de bedrijfsgegevens aan Synthegra moest afgeven; en (2) kosten voor het voeren van een procedure worden in beginsel slechts conform het liquidatietarief vergoed. Voor vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten geldt een zware maatstaf. Het hof is van oordeel dat daar niet aan is voldaan, althans dat Synthegra te weinig heeft aangevoerd om daarvan uit te kunnen gaan. De buiten rechte gemaakte kosten wijst het hof deels toe, namelijk de tijd die de advocaat na de zitting aan de zaak heeft besteed, die betrekking heeft

gehad op de afgifte van informatie. Het hof acht verder aannemelijk dat Synthegra intern tijd heeft moeten besteden aan het verkrijgen van de projectinformatie en dat zij dus intern kosten heeft moeten maken. Het hof acht aannemelijk dat de contactmomenten van de bestuurders met hun advocaat in de maand januari 2019 tussen de zittingsdatum en 28 januari 2019 betrekking hebben gehad op het verkrijgen van de computerbestanden, gelet op de wending die de zaak had genomen tijdens de zitting. Het gaat om 8 uur. Die tijd is in ieder geval toewijsbaar. Verder acht het hof aannemelijk dat de werkzaamheden van de bestuurders zich niet hebben beperkt tot de contacten met hun advocaat over de ontbrekende bedrijfsinformatie, maar dat zij daar ook intern tijd aan hebben besteed. Zij hebben dat echter niet nader toegelicht. Vanwege deze ontbrekende toelichting ziet het hof geen aanleiding om méér toe te wijzen dan ongeveer een uur voor iedere bestuurder. Het hof zal de interne kosten daarom begroten op afgerond 10 uur.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:4103

Zaaknummer: 200.282.892_01

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

Advocaten: J.W. Aartsen en E.J.H. Reitsma

Wetsartikelen: 6:162 BW en 6:97 BW

RECHTSPRAAK

De beschermingsgedachte achter het opzegverbod weegt zwaar. Het opzegverbod is er om een arbeidsongeschikte werknemer de gelegenheid te bieden te herstellen zonder de druk van een ontslag.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2018 werkzaam bij Antonius. Tijdens een overleg van het Lab MT op 16 december 2020 heeft een confrontatie plaatsgevonden tussen werkneemster en X, waarbij X bij hem levende irritaties heeft geuit over zijn samenwerking met werkneemster. Tijdens een gesprek op 1 februari 2021 heeft de clustermanager kenbaar gemaakt dat voor hem en andere MT-leden een grens is bereikt en er een verbetertraject zou worden ingezet met als doel, volgens het verslag van dit gesprek, de verstoorde samenwerking op genoemde onderdelen structureel te verbeteren. Op 4 februari 2021 heeft werkneemster een black-out gehad op het werk en zij heeft zich vervolgens ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in maart 2021 vastgesteld dat werkneemster beperkingen heeft die deels te duiden zijn als een direct gevolg van een verstoorde arbeidsverhouding, maar ook beperkingen als een gevolg van ziekte. In juli 2021 heeft de behandelend GGZ-arts de bedrijfsarts gedocumenteerd op de hoogte gebracht van de diagnose zware depressie. In de periode augustus tot en met december 2021 hebben mediation gesprekken plaatsgevonden. Vervolgens heeft Antonius in december 2021 een voorstel gedaan tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, dat werkneemster niet heeft geaccepteerd. Op 4 februari 2022 heeft Antonius een verzoekschrift strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Antonius heeft, nadat de kantonrechter dit verzoek had afgewezen, het hof verzocht alsnog een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De vraag die moet worden beantwoord is of sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. Antonius stelt dat een redelijke grond voor ontbinding is gelegen in het gedrag en functioneren van werkneemster zowel voor als na haar ziekmelding. Niet weersproken is dat werkneemster niet lang na haar ziekmelding in behandeling is gekomen bij een GGZ-arts en is gediagnostiseerd met een depressieve stoornis. Dit is een ernstige aandoening die niet van de ene op de andere dag ontstaat. Dat maakt dat het niet aannemelijk is dat werkneemster is 'gevlucht' in ziekte toen de clustermanager op 1 februari 2021 kritiek op haar functioneren uitte en een verbetertraject aankondigde, nog daargelaten dat werkneemster de rest van de week totdat zij op 4 februari 2021 op het werk een black-out had, gewoon heeft gewerkt. Wel aannemelijk is dat deze aandoening invloed heeft gehad op het functioneren van werkneemster en op haar gedrag voor en na de ziekmelding. Hieruit volgt dat niet kan worden

aangenomen dat de door Antonius aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden geen verband houden met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Het hof is verder van oordeel dat voor het standpunt van Antonius 'dat het in het belang is van werkneemster dat thans een einde komt aan de arbeidsovereenkomst' geen aanknopingspunt is te vinden in de medische stukken. Antonius heeft ook niet gemotiveerd aangevoerd hoe en uit welke medische stukken dat volgt. Dat het voortduren van de arbeidsovereenkomst de gezondheid van werkneemster negatief beïnvloedt, is het hof niet gebleken. Bij deze stand van zaken weegt de beschermingsgedachte achter het opzegverbod zwaar. Het opzegverbod is er nu juist om een arbeidsongeschikte werknemer de gelegenheid te bieden te herstellen zonder de druk van een ontslag. De beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:10136

Zaaknummer: 200.313.870/01

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, O.E. Mulder en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: A.E. Doornbos en D.M. van Genderen

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt minimaal vier weken volledig te hebben gewerkt in zijn functie, waardoor de ziekteperiode van 104 weken is onderbroken en opnieuw is begonnen. Dit is niet aannemelijk geworden.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2019 in dienst getreden bij stichting GGZ Breburg Groep (hierna: GGZ) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van regiebehandelaar. Op 15 juni 2020 is werknemer ziek uitgevallen. Op 15 maart 2022 heeft GGZ met werknemer een plan van aanpak opgesteld, waarin is afgesproken dat werknemer weer volledig met zijn 32-urige dienstverband verder gaat. Werknemer heeft op 12 april 2022 gesproken met de bedrijfsarts. In het verslag hiervan staat dat werknemer bezig is met de afgesproken proefperiode van volledig werken, maar dat dit hem ondanks zijn wil en motivatie zwaar valt en hij genoodzaakt is om hiermee te stoppen. De leidinggevende van werknemer heeft omstreeks mei 2022 medegedeeld dat de loonbetalingsverplichting in beginsel per 15 juni 2022 stopt, maar dat deze loonstop niet eerder uitgevoerd zal worden dan de datum van de UWV-beschikking met betrekking tot de WIA-uitkering. Op 11 augustus 2022 heeft het UWV een WIA-beschikking naar werknemer gestuurd, waarin werknemer een uitkering is toegekend omdat hij 45,83% arbeidsongeschikt is. Op 6 september 2022 heeft werkgever per e-mail werknemer verzocht te stoppen met zijn werkzaamheden en verzocht niet meer op de werkvloer te komen. Werknemer heeft aan zijn vorderingen ten grondslag gelegd dat hij na 22 februari 2022 minimaal vier weken volledig zijn werkzaamheden als regiebehandelaar heeft uitgeoefend, zodat daarmee de ziekteperiode van 104 weken, die op 15 juni 2020 is aangevangen, is onderbroken. Als wederom een nieuwe ziekteperiode is ingegaan in 2022 heeft werknemer ook recht op loon tijdens de nieuwe ziekteperiode van 104 weken, welke periode dus pas in 2024 zal eindigen.

Oordeel

Voor wat betreft de loonvordering stelt de kantonrechter vast dat ter zitting tussen partijen is komen vast te staan dat het loon van werknemer voor de maanden tot en met 31 augustus 2022 is betaald, inclusief de WIA-uitkering, die op 3 augustus 2022 is ingegaan. De loonvordering betreft dus de periode vanaf 1 september 2022. De kantonrechter overweegt voorts dat werknemer op 15 juni 2020 ziek is uitgevallen en dat op grond van de wet een werknemer in beginsel voor een tijdvak van 104 weken recht heeft op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien deze door ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn bedongen werkzaamheden niet kon uitvoeren. Dit betekent dat deze periode van 104 weken vanaf 15

juni 2020 is ingegaan en dat deze periode in beginsel is geëindigd op 15 juni 2022. Het is echter de vraag of werknemer voor een periode van minstens vier weken zijn werkzaamheden heeft hervat, waardoor de loondoorbetalingsplicht opnieuw zou aanvangen. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat sprake is geweest van een dergelijke volledige hervatting. Werknemer heeft weliswaar een urenstaat overgelegd waarop is weergegeven dat hij 33 uren gewerkt heeft in de week van 16 mei 2022 tot en met 20 mei 2022, maar deze urenstaat ziet enkel op één week, niet op minstens vier. Er zijn verder geen urenstaten overgelegd die voornoemde periode van minstens vier weken kunnen onderbouwen. Ten aanzien van de periode tussen 1 of 15 maart 2022 en 26 april 2022 is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat partijen hebben afgesproken dat deze periode een proefperiode in het kader van re-integratie betreft. De kantonrechter kan in deze procedure echter niet vaststellen dat de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken op enig moment in 2022 weer opnieuw is ingegaan, hetgeen betekent dat deze wettelijke verplichting in beginsel per 15 juni 2022 is geëindigd. Daarbij geldt dat, ondanks de stelling van werknemer dat hij meent dat hij de werkzaamheden van regiebehandelaar (inmiddels weer) ten volle kan uitoefenen, deze stelling gelet op overgelegde producties van de bedrijfsarts, het UWV en de leidinggevende vooralsnog niet of onvoldoende aannemelijk is geworden. Werknemer wijst voorts op rechtspraak waaruit blijkt dat de werkgever gedurende de hele duur van het dienstverband verantwoordelijk is voor de re-integratie van de zieke werknemer en dat als een voor de bedongen arbeid blijvend ongeschikte werknemer zich bereid verklaart andere passende arbeid te verrichten, de werkgever dient te onderzoeken of in zijn organisatie passend werk voorhanden is. Werknemer stelt hierbij dat hij heeft aangeboden zijn werk al dan niet in aangepaste vorm te blijven doen, dan wel een andere functie te kunnen verrichten. GGZ heeft aangevoerd dat zij geen passende functie voor werknemer heeft binnen haar organisatie. De kantonrechter begrijpt de teleurstelling van werknemer dat er na zo'n lange werkrelatie met GGZ (41 jaar) geen plek voor hem is, maar is van oordeel dat GGZ voldoende inzichtelijk heeft gemaakt dat het eigen werk niet passend te maken is en dat er geen andere passende functies bij GGZ voorhanden zijn. Ook de vorderingen tot wedertewerkstelling zijn aldus niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:7011

Zaaknummer: 10036346 VV EXPL 22-75

Rechters: Zander

Advocaten: D.M.F. Snelder en D.B. Muller

Wetsartikelen: 7:629 lid 1 BW en 7:629 lid 10 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 11 november 2006 in dienst bij Triman B.V. Bij brief van 27 september 2013 heeft werknemer van Triman een officiële waarschuwing gekregen en op 12 oktober 2018 de tweede officiële waarschuwing. Triman heeft werknemer bij brief van 27 oktober 2018 meegedeeld dat hij gelet op zijn functioneren als manager per direct in functie wordt teruggezet naar zijn oude functie medewerker fastfood. In deze brief staat ook dat werknemer niet wordt teruggezet in loon, maar dat zijn vaste loon wordt omgerekend naar uurloon, met het verzoek aan werknemer om daarom voortaan weer te kloppen. Op 7 november 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Uit het verslag van de Arbodienst volgt dat werknemer erg uit balans is geraakt en dat zijn vertrouwen is geschonden. In februari 2019 en juni 2019 hebben partijen gesproken over een vaststellingsovereenkomst, maar zij zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 19 maart 2019 is een mediator ingeschakeld, maar op 6 juni 2019 heeft de mediator besloten te stoppen met mediation. Hierna zijn partijen verder gegaan met re-integratie, waarbij het UWV op 28 april 2020 in een deskundigenoordeel heeft geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn geweest. Vanwege het uitblijven van een besluit op de WIA-aanvraag en het niet kunnen bereiken van overeenstemming over een vaststellingsovereenkomst, heeft Triman in oktober 2021 bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd. Hierna is de WIA-aanvraag afgewezen en heeft het UWV de ontslagvergunning geweigerd, omdat Triman niet aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer niet binnen 26 weken zal herstellen voor het verrichten van het eigen werk. Triman verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter roept de inhoud van onderhavig dossier een voldoende overtuigend beeld van een geëscaleerd arbeidsconflict op, waarvan het niet denkbaar is dat dit nog tot een werkbare situatie voor partijen zal leiden. Daarbij is van belang dat de bedrijfsarts reeds vanaf het begin spreekt over een arbeidsconflict, dat een ingezette mediation niet is geslaagd en dat ook werknemer zelf vanaf het begin heeft erkend dat er sprake is van een arbeidsconflict. Verder blijkt uit de standpunten en de opstelling van partijen in deze zaak ook dat zij elkaar verwijten blijven maken en een diepgeworteld gebrek aan vertrouwen over en weer ervaren. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een

redelijke termijn niet in de rede ligt. Daarvoor is de arbeidsverhouding te zeer verstoord. De overeenkomst zal worden ontbonden op de g-grond onder toekenning van een transitievergoeding ter hoogte van € 7.241,75 bruto. Triman heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst per direct te laten eindigen, vanwege de afloop van de doorbetalingsverplichting van Triman op 4 november 2020 en de toekenning van (een voorschot op) de WIA-uitkering vanaf die datum voor werknemer. Werknemer heeft verzocht om rekening te houden met de omstandigheid dat hij mogelijk op korte termijn hersteld zal zijn indien deze procedure is afgerond en de opzegtermijn in dat geval te verkorten tot 1 december 2022. Triman heeft zich tijdens de zitting akkoord verklaard met dat verzoek. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden per 1 december 2022. Werknemer heeft tevens om toekenning van een billijke vergoeding verzocht. Hiertoe ziet de kantonrechter geen aanleiding, om de volgende redenen. Triman heeft op 3 maart 2020 de loonbetaling gestaakt en per 8 april 2020 hervat. Los van de vraag of deze loonstaking onterecht was, leidt dit niet zonder meer tot de conclusie dat Triman ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook de eenzijdige wijziging van de functie van werknemer is niet ernstig verwijtbaar. Triman had immers een voldoende begrijpelijke reden om tot functiewijziging over te gaan. Bovendien had werknemer eerder tegen de functiewijziging moeten opkomen. Verder houdt de stelling dat Triman haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden, geen stand. Het UWV heeft in zijn deskundigenoordeel geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van Triman onvoldoende zijn geweest. De kantonrechter is echter met Triman van oordeel dat het UWV bij zijn beslissing uit is gegaan van een onjuist startmoment voor wat betreft het tweedespoortraject. Tot slot is ook het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst tijdens arbeidsongeschiktheid niet aan te merken als ernstig verwijtbaar.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:7007

Zaaknummer: 9988682 AZ VERZ 22-37

Rechters: Sierkstra Sierkstra

Advocaten: J. van der Kluit en R.M. Westgeest-Otter

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

RECHTSPRAAK

Vorderingen van werknemer tot betaling van achterstallig loon, overuren en verschillende compensaties toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2019 in dienst getreden bij TDR Hore B.V. (hierna: TDR) in de functie chef-kok, met een salaris van € 2.100 bruto. Op de arbeidsovereenkomst is de cao horeca van toepassing. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de werkgever het recht heeft om bepaalde bovenwettelijke vakantiedagen aan te wijzen als verplichte vrije dagen. In de cao zijn verder bepalingen over feestdag- en overwerkcompensatie opgenomen. Op 27 april 2021 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juni 2021. Nadien heeft werknemer TDR meermaals gevraagd om een juiste eindafrekening. Op 31 mei 2021 heeft werknemer een voorstel voor een eindafrekening ontvangen van TDR, op basis waarvan werknemer zijn salaris over mei 2021, een deel van zijn vakantiedagen en vakantiegeld over 1 juni 2020 tot en met mei 2021 betaald zou krijgen. Werknemer was het niet eens met dit voorstel omdat dit tevens een verrekening van min-uren inhield. Werknemer vordert in deze procedure onder meer achterstallig loon en betaling van vakantiegeld.

Oordeel

TDR heeft zich op het standpunt gesteld dat zij geen overuren is verschuldigd aan werknemer over de maand mei 2021, omdat het door werknemer overgelegde urenoverzicht door hemzelf is opgesteld en het daarbij behorende urenoverzicht niet voor akkoord is ondertekend. Werknemer heeft in reactie hierop aangegeven dat hij gedurende zijn dienstverband zelf zijn uren heeft bijgehouden en dat hij de foto's die TDR bij dupliek heeft ingediend van de roosters, nog nooit heeft gezien. De kantonrechter overweegt dat TDR het door werknemer opgestelde overzicht niet inhoudelijk heeft betwist. TDR kan niet volstaan met de enkele stelling dat er volgens haar geen overuren zijn gemaakt. Het had op de weg van TDR gelegen om haar administratie erop na te kijken en in het geding te brengen. De vordering tot betaling van overuren wordt toegewezen. Ten aanzien van de verschuldigdheid van de feestdagencompensatie is TFR bereid om zeven van de elf gevorderde feestdagen te voldoen. Ten aanzien van de resterende vier dagen oordeelt de kantonrechter als volgt. Allereerst 10 juni 2019. TDR heeft zich op het standpunt gesteld dat het restaurant was gesloten omdat het een maandag betrof en het restaurant op maandag altijd gesloten was. Werknemer heeft dit betwist en gesteld dat TDR juist op feestdagen wel geopend was. TDR heeft dit niet betwist en de kantonrechter gaat er daarom van uit dat het restaurant op 10 juni 2019 wel geopend was. Ook ten aanzien van Koningsdag heeft TDR onvoldoende bewijs ingebracht dat het restaurant

wegens corona gesloten was. Dit geldt eveneens voor de verschuldigdheid van feestdagencompensatie over 25 december 2020 en over 27 april 2021. Deze stellingen zijn steeds onvoldoende weersproken. Werknemer heeft ook recht op betaling van niet-genoten vakantiedagen. TDR is als werkgever verantwoordelijk voor het bijhouden van de verlofadministratie. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer in het licht van de betwisting van TDR voldoende heeft aangetoond dat hij recht heeft op betaling van de door hem gestelde vakantiedagen. TDR heeft niet weersproken dat werknemer de enige (chef-)kok van het restaurant was en het restaurant dicht was als hij er niet was. Verder heeft TDR de beweerdelijk door werknemer opgenomen vakantiedagen niet met haar administratie onderbouwd. Ook voor de door TDR aangevoerde vervallenverklaring van de wettelijke vakantie-uren in 2019/2020 is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gesteld. De vordering zal aldus worden toegewezen. Tot slot wordt TDR veroordeeld tot een wettelijke verhoging van 50% en betaling van wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10248

Zaaknummer: 9488552 \ CV EXPL 21-6893

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: C.M. Sellmeijer en E. van Haasteren

Wetsartikelen: 7:641 lid 2 BW en 7:634 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet-ontvankelijk vanwege overschrijding van de hogerberoepstermijn voor wat betreft zijn grieven gericht tegen de eindbeslissingen in de deelbeschikking.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1998 bij werkgever in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Particulier Kaaspakhuisbedrijf van toepassing. In de diverse elkaar opvolgende cao's was onder meer opgenomen dat als de werkgever de werknemer buiten het dagvenster inroostert, er een toeslag moet worden betaald. In 2016 kwam werknemer bij bestudering van de cao tot de slotsom dat werkgever ten onrechte geen onregelmatigheidstoeslag (ORT) betaalde en evenmin vakantietoeslag over de overuren. In 2018 heeft werknemer zich daarover voor het eerst tot zijn leidinggevende gewend. Toen dat niet tot toekenning van ORT leidde, heeft werknemer gevraagd om indeling binnen het dagvenster. Werknemer is op enig moment een loonsverhoging in het vooruitzicht gesteld. Daarover is werknemer met de directeur in gesprek gegaan. Naar aanleiding van het gesprek schreef werkgever per brief d.d. 17 januari 2019 dat het salaris zou worden verhoogd (met € 100). Op 19 maart 2019 is werknemer aangeschreven dat hij zijn werkzaamheden te vroeg startte en is daarom met hem afgesproken dat hij niet eerder dan om 05:00 uur zou starten. Per brief d.d. 10 december 2019 heeft werknemer zich tot de HR-manager gericht en gemeld – onder verwijzing naar een bericht van de vakbond – dat hij meent recht te hebben op uitvoering van de ORT over uren buiten het dagvenster. Werkgever heeft hier per e-mail d.d. 15 januari 2020 op gereageerd dat zij ervan uit ging dat de kwestie zou zijn afgehandeld met de loonsverhoging die is besproken tijdens het gesprek d.d. 10 januari 2019. Werknemer heeft per brief d.d. 18 februari 2020 een loonvordering van ruim € 16.000 ingediend. Werkgever heeft hierop gereageerd dat de loonsverhoging d.d. 10 januari 2019 bedoeld was als genoegdoening voor (achterstallige) toeslagen en dat werknemer een deel van zijn werktijd buiten het dagvenster verricht, maar dat zou zijn eigen wens zijn. Partijen hebben mediation ingezet, maar dat is niet met succes afgesloten. Op 7 januari 2021 heeft werkgever werknemer op non-actief gesteld. Werkgever vordert in onderhavige procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft zich wat betreft het ontbindingsverzoek gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter. Bij wijze van tegenverzoek verzocht werknemer om toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en betaling van achterstallig loon. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en een transitievergoeding toegekend. Daarnaast is (een deel van) de loonvordering toegewezen. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer is niet-ontvankelijk in zijn hoger beroep voor zover dat is gericht tegen de eindbeslissingen in het dictum van de (deel)beschikking van 18 mei 2021. De hogerberoepstermijn tegen deze beschikking was met indiening van het beroepschrift ruimschoots verstreken. Aan de beoordeling van het recht op een billijke vergoeding en de hoogte van de transitievergoeding komt het hof daarom niet toe. Werknemer komt verder op tegen het oordeel van de kantonrechter dat de loonsverhoging van € 100 die werknemer heeft ontvangen in januari 2019, moet worden verrekend met zijn vordering op onregelmatigheidstoeslag. Ter zitting van het hof hebben partijen verzocht om een termijn om te proberen een regeling te treffen. Bij brief van 11 oktober 2022 heeft werkgever aan het hof bericht dat hij om pragmatische redenen ervoor heeft gekozen om dit deel van het dispuut op te lossen door betaling aan werknemer. Bij e-mail van 12 oktober 2022 heeft werknemer desgevraagd bevestigd dat een betaling is gedaan en dat dit deel van het geschil 'lijkt te zijn opgelost'. Hoewel de formulering 'lijkt te zijn opgelost' enige ruimte biedt voor twijfel, gaat het hof ervan uit dat dit onderdeel van het geschil is beslecht. Voor zover werknemer met de gebezigde formulering heeft bedoeld (nog) enige twijfel te hebben, heeft hij de reden daarvoor niet toegelicht, terwijl dat wel van hem had mogen worden verwacht. Voor wat betreft de hoogte van de onregelmatigheidstoeslag heeft werkgever erkend dat in de berekening van werknemer in eerste aanleg een fout is geslopen. Hij heeft daarom een bedrag van € 957,31, vermeerderd met 10% wettelijke verhoging aan werknemer voldaan. Voor toewijzing van wettelijke rente is daarentegen naar zijn mening geen plaats. Het hof oordeelt dat werknemer niet gemotiveerd op dit verweer van werkgever heeft gereageerd, wat wel had mogen worden verwacht als hij het hiermee niet eens was. De vordering tot vermeerdering met de wettelijke rente over het bedrag wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:2291

Zaaknummer: 200.308.528

Rechters: M.J. van der Ven, H.J. van Kooten en M.T. Nijhuis

Advocaten: T.J. Roest Crollius en M.C.G. van Essen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen.

Disfunctioneren onvoldoende onderbouwd. Niet behalen targets is onvoldoende om disfunctioneren aan te nemen. Werkgever moet ook onderbouwen dat targets redelijk zijn en dat daarvoor een realistische termijn is gesteld.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden bij X Systems AB (hierna: X). De functie van werknemer is die van senior vicepresident Sales EMEA. Volgens zijn functieomschrijving is hij in die functie verantwoordelijk voor het leiden, beheren en uitbreiden van het direct sales team in Europa, het Midden-Oosten en Afrika, alsmede voor het door middel van acquisitie genereren van nieuwe businessinkomsten die voldoen aan de ambitieuze internationale expansiedoelstellingen van X. Werknemer heeft in december 2021 en op 17 januari 2022 te horen gekregen dat hij niet goed functioneert en dat hij binnen X een negatieve sfeer c.q. angstcultuur heeft gecreëerd. Werknemer heeft op 20 april een performance improvement plan (PIP-plan) ontvangen. Op 12 juli 2022 heeft X aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij een einde aan zijn arbeidsovereenkomst wenst te maken en heeft zij hem in dat kader een voorstel gedaan. Vanaf dat moment is werknemer feitelijk niet meer werkzaam geweest. X verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d, g of i BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van disfunctioneren, omdat X niet goed heeft weten te onderbouwen dat werknemer ongeschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid. Zij verwijt werknemer in dit kader met name dat hij zijn omzettafels niet heeft gehaald. Weliswaar heeft X dit verwijt *an sich* wel onderbouwd, zij het vrij summier en niet eenduidig, maar het enkel stellen en onderbouwen dat een werknemer zijn targets of andere doelstellingen niet heeft gehaald is onvoldoende om aan te nemen dat sprake is van disfunctioneren. Ook van een verstoorde arbeidsverhouding is geen sprake volgens de kantonrechter. In dit kader wordt vooropgesteld dat op het functieniveau van werknemer wederzijds vertrouwen een belangrijke voorwaarde is voor een goede taakvervulling. Hoewel vaststaat dat dit vertrouwen een knauw heeft opgelopen, ziet de kantonrechter geen aanleiding om aan te nemen dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van X in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Evenmin is sprake van de cumulatiegrond, aangezien ook indien de door X gestelde

omstandigheden uit de beide gronden worden gecombineerd, dit niet leidt tot de conclusie dat van X niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Ten aanzien van het gestelde disfunctioneren geldt immers dat dit niet is komen vast te staan, terwijl het standpunt van X dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding voorbarig is en zij eerst moet proberen de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende te verbeteren. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:3523

Zaaknummer: 10018092 \ EJ VERZ 22-251

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: B.W.G. Orth en mr. S.G.M. Maas

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW

RECHTSPRAAK

Een concurrentiebeding is niet bedoeld om werknemers te binden. Werkgeefster heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij een bijzonder belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2021 bij Magnaversum in dienst getreden. Magnaversum is een bedrijf in de business intelligence- en dataverwerkingbranche. In arbeidsovereenkomst staat een geheimhoudingsbeding en een concurrentie- en relatiebeding. Bij brief van 10 augustus 2022 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 oktober 2022 en heeft zij Magnaversum gevraagd om een lijst met concurrenten. Bij brief van 6 september 2022 heeft Magnaversum de ontslagname bevestigd en haar herinnerd aan de postcontractuele bedingen, waaronder het concurrentiebeding. Als bijlage is een lijst van concurrenten verstrekt, waarop onder andere X staat. Per brief d.d. 9 september 2022 heeft werkneemster aan Magnaversum geschreven dat zij overweegt bij X in dienst te treden en dat (en waarom) X geen concurrent van Magnaversum is. In een brief van 14 september 2022 heeft Magnaversum werkneemster laten weten dat zij geen toestemming geeft bij X in dienst te treden. Werkneemster wordt gevraagd haar standpunt dat X geen concurrent zou zijn, te onderbouwen. In een brief van 16 september 2022 heeft (de gemachtigde van) werkneemster toegelicht waarom X volgens haar geen concurrent is en waarom Magnaversum niets te vrezen heeft van haar indiensttreding bij X. In een brief van 20 september 2022 heeft Magnaversum haar standpunt over de toepasselijkheid van het concurrentiebeding en de studiekosten herhaald, waarna werkneemster deze procedure is gestart tot het geheel of gedeeltelijk schorsen van het concurrentiebeding.

Oordeel

De vraag die moet worden beantwoord is of een indiensttreding van werkneemster bij X een overtreding van het concurrentiebeding oplevert. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat dit het geval is. Vooralsnog staat voldoende vast dat Magnaversum zich met businessconsultancy bezighoudt. Dat X zich – naast businessconsultancy – ook bezighoudt met data-engineering, leidt de kantonrechter af uit haar doelomschrijving in het KvK-uittreksel en het feit dat Y ter zitting heeft toegelicht dat X, hoewel zij voor de technische werkzaamheden vaak andere partijen inhuilt, zelf ook mensen wil gaan aannemen om bij het technische deel te ondersteunen. Het mag zo zijn dat de nadruk bij X (veel) méér ligt op consultancy en bij Magnaversum op de technische aspecten van dataverwerking, maar dat neemt niet weg dat beide bedrijven actief zijn in de dataverwerkingsbranche en zij allebei

werkzaamheden verrichten op het gebied van zowel consultancy als IT. Daarmee exploiteert X wellicht niet eenzelfde bedrijf, maar wel 'similar or related' aan dat van Magnaversum. Naar het (voorlopig) oordeel van de kantonrechter heeft Magnaversum echter onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij een bijzonder belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. De kantonrechter acht niet aannemelijk dat werkneemster over belangrijke concurrentiegevoelige informatie van Magnaversum beschikt waarmee zij Magnaversum kan beconcurreren en welke informatie niet al beschermd wordt door het geheimhoudings- en relatiebeding dat van toepassing blijft. Het enkele feit dat werkneemster bij Magnaversum enige kennis en ervaring heeft opgedaan, betekent nog niet dat Magnaversum bij het vertrek van werkneemster naar een concurrent in haar bedrijfsdebiët wordt aangetast. Voor wat betreft het belang van Magnaversum dat zij aanzienlijk in werkneemster heeft geïnvesteerd en dat zij deze investering door het vertrek van werkneemster niet kan 'terugverdienen', geldt dat een concurrentiebeding niet is bedoeld om werknemers te binden. Tegenover de door Magnaversum aangevoerde belangen staat het (evidente) belang van werkneemster bij een vrije keuze van arbeid. De kantonrechter schorst het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10304

Zaaknummer: 10125823

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: mr. M.E. Haaijer en D.S. Peperkoorn

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:653 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Dringende reden ontslag. Werknemer heeft datasets gedownload na aanzegging einde dienstverband. Deugdelijke uitleg ontbreekt. Gegrond vermoeden dat werknemer deze data zou kunnen gebruiken ten behoeve van een derde partij waaraan werknemer zich inmiddels had verbonden.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2022 in dienst getreden bij de bv naar Deens recht Ocean APS (hierna: Ocean) op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Ocean is een dataplatform dat zich richt op het optimaliseren van de verkoop en marketing binnen bedrijven door middel van een zelf ontwikkeld algoritme en haar eigen database. Klanten kunnen door het afsluiten van een abonnement met Ocean toegang krijgen tot het dataplatform. Op 8 juni 2022 heeft Ocean werknemer te kennen gegeven zijn arbeidsovereenkomst niet te gaan verlengen. Werknemer is in overweging gegeven de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen met een beëindigingsvergoeding van drie maanden loon. Afgesproken is dat Ocean een conceptvaststellingsovereenkomst zou opstellen. Ocean heeft op 20 juni 2022 geconstateerd dat met het account van werknemer op 8 juni 2022 en 13 juni 2022 een grote hoeveelheid datasets is gedownload. Werknemer is een dag later op staande voet ontslagen. Werknemer is van mening dat dit onrechtmatig was omdat een dringende reden zou ontbreken en verzoekt onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat wel sprake is van een dringende reden. Ocean heeft de stelling dat werknemer datasets heeft gedownload onderbouwd met informatie van een derde partij. De kantonrechter heeft geen aanleiding om te twijfelen aan de betrouwbaarheid van (de aangeleverde onderbouwing van) de derde partij. Aldus is vast komen te staan dat werknemer datasets heeft gedownload. Ocean had naar het oordeel van de kantonrechter een gegrond vermoeden dat werknemer de datasets zou gaan of kunnen gaan gebruiken. Werknemer is namelijk begonnen bij Ennoventure, een bedrijf dat onder de doelgroep van de datasets valt. Hieruit volgt dat de door werknemer bij Ocean (ten tijde van het ontslag op staande voet) gewekte argwaan voor het vermoeden van het gebruik of het verstrekken van de informatie uit de gedownloade datasets aan Ennoventure gegrond was. De combinatie van de hoeveelheid gedownloade datasets, de tijdstippen van deze downloads, de betrokkenheid van werknemer bij Ennoventure én het ontbreken van een deugdelijke uitleg van werknemer, maakt dat op het moment van het ontslag op staande voet voldoende gegronde argwaan bij Ocean is gewekt

over de gedragingen van werknemer dat van Ocean in redelijkheid niet kon worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:6589

Zaaknummer: 10062745

Rechters: S.E. Sijsma en A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: N.R. Schaap en G.L. Wife

Wetsartikelen: 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg vaststellingsovereenkomst. Finale kwijtingsbeding. Op grond van de vaststellingsovereenkomst en de uitleg van het finale kwijtingsbeding heeft en had werknemer niets meer te vorderen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

De 'Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels' is een internationale vakbond die zich bezighoudt met professionele voetballers. Fifpro Holding B.V. (hierna: Fifpro) is de in Nederland gevestigde moedermaatschappij waaronder in totaal 65 over de hele wereld actief zijnde spelersvakbonden vallen. Werknemer is op 1 februari 2002 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Fifpro. Laatstelijk was hij Director Legal Department. Op 6 maart 2018 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten. Op 15 april 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 12 april 2021 was de loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte van 104 weken verstreken en heeft het UWV een WIA-uitkering toegekend op basis van 80-100% arbeidsongeschiktheid. Op 5 mei 2022 heeft Fifpro werknemer bericht dat op 28 mei 2022 de arbeidsovereenkomst tussen partijen met wederzijds goedvinden zal eindigen. Tot het einde van het dienstverband heeft Fifpro het salaris aan werknemer voldaan. Bij vonnis van 16 juni 2021 (8968369 \ CV EXPL 21-235) heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer ondanks latere ziekmelding gebonden is aan een afspraak in de vaststellingsovereenkomst waarin staat dat hij voor 20 uur per week levensloopverlof opneemt. Werknemer bereikt op 13 december 2022 zijn AOW-leeftijd. Werknemer verzoekt onder meer een transitie- en schadevergoeding.

Oordeel

Het gaat om de vraag of Fifpro een transitievergoeding en/of schadevergoeding verschuldigd is aan werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit niet het geval. De aanhef van de vaststellingsovereenkomst vermeldt dat de overeenkomst is bedoeld om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarbij partijen uitgebreid van gedachten hebben gewisseld over de voorwaarden waaronder dit zal gebeuren. In aanvulling hierop bepaalt artikel 13 van de vaststellingsovereenkomst dat partijen na de uitvoering van de verplichtingen uit de vaststellingsovereenkomst elkaar over en weer algehele kwijting verlenen en niets meer van elkaar te vorderen hebben noch uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, noch uit hoofde van de beëindiging daarvan of anderszins. Partijen zijn in de vaststellingsovereenkomst overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 31 december 2021 zou worden beëindigd zonder toekenning van een transitievergoeding of enige andere

(schade)vergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat uit de opgenomen passages en meer specifiek artikel 13 van de vaststellingsovereenkomst, voldoende duidelijk en ondubbelzinnig blijkt dat partijen hebben beoogd een algehele en finale regeling te treffen van alle mogelijke tussen partijen bestaande en toekomstige geschillen. Met deze formulering hebben partijen beoogd om iedere hernieuwde discussie over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten en werknemer moet dit ook zo begrepen hebben. De kantonrechter concludeert dat werknemer een weloverwogen keuze heeft gemaakt om de vaststellingsovereenkomst te tekenen. Gelet op de inhoud van de vaststellingsovereenkomst heeft werknemer voldoende tijd gehad – mede gelet op de wettelijke bedenkttermijn – voor reflectie en het inwinnen van juridisch advies. Daarbij weegt de kantonrechter ook mee dat werknemer juridisch is onderlegd en deskundig is op het gebied van het arbeids- en socialezekerheidsrecht en hij zich de gevolgen van het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst heeft moeten realiseren. Dat werknemer na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst ziek is geworden en nadien de Compensatieregeling transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid tot stand is gekomen, maken vorenstaande niet anders. De conclusie is dat op grond van de vaststellingsovereenkomst en de uitleg van het finalekwijtingsbeding werknemer niets meer te vorderen heeft en had uit hoofde van de arbeidsovereenkomst of uit welke andere hoofde dan ook. De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemer daarom af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10250

Zaaknummer: 10052252 AO VERZ 22 86

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: B.O. Eschweiler

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

***Terecht gegeven ontslag op staande voet. Dringende reden.
Werkneemster heeft meerdere malen producten uit winkel
meegenomen zonder te betalen.***

Feiten

Werkneemster is op 11 augustus 2015 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van verkoopmedewerker. Tijdens een op 5 mei 2022 tussen werkgever en werkneemster gevoerd gesprek is werkneemster door werkgever op staande voet ontslagen. Werkneemster zou kassagelden hebben weggenomen en producten hebben meegenomen zonder te betalen. Bij brief op 6 mei 2022 heeft werkgever het gegeven ontslag op staande voet bevestigd. Bij brief van 13 mei 2022 heeft werkgever nogmaals het ontslag op staande voet uitgesproken, op een andere grond, namelijk het door werkneemster geven van een onjuiste voorstelling van zaken over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst bij haar vorige werkgever is geëindigd. Gebleken is dat de voormalige arbeidsovereenkomst is geëindigd door een door voormalig werkgever op 27 mei 2015 aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet, omdat werkneemster kassagelden uit de kassa had weggenomen. Dit had werkneemster aan die voormalig werkgever bekend. Werkneemster vordert onder meer de betaling van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. Werkgever heeft als dringende reden voor het ontslag onder meer aangevoerd dat werkneemster meermalen producten uit de winkel heeft meegenomen zonder daarvoor te betalen. Werkneemster heeft gemotiveerd betwist dat zij dit heeft gedaan, maar de kantonrechter gaat aan dit verweer als onvoldoende gemotiveerd voorbij. Op de door werkgever overgelegde camerabeelden van zeven verschillende data in 2022 is te zien dat werkneemster producten uit de winkel pakt en deze vervolgens in een aparte ruimte waar de jassen hangen (hierna: de jassenruimte) in haar tas stopt. Te zien is dat werkneemster direct na het pakken van het desbetreffende product, doorloopt naar de jassenruimte en het product daar in haar tas stopt. Volgens het personeelsreglement dient een werknemer de producten die hij of zij koopt, via een systeem af te rekenen bij een collega die op dat moment ook werkt. Werkneemster heeft verklaard dat zij niet bekend is met een personeelsreglement, maar de kantonrechter gaat aan dit verweer voorbij voor zover werkneemster daarmee bedoelt te stellen dat zij niet wist dat zij door haar aan te kopen producten moest afrekenen bij een collega en de aankoop moest (laten) registreren. Werkneemster heeft tijdens het ontslaggesprek op 5 mei 2022 immers zelf

verklaard dat de afgesproken werkwijze inhoudt dat personeelsaankopen moeten worden afgerekend bij een andere collega die op dat moment ook aan het werk is en dat als er een product wordt meegenomen door een personeelslid, dit product geregistreerd moet worden voordat het wordt meegenomen. Er moet dan ook een bon worden afgegeven voor die aankoop. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij de aankopen van de diverse producten cash heeft afgerekend bij collega's, maar dit verweer heeft zij in het geheel niet onderbouwd. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat werkneemster meermalen goederen uit de winkel heeft meegenomen zonder te betalen. Naar het oordeel van de kantonrechter levert dit feit op zichzelf al een dringende reden op. Nu is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is in verband met de door werkneemster veroorzaakte dringende redenen, wordt het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding afgewezen. Aan werkneemster wordt ook geen transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:12669

Zaaknummer: 9959608 \ EJ VERZ 22-84856

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: D.E. Wiel en G.J. van Egmond

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Geen dringende reden. Werknemer zou 'grote mond' hebben, maar dat is niet vast komen te staan. Verzoek betaling achterstallig salaris toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 13 december 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden in dienst bij werkgever als schilder/spuiter van boten. Werknemer heeft op 18 augustus 2022 aangifte gedaan wegens mishandeling en heeft geen loon meer ontvangen over de periode vanaf 1 augustus 2022. Werknemer verzoekt de vernietiging van zijn ontslag op staande voet en de betaling van zijn salaris.

Oordeel

Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet op 17 augustus 2022 is gegeven. Uit de processtukken en hetgeen tijdens de mondelinge behandeling aan de orde is gekomen, volgt echter dat dit ontslag weer is teruggedraaid. Werknemer is op 18 augustus 2022 ook weer gaan werken en heeft tijdens de middagpauze met de heer X afspraken gemaakt over hoe de arbeidsovereenkomst voortgezet zou worden. Vervolgens is werknemer op 18 augustus 2022 opnieuw op staande voet ontslagen. Daarom gaat de kantonrechter er op basis van het voorgaande van uit dat het ontslag op staande voet op 18 augustus 2022 mondeling is gegeven. Vervolgens is de vraag of het op 18 augustus 2022 gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. De kantonrechter overweegt als volgt. Werkgever heeft werknemer op 18 augustus 2022 ontslagen. Uit het proces-verbaal en hetgeen is toegelicht volgt dat daarbij als reden is gegeven dat werknemer niet meer zo'n grote mond moest hebben. Nog daargelaten de vraag of het hebben van een grote mond, zonder dat dit nader gespecificeerd is, een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert, betwist werknemer dat hij een grote mond had. Aldus komt niet vast te staan dat sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Voor zover ook de op 17 augustus 2022 genoemde redenen, te weten dat werknemer iedere dag te laat kwam, dat hij een grote mond had en dat hij agressief gedrag vertoond had, aan het ontslag op staande voet ten grondslag zouden liggen, zijn ook deze redenen door werknemer betwist en niet nader onderbouwd. Daar komt nog bij dat het ontslag op staande voet op 18 augustus 2022 weer is ingetrokken en niet is gesteld of gebleken dat zich nadien iets heeft voorgedaan dat opnieuw een ontslag op staande voet opleverde. Ook hieruit volgt geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt daarom toegewezen. Het verzoek tot de betaling van het salaris van € 2.281,00 bruto per maand, te vermeerderen met de vakantiebijslag en overige emolumenten

over de periode vanaf 1 augustus 2022 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd wordt ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:6698

Zaaknummer: 10077264

Rechters: C.J.M. Hendriks

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loon ingehouden door vermeend tekort aan vakantiedagen. Geen bewijs voor stelling tekort aan verlofuren. Vordering werknemer van € 1.763,64 toegewezen.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst geweest bij werkgever. De arbeidsovereenkomst is per 11 februari 2022 beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Daarin is onder meer opgenomen: "Werknemer zal tot datum einde arbeidsovereenkomst geen werkzaamheden meer verrichten. Hij houdt zich wel beschikbaar voor het geven van inlichtingen, het beantwoorden van vragen en/of voor het verrichten van werkzaamheden. Werknemer behoudt tot datum einde arbeidsovereenkomst zijn recht op salaris en alle overige op grond van de arbeidsovereenkomst hem toekomende emolumenten." Op de eindafrekening is een bedrag van € 1.763,64 ingehouden in verband met een tekort aan vakantiedagen. Werknemer heeft hiertegen geprotesteerd en vordert onder meer dat bedrag aan ingehouden loon.

Oordeel

Het gaat over de vraag of werkgever terecht een inhouding op het salaris heeft gedaan. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is en dat de vordering van werknemer moet worden toegewezen. Partijen zijn het erover eens dat werknemer volgens de vaststellingsovereenkomst tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst niet meer hoefde te werken. Werkgever beroept zich vervolgens op een verlofaanvraag voor het opnemen van onbetaald verlof vanwege de thuissituatie van werknemer. Werknemer betwist een dergelijke aanvraag te hebben gedaan. Omdat werkgever zich beroept op een rechtsgevolg, te weten de inhouding op de eindafrekening in verband met een tekort aan verlofuren, rust de bewijslast van die stelling op werkgever. Hieraan wordt echter niet toegekomen omdat werkgever geen bewijs van juistheid van deze stelling heeft aangeboden. Hij biedt weliswaar aan om de leidinggevende van werknemer als getuige te horen, omdat deze bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst aanwezig was, maar hij geeft niet aan dat de leidinggevende ook kan verklaren over de verlofaanvraag. Het bewijsaanbod is ook niet meer herhaald in de conclusie van dupliek. Dit leidt ertoe dat werkgever niet wordt toegelaten tot bewijslevering en dat zijn verweer wordt verworpen. De vordering staat hiermee als niet weersproken tussen partijen vast, zodat deze kan worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:6845

Zaaknummer: 9894095 CV EXPL 22-2445

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: G.P. Geelkerken

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Loonbetaling op grond van later door UWV ingetrokken loonsanctie is onverschuldigd betaald. Conservatoir derdenbeslag wordt niet opgeheven.

Feiten

Werknemer is per 14 maart 2011 in dienst getreden van C.V. Marsdiep, franchisehouder en t.h.o.d.n. Albert Heijn (hierna: AH). Werknemer heeft zich op 19 maart 2018 ziekgemeld en heeft nadien niet meer voor AH gewerkt. Tussen partijen zijn geschillen gerezen over de inschaling, de loonbetaling en het re-integratietraject. AH heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft dat gedaan, onder veroordeling van AH tot betaling van een billijke vergoeding. AH heeft het verzoek daarop ingetrokken. Op 22 januari 2022 heeft werknemer een ontbindingsverzoek ingediend, dat is toegewezen met de veroordeling van AH tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Ook heeft de kantonrechter AH veroordeeld om aan werknemer achterstallig salaris te betalen. Dit hoger beroep heeft betrekking op de afwijzing van het tegenverzoek van werknemer om het gelegde conservatoir derdenbeslag op te heffen.

Oordeel

Het hof wijst het verzoek van werknemer af. De redenen daarvoor zijn de volgende. Het UWV heeft aan AH een administratieve loonsanctie opgelegd. Nadat AH daartegen bezwaar heeft aangetekend, is de loonsanctie weer ingetrokken. Het tegen die beslissing op bezwaar door werknemer ingestelde beroep bij de rechtbank Noord-Holland wacht al geruime tijd op behandeling. Tot de rechtbank op dat beroep heeft beslist, dan wel tot het UWV een andersluidende beslissing heeft genomen is de loondoorbetalingsplicht van AH dus niet verlengd tot langer dan de wettelijke periode van 104 weken. Uitsluitend op basis van de (later ingetrokken) loonsanctie heeft AH over de periode 18 maart 2020 tot en met 4 oktober 2020 ziekgeld aan werknemer doorbetaald. Met de beslissing op bezwaar is aan die doorbetaling de rechtsgrond komen te ontvallen. Zolang daarover in beroep niet anders wordt beslist staat daarmee genoegzaam vast dat AH onverschuldigd heeft betaald.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:3264

Zaaknummer: 200.304.161/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, H.T. van der Meer en T.S. Pieters

Advocaten: R.J. van Velzen en A. Klaassen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding van arbeidsovereenkomst van senior manager op de grond. Niet gebleken van doelbewust dwarsbomen promotietraject door werkgever. Werkneemster heeft zelf door haar handelwijze een verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2017 in dienst van Deloitte en is laatstelijk werkzaam in de functie van senior manager. In de begeleidende brief bij de arbeidsovereenkomst staat dat een functie aan werkneemster wordt aangeboden bij Deloitte Legal te Amsterdam. Werkneemster is met haar werkzaamheden gestart vanuit de VS, waar zij vanwege werk en studie verbleef (Washington). Deloitte kent een programma genaamd Director Development Journey (DDJ), een ontwikkeltraject dat senior managers moeten doorlopen om in aanmerking te kunnen komen voor promotie tot director. Dit programma heette voorheen het Director Development Program (DDP). Het was de bedoeling van partijen dat werkneemster via het DDP- dan wel DDJ-programma zou promoveren tot director. In november 2020 is werkneemster daartoe op de shortlist van het DDP-programma geplaatst. In twee selectiegesprekken is aan werkneemster feedback gegeven over de benodigde ontwikkeling. Op 1 februari 2021 heeft Deloitte werkneemster geïnformeerd dat haar DDJ on-hold werd gezet vanwege 'well-being' redenen; dit is in een gesprek op 2 februari 2021 door X (Managing Partner Legal) en Y nader toegelicht. Op 10 maart 2021 heeft werkneemster om een interne mentor verzocht. Deloitte heeft daarmee ingestemd. Ook heeft werkneemster om bepaalde opleidingen verzocht. Werkneemster is, op kosten van Deloitte, enige tijd intensief gecoacht. In april 2021 is besloten dat werkneemster deel zou gaan nemen aan het DDJ-traject (de opvolger van het DDP-traject), waarna op 15 april 2021 aan de kandidaten, onder wie werkneemster, een uitnodiging is gestuurd. Vervolgens heeft op 14 juni 2021 het intakegesprek met het Development Board plaatsgevonden. In dit gesprek zijn ontwikkelpunten besproken waaronder op het gebied van sociale interactie en het afronden van het Berenschot-assessment. Op 23 september is telefonisch aan werkneemster medegedeeld dat het DDJ-traject voor haar werd stopgezet. Op 6 oktober 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, X en Z. Noodzakelijke verbeteringen en acties zijn besproken, en ook is besproken dat het DDJ-traject definitief werd stopgezet. Op 13 oktober 2021 heeft werkneemster via de speak up tool van Deloitte een 'ethics'-melding gedaan. Deloitte heeft meermaals aangeboden om mediation te starten, werkneemster is daar niet op ingegaan. Op 11 november 2021 heeft werkneemster een tweede 'ethics'-melding gedaan. In een brief van 18 november 2021 heeft Deloitte zich op het standpunt gesteld dat er sprake is van disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie met

werkneemster. Op 23 december 2021 heeft werkneemster een nieuwe klacht ingediend bij de klachtencommissie van Deloitte. Op 23 februari 2022 is namens werkneemster een klacht ingediend over de samenstelling van de klachtencommissie. Werkneemster heeft ook een klacht ingediend bij de Orde van Advocaten. Op 13 mei 2022 heeft de klachtencommissie de klachten van werkneemster ongegrond verklaard. In de periode van 22 mei 2022 tot en met juli 2022 is tussen partijen gecorrespondeerd over een mogelijke minnelijke regeling. Partijen hebben vervolgens nog nader overleg gehad en ook correspondentie gevoerd over de regeling, ondertekening van welke regeling dan ook heeft echter niet plaatsgevonden. Deloitte verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op de g-grond. Werkneemster beweert dat de ontbindingsgronden die zijn aangevoerd samenhangen met de door haar gedane meldingen en klachten.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Deloitte naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW, en wel de g-grond. Anders dan werkneemster stelt, is in het dossier geen harde toezegging terug te vinden dat zij, op enig moment dan wel direct bij terugkeer in Nederland, hoe dan ook director zou worden. Zij heeft voorts ook geen bezwaren gemaakt tegen het moeten doorlopen van een promotietraject, hetgeen na een harde toezegging wel te verwachten zou zijn. Ook tegen het tijdelijk on-hold zetten van het DDP-traject heeft zij niet geprotesteerd. Zij is toen kort daarna opnieuw voorgedragen voor het promotietraject (nu DDJ geheten). In oktober 2021 werd duidelijk dat de verwachte ontwikkeling, die in april 2021 met werkneemster besproken werd en waarvoor zij ook een interne mentor en coach toegewezen heeft gekregen, te wensen overliet, en dat haar functioneren in haar huidige functie evenmin volstond. Werkneemster stelt zich steeds weer op het standpunt dat geen sprake is van disfunctioneren, en zij zou dit inhoudelijk hebben weerlegd. De correspondentie over en weer getuigt van weinig onderling vertrouwen. Werkneemster weigert de kritiekpunten die Deloitte heeft te accepteren en heeft aan alle vormen van medewerking van haar zijde steeds uitgebreide voorwaarden verbonden, zoals dat zij bepaalt met wie van Deloitte zij een gesprek zou voeren, of onder welke voorwaarden zij bereid is de door haar ingediende klacht toe te lichten en vragen te beantwoorden. Voorts heeft zij X, die toen al vertrokken was bij Deloitte, in persoon aangeschreven en aansprakelijk gesteld. De wijze van communicatie met zowel de COO als – met name – X is ongepast, buitenproportioneel en verwijtbaar. Het gaat niet aan een voormalig leidinggevende op diens nieuwe werk en onder diens nieuwe functietitel aan te schrijven en zonder een in redelijkheid verdedigbare rechtsgrond persoonlijk aansprakelijk te stellen en daarbij zekerheden af te dwingen. In ieder geval heeft werkneemster met die handelwijze in het verlengde van X haar werkgever in een zeer moeilijke positie gebracht en zo op zichzelf al een verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt. Ook haar houding omtrent het inleveren van haar laptop voor onderzoek door ICT getuigt niet van een goede onderlinge werkrelatie. Werkneemster heeft, buiten de klachten die zij heeft ingediend, zelf het hogere management bij dit verschil van inzicht met haar leidinggevenden betrokken. Zo heeft zij partner dhr. A bij een gesprek willen betrekken, contact opgenomen met dhr. B, en tweemaal

– op zeer dwingende toon – de COO aangeschreven. Daarmee heeft zij het conflict zelf nog breder getrokken. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding en zonder toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:6518

Zaaknummer: 10011002 EA VERZ 22-440

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: C.E. Dingemans, M.E. Kind en M.A.M. Lem

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding van arbeidsovereenkomst van directeur op de e-grond, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer heeft bij het verrichten van nevenwerkzaamheden via zijn eigen bedrijf vooral gehandeld als ondernemer en zijn eigen belangen boven die van werkgever gesteld.

Feiten

M-Tech B.V. (hierna: M-tech) is een metaalbewerkings- en constructiebedrijf, met een specialisatie in de foodindustrie. M-Tech Holding is enig bestuurder en aandeelhouder van M-Tech (hierna tezamen: M-tech c.s.) Werknemer heeft op 1 april 2015 met toestemming van M-Tech Holding de eenmanszaak Technical Solution Company (hierna: TSC) opgericht. Partijen hebben gedurende hun jaren van samenwerking verschillende afspraken gemaakt over (het verbod op) het verrichten van nevenwerkzaamheden door werknemer. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond. Het verzoek is in de kern grotendeels terug te voeren op de vraag of werknemer de tussen partijen gemaakte afspraken over het verrichten van nevenwerkzaamheden is nagekomen. M-Tech c.s. stelt van niet, en voert primair aan dat werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van haar niet gevergd kan worden het dienstverband te laten voortbestaan. Werknemer betwist de gemaakte afspraken te hebben geschonden.

Oordeel

Partijen staan in een bijzondere verhouding tot elkaar. Niet alleen zijn zij werkgever en werknemer, ze zijn ook mede-ondernemers, en zelfs concurrenten. Werknemer heeft lange tijd een leidinggevende positie vervuld binnen M-Tech c.s. Op het moment dat werknemer directeur werd, heeft de directeur-grootaandeelhouder een stap terug gedaan binnen het bedrijf, waardoor werknemer nog meer ruimte en vrijheid kreeg om binnen het bedrijf eigen beslissingen te nemen. Tegelijkertijd was werknemer ook ondernemer, met zijn bedrijf TSC, en had hij vanuit die hoedanigheid eigen financiële en zakelijke belangen. Tussen de belangen van M-Tech c.s. en de belangen van werknemer/TSC bestaat een spanningsveld. Partijen hebben dat ook onderkend, en door middel van onderlinge afspraken getracht daarin een weg te vinden. Partijen zijn daarin onvoldoende geslaagd. Zoals uit de beoordeling blijkt, zijn afspraken niet altijd helder op papier gezet en is in de praktijk ook niet voldoende gecontroleerd op naleving van afspraken. Beide partijen hebben deze bijzondere situatie in het leven geroepen, en dragen daarvoor verantwoordelijkheid. M-Tech c.s. kan daarom niet op elke slak zout leggen. In elke andere arbeidsverhouding, maar zeker in een bijzondere als

deze, lopen privé en zakelijk nu eenmaal wel eens in elkaar over. Er zijn echter grenzen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer die grenzen overschreden. Uit de beoordeling blijkt dat werknemer, waar zijn eigen belangen conflicteerden met die van M-Tech c.s., zijn eigen belangen steeds voorop heeft gesteld. Werknemer heeft ten koste van M-Tech c.s. geprofiteerd van zijn rol en positie binnen de onderneming, ten voordele van zijn eigen onderneming. Juist van een directeur mag worden verwacht dat die de belangen van zijn werkgever vooropstelt, en niet zijn eigen belangen. In situaties waarin de eigen belangen dan toch een rol spelen, is het zaak integer te handelen, en proactief, transparant en in overleg met de werkgever af te stemmen om onduidelijkheden en conflicten te voorkomen. Werknemer heeft vertrouwen en handelingsvrijheid gekregen van zijn werkgever, en heeft dat vertrouwen beschaamd en die vrijheid voor eigen gewin ingezet. Voorbeelden zijn bijvoorbeeld Kellogg's Maleisië en ITM, maar met name ook het gebruik van materiaal, apparatuur en de werkplaats van M-Tech c.s. voor privédoeleinden zonder daarvoor af te rekenen. Uit de verklaring van werknemer zelf blijkt dat hij zich bewust was van het feit dat zijn werkgever de manier van handelen niet goedkeurde, maar desalniettemin heeft hij ervoor gekozen zijn eigen opvattingen te volgen. Werknemer heeft vooral gehandeld als ondernemer, eigen baas, terwijl hij in de eerste plaats werknemer van M-Tech c.s. was, en als zodanig moest handelen. Het handelen van werknemer kwalificeert als verwijtbaar, en naar het oordeel van de kantonrechter gelet op de stelselmatigheid en ernst van de overschrijdingen ook als ernstig verwijtbaar. De kantonrechter ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 februari 2022. Op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW bestaat geen aanspraak op een transitievergoeding. Niet gesteld of gebleken is dat het niet toekennen van de transitievergoeding aan werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:7128

Zaaknummer: 9492950_E27012022

Rechters: P.J.M. Rouwen

Advocaten: D.A.C. Schreuder, S.J. den Haan-Paans, S.J. den Haan-Paans en G.J.L. Bright- van der Sluis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:653 bw

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemer. Niet is gebleken dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer is veroorzaakt doordat werkgeefster onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht dan wel door het gedrag van de statutair bestuurder.

Feiten

Werknemer is op 18 december 2018 een arbeidsovereenkomst aangegaan met Newrest Inflight Netherlands B.V. en Newrest Group Services S.A.S. (hierna: Newrest c.s.) voor onbepaalde tijd. Op 29 april 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 19 juli 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer belastbaar is voor passend werk en geadviseerd om zo spoedig mogelijk het tweedespoortraject in te zetten. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van onder meer een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 160.000 bruto. Volgens werknemer is sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve na korte tijd behoort te eindigen. Als gevolg van een door toedoen van Newrest c.s. ontstaan arbeidsconflict tussen partijen is werknemer op 29 april 2020 arbeidsongeschikt geraakt. Het arbeidsconflict is niet opgelost, Newrest c.s. heeft onvoldoende opgetreden tegen de statutair bestuurder (die volgens werknemer hem onheus heeft bejegend) en Newrest c.s. heeft onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht, waardoor werknemer zijn oude, of een andere passende, functie niet heeft kunnen hervatten binnen Newrest c.s. Het niet eindigen van de arbeidsovereenkomsten komt het herstel van werknemer niet ten goede. Er is sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Newrest c.s. omdat de omstandigheden die de ontbinding rechtvaardigen zijn ontstaan door het handelen en nalaten van Newrest c.s. Volgens Newrest c.s. moet de verzochte ontbinding worden afgewezen omdat er geen omstandigheden aanwezig zijn die een dadelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Newrest c.s. is geen sprake.

Oordeel

De kantonrechter is bevoegd om kennis te nemen van het verzoek van werknemer omdat de werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat (in dit geval Frankrijk, Newrest c.s. is namelijk gevestigd in Frankrijk) wordt opgeroepen voor het gerecht van de plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk werkt of heeft gewerkt. In dit geval is werknemer gewoonlijk werkzaam op het kantoor van Newrest S.A.S. op Schiphol. Door de rechtskeuze in de arbeidsovereenkomst wordt de arbeidsovereenkomst beheerst door Nederlands recht. Volgens de kantonrechter heeft werknemer nagelaten om zijn standpunten

met enig bewijs te onderbouwen. Nergens blijkt uit dat is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door het gedrag van de statutair bestuurder en/of onvoldoende optreden daartegen door Newrest c.s. Werknemer heeft niet (voldoende) geconcretiseerd en onderbouwd welk gedrag van de statutair bestuurder daartoe heeft geleid. Bovendien heeft de bedrijfsarts altijd geoordeeld dat het doel was dat werknemer zou terugkeren in zijn eigen functie bij Newrest c.s. Er is niet gebleken dat werknemer daar op enig moment bezwaar tegen heeft gemaakt, zodat ook in zoverre aanwijzingen ontbreken dat de statutair bestuurder dan wel het gebrek aan optreden tegen zijn gedrag door Newrest c.s. de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid van werknemer is. Dat Newrest c.s. niet voldoende re-integratie-inspanningen verrichten, omdat werknemer gedurende de re-integratie niet in staat werd gesteld zijn eigen werkzaamheden te verrichten, valt in het licht van de adviezen van de bedrijfsarts niet te volgen. De bedrijfsarts adviseerde immers dat werknemer passende werkzaamheden kon verrichten. Het eigen werk van werknemer werd juist gekenmerkt door stressvolle activiteiten zodat het Newrest c.s. niet kan worden verweten dat zij handelde conform het advies van de bedrijfsarts door werknemer niet (direct) in staat te stellen zijn eigen werkzaamheden te verrichten. Daar komt bij dat, als de standpunten van werknemer wel voldoende onderbouwd zouden zijn, niet valt in te zien waarom die omstandigheden nu tot gevolg zouden moeten hebben dat de arbeidsovereenkomst op dit moment zou moeten eindigen. Werknemer bevindt zich op dit moment in het derde ziektejaar. Werknemer heeft geen omstandigheden aangevoerd die zich nu openbaren, die van dien aard zijn dat de dadelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst niet ontbinden. De overige verzoeken van werknemer worden afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10167

Zaaknummer: 10054696 \ AO VERZ 22-87

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: A.A. de Jong en B.H.E. Veldmaat

Wetsartikelen: 7:671c BW, 21 lid 1 sub b Brussel I bis en 3 Rome I

RECHTSPRAAK

Loonvordering en artikel 7:611 BW. Werknemers hebben recht op een extra toelage vanwege de bezwarendheid van hun functie.

Feiten

Werknemers zijn allen werkzaam als ZBWI'er (zorg-behandel-inrichtings-werker) op de zeer intensieve specialistische zorg (ZISZ)-afdeling bij de Penitentiaire Inrichting Vught. ZISZ valt niet onder het gevangeniswezen maar onder de tbs. Op 5 april 2017 heeft een van de werknemers een verzoek gedaan bij de directeur van PI Vught, waarin hij vraagt om toekenning van een toelage en/of om het instellen van een onderzoek naar de aard van de bezwarende omstandigheden waaronder hij en zijn collega's hun werk moeten verrichten. Werknemers zijn van mening dat de omstandigheden waaronder ZBIW'ers hun werkzaamheden moeten uitvoeren bezwarender zijn in vergelijking met de omstandigheden van ZBIW'ers werkzaam op een PPC-afdeling (penitentiair psychiatrisch centrum). Op 9 oktober 2017 is namens werkgever een voorgenomen besluit genomen, waarin staat dat werkgever voornemens is om geen toelage toe te kennen of een onderzoek te laten doen. Op 8 november 2017 hebben werknemers hun zienswijze kenbaar gemaakt. Op 29 januari 2018 heeft PI Vught een definitief besluit genomen. Werknemers zijn op 21 februari 2018 in bezwaar gegaan. Op 2 juli 2018 heeft PI Vught een beslissing op bezwaar genomen waarbij het bezwaar van werknemers gegrond wordt verklaard en het besluit tot het niet toekennen van een toelage en het niet opstarten van een onafhankelijk (TNO-)onderzoek wordt ingetrokken. Naar aanleiding van de uitkomst van het TNO-onderzoek heeft PI Vught op 10 maart 2021 een nieuw besluit genomen op het verzoek tot toekennen van een toelage. In dat besluit is onder meer overwogen dat uitvoering zal worden gegeven aan het plan van aanpak dat is gemaakt naar aanleiding van de adviezen van TNO. Werknemers zijn het niet eens met het besluit en zijn een procedure bij de Geschillencommissie gestart. De Geschillencommissie heeft geadviseerd om met de vakbonden in overleg te treden over de financiële tegemoetkoming. Werknemers verzoeken de kantonrechter een verklaring voor recht dat zij vanaf 5 april 2017 recht hebben op een toelage bezwarende omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter vindt dat de open norm van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) in het geval van werknemers een deugdelijke rechtsgrond biedt voor hun primaire vorderingen. Uit het TNO-onderzoek is gebleken dat de functie op elf punten extra bezwarend is. In geschil is of de in het plan van aanpak opgenomen maatregelen de extra bezwarendheid hebben weggenomen. De kantonrechter vindt onder andere dat werknemers overtuigend naar voren

hebben gebracht dat de maatregelen - al dan niet in overleg met het team genomen – slechts in beperkte mate de extra bezwarendheid hebben weggenomen, maar het merendeel van de gesignaleerde verschillen niet. Zo bieden de maatregelen geen adequate verlichting van aspecten als stinkende werkomgeving, tillen en sjuwen, menselijk leed, autonomie en concentratie. De gemachtigde van werkgever heeft tijdens de mondelinge behandeling de genoemde elementen, die volgens eisers maken dat er sprake is en blijft van extra bezwarende omstandigheden, wegens gebrek aan wetenschap moeten betwisten omdat de direct leidinggevende van eisers niet ter zitting aanwezig was. De kantonrechter passeert dit verzoek van PI Vught. Van PI Vught mag in redelijkheid worden verwacht dat zij op de hoogte is van de feitelijke situatie op de werkvloer. Concluderend stelt de kantonrechter dat PI Vught in redelijkheid niet heeft kunnen besluiten om eisers geen toelage te verstrekken, zonder in strijd te komen met de eisen die voortvloeien uit het beginsel van goed werkgeverschap. De weigering om een toelage zelfs maar in overweging te nemen, verhoudt zich slecht met de door werknemers aangehaalde algemene rechtsbeginselen. De bepaling van de hoogte van de toelage ligt in de discretionaire bevoegdheid van PI Vught.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 10-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2022:5243

Zaaknummer: 99753151 CV EXPL 22-1306

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: M.C.W.C. van Zon en M.A.J.G. Janssen

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer is toewijsbaar. Ook zijn vordering om hem te rehabiliteren is toewijsbaar.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2012 als vakdocent in dienst van werkgever. Bij besluit van 29 juli 2019 heeft werkgever aan werknemer wegens plichtsverzuim, gepleegd op 21 juni 2019, in het ontslagbesluit omschreven als 'examenfraude', met ingang van 1 augustus 2019 strafontslag verleend. Bij uitspraak van 19 maart 2021 heeft de bestuursrechter in de rechtbank Midden-Nederland (zaaknummer UTR 20/112) het beroep van werknemer gegrond verklaard en het ontslagbesluit herroepen, omdat - samengevat - van examenfraude geen sprake is geweest. Sinds de uitspraak van de bestuursrechter van 19 maart 2021, waarvan werkgever in hoger beroep was gegaan, is tussen partijen in geschil of werknemer recht heeft op loon c.a. over de periode vanaf 1 augustus 2019. Het debat over de loonbetaling werd gecompliceerd doordat werknemer na zijn strafontslag als leraar werkzaamheden heeft verricht in de onderneming die hij toen al geruime tijd samen met zijn echtgenote had. In juli/augustus 2021 heeft een mediation plaatsgevonden die niet tot overeenstemming heeft geleid. Vervolgens heeft tussen partijen een kort geding en een ontbindingsprocedure plaatsgevonden. De kantonrechter heeft de ontbinding afgewezen. Werknemer vordert in dit kort geding dat werkgever wordt veroordeeld om aan hem het loon en de vakantiebijslag vanaf maart 2022 te betalen.

Oordeel

Het draait in dit kort geding om de vraag of werknemer vanaf 1 april 2022 recht heeft op loon c.a. (over de maand maart 2022 is reeds in de beschikking van 30 maart 2022 beslist), of de werkgever hem weer tot zijn werk moet toelaten en of zijn naam moet worden gezuiverd. Werkgever is na 14 april 2022 niet uitdrukkelijk teruggekomen van zijn eerdere uitlating ter zitting van 25 februari 2022 dat voor de school de deur definitief dicht is en omdat hij ter zitting van 30 augustus 2022 geen blijk ervan heeft gegeven bereidwillig te zijn om werknemer weer aan het werk te laten, moet het ervoor worden gehouden dat hij er als werkgever aan is blijven vasthouden dat voor werknemer geen terugkeer naar zijn werk mogelijk is. Wat er van de tweede mediation ook zij, deze had voor werkgever blijkbaar niet als mogelijke uitkomst dat werknemer zijn werk zou hervatten. Dit standpunt is, nu vaststaat dat het dienstverband voortduurt, niet houdbaar. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij terugkeer naar het werk, niet alleen omdat hij geacht moet worden daarmee zijn vaardigheden op peil te kunnen houden, maar met name omdat hij er - na drie jaar geleden op onterechte disciplinaire grond,

en daarmee op diffamerende wijze, te zijn ontslagen - belang bij heeft gerehabiliteerd te worden en - in lijn daarmee - weer aan het werk te kunnen. Denkelijk zullen partijen nog een goed gesprek nodig hebben om de lucht te klaren. De loonvordering van werknemer is toewijsbaar. Dat hij zijn werkzaamheden nog niet heeft hervat komt in redelijkheid niet voor zijn rekening.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4993

Zaaknummer: 10002436 AV EXPL 22-18 LH/1040

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: M. Hille Ris Lambers en H.A.A. Berendsen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens veelvuldig te laat komen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2014 werkzaam bij Van den Haak B.V. (hierna: Van den Haak). Vanaf 2019 voert Van den Haak gesprekken met werknemer omdat hij te laat op zijn werk verschijnt. Werknemer wordt op 9 april 2021 geschorst omdat hij zich zonder bericht niet op het geplande begintijdstip van 6.00 uur op het werk heeft gemeld. Van den Haak schrijft dat zij tot schorsing heeft besloten gelet op de voorgeschiedenis van te laat komen. Van den Haak schorst werknemer opnieuw op 13 augustus 2021. Van den Haak noemt in de schorsingsbrief dat werknemer opnieuw in herhaling is gevallen met zijn gedrag van te laat komen en dat hij daarvoor op 17 mei 2021 een allerlaatste waarschuwing had ontvangen. Werknemer wordt uitgenodigd voor een gesprek op 17 augustus 2021 om zijn kant van het verhaal toe te lichten. In dat gesprek wordt werknemer (uiteindelijk) op staande voet ontslagen. Het ontslag wordt aan hem bevestigd in een brief van 17 augustus 2021. Werknemer heeft in eerste aanleg het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De aanleiding voor het ontslag was dat werknemer op vrijdag 13 augustus 2021 niet op het begintijdstip op zijn werk verscheen. Hij is toen geschorst en schriftelijk uitgenodigd voor een gesprek op 17 augustus 2021, de dinsdag daarna, om zijn kant van het verhaal te toe te lichten. Van den Haak stelt onbetwist dat haar directeur met vakantie was en op die datum weer terug was. Nadat werknemer zijn verhaal had gedaan, is intern overleg gevoerd en is werknemer ontslagen. Van den Haak heeft hiermee voldoende voortvarend gehandeld. De in de ontslagbrief opgenomen dringende reden is voldoende duidelijk geformuleerd. Werknemer heeft betwist dat hij structureel te laat kwam en dat het ging om grote tijdoverschrijdingen. Ook betwist hij dat hij hiervoor veelvuldig is gewaarschuwd. Uit het door Van den Haak overgelegde overzicht blijkt dat werknemer tijdens 243 van de 562 diensten te laat is gekomen. Werknemer heeft dit niet bestreden. De vraag is of dit een dringende reden oplevert. De frequentie en de omvang van het te laat komen beoordeelt het hof als ernstig. Daarbij komt dat werknemer een gewaarschuwd mens was. Er is herhaaldelijk met hem over het te laat komen gesproken. Volgens werknemer is het te laat komen veroorzaakt doordat hij oververmoeid is geraakt door het toedoen van Van den Haak. Dit heeft hij echter niet onderbouwd met (medische) stukken. Vast staat wel dat hij deze klachten niet bij Van den Haak heeft gemeld. Het hof komt tot de

conclusie dat sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:9413

Zaaknummer: 200.309.410

Rechters: A.E.F. Hillen, W.F. Boele en M. Willemse

Advocaten: F. van Toorn en B.L.G.M. van Gemert

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van een jaar. Werknemer verzoekt onder andere een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Volgens werkgeefster is sprake van een ontslag tijdens de proeftijd en heeft werknemer een ontslagbrief ondertekend. Werkgeefster moet de originele arbeidsovereenkomst en ontslagbrief in het geding brengen.

Feiten

Werknemer - woonachtig in Duitsland - is als winkelmedewerker/slager met ingang van 1 juli 2021 krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 12 maanden met een arbeidsomvang van 40 uur per week gaan werken bij een in Nederland gevestigde werkgeefster (een V.O.F.). Na een verschil van mening met een van de vennoten over te verrichten werkzaamheden op het eind van de werkdag op 20 of 21 juli 2021, heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. Partijen twisten over de financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster. Werkgeefster voert aan dat werknemer op de bewuste dag zelf ontslag heeft genomen, althans dat sprake is van een overeengekomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd. Werknemer betwist dat hij ontslag heeft genomen en vordert onder meer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding, loon over extra gewerkte dagen en reiskosten. De kantonrechter heeft de verzoeken in verband met de onregelmatige opzegging en de billijke vergoeding afgewezen. De kantonrechter heeft het verzoek ad € 500 netto in verband met vier gewerkte zaterdagen toegewezen, evenals de gevorderde transitievergoeding van € 48,17 (omdat die niet werd betwist). De reiskostenvergoeding heeft de kantonrechter afgewezen. Werknemer is als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten veroordeeld. Werknemer heeft in hoger beroep vier grieven aangevoerd.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de Nederlandse rechter bevoegd is omdat het onderhavige verzoek is ingediend ná 10 januari 2015, zodat Verordening (EU) nr. 1215/2012 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken van toepassing is.

Is sprake van een rechtsgeldige opzegging door werknemer ?

Vast staat dat de gemoederen tussen werknemer en de vennoot tegen het einde van de werkdag erg hoog zijn opgelopen. Het was een drukke werkdag omdat veel lammeren geslacht moesten worden in verband met het offerfeest. Ook staat vast dat sprake was van een plotseling conflict dat zijn oorzaak vond in een klant die tegen het einde van de werkdag nog een aantal lammeren wilde laten snijden. De gemoederen liepen zo hoog op dat werknemer is vertrokken. Daarbij kan volgens het hof in het midden blijven of de vennoot heeft gezegd dat hij werknemer ontsloeg of dat werknemer zelf kwaad zou hebben gezegd dat hij ontslag nam. In een dergelijke situatie mag een werkgever niet spoedig aannemen dat de uitlating van een werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een en ander betekent dat geen sprake is van een rechtsgeldige ontslagname door werknemer, althans dat werkgeefster werknemer daaraan niet kan houden.

Is sprake van een ondertekende arbeidsovereenkomst?

Werkgeefster voert aan dat sprake is van een ondertekende arbeidsovereenkomst die een proeftijdbeding bevat. Werknemer betwist dat hij een arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. Hij betwist de echtheid van de handtekening op de door werkgeefster overgelegde arbeidsovereenkomst. Het hof stelt voorop dat, nu vaststaat dat werknemer geen ontslag heeft genomen en de arbeidsovereenkomst feitelijk is beëindigd, op werkgeefster de stelplicht en bij betwisting de bewijslast rust dat sprake is van een regelmatige opzegging. Werkgeefster voert in dat kader allereerst aan dat sprake is van een rechtsgeldig proeftijdbeding. Artikel 7:652 lid 2 BW bepaalt dat een proeftijdbeding schriftelijk moet worden aangegaan. De advocaat van werkgeefster verklaarde ter zitting in hoger beroep dat het origineel van de ondertekende arbeidsovereenkomst is gedeponneerd ter griffie in eerste aanleg. Dat stuk is nog niet in hoger beroep in het geding gebracht. Het hof heeft werkgeefster in de gelegenheid gesteld dat stuk te deponeren in het kader van het te gelasten deskundigenonderzoek. Ook het origineel van de ondertekende 'ontslagbrief' dient gedeponneerd te worden. Het hof laat werkgeefster toe de echtheid van de handtekening van werknemer te bewijzen. Daarbij denkt het hof aan een onderzoek door een handschriftkundige. Ook de echtheid van de handtekening van werknemer onder de 'ontslagbrief' zal onderzocht moeten worden. Indien de echtheid van de handtekening van werknemer na onderzoek komt vast te staan, is sprake van een regelmatige opzegging in de proeftijd. Dan wordt ook het verweer van werknemer dat geen geldig proeftijdbeding is overeengekomen, omdat hij al eerder enige dagen op proef gewerkt zou hebben, verworpen. Het hof houdt iedere verdere beslissing aan in afwachting van het depot en nadere aktewisseling. Het hof geeft partijen in overweging dat zij met inachtneming van hetgeen in deze beschikking is overwogen mogelijk alsnog tot een regeling kunnen komen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3991

Zaaknummer: 200.307.976/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt

Advocaten: F.W. Amendt en S.I.J. van Hees

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Het genomen ontslagbesluit ten aanzien van de bestuurder is nietig. De arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster en de directeur van werkgever zijn in 2014 een affectieve relatie met elkaar aangegaan. In datzelfde jaar zijn zij gaan samenwonen en zijn zij getrouwd. In januari 2016 is werkneemster voor 12 uur per week in dienst getreden van werkgever. Op 29 januari 2016 is werkneemster door de algemene vergadering van aandeelhouders tot bestuurder benoemd. Daarnaast is 5% van de aandelen in werkgever aan werkneemster overgedragen. Op 14 april 2019 heeft de directeur werkneemster met ingang van 20 juli 2018 bij de Kamer van Koophandel uitgeschreven als bestuurder van werkgever. Dit is op 14 mei 2020 gewijzigd naar 3 februari 2019. Op 24 juni 2019 heeft er een incident plaatsgevonden in de privésfeer tussen werkneemster en de directeur. In het najaar van 2019 hebben zij geprobeerd hun verhouding te herstellen. In november 2019 heeft zich wederom een incident in de privésfeer voorgedaan. Bij brief van 23 maart 2020 heeft werkneemster de directeur gesommeerd tot betaling van loon en vakantiegeld over de periode van 1 januari 2016 tot en met 24 juni 2019. Op 18 juni 2020 heeft werkgever werkneemster gesommeerd tot betaling van een bedrag van € 19.743,89 ter zake van een rekening-courantschuld. Werkneemster heeft in eerste aanleg (na eiswijziging) onder andere verzocht om een verklaring voor recht dat er een arbeidsovereenkomst bestaat tussen partijen en dat het ontslagbesluit van 3 februari 2019 nietig is. De rechtbank heeft geoordeeld dat het ontslagbesluit van 3 februari 2019 nietig is en de arbeidsovereenkomst dus nog voortduurt. De rechtbank heeft de verzoeken van werkneemster om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding afgewezen. Werkneemster en werkgever zijn in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Werkgever bestrijdt dat het ontslagbesluit nietig is. Het hof stelt vast dat werkgever werkneemster op 18 januari 2019 per e-mail heeft uitgenodigd voor de AVA. Niet is gebleken dat niet is voldaan aan alle oproepingseisen. Ook is niet gebleken dat werkneemster deel heeft genomen aan de AVA. Zij zat namelijk op dat moment in het vliegtuig. Het hof komt tot de conclusie dat het ontslag van werkneemster als bestuurder van werkgever op 3 februari 2019 niet rechtsgeldig tot stand is gekomen en de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Werkneemster bestrijdt het oordeel van de rechtbank dat zij alleen van 1 januari 2019 tot en met 24 juni 2019 recht heeft op loon. Dit zou tot 30 juni 2021 moeten zijn. Het hof gaat er in

het navolgende daarom van uit dat werknemster in elk geval tot 24 juni 2019 recht heeft op doorbetaling van haar loon. Het hof is van oordeel dat ook voldoende is komen vast te staan dat werknemster na 24 juni 2019 geen werkzaamheden meer voor werkgever heeft verricht. Daarbij is van belang dat er op 24 juni 2019 een incident in de privésfeer tussen werknemster en de directeur heeft plaatsgevonden. De directeur wordt in de brief van 23 maart 2020 namens werknemster gesommeerd tot betaling van haar loon tot en met 24 juni 2019, omdat zij gedurende de periode van 1 januari 2016 tot en met 24 juni 2019 werkzaamheden voor werkgever heeft verricht. Onder deze omstandigheden is niet aannemelijk dat werknemster na 24 juni 2019 haar werkzaamheden zou hebben voortgezet. Na 24 juni 2019 heeft werknemster dus geen recht op loon. Werknemeester komt ook op tegen het oordeel dat de rechtbank geen transitievergoeding en billijke vergoeding heeft toegewezen. Naar het oordeel van het hof is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is door de rechtbank terecht ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Partijen zijn het er immers over eens dat hiervan sprake is. Werkgever heeft in dat kader niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:3271

Zaaknummer: 200.300.546/01

Rechters: C.A.H.M. ten Dam, M.L.D. Akkaya en A.C.M. Kuypers

Advocaten: E.E.P. Gosling-Verheijen en J.P. Volk

Wetsartikelen: 7:669 BW, 2:14 BW en 2:244 BW

RECHTSPRAAK

Terechte ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond waaraan ook de werknemer in enige mate heeft bijgedragen. Onduidelijke arbeidsvoorwaarden, een ten onrechte doorgevoerde eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarden en een onterecht opgelegde loonstop, maken dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2002 bij (de rechtsvoorganger van) werkgever in dienst getreden in de functie van senior SAP ABAP-developer. Werkgever is een ICT- en adviesbedrijf en ontwerpt, implementeert, beheert en verbetert SAP-oplossingen voor haar klanten, waarbij de werkgever doorgaans door klanten wordt gevraagd voor ondersteuning bij de invoering van een heel SAP-ERP-systeem of delen daarvan. Daarbij gaat het niet om detachering, maar om implementatietrajecten die de werkgever uitvoert. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de overeenkomst is aangegaan voor een termijn die overeenkomt met de opdracht(en) die (de rechtsvoorganger van) de werkgever heeft verkregen van zijn opdrachtgever(s). Werknemer heeft vanaf 1 januari 2004 op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst op verschillende aaneensluitende opdrachten gewerkt, ook bij verschillende opdrachtgevers van (de rechtsvoorganger van) werkgever, maar hoofdzakelijk bij [bedrijf 1] en sinds 1 januari 2007 uitsluitend nog bij [bedrijf 1], met uitzondering van de zomer 2014, toen hij bij [bedrijf 2] was geplaatst. Per opdracht werd steeds een aparte overeenkomst (als bijlage bij de arbeidsovereenkomst) gesloten en een tarief bepaald. Vanaf 1 oktober 2019 bedroeg het tarief voor opdrachten bij [bedrijf 1] steeds € 86,25 bruto per uur. In maart 2021 heeft [bedrijf 1] de overeenkomst beëindigd. Werkgever heeft werknemer in mei 2021 een gewijzigde arbeidsovereenkomst aangeboden. Werkgever heeft werknemer vanaf 27 mei 2021 op opdrachten geplaatst bij [bedrijf 3], [bedrijf 4], [bedrijf 5] en [bedrijf 6]. Werkgever heeft werknemer steeds na korte tijd van die opdrachten afgehaald. Werkgever heeft op 18 oktober 2021 de arbeidsovereenkomst - eenzijdig en met terugwerkende kracht - met ingang van 1 mei 2021 gewijzigd. Er ontstaat een discussie over de arbeidsvoorwaarden en werkgever heeft een loonstop toegepast omdat werknemer een aantal trainingen niet heeft gevolgd. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een vergoeding op de d-, e-, g-, of i-grond. Werknemer verzoekt in het geval van een ontbinding onder meer een transitievergoeding van € 91.188,43 bruto en een billijke vergoeding van € 834.000 bruto. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond onder toekenning van een transitievergoeding van € 80.172,22 bruto en een billijke vergoeding van € 36.500 bruto. Werknemer dient in hoger beroep veertien grieven in.

Oordeel

Het hof constateert dat beide partijen hun verzoek hebben gewijzigd/vermeerderd ten opzichte van het verzoek in eerste aanleg (tweeconclusieregel). Partijen hebben over en weer geen bezwaar gemaakt tegen de wijziging van het verzoek van de wederpartij. Het hof staat allereerst stil bij de grieven die betrekking hebben op de feiten om vervolgens te oordelen over de volgende onderwerpen.

De eenzijdige wijziging

De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgever niet bevoegd was om de in 2004 gesloten arbeidsovereenkomst per 18 oktober 2021 met terugwerkende kracht eenzijdig te wijzigen. Werkgever heeft hiertegen aangevoerd dat hij meerdere malen verschillende redelijke voorstellen heeft gedaan waarbij werknemer er niet op achteruitging en dat de kantonrechter er ten onrechte van uit is gegaan dat er sprake zou zijn van een halvering van het inkomen. Het hof oordeelt dat de arbeidsovereenkomst geen wijzigingsbeding bevat. Het hof laat in het midden of werkgever al dan niet een redelijk voorstel heeft gedaan en is daarbij van oordeel dat ook indien een (of meer) voorstel(len) van de werkgever nu, achteraf gezien, redelijk zou(den) worden bevonden in relatie tot de nu, achteraf vastgestelde rechten en plichten van werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst uit 2004, aanvaarding daarvan in de periode mei-oktober 2021 redelijkerwijs niet van werknemer kon worden gevergd. Werkgever is niet bevoegd tot eenzijdige wijziging over te gaan.

Arbeidsomvang en uurloon

De kantonrechter heeft op grond van artikel 7:610b BW de arbeidsomvang vastgesteld op 149,33 uur per maand, namelijk het gemiddeld aantal uren per maand dat werknemer in 2020 heeft gewerkt. Werkgever heeft hiertegen aangevoerd dat het jaar 2020 niet representatief zou zijn en dat moet worden uitgegaan van het gemiddeld aantal uren per maand over de jaren 2017 tot en met 2020, namelijk 104 uur per maand. Het hof is van oordeel dat 2020 als representatieve periode kan worden aangemerkt. De wet baseert het vermoeden rond de arbeidsomvang op een nog veel kortere periode van de drie voorafgaande maanden. De kantonrechter heeft overwogen en de werkgever heeft onweersproken gesteld dat werknemer vanaf 2004 een uurtarief heeft ontvangen gelijk aan het uurtarief dat werkgever aan zijn opdrachtgever vroeg, verminderd met een marge van tussen de € 9,25 en € 12,50 per uur. Het hof stelt het bruto-uurloon van werknemer vast op € 77,54.

Vakantietoeslag en vakantiedagen

De kantonrechter heeft naar het oordeel van het hof op goede gronden overwogen dat partijen in 2004 hebben beoogd een loon inclusief vergoeding voor loon tijdens vakantiedagen en vakantietoeslag overeen te komen. Werknemer heeft daartegen ingebracht dat het uitsluiten van het recht op vakantietoeslag in strijd is met artikel 15 (het hof begrijpt 16) lid 5 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: WML). Werknemer heeft zijn stelling onvoldoende onderbouwd. Dat partijen zijn overeengekomen dat werknemer geen recht heeft

op vakantietoelage zoals de werknemer stelt, is naar het oordeel van het hof daarom niet in strijd met artikel 16 lid 5 WML. Het beroep op verjaring van werkgever is naar het oordeel van het hof niet in strijd met het Europese recht. Werknemer heeft naar het oordeel van het hof recht op uitbetaling van de vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 BW, vanaf 4 februari 2017 (vijf jaren voorafgaand aan 4 februari 2022, dat is de datum van het tegenverzoek in eerste aanleg waarin aanspraak is gemaakt op een vergoeding voor de vakantiedagen over de afgelopen vijf jaren) tot 1 januari 2021.

Loonstop

Het hof acht het opleggen van een algehele loonstop wegens het niet opvolgen van de gegeven instructie gezien de omstandigheden niet gerechtvaardigd. De kantonrechter heeft de loonstop dus terecht opgeheven met terugwerkende kracht per 5 november 2021.

Ontbinding en (ernstig) verwijtbaar handelen

Het hof is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen ten tijde van de bestreden beschikking dermate was verstoord, dat van werkgever in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof is ook van oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

De toegekende transitievergoeding heeft het hof vernietigd en opnieuw vastgesteld op € 73.654,80 bruto (zoals door werkgever verzocht) en ook de toegekende billijke vergoeding heeft het hof vernietigd en opnieuw vastgesteld op € 50.000 bruto (zoals door werknemer verzocht).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3905

Zaaknummer: 200.312.357/01

Rechters: A.L. Bervoets, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en D.J.B. de Wolff

Advocaten: P. Caris en A.J. Hendriks

Wetsartikelen: 6: 248 BW, 7: 611 BW, 7:625 BW, 7:634 BW, 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft een weloverwogen keuze gemaakt door in dienst te treden bij werkgeefster en het ondernemerschap prijs te geven. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster vanwege het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Geen recht op schadevergoeding.

Feiten

Werkneemster heeft 'Schoolpics' ontwikkeld, een innovatief platform dat de mogelijkheid biedt aan ouders om een fotoboek samen te stellen en af te drukken met foto's uit het Ouderportaal van scholen en/of opvanginstellingen. Op 18 december 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de heer X, ceo van Konnect. In dit gesprek heeft werkneemster haar businessplannen voor Schoolpics gepresenteerd. Tussen partijen is nadien geen samenwerking tot stand gekomen. Op 18 januari 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de heer Y, ceo van Flexkids. Tussen partijen is per 18 oktober 2018 een samenwerking tot stand gekomen. Vanaf dat moment heeft Flexkids het schoolboekplatform van werkneemster – Schoolpics – beschikbaar gesteld voor klanten (opvangorganisaties) van Flexkids. Op 14 juli 2019 zijn Flexkids en Konnect gefuseerd tot KidsKonnect B.V. (hierna: Kidskonnect). Kidskonnect is een onderneming die zich richt op het aanbieden van software ten behoeve van de opvang en ontwikkeling van kinderen. De consequentie van voornoemde fusie was dat KidsKonnect – omdat Konnect bezig was met de ontwikkeling van haar eigen schoolboekplatform genaamd "Van Madelief" – Schoolpics niet langer zou gebruiken. In de daaropvolgende periode hebben partijen gecorrespondeerd over indiensttreding van werkneemster bij Kidskonnect op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkneemster is op 1 april 2020 voor de duur van één jaar in dienst getreden bij Kidskonnect. De arbeidsovereenkomst is nadien nogmaals voor bepaalde tijd verlengd tot 31 maart 2022. Op 4 februari 2022 heeft Kidskonnect aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet opnieuw verlengd zal worden. Werkneemster heeft primair verzocht om een billijke vergoeding van € 50.000 op grond van artikel 7:673 lid 9 BW, omdat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst na 31 maart 2022 het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Kidskonnect. De ernstige verwijtbaarheid ziet erop dat werkneemster (i) onder valse voorwendselen in dienst is getreden bij Kidskonnect, (ii) de arbeidsovereenkomst met haar uitsluitend is aangegaan om de knowhow van werkneemster over te nemen en haar vervolgens aan de kant te zetten, en (iii) in strijd met gedane toezeggingen de arbeidsovereenkomst niet is verlengd. Subsidiair heeft werkneemster verzocht om een schadevergoeding van € 50.000 op grond van artikel

7:611 BW. In dat kader heeft werkneemster aangevoerd dat Kidskonnnect een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven bij haar indiensttreding.

Oordeel

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt voorop dat het Kidskonnnect in beginsel vrijstond om de tijdelijke arbeidsovereenkomst met werkneemster al dan niet te verlengen. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege niet wordt voortgezet, zich niet snel zal voordoen. Ook in het voorliggende geval is daarvan geen sprake. Allereerst blijkt voldoende duidelijk uit de door Kidskonnnect overgelegde stukken en haar toelichting daarop dat Konnect in 2015 en 2017 al bezig was met een onderzoek naar een schoolboekplatform. Aldus kan niet worden gezegd dat Kidskonnnect geen eigen vorm van een schoolboekplatform had, voordat zij met werkneemster in contact is geraakt. Dat Van Madelief op het moment van indiensttreding nog in de kinderschoenen stond, maakt dit niet anders. Dat Kidskonnnect werkneemster zou hebben misleid bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, is ook onvoldoende gebleken. Uit de overgelegde correspondentie volgt dat partijen hebben gecorrespondeerd over de voorwaarden van indiensttreding. Uit de e-mailwisseling tussen partijen – en meer specifiek de e-mail van 30 januari 2020 – blijkt dat werkneemster een weloverwogen keuze heeft gemaakt om bij Kidskonnnect in dienst te treden en het ondernemerschap prijs te geven. Dit is een afweging geweest van goede en kwade kansen. Voor zover werkneemster heeft bedoeld dat door Kidskonnnect een onvoorwaardelijke toezegging aan werkneemster is gedaan voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, faalt dit verweer eveneens. Evenmin is voldoende gebleken dat Van Madelief als gevolg van de gedragingen van Kidskonnnect zelf geen succes kon worden. Werkneemster heeft haar stelling op dit punt onvoldoende onderbouwd. Uiteindelijk is Van Madelief, hoe vervelend ook voor beide partijen, geen succes gebleken. De door Kidskonnnect overgelegde cijfers heeft werkneemster in dat kader ook niet betwist.

Schadevergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster onvoldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd die leiden tot aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW. Het standpunt van werkneemster dat Kidskonnnect een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven, slaagt niet. Verder is de kantonrechter het eens met Kidskonnnect dat een werkgever gedurende het dienstverband gebruik mag maken van de kennis en competenties van haar werknemer(s) en dus ook van de kennis en kunde van werkneemster met betrekking tot schoolboekplatforms. Zoals hiervoor overwogen blijkt duidelijk uit de correspondentie tussen partijen dat werkneemster een weloverwogen keuze heeft gemaakt om bij Kidskonnnect in dienst te treden. Dat had zij niet hoeven doen. Zij is ook twee keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan en heeft er weloverwogen voor gekozen om met Schoolpics te stoppen. Ten slotte laat het voorgaande onverlet dat, ook in de hypothetische situatie dat Kidskonnnect op grond van artikel 7:611 BW aansprakelijk zou zijn, ieder causaal verband

ontbreekt tussen het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst en de door werkneemster gestelde schade. Werkneemster heeft op dit punt onvoldoende aan haar stelplicht voldaan. De conclusie is dat een vergoeding op grond van artikel 7:611 BW eveneens wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10253

Zaaknummer: 9970374 AO VERZ 22 64

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: N.M. Niewold en L.H.F. Stuurop

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren tegen de stelling van werkgeefster dat hij een bedrag van ten minste € 44.242,11 uit de kassa van werkgeefster heeft weggenomen door middel van het veelvuldig aanslaan van minbonnen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 7 november 2017 in dienst getreden van werkgeefster. Op de overeenkomst is de cao voor het Slagersbedrijf en de cao Sociale Fondsen Slagersbedrijf van toepassing. Uit hoofde van zijn functie fungeerde werknemer als 'tweede man' binnen het bedrijf van werkgeefster. Op de dagen dat werkgeefster zelf niet aanwezig was, droeg werknemer zorg voor het opmaken van de kas aan het einde van de dag. Het kassasysteem van werkgeefster werkt met minbonnen. Een medewerker kan gebruikmaken van minbonnen als hij/zij – kort gezegd – een foutieve aanslag doet tijdens het helpen van klanten en dit ontdekt als de desbetreffende bon al is afgesloten, of wanneer er een korting wordt verleend op eigen boodschappen van een medewerker. Om de kassa sluitend te krijgen, moeten de minbonnen worden bewaard en administratief worden verwerkt. Werknemer heeft geruime tijd vele minbonnen aangeslagen zonder dat daartoe een reden was. De minbonnen heeft hij weggegooid. Werknemer deed dit op de dagen dat werkgeefster er niet was en hij aan het eind van de dag de kassa moest opmaken. Op 28 juli 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Hij is op 26 augustus 2021 gezien door een bedrijfsarts die heeft geconstateerd dat er geen sprake was van ziekte of gebrek, maar wel van een arbeidsconflict. Werkgeefster heeft het loon van werknemer doorbetaald tot en met augustus 2021. Daarna is de loonbetaling gestopt. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt dat hij de minbonnen op instructie van werkgeefster heeft aangeslagen. Daarmee staat vast dat hij een bedrag van ten minste € 44.242,11 uit de kas heeft weggenomen. De voorwaardelijke verzoeken van werknemer tot toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding heeft de kantonrechter afgewezen. Verder heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer geen belang heeft bij zijn artikel 843a Rv-verzoek. Tot slot heeft de kantonrechter het verzoek van werknemer tot betaling van achterstallig loon afgewezen. In hoger beroep heeft werknemer verzocht de beschikking van de kantonrechter te vernietigen. Werknemer heeft in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst verzocht om toekenning van een billijke vergoeding ten bedrage van € 283.530,60 bruto.

Oordeel

Bewijslevering

Tussen partijen staat vast dat werknemer (voor een aanzienlijk bedrag) minbonnen op de kassa heeft aangeslagen en dat hij deze minbonnen niet aan werkgeefster heeft overhandigd. Werknemer heeft evenwel betwist dat hij de geldelijke tegenwaarde van de minbonnen heeft weggenomen. Deze stelling dient werkgeefster derhalve te bewijzen. Naar het oordeel van het hof is werkgeefster voorshands (voorlopig) geslaagd in dit bewijs en is het aan werknemer om tegenbewijs te leveren. Werknemer heeft erkend dat hij voor een aanzienlijk bedrag aan minbonnen heeft aangeslagen, zonder dat daarvoor een zakelijke reden bestond. Er was geen sprake van foutieve kassa-aanslagen die moesten worden gecorrigeerd of van het verwerken van personeelskortingen. Volgens werknemer heeft hij de minbonnen aangeslagen op instructie van werkgeefster omdat zij behoefte had aan contant geld om het personeel af en toe zwart te kunnen betalen. Werkgeefster heeft echter ontkend dat werknemer op haar instructie handelde. Voorts heeft werknemer ook minbonnen aangeslagen op naam van andere medewerkers, zonder daarvoor een afdoende reden op te geven. Naar het oordeel van het hof doet het zonder zakelijke reden aanslaan van minbonnen vermoeden dat het werknemer erom te doen was om geld weg te nemen. Werknemer stelt weliswaar dat hij de geldelijke tegenwaarde van de minbonnen altijd in de kluis van werkgeefster heeft gelegd, maar ook dat wordt door werkgeefster bestreden. Gesteld dat werkgeefster behoefte had aan een zwarte geldstroom, dan is het voor het hof niet direct duidelijk waarom werkgeefster daarvoor werknemer inschakelde en waarom werknemer bereid was daaraan mee te werken, hoewel deze handelwijze voor hem persoonlijk risicovol zou kunnen zijn. Naar het oordeel van het hof ligt het op de weg van werknemer om zijn stellingen nader met bewijs te onderbouwen, zodat hij het door werkgeefster geleverde bewijs kan ontzenuwen. Werknemer heeft een bewijsaanbod gedaan tot het horen van getuigen. Daarnaast is tijdens de mondelinge behandeling aan de orde geweest dat de financiële administratie van werkgeefster nadere informatie zou kunnen geven over de gang van zaken met de minbonnen. Werknemer hoopt in die administratie aanknopingspunten te vinden voor bewijslevering. Werkgeefster heeft te kennen gegeven er geen probleem mee te hebben deze administratie in het geding te brengen. Het hof zal werknemer in de gelegenheid stellen zich bij akte erover uit te laten hoe hij het tegenbewijs wenst te leveren en in hoeverre hij inzage zou willen hebben in de financiële administratie van werkgeefster en welke stellingen daarmee onderbouwd kunnen worden. Partijen wordt verzocht daarover in overleg te treden.

Recht op loon

Het hof zal de vraag of in deze situatie de oorzaak van het niet-presteren van werknemer in redelijkheid voor rekening van werknemer behoort te komen, nu nog niet beantwoorden. Het hof merkt slechts op dat in zijn algemeenheid geldt dat de enkele omstandigheid dat tussen partijen een arbeidsconflict bestaat, niet voor risico van de werknemer komt, in die zin dat de werkgever de betaling van loon zou kunnen stopzetten gedurende de periode dat sprake is van een arbeidsgeschil. Bijkomende omstandigheden zouden dit echter anders kunnen maken. Nadat de bewijslevering over het al dan niet wegnemen van geld heeft plaatsgevonden, zal het hof beslissen of er in dit geval dergelijke bijkomende omstandigheden aanwezig zijn.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:2202

Zaaknummer: 200.308.182/01

Rechters: C.A. Joustra, F.J. Verbeek en J.M. der Rowel-van Linde

Advocaten: L.G. Wigboldus en mr. M.L. de Bruijn

Wetsartikelen: 843a Rv, 7:628 BW, 7:669 lid 3 sub 3 BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet van werknemer die wordt verweten dat hij een liefdesrelatie met een collega had, namens werkgeefster een intentieverklaring voor een sponsorschap aanging en “financiële gegevens” van werkgeefster naar buiten bracht. Geen dringende reden.

Feiten

Samson Urban Elements B.V. (hierna: Samson) heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer op 28 september 2021 wegens dringende redenen opgezegd. Samson en werknemer verschillen van mening over de vragen of de arbeidsovereenkomst is opgezegd en zo ja, op welke vergoedingen werknemer recht heeft indien deze vraag ontkennend beantwoord moet worden, of sprake is van een overtreding van het geheimhoudingsbeding, wat de status is van het concurrentie- en relatiebeding, of werknemer nog spullen terug moet geven aan Samson en wie de kosten van de procedures moet betalen. Werknemer is ontslagen wegens meerdere incidenten, zoals het aangaan van een intentieverklaring namens Samson en het hebben van een liefdesrelaties met een collega. De kantonrechter is van oordeel dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en heeft werknemer een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend. Samson verzoekt in hoger beroep de beschikking van de kantonrechter te vernietigen.

Oordeel

Volgens het hof is geen sprake van een dringende reden voor ontslag. Op 22 augustus 2021 was Samson al op de hoogte gesteld over de liefdesrelatie tussen werknemer en een collega. Pas in de brief van 21 september 2021 komt Samson voor het eerst terug op deze kwestie. Het handelen van werknemer met betrekking tot de relatie was voor Samson kennelijk niet ernstig genoeg om eerder actie te ondernemen en dan verloopt de mogelijkheid werknemer op die grond te ontslaan. Het aangaan van een intentieverklaring voor een driejarig sponsorcontract voor een bedrag van € 10.000 per jaar levert ook geen dringende reden op. Onvoldoende is komen vast te staan dat de intentieverklaring verplichtingen voor Samson meebrengt. Ook is werknemer de intentieverklaring niet aangegaan om Samson schade toe te brengen. Het derde verwijt dat Samson aan het ontslag op staande voet ten grondslag legt, is dat zij heeft ontdekt dat werknemer zonder overleg of toestemming financiële gegevens van de onderneming heeft gedeeld tijdens een gesprek met Metaaltechniek Brummen over een mogelijke overname van Samson. Werknemer heeft slechts een strategisch plan overlegd waarin enkele cijfers zijn genoemd, maar dat zijn slechts streefcijfers. Van het delen van financiële gegevens van de

onderneming is daarom geen sprake. Ook het feit dat Samson geen vertrouwen meer heeft in werknemer levert geen dringende reden voor het ontslag op staande voet op. Werknemer heeft recht op de aan hem toegekende transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging. Van het verbeuren van een boete wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding is geen sprake, werknemer hoeft niet nog meer spullen terug te geven aan Samson en bij de verzoeken ten aanzien van het concurrentie- en relatiebeding heeft werkgeefster geen belang.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:9955

Zaaknummer: 200.310.675

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, M.F.J.N. van Osch en I.A. Katz-Soeterboek

Advocaten: C. Schimmel-Blom

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 sub c BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Geschil over de vraag of (middellijk) statutair bestuurder ontslag heeft genomen. Ontslag van deze statutair bestuurder brengt ook mee dat zijn dienstverband met werkgeefster wordt beëindigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2018 in dienst van werkgeefster in de functie van directeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer is bestuurder van onderneming 2. Onderneming 2 is een van de twee statutaire bestuurders van werkgeefster. De andere statutaire bestuurder is onderneming 3. Werkgeefster heeft drie aandeelhouders, namelijk onderneming 2 voor 35%, onderneming 3 voor 35% en onderneming 4 voor 30%. Op 26 juni 2020 is in de bijzondere algemene vergadering van aandeelhouders besloten dat het aangeboden ontslag van werknemer/onderneming 2 als directeur/bestuurder wordt aanvaard. Werknemer betwist dat hij ontslag als bestuurder van werkgeefster heeft genomen. De zaak wordt door de kantonrechter verwezen naar de handelskamer omdat werknemer via zijn vennootschap statutair bestuurder was van werkgeefster en zijn arbeidsovereenkomst nauw is verbonden met zijn rol als bestuurder. Bij de voorzieningenrechter vordert werknemer werkgeefster onder meer te veroordelen tot betaling van zijn loon en werknemer in staat te stellen om zijn bedongen arbeid te hervatten. Werknemer vordert nakoming van zijn arbeidsovereenkomst. Volgens werkgeefster heeft werknemer op 9 juni 2020 ontslag genomen en op 26 juni 2020 is deze ontslagname herhaald. Gelet op de 15 april-arresten is ook de arbeidsovereenkomst van werknemer geëindigd waardoor werknemer geen aanspraak meer maakt op doorbetaling van zijn loon en wedertewerkstelling.

Oordeel

Het spoedeisend belang is aanwezig nu werknemer doorbetaling van zijn loon en toelating tot werk vordert. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer op 9 juni 2020 ontslag heeft genomen. Vier andere werknemers hebben verklaard dat zij op 9 juni 2020 van werknemer zelf hebben gehoord dat hij ontslag had genomen.

Beëindiging arbeidsovereenkomst

Op basis van de 15 april-arresten wordt, kort gezegd, door een ontslagbesluit ook een einde gemaakt aan de arbeidsrechtelijke verhouding, tenzij een wettelijk ontslagverbod aan die beëindiging in de weg staat of partijen anders zijn overeengekomen. Volgens werknemer zijn de 15 april-arresten niet van toepassing omdat niet hijzelf bestuurder van werkgeefster was maar zijn onderneming 2. De voorzieningenrechter oordeelt dat de 15 april-arresten hier wel

van toepassing zijn. De arbeidsovereenkomst van werknemer is zo nauw verbonden met zijn rol als bestuurder, dat door de gekozen constructie heen gekeken moet worden. Het ontslag van werknemer als bestuurder/onderneming 2 als bestuurder van werkgeefster betekent daarom dat ook de arbeidsovereenkomst van werknemer is geëindigd. Van een uitzondering is hier geen sprake. Het ontslag van onderneming 2 als statutair bestuurder en het einde van het dienstverband van werknemer gaan per 26 juni 2020 in. Vanaf die datum kan werknemer geen aanspraak meer maken op doorbetaling van zijn loon, wedertewerkstelling en toelating tot zijn werkplek. In reconventie heeft werkgeefster verzocht dat werknemer al zijn bedrijfseigendommen inlevert en zich op het standpunt gesteld dat zij het loon in de periode 27 tot 30 juni 2020 ten onrechte heeft betaald. Beide vorderingen worden door de voorzieningenrechter toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:6053

Zaaknummer: 8696314 UV EXPL 20-159 en 509458 KG ZA 20-481 MS/1270

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M. de Birk en J.F. Horsten

Wetsartikelen: 2:241 BW en 2:244 BW

RECHTSPRAAK

Eindvonnis na aktewisseling. Tussen partijen bestaat overeenstemming over de hoogte van de onverschuldigd betaalde pensioenpremie over de onregelmatigheidstoeslag (ORT). De vordering tot terugbetaling van dit bedrag (€ 104.321) wordt toegewezen. Uitvoerbaarverklaring bij voorraad.

Feiten

StiPP is een op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000) verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Zij laat bij werkgevers controles op de naleving van de afdrachtplicht van pensioenpremies verrichten door de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU), die op haar beurt daarvoor instanties als Providius en Normec inschakelt. Eiser c.s. vordert een verklaring voor recht dat hij jarenlang onverschuldigd pensioenpremie over de - door hem aan werknemers betaalde - ORT aan StiPP heeft betaald, dan wel dat StiPP door deze te veel betaalde pensioenpremie ongerechtvaardigd is verrijkt, dan wel dat StiPP met haar handelwijze een onrechtmatige daad heeft gepleegd jegens hem en vordert een bedrag van € 204.040,97. StiPP stelt zich op het standpunt dat zij niet gehouden is tot restitutie van de door eiser c.s. betaalde premies over te gaan. Eiser c.s. heeft na het tussenvonnis van 15 juni 2022 een akte onderbouwing correctieregels en herziene berekening vordering met producties ingediend. StiPP heeft op dezelfde roldatum ook een akte ingediend, waarin zij op de akte van eiser c.s. reageert.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat tussen partijen, uitgaande van hetgeen in de eerdere tussenvonnissen is bepaald, overeenstemming bestaat over de hoogte van de premie over de ORT die eiser c.s. over de jaren 2012 t/m 2018 onverschuldigd aan StiPP heeft afgedragen. De primaire vordering dat voor recht wordt verklaard dat eiser c.s. over de jaren 2012 tot en met 2018 onverschuldigd pensioenpremie over de door hem aan werknemers betaalde ORT aan StiPP heeft betaald, wordt toegewezen. De toegewezen verklaring voor recht dat sprake is geweest van onverschuldigde betaling biedt naar het oordeel van de kantonrechter geen grondslag voor de gevorderde verklaring voor recht dat StiPP aansprakelijk is voor de door eiser c.s. geleden en te lijden schade. Deze vordering wordt afgewezen. De gevorderde verklaring voor recht betreffende verrekening is te algemeen om als zodanig te kunnen worden toegewezen. De kantonrechter verwijst naar de wettelijke bepalingen omtrent verrekening. StiPP wordt veroordeeld binnen twee weken na betekening van het vonnis een bedrag van in totaal € 104.321 aan eiser c.s. te betalen.

Uitvoerbaarverklaring bij voorraad

StiPP heeft de kantonrechter in haar antwoordakte onderbouwing schade van 2 maart 2022 verzocht om bij eindvonnis de veroordeling tot terugbetaling niet uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, mede vanwege de negatieve gevolgen die een zodanige veroordeling op de pensioenkapitalen van de werknemers kan hebben. Dit is volgens StiPP zeer ongewenst en ook zeer onpraktisch indien in een hoger beroep geoordeeld zou worden dat eiser c.s. geen recht had op terugbetaling van de premie voor ORT. Eiser c.s. heeft hier geen verweer tegen gevoerd en ook overigens niet op gereageerd. De kantonrechter heeft de veroordeling tot terugbetaling van het bedrag van € 104.321 daarom niet uitvoerbaar bij voorraad verklaard. Het vonnis is voor het overige wel uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4909

Zaaknummer: 8937588 UC EXPL 20-10609 MS/1270

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: A.J. Hendriks en E. Lutjens

Wetsartikelen: 6:203 BW, 6:212 BW

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis na aktewisseling. Beoordeling hoogte onverschuldigd betaalde pensioenpremie over onregelmatigheidstoeslag (ORT). Rolverwijzing om bij wijze van steekproef 40 correctieregels te onderbouwen.

Feiten

StiPP is een op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000) verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Zij laat bij werkgevers controles op de naleving van de afdrachtplicht van pensioenpremies verrichten door de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU), die op haar beurt daarvoor instanties als Providius en Normec inschakelt. Eiser c.s. vordert een verklaring voor recht dat hij jarenlang onverschuldigd pensioenpremie over de - door hem aan werknemers betaalde - ORT aan StiPP heeft betaald, dan wel dat StiPP door deze te veel betaalde pensioenpremie ongerechtvaardigd is verrijkt, dan wel dat StiPP met haar handelwijze een onrechtmatige daad heeft gepleegd jegens hem en vordert een bedrag van € 204.040,97. StiPP stelt zich op het standpunt dat zij niet gehouden is tot restitutie van de door eiser c.s. betaalde premies over te gaan. Eiser c.s. heeft na het tussenvonnis van 1 december 2021 (hierna: het tussenvonnis) een akte onderbouwing schade ingediend, waarna StiPP een antwoordakte onderbouwing schade, met producties, heeft ingediend. Eisers c.s. heeft vervolgens een akte reactie op antwoordakte onderbouwing schade ingediend en StiPP een antwoordakte uitlaten producties.

Oordeel

Eiser c.s. is in het tussenvonnis in de gelegenheid gesteld zijn vordering over de periode 2012 tot en met 2018 nader te onderbouwen. Eiser c.s. heeft naar aanleiding hiervan een berekening van zijn vordering in het geding gebracht, uitgesplitst per jaar en per vennootschap. Hij heeft deze specificatie onderbouwd door middel van een excelbestand dat de Periodieke Loonopgave Pensioenfonds StiPP over de betreffende jaren bevat. StiPP heeft in haar antwoordakte onderbouwing schade een aantal bezwaren tegen de onderbouwing van eiser c.s. geuit.

Jaren 2018 en 2019

StiPP stelt zich op het standpunt dat het jaar 2018 ten onrechte in de berekening van de betaalde ORT is meegenomen en dat dit verband houdt met een kennelijke verschrijving in het tussenvonnis. StiPP stelt dat de kantonrechter in het tussenvonnis heeft overwogen dat eiser c.s. zich er vanaf eind december 2017 niet meer op kan beroepen dat hij niet wist dat hij

geen pensioenpremie over de ORT hoefde af te dragen omdat dit hem toen redelijkerwijs duidelijk had kunnen zijn. De kantonrechter volgt StiPP hierin niet. In het tussenvonnis is inderdaad overwogen dat het eisers c.s. vanaf januari 2018 redelijkerwijs duidelijk had kunnen zijn dat er geen verplichting was om premie over de ORT af te dragen. Deze formulering was niet geheel correct, omdat voor de aanvang van de verjaringstermijn van artikel 3:309 BW daadwerkelijke bekendheid met de vordering en schuldenaar is vereist. Eiser c.s. heeft voldoende onderbouwd dat hij in 2018 de premie over de ORT is blijven doorbetalen omdat hij eerst nog meer duidelijkheid van PGGM dan wel StiPP over deze kwestie wilde krijgen. Er is daarom geen aanleiding voor een correctie over het jaar 2018. Ook kan de kantonrechter op basis van de door eiser c.s. verstrekte onderbouwing niet vaststellen dat de regels in het excelbestand waarin bij 'Periode Jaar' '2019' staat vermeld in werkelijkheid betrekking hebben op het jaar 2018.

Beschikbaarheid pensioenkapitalen en werknemerspremie

StiPP stelt dat voor een substantieel aantal van de in de excelberekening opgenomen gevallen geldt dat zij niet meer over de pensioenkapitalen beschikt omdat zij deze heeft uitgegeven. De kantonrechter merkt hierover op dat in het tussenvonnis al is geoordeeld dat onvoldoende is gebleken van een onmogelijkheid tot terugbetaling. De kantonrechter ziet in hetgeen StiPP heeft aangevoerd geen aanleiding om van dit oordeel terug te komen en gaat daarom aan dit bezwaar van StiPP voorbij. StiPP stelt dat eiser c.s. in zijn akte en het excelbestand ook het werknemersdeel van de pensioenpremie bij de Plusregeling als schade heeft opgenomen. De kantonrechter deelt het standpunt van StiPP dat eiser c.s. het werknemersdeel van de pensioenpremie niet uit zijn eigen vermogen heeft betaald en dat dit werknemersdeel, zonder nadere onderbouwing, die ontbreekt, niet voor terugbetaling in aanmerking komt. Eiser c.s. zal deze bedragen dus uit zijn berekening moeten verwijderen en zijn vordering met het daarmee samenhangende bedrag moeten verminderen.

Onderbouwing berekening

StiPP stelt zich op het standpunt dat eiser c.s. de door hem betaalde premie over de ORT onvoldoende heeft onderbouwd en dat de overgelegde berekening voor haar niet controleerbaar is. Eiser c.s. betwist dat het excelbestand geen deugdelijke onderbouwing van zijn vordering bevat. De kantonrechter verwijst de zaak naar de rolzitting van woensdag 27 juli 2022, waar eiser c.s. - na afstemming met StiPP - bij akte de definitieve onderbouwing van de 40 correctieregels en de herziene berekening van zijn vordering in het geding dient te brengen en partijen ieder de conclusies van hun overleg met een - voor juristen - helder standpunt over de eventuele geschilpunten ten aanzien van de definitieve onderbouwing van de 40 correctieregels en de herziene berekening van de vordering kenbaar dienen te maken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4908

Zaaknummer: 8937588 UC EXPL 20-10609 MS/1270

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: A.J. Hendriks en E. Luttjens

Wetsartikelen: 3:309 BW

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis na mondelinge behandeling. Geslaagd beroep op onverschuldigde betaling van pensioenpremie over onregelmatigheidstoeslag (ORT). Rolverwijzing voor schriftelijke uitleg omtrent hoogte en onderbouwing van de vordering.

Feiten

StiPP is een op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000) verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Zij laat bij werkgevers controles op de naleving van de afdrachtplicht van pensioenpremies verrichten door de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU), die op haar beurt daarvoor instanties als Providius en Normec inschakelt. Eiser c.s. vordert een verklaring voor recht dat zij jarenlang onverschuldigd pensioenpremie over de - door haar aan werknemers betaalde - ORT aan StiPP heeft betaald, dan wel dat StiPP door deze te veel betaalde pensioenpremie ongerechtvaardigd is verrijkt, dan wel dat StiPP met haar handelwijze een onrechtmatige daad heeft gepleegd jegens haar en vordert een bedrag van € 204.040,97. StiPP stelt zich op het standpunt dat zij niet gehouden is tot restitutie van de door eiser c.s. betaalde premies over te gaan. Naar aanleiding van het tussenvonnis van 8 september 2021 (hierna: het tussenvonnis) dat in deze zaak is gewezen, heeft op 1 november 2021 een mondelinge behandeling plaatsgevonden.

Oordeel

Beoordeling beroep op onverschuldigde betaling

Voor een geslaagd beroep op onverschuldigde betaling moet komen vast te staan dat er geen rechtsgrond was voor de betaling van premie over de ORT door eiser c.s. De kantonrechter deelt het standpunt van eiser c.s. dat StiPP er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat eiser c.s. de pensioenpremie over de ORT vrijwillig afdroeg. De kantonrechter is van oordeel dat de Pensioenreglementen 2009 en 2015 onvoldoende duidelijkheid geven over de vraag of de ORT tot het brutoloon gerekend moet worden. Voor de uitleg van deze reglementen geldt de cao-norm. In deze procedure is gebleken dat er meerdere situaties zijn geweest waarin er tussen werkgevers en StiPP (dan wel de door haar ingeschakelde controlerende instanties) discussie is geweest over de vraag of er pensioenpremie over de ORT moest worden afgedragen. De kantonrechter is van oordeel dat de tekst van de Pensioenreglementen onvoldoende duidelijkheid biedt over de vraag of pensioenpremie over de ORT moet worden afgedragen en dat StiPP bewust dan wel onbewust onduidelijkheid hierover heeft laten

(voort)bestaan in de branche, terwijl het op haar weg ligt om hierover duidelijkheid te verschaffen. Dit laatste gold eens te meer toen het haar in 2016 en 2017 duidelijk werd dat hier discussie over bestond en dat werkgevers de Pensioenreglementen anders interpreteerden dan StiPP dit (volgens haar) deed. Op StiPP rust de taak om SNCU en - al dan niet via SNCU - de door SNCU ingeschakelde controlerende instanties te instrueren en ervoor te zorgen dat deze instanties ten aanzien van deze afdracht verplichting een consistente lijn innemen. Naar het oordeel van de kantonrechter mocht StiPP er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat de afdracht van de premie over de ORT een bewuste keuze en wens van eiser c.s. was. Dit leidt tot de conclusie dat er als gevolg van het wilsgebrek van eiser c.s. geen rechtsgrond was voor de betaling van de premie over de ORT en het beroep op onverschuldigde betaling slaagt.

Beroep op vervalbeding, verjaring, artikel 6:204 BW en artikel 3:120 BW

De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van StiPP op het vervalbeding uit het uitvoeringsreglement 2008 naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is. Dit beding verzet zich inderdaad tegen terugvordering van de onverschuldigd betaalde premies over de jaren 2010 en 2011. StiPP heeft een gerechtvaardigd belang bij haar beroep op het vervalbeding. StiPP beroept zich vervolgens op grond van artikel 3:309 BW op verjaring. De verjaring van de vordering van eiser c.s. uit onverschuldigde betaling is naar het oordeel van de kantonrechter eerst in januari 2018 aangevangen. Dit betekent dat de vordering tot terugbetaling van de onverschuldigde premies over de jaren 2012 tot en met 2018 niet verjaard is en dat StiPP de premie over de ORT die eiser c.s. over de jaren 2012 tot en met 2018 onverschuldigd aan StiPP heeft afgedragen in beginsel zal moeten terugbetalen. StiPP doet een beroep op artikel 6:204 lid 1 BW en stelt verder dat het bepaalde in artikel 6:204 lid 2 BW zich in dit geval tegen terugbetaling van onverschuldigd betaalde premie over de ORT verzet. De kantonrechter deelt dit standpunt van StiPP niet. Daarbij wordt overwogen dat de werkgevers op grond van de Uitvoeringsreglementen de pensioenpremies aan StiPP verschuldigd zijn en niet aan de betreffende werknemers/deelnemers. Er doet zich dan ook niet de situatie voor als bedoeld in artikel 6:204 lid 2 BW dat StiPP de verschuldigde premie onbevoegd namens een ander heeft ontvangen. Het verweer van StiPP slaagt daarom niet. De kantonrechter merkt hierover op dat StiPP niet nader heeft toegelicht hoe haar stelling dat het ontvangen van de premie ten behoeve van de pensioentoekenning aan werknemers/deelnemers is aan te merken als middellijk houderschap in de zin van artikel 3:107 BW zich verhoudt tot haar stelling dat sprake is van bezit te goeder trouw als bedoeld in artikel 3:120 BW. Zij heeft ook niet nader toegelicht waarom zij op grond van titel 3 van Boek 6 (onrechtmatige daad) uit hoofde van dit bezit jegens derden aansprakelijk is voor schade. De kantonrechter gaat daarom ook aan dit verweer voorbij. De kantonrechter verwijst de zaak naar de rolzitting van woensdag 29 december 2021, waar eiser c.s. zich schriftelijk dient uit te laten omtrent de hoogte en onderbouwing van zijn vordering over de periode 2012 tot en met 2018.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:6810

Zaaknummer: 8937588 UC EXPL 20-10609 MS/1270

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: A.J. Hendriks en E. Lutjens

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:107 BW, 3:309 BW, 3:120 BW, 6: 162 BW, 6:204 BW

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Vordering tot terugbetaling afgedragen pensioenpremie over onregelmatigheidstoeslag (ORT) op grond van onder meer onverschuldigde betaling. Bepaling mondelinge behandeling.

Feiten

StiPP is een op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000) verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Zij laat bij werkgevers controles op de naleving van de afdrachtplicht van pensioenpremies verrichten door de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU), die op haar beurt daarvoor instanties als Providius en Normec inschakelt. Vier eisers waaronder Mister Watson B.V. en Payroll Nederland B.V. (hierna: eiser c.s.) zijn werkgevers die onder de verplichte deelneming in StiPP vallen. StiPP heeft een Pensioenreglement en een Uitvoeringsreglement vastgesteld. StiPP heeft een Pensioenreglement en een Uitvoeringsreglement vastgesteld. Voor deze zaak zijn de Pensioenreglementen 2009 en 2015 en de Uitvoeringsreglementen 2008, 2012 en 2018 van belang. Eiser c.s. heeft over de jaren 2010 tot en met 2018 pensioenpremie over de onregelmatigheidstoeslag (hierna: ORT) als onderdeel van het loon over de onregelmatige uren aan StiPP afgedragen. In januari en mei 2019 heeft eiser c.s. PGGM, de pensioenuitvoerder van StiPP, verzocht over de jaren 2010 tot en met 2018 correcties door te voeren ten aanzien van de afgedragen pensioenpremie over de ORT. Eiser c.s. stelt dat StiPP zich jarenlang ten onrechte, in strijd met haar eigen reglementen, op het standpunt heeft gesteld dat over de ORT pensioenpremie diende te worden afgedragen. Omstreeks 2018 is daar een kentering in gekomen, zonder dat daar een inhoudelijke reglementswijziging aan ten grondslag heeft gelegen en zonder dat StiPP daarover actief naar buiten is getreden. Volgens haar stelt StiPP zich sindsdien op het standpunt dat zij ervan uit mag gaan dat, als een werkgever het brutoloon aanlevert met inbegrip van de ORT, het ook de wens van de werkgever is om de ORT tot het pensioengevend loon te rekenen. Eiser c.s. vordert een verklaring voor recht dat hij jarenlang onverschuldigd pensioenpremie over de - door hem aan werknemers betaalde - ORT aan StiPP heeft betaald, dan wel dat StiPP door deze te veel betaalde pensioenpremie ongerechtvaardigd is verrijkt, dan wel dat StiPP met haar handelwijze een onrechtmatige daad heeft gepleegd jegens hem, en vordert een bedrag van € 204.040,97. StiPP stelt zich op het standpunt dat zij niet gehouden is tot restitutie van de door eiser c.s. betaalde premies over te gaan.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter dient te worden beoordeeld of StiPP gehouden is de

pensioenpremie over de ORT die eiser c.s. in de jaren 2010 tot en met 2018 aan StiPP heeft afgedragen, aan eiser c.s. terug te betalen. Eiser c.s. baseert zijn vordering tot terugbetaling van de door hem afgedragen premies over de ORT op onverschuldigde betaling, ongerechtvaardigde verrijking en onrechtmatige daad. Voor de beoordeling van het beroep op onverschuldigde betaling is van belang of StiPP (dan wel de door haar ingeschakelde controlerende instanties namens haar) tot en met 2018 jegens eiser c.s. of anderszins op een dusdanige wijze het standpunt hebben ingenomen dat pensioenpremie over de ORT moest worden afgedragen, dat het handelen van eiser c.s. (louter) daaraan moet worden toegerekend. Dit kan ook van belang zijn voor de beoordeling van het beroep van eiser c.s. op onrechtmatige daad. Voor een geslaagd beroep op ongerechtvaardigde verrijking is - naast het ontbreken van een redelijke grond voor de betaling - vereist dat StiPP door de betaling van de pensioenpremie over de ORT ten koste van eiser c.s. is verrijkt. Aan deze laatste voorwaarde (verrijking van StiPP) is niet voldaan. StiPP heeft er terecht op gewezen dat zij de premies niet voor eigen nut heeft behouden maar hiermee aan de deelnemers pensioenaanspraken heeft toegekend. De vordering kan daarom niet op grond van ongerechtvaardigde verrijking worden toegewezen. De kantonrechter wil alvorens verder te beslissen nadere inlichtingen van partijen. Daartoe wordt een mondelinge behandeling bepaald.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:6811

Zaaknummer: 8937588 UC EXPL 20-10609 MS/1270

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: A.J. Hendriks en E. Lutjens

Wetsartikelen: 3:33 BW, 6:203 BW, 6:212 BW