

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 14, 2023

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:1006](#) 28-03-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:2609](#) 27-03-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:337](#) 14-03-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:249](#) 28-02-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:330](#) 10-01-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2011:325](#) 01-02-2011

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:1915](#) 30-03-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:2571](#) 27-03-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:2568](#) 27-03-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:2603](#) 24-03-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:2602](#) 24-03-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:2561](#) 24-03-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:2625](#) 24-03-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:1509](#) 23-03-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:4028](#) 23-03-2023

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:1155](#) 22-03-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:2450](#) 22-03-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:1526](#) 21-03-2023

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:1207](#) 21-03-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:1069](#) 20-03-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:2560](#) 17-03-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:2460](#) 16-03-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:1080](#) 15-03-2023
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:1476](#) 15-03-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:2626](#) 13-03-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:2143](#) 08-03-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:2421](#) 08-03-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:1999](#) 01-03-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:2569](#) 27-02-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:2582](#) 11-01-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:5341](#) 21-12-2022
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:5628](#) 21-12-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:12029](#) 26-08-2022
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:1218](#) 16-03-2022

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2023:481](#) 30-03-2023

RECHTSPRAAK

Pgb-werkers huishoudelijke hulp verzekerd voor WW.*Feiten*

De persoonlijke dienstverlener, zoals een huishoudelijke hulp of zorghulp, die doorgaans op minder dan vier dagen per week diensten verleent aan een particulier bij wie zij in dienstbetrekking is, is uitgesloten van de verzekering op grond van onder andere de WW. De wetgever heeft voor deze groep een uitzondering op de verzekeringsplicht gemaakt om het voor particulieren aantrekkelijker te maken deze vorm van hulp in te huren en om te voorkomen dat deze vorm van hulp zwart wordt betaald.

Oordeel

De Raad is het eens met het oordeel van de rechtbank dat deze uitzonderingsbepaling ten opzichte van betrokkene, die uit een persoonsgebonden budget (pgb) wordt betaald, een verboden indirecte discriminatie van vrouwen oplevert. De commissie-Kalsbeek heeft in 2014 geconcludeerd dat de Regeling dienstverlening aan huis voor personen die worden betaald uit een pgb niet het effect heeft gehad dat de werkgelegenheid op de markt voor persoonlijke dienstverlening is bevorderd en dat het risico op een zwart circuit in het publiek gefinancierde deel van de markt nagenoeg nihil is. Het UWV heeft gewezen op de kans dat de (legale) arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening zal worden aangetast wanneer werknemers die op basis van een zorgovereenkomst op doorgaans minder dan vier dagen per week werken in dienst van een pgb-budgethouder, verzekerd worden voor de werknemersverzekeringen en in het bijzonder voor de WW. Aan het UWV kan worden toegegeven dat verplichte premieafdracht de kosten van maatschappelijke ondersteuning op grond van (onder andere) de Wmo (nu: de Wmo 2015) en van zorg op grond van de Wlz zal kunnen opdrijven. Dit is, zoals het Hof van Justitie opmerkt in punt 61 van het arrest *TGSS*, inherent aan de bescherming van werknemers in het kader van de sociale zekerheid. Het UWV heeft echter niet aannemelijk gemaakt dat, bij opname van de betreffende dienstverleners in de kring van verzekerden voor de werknemersverzekeringswetten, van een (wezenlijke) aantasting van de arbeidsmarkt voor persoonlijke dienstverlening sprake zal zijn. Dat de zorgverlener een lager netto-uurloon zal ontvangen, dan wel de budgethouder minder ondersteuning of zorg zal kunnen inkopen, staat geenszins vast. Bij die veronderstelling wordt er namelijk van uitgegaan dat het pgb gelijk blijft of onvoldoende wordt verhoogd om de hogere kosten voor de werkgever op te vangen en de werknemer hetzelfde nettoloon uit te betalen. Verder strekt de uitzonderingsbepaling er niet coherent toe, personen van de verzekering uit te sluiten die op grond van artikel 41 WW geen aanspraak zouden kunnen maken op een WW-uitkering. Voor

dienstverleners die uit een pgb worden betaald komt de Raad tot een ander oordeel dan in zijn uitspraak van 29 april 1996, ECLI:NL:CRVB:1996:ZB6049.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 30-03-2023

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2023:481

Zaaknummer: 22/306 WW

Rechters: M.A.H. van Dalen-van Bekkum, A. van Gijzen en A.I. van der Kris

Advocaten: F.P. Heijne en C. Castelein

Wetsartikelen: 6 WW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond en g-grond afgewezen. Houding en gedrag werkneemster gedurende arbeidsongeschiktheid. Werkgever heeft nagelaten mediation te proberen terwijl dit wel is geadviseerd.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2017 in dienst getreden bij werkgever. Werkneemster is op 24 augustus 2020 uitgevallen wegens ziekte. Na een week ziekte heeft zij haar werkzaamheden deels hervat door 5 uur per dag trekkerrijles te geven. In april 2021 heeft werkgever als doel voor de re-integratie van werkneemster gesteld dat zij 28 uur per week trekkerrijles zou geven en 12 uur per week ander werk zou verrichten. In een door werkneemster aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV van juni 2021 staat onder meer vermeld dat werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht en dat het niet uitvoeren van een reeds voorgesteld arbeidsdeskundig onderzoek kan leiden tot stagnatie van de re-integratie en tot een verder verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft in 2021 aan verschillende klanten gecommuniceerd dat werkneemster niet meer bij hem werkzaam was, althans niet als trekkerinstructeur. Op 1 juni 2022 heeft werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd. In juli 2022 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV geoordeeld dat werkgever (onder voorbehoud) genoeg heeft gedaan om werkneemster te re-integreren. Per beschikking van 30 september 2022 heeft het UWV de door werkneemster aangevraagde WIA-uitkering afgewezen, omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Werkgever heeft na het eindigen van zijn loondoorbetalingsverplichting werkneemster herhaaldelijk een arbeidsovereenkomst voor 28 uur per week aangeboden. Werkneemster is niet op dat aanbod ingegaan. Omdat werkneemster weigerde de arbeidsovereenkomst te ondertekenen, heeft werkgever haar op non-actief gesteld. Bij brief van 8 november 2022 heeft werkgever de op non-actiefstelling teruggedraaid, maar ook aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij niet meer voor werk zou worden opgeroepen en dat er geen loon meer aan haar betaald zou worden. Werkneemster heeft in november 2022 in kort geding aanspraak gemaakt op wedertewerkstelling voor 40 uur per week en op betaling van het daarbij behorende salaris. Bij vonnis van 12 december 2022 heeft de kantonrechter de vordering tot wedertewerkstelling afgewezen. Per 2 december 2022 is werkneemster volledig arbeidsongeschikt. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond en g-grond.

Oordeel

Werkgever stelt dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de wijze waarop zij zich tijdens de re-integratie en na de wachttijd heeft opgesteld. De kantonrechter is van

oordeel dat het beroep op de e-grond niet slaagt. Hij stelt in dit kader voorop dat het op zichzelf begrijpelijk is dat werkneemster niet tot ondertekening van de door werkgever aan haar aangeboden arbeidsovereenkomst voor 28 uur per week is overgegaan en in kort geding wedertewerkstelling voor 40 uur per week heeft gevorderd. Uit het arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 21 juli 2022 kan namelijk niet worden afgeleid dat het UWV heeft bepaald dat werkgever werkneemster structureel werk voor 28 uur per week moest aanbieden, terwijl in het arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 26 september 2022 juist vermeld staat dat de arbeidsdeskundige van het UWV van oordeel is dat werkgever werkneemster passend werk voor 40 uur per week dient aan te bieden. Het uitblijven van een WIA-uitkering betekende bovendien dat werkneemster er fors in inkomen op achteruit zou gaan indien zij akkoord zou gaan met een arbeidsovereenkomst voor 28 uur per week. Het had van werkgever verwacht mogen worden dat hij duidelijk had gemaakt welke passende werkzaamheden hij precies aan werkneemster heeft aangeboden en waarom die concrete werkzaamheden door onredelijke eisen van werkneemster niet ingepland konden worden. Hoewel werkneemster ten onrechte heeft geweigerd om met medewerkers van werkgever in gesprek te gaan, is de kantonrechter van oordeel dat ook een ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW niet aan de orde kan zijn. Uit de stellingen van werkneemster kan namelijk worden afgeleid dat zij altijd al en dus ook vóór haar arbeidsongeschiktheid een wat heftige wijze van communiceren had en zich niet steeds constructief opstelde. Werkgever heeft daar nooit een punt van gemaakt. Voor zover de houding en het gedrag van werkneemster gedurende haar re-integratie verder zijn verslechterd, kan werkgever zich hier niet achter verschuilen. Mede ook gelet op het feit dat partijen nog geen mediation geprobeerd hebben, terwijl dit wel meerdere keren is geadviseerd, ziet de kantonrechter derhalve geen aanleiding om aan te nemen dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:1069

Zaaknummer: 10262258 \ EJ VERZ 22-427

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: A.J. Verweij en Bekkema

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever door verstoorde arbeidsrelatie in de hand te werken. Er wordt alsnog een billijke vergoeding toegekend van € 10.816 bruto.

Feiten

Werknemer is in juni 2021 bij Novochem Water Treatment B.V. (hierna: Novochem) in dienst getreden. Novochem is gespecialiseerd in het ontwikkelen, produceren, vermarkten en verkopen van chemische producten in watervoerende systemen. Werknemer is in 2021 gevraagd bij Novochem te solliciteren door zijn toekomstige leidinggevende, de manager general support, die hij van vroeger kende. Hij is vervolgens op 16 juni 2021 bij Novochem in dienst getreden als allround logistiek medewerker. Begin september 2021 is hij 100% arbeidsongeschikt geraakt. De bedrijfsarts heeft in zijn verslag van het spreekuur op 18 november 2021 geconstateerd dat bij werknemer sprake is van beperkingen betreffende persoonlijk functioneren, sociaal functioneren en energetische beperkingen en dat hij op dat moment geen werkzaamheden kon verrichten en dat de ziekmelding mede is ontstaan vanwege door werknemer ervaren werkgerelateerde knelpunten. De relatie tussen partijen is daarna verslechterd. Aan beide kanten zijn advocaten bij het proces betrokken geraakt. Uiteindelijk is mediation opgestart en hebben er in maart en april 2022 twee mediationbijeenkomsten plaatsgevonden. Deze hebben niet tot herstel van de arbeidsrelatie geleid. Novochem is medio juni 2022 een ontbindingsprocedure gestart, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) dan wel de restgrond (h-grond), en subsidiair op grond van de cumulatiegrond (i-grond). De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding per 1 september 2022 ontbonden en Novochem veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding. Werknemer berust in de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de billijke vergoeding, die werknemer heeft verzocht, afgewezen. En daar is werknemer het niet mee eens. Volgens hem heeft Novochem namelijk ernstig verwijtbaar gehandeld. Het hoger beroep draait om de vraag of dat zo is en of werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding van € 43.848 bruto, zoals hij heeft verzocht.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat Novochem ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Volgens werknemer vindt de door Novochem veroorzaakte verstoring in de arbeidsrelatie haar oorsprong in de e-mails die zijn leidinggevende hem op 1 en 9 februari 2022 heeft gestuurd. Novochem heeft bewust aangestuurd op en toegewerkt naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Novochem stelt dat de verhoudingen op dat moment door toedoen van werknemer al ernstig en duurzaam verstoord waren. Novochem heeft daartoe primair aangevoerd dat er vrijwel direct na indiensttreding van werknemer wrijving is ontstaan door zijn wijze van communiceren, zijn houding en zijn gedrag. Naar het oordeel van het hof ligt de kiem van de verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen dan ook in het versturen van de e-mails, terwijl daar op dat moment geen noodzaak of rechtvaardiging voor was. Novochem heeft daarmee de arbeidsrelatie disproportioneel onder druk gezet. Verder acht het hof van belang dat Novochem kort na het versturen van de e-mails direct heeft aangestuurd op een mediationtraject. Als van de kant van werknemer in reactie op dit voorstel de redelijke vraag wordt gesteld naar de (nadere) onderbouwing van de door Novochem gestelde verstoring in de arbeidsrelatie, dreigt Novochem eenvoudigweg met een loonstop. Op 14 april 2022, in aanloop naar het tweede mediationgesprek, heeft Novochem stukken met de mediator gedeeld over socialemediagebruik door werknemers en de mogelijkheid van werkgevers om werknemers op die basis te ontslaan. Novochem maakt een punt van het feit dat werknemer op zijn website een blog bijhoudt en daarbij volgens haar ook (op negatieve wijze) over Novochem en/of zijn collega's schrijft. Nog daargelaten dat Novochem naar het oordeel van het hof onvoldoende concreet heeft gemaakt wanneer en op welke wijze daarin op een voor Novochem of zijn leidinggevende schadelijke manier wordt geschreven en sprake is van overtreding van het personeelsreglement zoals Novochem aanvoert, heeft Novochem werknemer nooit eerder op zijn socialemediagebruik aangesproken. Ook beticht Novochem werknemer er aan de hand van een uittreksel van de Kamer van Koophandel van met andere activiteiten bezig te zijn. Ook de noodzaak en relevantie van het op dat moment opbrengen van dit punt heeft Novochem niet nader onderbouwd. Deze opstelling van Novochem, terwijl het mediationtraject nog liep, getuigt naar het oordeel van het hof dan ook niet van inzet voor en een oprechte bereidheid om te komen tot herstel van de inmiddels verstoorde arbeidsrelatie, maar juist van het verder doen escaleren daarvan. Bij het oordeel ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding betreft het hof dat Novochem een klein bedrijf is waarbij werknemer samenwerkt met slechts een zeer beperkt aantal collega's. Er schattenderwijs van uitgaande dat in dat geval een half jaar na werknemers (hypothetische) herstel ontbinding zou worden gevraagd, zou de arbeidsovereenkomst naar verwachting per 1 juni 2023 zijn ontbonden. In dat geval zou werknemer gelet op de daadwerkelijke ontbindingsdatum van 1 september 2022 nog aanspraak hebben op compensatie van zijn inkomensverlies over negen maanden. Werknemer heeft zijn fictieve inkomensverlies over het eerste jaar begroot op € 10.816 bruto, welke berekening door Novochem niet gemotiveerd is betwist.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:2609

Zaaknummer: 200.317.669

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, D.W.J.M. Kemperink en H.G. Rottier

Advocaten: J.C. Bender en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW, 7:671b lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg cao-bepaling over loonsverhoging aan de hand van cao-norm. Geen verplichting tot loonsverhoging met CPI (5,58%) per 1 maart 2022 vanwege afspraken in nieuwe cao.

Feiten

Sito is een werkgeversvereniging die ongeveer zestig werkgevers in de industriële dienstverlening vertegenwoordigt. Tussen Sito en FNV en CNV is overeengekomen een 'landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers werkzaam in onderhoud en reiniging in scheepvaart, industrie en milieu en aanverwante activiteiten', ingaand op 1 april 2020 en eindigend op 30 september 2021 (hierna: Cao Orsima). Peeters, Conservator, Mourik International, Mourik Vlissingen, Mourik Services, Mourik Infra Cleaning en MCO-Team zijn werkgevers die lid zijn van Sito en onder de werkingssfeer van de Cao Orsima vallen. Op 20 oktober 2021 zijn FNV c.s. en Sito onderhandelingen gestart voor een nieuwe Cao Orsima. Bij brief van 7 april 2022 hebben FNV c.s. onder meer Sito gesommeerd binnen tien dagen schriftelijk te berichten dat de werkgevers op grond van artikel 11 lid 3 en 4 Cao Orsima gehouden zijn om vanaf 1 maart 2022 de lonen van hun werknemers met de Automatische Prijs Compensatie (APC) van 5,58% te verhogen. FNV c.s. eist onder meer een verklaring voor recht dat op grond van artikel 11 lid 4 Cao Orsima de lonen per 1 maart 2022 dienen te worden verhoogd met een percentage van 5,58%.

Oordeel

Er ontbreekt een schriftelijke toelichting op artikel 11 lid 3 en 4 Cao Orsima, zodat daarmee bij de uitleg geen rekening kan worden gehouden. In artikel 11 lid 3 Cao Orsima is een structurele loonsverhoging gedurende de cao-periode geregeld. Uitdrukkelijk staat vermeld dat lid 4 gedurende de looptijd van de cao niet geldt. Vervolgens wordt in lid 4 bepaald dat per 1 maart volgend op de cao-periode de lonen worden verhoogd met eenzelfde percentage als de procentuele stijging van de CPI voor alle huishoudens. Naar het oordeel van de kantonrechter dienen de bewoordingen 'gedurende de cao-periode', 'gedurende de looptijd van de cao' en 'de cao-periode' in samenhang gezien te worden uitgelegd als de periode waarvoor de cao tussen cao-partijen is overeengekomen. Artikel 3 Cao Orsima bepaalt dat de overeenkomst wordt aangegaan voor de termijn van 1 april 2020 tot en met 30 september 2021. Deze periode moet worden aangemerkt als de looptijd van de cao. Dat de Cao Orsima door geen van de cao-partijen is opgezegd en – nu er met ingang van 1 oktober 2021 nog geen nieuwe cao is overeengekomen – dit tot gevolg heeft dat de cao met een jaar is verlengd, leidt niet tot een andere uitleg. Uit de cao-tekst kan niet worden afgeleid dat onder 'gedurende de cao-periode'

en ‘gedurende de looptijd van de cao’ ook de verlenging ex artikel 19 Wet Cao moet worden begrepen. Artikel 3 en artikel 11 lid 3 en 4 Cao Orsima in onderlinge samenhang bezien moeten naar het oordeel van de kantonrechter zo worden uitgelegd dat een loonsverhoging tijdens de overeengekomen looptijd van de cao en vanaf 1 maart na afloop van de overeengekomen looptijd van de cao is geregeld. Dat de kantonrechter de uitleg van FNV c.s. van artikel 11 lid 3 en 4 Cao Orsima volgt, betekent echter niet dat per 1 maart 2022 de lonen daadwerkelijk met de CPI (5,58%) moeten worden verhoogd. Artikel 11 lid 4 Cao Orsima bepaalt dat indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, partijen de toepassing van dit lid en de gevolgen daarvan met elkaar bespreken alvorens tot toepassing wordt overgegaan. Dat, zoals FNV c.s. hebben aangevoerd, geen sprake was van stagflatie (het voorbeeld dat in art. 11 lid 4 Cao Orsima wordt gegeven) neemt niet weg dat in ieder geval de hoogte van de CPI per 1 maart 2022 wel bijzonder was en ook onderwerp van gesprek/onderhandeling was tussen partijen. Sito heeft op 19 september 2022 een eindbod voor een nieuwe cao aan FNV c.s. gedaan, waarmee werknemers gefaseerd een structurele loonsverhoging van 10% en een eenmalige uitkering van € 1.000 krijgen. FNV c.s. hebben dit eindbod met een positief stemadvies aan hun leden voorgelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit artikel 11 lid 3 Cao Orsima 2022-2024 - in samenhang bezien met het standpunt van FNV c.s. dat zij het belangrijker vinden dat de werknemers een zekere 10% structurele loonsverhoging, in plaats van een onzekere 5,58% aan APC krijgen - dat tussen partijen afspraken zijn gemaakt voor het verleden. Aangenomen moet worden dat de afspraken zien op de periode 1 oktober 2021 tot 1 oktober 2022; in deze periode was de overeengekomen looptijd van de Cao Orsima 2020-2021 verstreken en was er nog geen nieuwe cao. Aangezien artikel 11 lid 3 Cao Orsima 2022-2024 uitdrukkelijk bepaalt dat de gefaseerde loonsverhogingen inclusief de APC zijn, kan geen aanspraak (meer) worden gemaakt op de verhoging met de CPI per 1 maart 2022. Dit is immers verdisconteerd in de afspraken die in artikel 11 lid 3 Cao Orsima 2022-2024 zijn neergelegd. Indien zou worden geoordeeld dat de lonen per 1 maart 2022 wel met 5,58% zouden moeten worden verhoogd, zou dat betekenen dat de werknemers op grond van de Cao Orsima 2022-2024 over het met 5,58% verhoogde loon nog eens een loonsverhoging van (gefaseerd) 10% zouden krijgen. Dat is dit naar het oordeel van de kantonrechter een niet te rechtvaardigen uitkomst. Zodoende is de conclusie dat werkgevers de lonen niet per 1 maart 2022 met 5,58% dienen te verhogen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2625

Zaaknummer: 10050839 CV EXPL 22-25074

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

Advocaten: A.A.M. Broos, M.A. Verboven, mr. dr. J.P.H. Zwemmer en H.L. Doorn

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Vorderingen werknemers over overuren(toeslag), vakantiebijslag, reiskostenvergoeding en ATV-dagen. Gedeelte van die vorderingen wordt toegewezen door kantonrechter.

Feiten

Werknemers zijn tussen 2001 en 2016 bij IJmond Transport Kippervervoer B.V. (hierna: IJmond) in dienst getreden. De arbeidsovereenkomsten van werknemers zijn in 2021 dan wel 2022 beëindigd. Werknemers die destijds in dienst waren, hebben van IJmond op 9 februari 2007 een brief ontvangen waarin uitleg staat over de bepaling van onder meer hun salaris en verlof. Werknemers vorderen verklaringen voor recht, nabetalingen en toekomstige betalingen ten aanzien van ploegentoeslag, overuren(toeslag), vakantiebijslag, reiskostenvergoeding en ATV-dagen. Werknemers vinden dat IJmond het uit te betalen salaris vanaf 2007 verkeerd heeft berekend in strijd met de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg (hierna: de cao).

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de hoogte van het percentage van de ploegentoeslag die IJmond aan de werknemers moet betalen. Werknemers vinden dat dat 13,75% moet zijn, IJmond betaalt 11,25%. Bij IJmond werken vier verschillende ploegen, waarbij de ploegen elkaar twee om twee per 24 uur afwisselen; eerst werken ploeg 1 en 2 vier dagen lang diensten van 12 uur, waarbij ploeg 1 de dagdienst en ploeg 2 de nachtdienst werkt. Vervolgens doen ploeg 3 en 4 dit vier dagen lang, ploeg 1 en 2 zijn dan vier dagen vrij. Werknemers vinden dat dit moet worden aangemerkt als een systeem van vier ploegen (drie of meer ploegen volgens de cao) en dat er dus een ploegentoeslag van 13,75% betaald moet worden. In het systeem van IJmond werken de werknemers vier dagen een dagdienst, dan werken zij vier dagen niet, vervolgens vier dagen een nachtdienst en daarna vier dagen niet. De cao voorziet niet in deze systematiek, maar de systematiek sluit volgens de kantonrechter het meest aan bij het tweeploegendienststelsel met een dagdienst en een nachtdienst. De conclusie is dat IJmond terecht 11,25% ploegentoeslag betaalt.

Partijen verschillen van mening over de vraag of IJmond de werknemers voldoende loon en toeslag betaalt voor door de werknemers gewerkte (over)uren. De kantonrechter stelt voorop dat partijen verschillende berekeningen hebben overgelegd met gedeeltelijk dezelfde en gedeeltelijk andere uitgangspunten. Partijen hebben niet kunnen toelichten waar de verschillen in de berekeningen exact vandaan kwamen. De gevorderde verklaring voor recht wordt daarom afgewezen. Hoewel werknemers niet expliciet nabetaling van garantie-uren

vorderen, volgt uit de producties van werknemers wel dat die garantie-uren onderdeel zijn van hun berekening. Nu IJmond de garantie-uren ten onrechte niet heeft betaald, wordt IJmond veroordeeld tot nabetaling. Voor de berekening van het bedrag dat moet worden nabetaald, gelden enkele uitgangspunten. Dat geldt voor zover de cao van toepassing was op de arbeidsovereenkomsten van werknemers. Gegeven dat is geoordeeld dat IJmond de juiste ploegentoeslag betaalt, is geen sprake van achterstallige vakantiebijslag over ploegentoeslag. In de arbeidsovereenkomst van werknemers staat dat aan hen een reiskostenvergoeding van maximaal € 11,40 per dag wordt betaald. De reiskostenvergoeding is echter gemaximeerd op € 9. Werknemers vorderen nabetaling van het verschil van € 1.719,71 netto over de periode oktober 2016 tot en met december 2021. De vordering wordt toegewezen. Werknemers vorderen dat de kantonrechter voor recht verklaart dat IJmond geen ATV-dagen heeft uitgekeerd aan werknemers in de periode 2016 tot heden, waartoe zij op grond van de cao wel gehouden zou zijn. Zij vorderen voorts nog geen betaling ten aanzien van de ATV-dagen. Het niet uitbetalen van ATV-dagen is in strijd met de cao en dus een nietige afspraak, hoewel werknemers daarvoor (volgens IJmond in hun voordeel) worden gecompenseerd. Op grond van de cao hebben de werknemers recht op ATV-dagen en IJmond heeft erkend die niet te hebben uitgekeerd. De verklaring voor recht wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:2450

Zaaknummer: 10038747 \ CV EXPL 22-4732

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: F.D. Plas-Velema en J.F.M. Verheij

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig geëindigd. Werknemer heeft geen gevolg gegeven aan mediation in afwachting van kort geding. Toewijzing vordering achterstallig loon.*Feiten*

Per 1 oktober 2021 is werknemer bij Vicoma Beheer B.V. (hierna: Vicoma) voor onbepaalde tijd in dienst getreden als adviseur directie/aandeelhouder. Op 21 oktober 2022 heeft werknemer een e-mail ontvangen waarin staat dat partijen op donderdag 13 oktober een gesprek hebben gehad waarin zij zouden hebben afgesproken dat werknemer niet meer in loondienst is per 1 november. Werknemer heeft op 28 oktober 2022 gereageerd dat hij op geen enkele wijze heeft ingestemd met een dergelijke vroegtijdige beëindiging van zijn dienstverband. Werknemer eist in kort geding onder meer de betaling van zijn achterstallige loon.

Oordeel

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 31 oktober 2022 niet rechtsgeldig is geëindigd. Instemming met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is er alleen als de verklaring van de werknemer duidelijk en ondubbelzinnig op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gericht. Een dergelijke schriftelijke instemming van werknemer ontbreekt. Van een rechtsgeldige beëindiging met wederzijds goedvinden is evenmin sprake. Zodoende loopt de arbeidsovereenkomst van werknemer na 31 oktober 2022 door. Werknemer behoudt in beginsel zijn recht op loon. Vicoma heeft het loon van werknemer stopgezet per 24 januari 2023. De reden is dat werknemer volgens Vicoma weigert mee te werken aan zijn re-integratieverplichtingen (meer in het bijzonder mediation). Niet is gebleken dat werknemer niet in staat was om aan mediation mee te werken. Vicoma heeft aan werknemer op 10 november 2022 mediation voorgesteld. Ook de bedrijfsarts heeft in het kader van de re-integratie van werknemer op 5 december 2022 mediation geadviseerd. Werknemer heeft weliswaar meegewerkt aan een eerste intakegesprek met de mediator, maar daarna aangegeven het kort geding te willen afwachten waardoor de mediation geen vervolg heeft gekregen. Voorshands valt niet in te zien waarom werknemer met een eenvoudige verwijzing naar het kort geding alle inspanningen om het conflict te dempen achterwege zou kunnen laten. Dit zou anders zijn wanneer de mediator hangende het kort geding zijn werkzaamheden had willen opschorten, maar daarvan is niet gebleken. De kantonrechter kan bij deze stand van zaken niet vooruitlopen op een beslissing ten aanzien van de (on)gegrondheid van de loonstopzetting. Dit betekent dat de loonvordering van werknemer toewijsbaar is vanaf 1 november 2023 tot en met 23 januari 2023.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2569

Zaaknummer: 10287764 VV EXPL 23-23

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: R.G. Prakke en mr. I.J. de Laat

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

***Vervolg op AR 2022-0856. Ontbinding arbeidsovereenkomst.
Werknemer heeft geen recht op transitievergoeding want hij heeft
ernstig verwijtbaar gehandeld door zijn urenstaten onjuist in te vullen.***

Oordeel

Het hof oordeelt dat werknemer heeft berust in de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en in hoger beroep alleen nog verzoekt om veroordeling van TSG tot het betalen van de wettelijke transitievergoeding. Daarom valt niet in te zien dat, en zo ja waarom, werknemer belang heeft bij de door hem verzochte verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen in strijd met het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte is beëindigd. Ten aanzien van de transitievergoeding overweegt het hof dat werknemer een ernstig verwijt treft van het feit dat hij jarenlang in strijd met de regels onjuist ingevulde urenstaten heeft ingediend. Het hof kan zich voorstellen dat werknemer, als hij daar vanwege zijn slechte gezondheid in de periode van januari tot en met maart 2021 behoefte aan had, wat meer en/of langere rustpauzes nam, maar dit vormt een onvoldoende verklaring voor de regelmatig erg lange duur van deze pauzes, en voor diverse door TSG gegeven – en door werknemer niet gemotiveerd weersproken – voorbeelden van onjuistheden in de door hem ingevulde urenstaten in de periode vanaf februari 2019, dat wil zeggen geruime tijd voordat hij gezondheidsproblemen kreeg. Het in deze mate indienen van onjuist ingevulde urenstaten valt op geen enkele manier goed te praten. Weliswaar is werknemer ruim 25 jaar in dienst geweest van TSG en zijn partijen het erover eens dat werknemer tijdens het dienstverband goed heeft gefunctioneerd, van een relatief kleine misstap kan naar het oordeel van het hof in dit geval niet gesproken worden. Daarom ziet het hof, evenals de kantonrechter, geen grond voor toekenning van een transitievergoeding aan werknemer.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:330

Zaaknummer: 200.312.719/01

Rechters: F.J. Verbeek, J.M.T. van der Hoeven-Oud en C.A. Joustra

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en P.P.H. Verheijden

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Verzoek om arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van het onvoldoende meewerken aan re-integratie afgewezen. Loonstops ten onrechte opgelegd. Verschillende adviezen bedrijfsarts en second opinion.

Feiten

Werknemer is sinds 24 oktober 2019 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst van RD Metals B.V. (hierna: RD Metals). Werknemer heeft zich op 20 mei 2021 ziekgemeld. Op advies van de bedrijfsarts heeft RD Metals werknemer opgeroepen om passende werkzaamheden te verrichten, maar werknemer is vervolgens niet verschenen op de oproepen van RD Metals om per 4 oktober 2021, 18 oktober 2021, 16 februari 2022 en 21 maart 2022 zich te melden bij SSI voor vervangende werkzaamheden. Daarop heeft RD Metals het loon stopgezet per 4 oktober 2021. Het UWV heeft in het deskundigenrapport van 2 februari 2022 geoordeeld dat deze loonstop terecht is, omdat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. De adviezen van de bedrijfsarts, een second opinion en vervolgens een advies van een nieuwe, senior bedrijfsarts lopen uiteen. Kort voor de mondelinge behandeling heeft werknemer twee rapporten van het UWV overgelegd. Daaruit volgt dat het aangeboden werk niet passend is. RD Metals verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de arbeid volgens de twee UWV-rapporten niet passend is gebleken, kan niet worden geoordeeld dat werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie en evenmin dat de toegepaste loonstop terecht is. Ook kan RD Metals niet gevolgd worden in haar stelling dat werknemer niet meewerkt aan mediation, omdat de secondopinionarts hieraan voorwaarden heeft verbonden en RD Metals mediation aanbood terwijl deze voorwaarden nog niet vervuld waren. Werknemer kan daarom niet worden tegengeworpen dat hij niet mee wilde werken aan mediation. Er is gelet op het voorgaande onvoldoende grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2421

Zaaknummer: 9982377 HA VERZ 22-6o

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: R.M. Mijnsbergen en M.R. Dill

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Verlofsaldo van statutair bestuurder kan niet worden verantwoord in het kader van de WNT en mag daarom niet worden verrekend met de in de vaststellingsovereenkomst afgesproken beëindigingsvergoeding.*Feiten*

Eiseres is op 1 januari 2019 bij Zienn-Het Kopland in dienst getreden als statutair bestuurder. Zien-Het Kopland valt onder de Wet normering topinkomens (WNT). Eiseres wordt aangemerkt als 'topfunctionaris' in de zin van artikel 1.1 WNT. Partijen hebben onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst. Het geschil tussen partijen komt in de kern neer op de vraag of eiseres ingevolge de vaststellingsovereenkomst recht heeft op uitbetaling van het volledige bedrag van de beëindigingsvergoeding van € 75.000 of dat er ingevolge de WNT en/of het gestelde overeengekomen voorbehoud tussen partijen een bedrag in mindering wordt gebracht ter zake van de bezoldiging van eiseres over de periode waarin zij was vrijgesteld van werk. Eiseres vordert een beëindigingsvergoeding van € 40.059,93 en is van mening dat partijen uitdrukkelijk in de vaststellingsovereenkomst hebben afgesproken van welk verlofsaldo zou worden uitgegaan en er geen reden is om niet tot betaling van de volledige beëindigingsvergoeding van € 75.000 over te gaan. Volgens eiseres is er geen sprake van een overeengekomen voorbehoud betreffende voorafgaande goedkeuring van het verlofsaldo door de accountant. Dat Zienn-Het Kopland ruim € 40.000 van het afgesproken bedrag heeft afgetrokken voor het eerste kwartaal van 2022 is volgens eiseres prematuur en onterecht. Er is volgens haar namelijk nog niet vastgesteld dat de verlofdagen die als compensatie dienen voor de periode van drie maanden waarin eiseres is vrijgesteld van werk ingevolge de WNT niet zouden worden verrekend. Zien-Het Kopland betwist dat eiseres aanspraak kan maken op het gevorderde aanvullende bedrag van € 40.059,93. Betaling van dit bedrag is volgens Zienn-Het Kopland in strijd met de tussen partijen gemaakte afspraken en het nadrukkelijk voorbehoud dat in deze is gemaakt, alsmede in strijd met de dwingendrechtelijke bepalingen van de WNT. Zienn-Het Kopland concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkneemster in haar vorderingen, dan wel tot afwijzing van de vorderingen van eiseres, met veroordeling van eiseres in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de vordering van eiseres op grond van de wet moet worden afgewezen. De enkele omstandigheid dat sprake is van een door partijen gesloten vaststellingsovereenkomst betekent niet dat de dwingendrechtelijke WNT terzijde wordt gesteld. Volgens de kantonrechter staat voldoende vast dat het verlofsaldo niet kan worden

verantwoord in het kader van de WNT. In artikel 10 lid 2 van de Beleidsregels WNT 2022 is bepaald dat het verlofsaldo aantoonbaar moet zijn. De WNT-deskundige heeft in het adviesrapport van 8 december 2022 vastgesteld dat het verlofsaldo niet kan worden verantwoord. In juni 2021 had eiseres reeds op de hoogte kunnen zijn van de verplichte WNT-verantwoording en de rol van de accountant daarin en van de omstandigheid dat er op dat moment geen akkoord was van de accountant. Zienn-Het Kopland heeft immers eiseres expliciet gewezen op de noodzakelijk goedkeuring van de accountant. Of partijen in de vaststellingsovereenkomst al dan niet een voorbehoud zijn overeengekomen in de vorm van een toetsing vooraf van het verlofsaldo door de accountant is niet relevant voor de beoordeling of de vordering van eiseres kan worden toegewezen. De slotsom is dat de uitbetaling van het bedrag van € 40.059,93 bruto niet is toegestaan op grond van de WNT. De vordering tot betaling van de reis- en verblijfkosten wordt wel toegewezen. Deze kosten worden vanaf de start van haar opleiding in 2020 vergoed door Zienn-Het Kopland. Niet valt in de zien waarom deze gang van zaken ineens anders zou zijn.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 21-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:1207

Zaaknummer: 10010613 / CV EXPL 22-4098

Rechters: R. Giltay

Advocaten: D. Kneppel en J.M. Frons

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:902 BW, 1.1 WNT, 1.6 WNT, 2.10 WNT, 10 lid 2 van de Beleidsregels WNT 2022 en 16 van de "Regeling Controleprotocol WNT 2022"

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging opzegging/beëindiging uitzendovereenkomst wegens strijd met opzegverbod tijdens ziekte wordt afgewezen. De inlener heeft om andere redenen te kennen gegeven niet langer verder te willen met werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 17 december 2021 werkzaam bij People Safe @ Work B.V. (hierna: PSW) op grond van een uitzendovereenkomst Fase A met uitzendbeding. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor Uitzendkrachten (hierna: ABU-Cao) van toepassing verklaard. Op 14 februari 2022 heeft werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden bij de inlener letsel opgelopen, waardoor hij arbeidsongeschikt is geraakt. Een dag later heeft PSW aan werknemer gemeld dat zijn arbeidsovereenkomst per heden is beëindigd conform de ABU-Cao. Aan werknemer is per 16 februari 2022 een uitkering ingevolge de Ziektewet toegekend door het UWV. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging (beëindiging) van de arbeidsovereenkomst, omdat de opzegging in strijd met het opzegverbod bij ziekte zou zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het Hof Den Haag (ECLI:NL:GHDHA:2020:460, AR 2020-0323) heeft geoordeeld dat het thans niet meer mogelijk is om bij cao af te wijken van het opzegverbod bij ziekte. Voor zover het uitzendbeding in artikel 13 lid 3 sub a van de NBBU-Cao bepaalt dat de uitzendovereenkomst in fase 1 en 2 ten einde komt doordat de uitzendkracht de bedongen arbeid als gevolg van arbeidsongeschiktheid niet langer kan verrichten, en voor zover daarin wordt bepaald dat in geval van ziekte of ongeval van de uitzendkracht de terbeschikkingstelling in fase 1 of 2 direct na de melding van de ziekte/het ongeval geacht wordt met onmiddellijke ingang te zijn beëindigd op verzoek van de inlener, is het daarom vanaf 1 juli 2015 in strijd met het opzegverbod bij ziekte als vermeld in artikel 7:670 lid 1 BW. De kantonrechter overweegt dat het misschien zo is dat het sinds de invoering van de WWZ niet meer mogelijk is om bij cao af te wijken van het opzegverbod tijdens ziekte, omdat lid 13 van artikel 7:670 BW is komen te vervallen. Dat laat echter onverlet dat met de WWZ niet gewijzigd is het bepaalde in artikel 7:691 lid 2 BW op grond waarvan in de uitzendovereenkomst schriftelijk kan worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 7:690 BW op verzoek van die derde ten einde komt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet in de weg aan de werking van een dergelijk beding. In de tussen

partijen gesloten arbeidsovereenkomst is het vorenstaande bedongen in artikel 3.2 aanhef en onder a, en door verwijzing naar de ABU-Cao. Het voorgaande is van belang omdat in deze zaak niet alleen sprake is geweest van arbeidsongeschiktheid van werknemer op 14 februari 2022, waardoor hij de arbeid waarvoor hij was ingeleend niet meer kon verrichten, maar ook gemotiveerd is aangevoerd dat de inlener naar aanleiding van het ongeval telefonisch contact heeft gehad met PSW en bij die gelegenheid te kennen heeft gegeven dat zij de inlening beëindigde. De beëindiging van de inlening door de inlener was dus niet omdat werknemer door ziekte uitviel maar omdat ze om andere redenen niet met hem verder wilde. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:12029

Zaaknummer: KTN-9817509_26082022

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: J-W. van Geen en N. Ugur

Wetsartikelen: 7:691 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens doorsturen bedrijfsgevoelige informatie naar privé-e-mail na ontvangst beëindigingsvoorstel wegens disfunctioneren. Hof is voorshands van oordeel dat aard en ernst van de misdraging het ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Feiten

Werknemer is op 16 april 2010 bij Decor Handelsmaatschappij B.V. (hierna: Decor) in dienst getreden in de functie van Key Accountmanager. In die functie diende werknemer zich bezig te houden met het relatiebeheer van Decor. In juli 2010 is aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij niet naar behoren functioneerde. Op 6 september 2010 heeft Decor wederom aangegeven dat werknemer disfunctioneert en niet voldoet aan de eisen die Decor aan een Key Accountmanager stelt. Decor heeft aangegeven tot een beëindiging van het dienstverband te willen komen en werknemer op diezelfde dag vrijgesteld van werkzaamheden. Op 15 september 2010 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het doorsturen van bedrijfsgevoelige informatie naar zijn privé-e-mail. Werknemer heeft vervolgens in kort geding een loonvordering ingesteld. De kantonrechter te Eindhoven heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Diezelfde kantonrechter heeft bij beschikking van 27 oktober 2010 op verzoek van Decor de arbeidsovereenkomst van partijen, voor zover die nog bestaat, ontbonden per 27 november 2010 onder toekenning van een vergoeding van € 23.750 bruto aan werknemer ten laste van Decor. Werknemer stelt zich in hoger beroep op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat Decor in een bodemprocedure haar beroep op de dringende reden staande zal kunnen houden.

Oordeel

Het hof oordeelt voorshands als volgt. Werknemer heeft erkend dat hij de in de ontslagbrief bedoelde informatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gezonden. De door hem opgegeven reden – kort gezegd: het door middel van die bestanden aantonen dat hij naar behoren heeft gefunctioneerd – acht het hof voorshands niet valide. Niet valt in te zien hoe die documenten kunnen dienen tot bewijs van de stelling van werknemer dat hij goed werk heeft afgeleverd bij Decor. Het is voorts voldoende aannemelijk geworden dat die stukken zeer bedrijfsgevoelige informatie bevatten. Het hof gaat er voorlopig van uit dat er geen enkele noodzaak voor werknemer was om op zijn huisadres over de zeer bedrijfsgevoelige informatie van Decor te beschikken, te minder nu werknemer geen werkzaamheden meer voor Decor diende te verrichten. Mede gelet op de functie van werknemer die verantwoordelijkheid en vertrouwelijkheid meebracht en op de precarie situatie waarin werknemer zich op 6

september 2010 bevond – Decor had immers op die datum aan hem medegedeeld dat zijn functioneren niet was verbeterd, dat Decor tot een tussentijdse beëindiging van het dienstverband wilde komen en dat werknemer thuis mocht nadenken over het door Decor gedane beëindigingsvoorstel – had werknemer behoren te begrijpen dat hij de zeer bedrijfsgevoelige informatie van Decor niet aan zichzelf in privé mocht toesturen. Werknemer had immers die informatie niet meer nodig voor de uitoefening van zijn werkzaamheden. Desondanks heeft hij daags erna vorenbedoelde informatie naar zijn privé-e-mailadres gestuurd. Onder de gegeven omstandigheden moet deze gedraging van werknemer als zeer verwijtbaar worden aangemerkt. Gelet op het voorgaande is het hof voorshands van oordeel dat de aard en de ernst van de misdraging van werknemer zijn ontslag op staande voet rechtvaardigen. Het hof bekrachtigt het vonnis waarvan beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-02-2011

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2011:325

Zaaknummer: HD 200.078.131

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, A.P. Zweers-van Vollenhoven en C.A.M. Walsteijn

Advocaten: J.L.J.J. Nelissen en D.A.M. Lagarrigue

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst gezagvoerder KLM ontbonden vanwege grensoverschrijdend gedrag. Transitievergoeding van € 189.982 bruto verschuldigd.

Feiten

Werknemer (geboren in 1966) is sinds 1995 in dienst van KLM en is laatstelijk werkzaam als gezagvoerder. Vanaf 2015 komen bij KLM klachten binnen over het gedrag van werknemer en krijgt hij van KLM, naar aanleiding van die klachten, meerdere berispingen. Zo ontvangt KLM in 2015 drie klachten van buitenstations Moskou en Barcelona en van de maintenance manager in Tel Aviv dat werknemer zich ongepast zou hebben gedragen. Er hebben naar aanleiding van de klachten hoor- en wederhoorgesprekken plaatsgevonden. Ook heeft werknemer een trainingstraject gevolgd bij een extern bureau. In april 2016 heeft het eindgesprek van dit trainingstraject plaatsgevonden en is de conclusie dat werknemer het traject succesvol heeft doorlopen. Op 18 mei 2016 ontvangt KLM een nieuwe klacht over werknemer. Hij zou zeer luid en intimiderend hebben gepraat met een medewerker van de KLM Health Services en de medewerksters luid roepend ‘flapdrollen’ hebben genoemd. In mei 2017 komt er een klacht binnen van een senior purser over onaangepast gedrag van werknemer in een hotel. In juni 2019, december 2021 en april 2022 ontvangt KLM wederom klachten over het gedrag van werknemer. Zo zou hij hotelpersoneel hebben gekleineerd en onheus hebben bejegend. In juli 2022 ontvangt KLM een melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag door werknemer. De interne veiligheidsdienst van KLM heeft onderzoek gedaan. Vast is komen te staan dat er seksueel contact is geweest. De meldster heeft verklaard dat (bepaalde) handelingen tegen haar zin zijn verricht en dat werknemer haar belemmerd zou hebben de hotelkamer te verlaten. Werknemer heeft verklaard dat een en ander met wederzijdse instemming was en dat hij haar vervolgens de kamer uit heeft gezet. Werknemer is na een gesprek berispt en voor een week geschorst. Na dit gesprek zijn er drie nieuwe meldingen binnengekomen bij KLM over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in het verleden. Zo zou hij een collega hard in haar schouder hebben gebeten en haar vervolgens telefonisch hebben lastiggevallen. In oktober 2022 verklaart een vertrouwenspersoon van KLM dat sinds 2002 meerdere meldingen van grensoverschrijdend gedrag van werknemer zijn binnengekomen. KLM verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de door KLM naar voren gebrachte feiten en

omstandigheden ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen op de e-grond. Vooropgesteld moet worden dat de klachten ten aanzien van seksueel grensoverschrijdend gedrag niet zijn komen vast te staan. Die verwijten liggen dan ook niet ten grondslag aan het oordeel. Wat wel vaststaat betreffende deze klachten is de manier waarop werknemer hiermee om is gegaan en dat dit past in een patroon van eerdere klachten over zijn optreden. Rode draad daarbij is het feit dat hij stevast ernstige bejegeningssklachten betwist en bagatelliseert en de schuld van het ontsporen van de communicatie bij de klagers legt. Daarbij stelt hij regelmatig de geloofwaardigheid van de klagers zelf ter discussie. Dit terwijl sprake is van een jarenlange reeks van klachten van telkens andere klagers waarmee werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden te maken heeft. Werknemer is daarop telkens aangesproken, hij heeft diverse berispingen gekregen en heeft trainingstrajecten gevolgd of aangeboden gekregen om zijn manier van communiceren te verbeteren, waarna het telkens opnieuw toch weer mis ging. Voorts blijkt uit het coachingsverslag in het kader van het trainingstraject dat werknemer directief en verbaal agressief kan overkomen. Weliswaar is in april 2016 beslist dat hij het trainingstraject succesvol had doorlopen, maar zeer kort daarna deden zich alweer nieuwe incidenten voor. Van die klachten staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast dat de wijze van communicatie van werknemer aldaar niet door de beugel kon. Op de achtergrond speelt ook nog mee dat de vertrouwenspersoon stelt vier meldingen van ongewenst gedrag te hebben ontvangen, en dat er daarnaast nog twee anonieme meldingen zijn waaruit ook een beeld volgt van een autoritaire collega die (verbaal) agressief kan overkomen. Dat past in het beeld van het gedrag dat werknemer wordt verweten. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 189.982 bruto toegekend (verschuldigdheid en hoogte vergoeding zijn niet door KLM betwist).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:1476

Zaaknummer: 10197290 EA VERZ 22-698

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: T. Ridder, F. Damen en A.T. Nijk

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

RECHTSPRAAK

Overeenkomst van opdracht tussen uitzendbureau en zzp'er. Beroep uitzendbureau op relatiebeding en afkoopregeling niet in strijd met belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi. Zzp'er is in dit geval niet aan te merken als uitzendkracht in de zin van de Uitzendrichtlijn.

Feiten

X is een webdeveloper, werkzaam als zzp'er. X is in 2017 een overeenkomst met een uitzendbureau aangegaan, op grond waarvan X door bemiddeling van het uitzendbureau bij onderneming Y te werk is gesteld tot 30 april 2020. In de overeenkomst tussen de zzp'er en het uitzendbureau staat een afkoopregeling, inhoudende dat de zzp'er tijdens de looptijd van de overeenkomst dan wel binnen een jaar na afloop ervan geen overeenkomsten mag aangaan met relaties van het uitzendbureau. Doet de zzp'er dit toch, dan is hij op grond van die afkoopregeling aan het uitzendbureau een onvoorwaardelijke afkoopvergoeding van € 30.250 verschuldigd. In de overeenkomst tussen het uitzendbureau en onderneming Y staat een relatiebeding, inhoudende dat het Y verboden is rechtstreeks zakelijke betrekkingen aan te gaan met de zzp'er binnen een jaar na beëindiging van de opdracht. Zzp'er X en onderneming Y zijn per 1 mei 2020 rechtstreeks, zonder tussenkomst van het uitzendbureau, een overeenkomst van opdracht met elkaar aangegaan. Tussen het uitzendbureau enerzijds en X en Y anderzijds is in geschil – kort gezegd – de vraag of X en Y wanprestatie hebben gepleegd dan wel onrechtmatig hebben gehandeld jegens het uitzendbureau. Volgens het uitzendbureau zijn X en Y een afkoopsom respectievelijk een boete aan hem verschuldigd geworden. Zzp'er X betwist dit. Volgens hem zijn de afkoopregeling en het relatiebeding in strijd met het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi en daarmee nietig, zodat er geen rechtsgrond is voor de afkoopsom en de boete. Zzp'er X baseert zijn stellingen op de uitspraak van het gerechtshof 's-Hertogenbosch van 1 september 2020 (zie AR 2020-1094), waarin het hof kort gezegd heeft geoordeeld dat ook wanneer een uitzendbureau een zzp'er ter beschikking stelt aan een inlenende onderneming om daar onder leiding en toezicht van deze inlener te werken, de Uitzendrichtlijn en de Waadi van toepassing zijn. Tegen die uitspraak is beroep in cassatie in gesteld. Bij tussenvonnis zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich uit te laten naar aanleiding van de conclusie van de A-G en het te wijzen arrest van de Hoge Raad en is iedere verdere beslissing aangehouden.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Artikel 9a Waadi moet richtlijnconform worden uitgelegd. Omdat artikel 6 lid 2 van de Uitzendrichtlijn uitgaat van een 'uitzendkracht', moet voor de

beoordeling of artikel 9a Waadi van toepassing is, vast komen te staan dat de betreffende werkende als uitzendkracht is te kwalificeren. In zijn arrest van 20 mei 2022 (zie AR 2022-0576) heeft de Hoge Raad in lijn met de conclusie van A-G Hartlief onder meer het volgende geoordeeld: *‘3.1.7 Uit hetgeen hiervoor in 3.1.5 en 3.1.6 is overwogen volgt dat een uitzendkracht in de zin van de Uitzendrichtlijn is iedere persoon die een werknemer is met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau – wat inhoudt dat die persoon (i) arbeid verricht en dus gedurende een bepaalde tijd voor en onder leiding van het uitzendbureau prestaties levert en in ruil daarvoor van het uitzendbureau een vergoeding ontvangt en (ii) in de desbetreffende lidstaat wordt beschermd op grond van de arbeid die hij verricht – teneinde door het uitzendbureau ter beschikking te worden gesteld van een inlenende onderneming om daar onder toezicht en leiding van de inlenende onderneming tijdelijk werk te verrichten.’* Wil sprake zijn van een arbeidsverhouding tussen een zzp’er en een uitzendbureau, dan moet dus onder meer blijken dat de zzp’er arbeid verricht en dus gedurende een bepaalde tijd voor en onder leiding van het uitzendbureau prestaties levert en in ruil daarvoor van het uitzendbureau een vergoeding ontvangt. Als instructies (kunnen) worden gegeven door het uitzendbureau kan worden gesproken over het geven van leiding. Dat is hier echter niet aan de orde. Met de tussen de zzp’er en het uitzendbureau gesloten overeenkomsten hebben zij duidelijk de bedoeling gehad elk misverstand op dit onderdeel uit te sluiten door te benadrukken dat het uitzendbureau geen enkele bevoegdheid op dit vlak heeft. Op geen enkele wijze is gebleken dat dit in de dagelijkse praktijk anders lag en dat het uitzendbureau de zzp’er instrueert ten aanzien van zijn werkzaamheden voor Y. Evenmin is gebleken dat het uitzendbureau de zzp’er heeft geïnstrueerd zich te richten naar de instructies van Y. Er bestaat dan ook evenmin grond voor het oordeel dat het uitzendbureau zijn eventuele instructiebevoegdheid als het ware heeft gedelegeerd aan Y. Dat Y vond dat zij verplicht was om bepaalde zaken met de zzp’er af te stemmen, bijvoorbeeld als hij zijn werkdagen wilde veranderen, betekent nog niet dat sprake is van leiding door het uitzendbureau die aan Y is gedelegeerd. Tot slot oordeelt de rechtbank dat de afhankelijke positie van de zzp’er (hij werkte 2,5 jaar lang fulltime via het uitzendbureau bij Y) weliswaar een factor kan zijn die maakt dat er voor hem min of meer een verplichting was tot het verrichten van de werkzaamheden en er sprake is van stilzwijgende leiding door het uitzendbureau, maar hiervoor heeft de zzp’er te weinig aangevoerd. Alles wijst erop dat het de keuze van de zzp’er zelf is geweest om werkzaamheden onder leiding van Y te verrichten. De rechtbank oordeelt dan ook dat er geen arbeidsverhouding bestaat tussen het uitzendbureau en de zzp’er, omdat niet is gebleken dat er leiding is van het uitzendbureau ten opzichte van de zzp’er. X is dan ook geen uitzendkracht in de zin van de Uitzendrichtlijn en het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi is daarmee niet van toepassing. De zzp’er dient de afkoopsom van € 30.250 te voldoen. Y wordt veroordeeld tot betaling aan het uitzendbureau van een boete van € 67.500.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:5628

Zaaknummer: C/16/512517 / HA ZA 20-963

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: P.P. Bergers en D.C.J. Bogerd

Wetsartikelen: ga Waadi

RECHTSPRAAK

Tussenuitspraak. Partijen worden in de gelegenheid gesteld zich uit te laten naar aanleiding van de conclusie van de advocaat-generaal en het te wijzen arrest van de Hoge Raad.

Feiten

X is een webdeveloper, die als zzp'er werkzaam is. X is in 2017 een overeenkomst met een uitzendbureau aangegaan, op grond waarvan X door middel van het uitzendbureau bij onderneming Y te werk is gesteld tot 30 april 2020. In de overeenkomst tussen de zzp'er en het uitzendbureau staat een afkoopregeling, inhoudende dat de zzp'er tijdens de looptijd van de overeenkomst dan wel binnen een jaar na afloop ervan geen overeenkomsten mag aangaan met relaties van het uitzendbureau. Doet de zzp'er dit toch, dan is hij aan het uitzendbureau een onvoorwaardelijke afkoopvergoeding van € 30.250 verschuldigd. In de overeenkomst tussen het uitzendbureau en onderneming Y staat een relatiebeding, inhoudende dat het Y verboden is de zzp'er in dienst te nemen binnen een jaar na beëindiging van de opdracht. X en Y zijn per 1 mei 2020 rechtstreeks, zonder tussenkomst van het uitzendbureau, een overeenkomst van opdracht met elkaar aangegaan. Tussen partijen is in geschil – kort gezegd – de vraag of X en Y wanprestatie hebben gepleegd dan wel onrechtmatig hebben gehandeld jegens het uitzendbureau. Volgens het uitzendbureau zijn X en Y een afkoopsom respectievelijk een boete aan haar verschuldigd geworden. Zzp'er X betwist dit. Volgens hem zijn de afkoopregeling en het relatiebeding in strijd met het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi en zijn daarmee nietig, zodat er geen rechtsgrond is voor de afkoopsom en de boete. Volgens het uitzendbureau gaat het beroep op artikel 9a Waadi echter niet op. Het meent dat een zzp'er niet zijnde een ex-werknemer van de uitlener geen beroep kan doen op de Waadi als hij vervolgens niet in loondienst maar als zzp'er rechtstreeks gaat werken voor de inlener.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Zzp'er X baseert zijn stellingen op de uitspraak van het gerechtshof 's-Hertogenbosch van 1 september 2020 (zie AR 2020-1094). In deze uitspraak heeft het hof – samengevat – overwogen dat de Uitzendrichtlijn en de Waadi niet alleen van toepassing zijn op werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met een uitzendbureau, maar ook op arbeidskrachten die een arbeidsrelatie hebben met een uitzendbureau. Volgens het hof is voor toepasselijkheid van de Uitzendrichtlijn en de Waadi dus niet vereist dat tussen de arbeidskracht en het uitzendbureau een arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Geoordeeld is dat ook wanneer een uitzendbureau een zzp'er ter beschikking stelt aan een inlenende onderneming om daar onder leiding en toezicht van deze

inlener te werken, de Uitzendrichtlijn en de Waadi van toepassing zijn. Er is cassatie ingesteld tegen voornoemde uitspraak. A-G Hartlief heeft in zijn conclusie een nuance aangebracht ten opzichte van de uitspraak van het hof. Zijn standpunt komt erop neer dat niet iedere zzp'er zich kan beroepen op de bescherming van de Waadi: voorwaarde is dat de zzp'er *'in zijn verhouding tot het uitzendbureau materieel gezien niet wezenlijk verschilt van een werknemer van het uitzendbureau'*. Partijen hebben zich hierover nog niet uit kunnen laten. Bovendien is het arrest van de Hoge Raad op zodanige termijn te verwachten, dat het thans in het belang van partijen wordt geoordeeld dit arrest af te wachten. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1218

Zaaknummer: C/16/512517 / HA ZA 20-963

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: P.P. Bergers en D.C.J. Bogerd

Wetsartikelen: 9a Waadi

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 20.000.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij Orona the Netherlands B.V. (hierna: Orona). Op vrijdag 8 januari 2021 heeft werknemer zich aan het eind van de dag ziek gemeld wegens pijnklachten aan zijn rechterhand. Hij is enige tijd arbeidsongeschikt geweest voor zijn eigen werk. Vanaf medio februari 2021 is hij zijn eigen werk weer gaan opbouwen, waarna hij enige tijd later zijn werk weer volledig heeft hervat. Op 25 januari 2021 heeft werknemer een gesprek gehad over – kort gezegd – zijn bereikbaarheid. Werknemer heeft op 2 februari 2021 een officiële waarschuwing ontvangen, waarin Orona een aantal situaties opsomt die zich in januari 2021 hebben voorgedaan en waarin werknemer onvoldoende bereikbaar was, dan wel weigerde op kantoor te verschijnen. Op 4 juni 2021 heeft Orona geprobeerd contact te krijgen met werknemer omdat er sprake was van een noodsituatie in zijn werkgebied, te weten een opsluiting van liftgebruikers. Op dat moment was werknemer niet bereikbaar, maar hij heeft ongeveer een half uur later contact opgenomen met Orona. Werknemer heeft zich op 17 juni 2021 opnieuw ziek gemeld. Orona heeft werknemer bij brief van 17 juni 2021 uitgenodigd voor een gesprek de volgende dag. De aanleiding voor deze uitnodiging waren de uitkomsten van een onderzoek dat Orona had gedaan naar de werkzaamheden, de werktijden en uren van werknemer. Werknemer is niet op het gesprek verschenen. Bij brief van 18 juni 2021 heeft Orona werknemer wederom uitgenodigd voor een gesprek, dit keer op 21 juni 2021. Deze brief is diezelfde dag ook door een deurwaarder aan werknemer bezorgd. De gemachtigde van werknemer heeft vervolgens laten weten dat werknemer niet op het gesprek zou verschijnen omdat hij ziek was. Bij e-mail van 28 juni 2021 is werknemer opnieuw uitgenodigd voor een gesprek diezelfde middag om 15.00 uur. Werknemer is niet op deze uitnodiging ingegaan. Wel heeft hij de antwoorden op de vragen die hij bij de uitnodiging voor het gesprek van 17 juni 2021 had ontvangen, toegezonden. Werknemer is op 6 juli 2021 op staande voet ontslagen. Werknemer is op 10 augustus 2021 voor de tweede keer (voorwaardelijk) op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is vermeld dat Orona aanvullend onderzoek heeft gedaan en dat daaruit is gebleken dat zich ook in de weken 19 en 20 van 2021 en de weken 49 en 50 van 2020 onregelmatigheden hebben voorgedaan. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De vraag die voorligt, is of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Ten aanzien van het schrijven van te veel uren overweegt het hof dat Orona met behulp van het C-tracksysteem kon vaststellen waar de bedrijfsauto van werknemer zich bevond. Via het O-linksysteem kon werknemer invoeren wanneer zijn werkdag begon en wanneer deze eindigde. Wanneer de data uit C-track en O-link naast elkaar worden gelegd, ligt het voor de hand dat de gegevens ongeveer met elkaar overeenstemmen. Dit ligt anders met de tijdregistratie die werknemer daarnaast bijhield. De door werknemer bijgehouden tijdregistratie strookt niet met de gegevens in C-track en O-link. Werknemer heeft onder andere aangevoerd dat dit komt door de vermoeidheid. Dit verweer overtuigt niet. Het komt erop neer dat werknemer een verwijt kan worden gemaakt dat hij ernstig nalatig was met het bijhouden van zijn tijdregistratie. Naar het oordeel van het hof is het verwijt van Orona dat werknemer op 4 juni 2021 bijna een half uur niet bereikbaar was, terecht. Werknemer had weliswaar lunchpauze, maar de aard van het werk brengt mee dat hij ook gedurende zijn lunchpauze beschikbaar moet zijn voor een spoedklus als een liftopsluiting. Van hem kan daarom worden verlangd dat hij de telefoon beantwoordt tijdens zijn lunchpauze. Het hof is echter van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Orona heeft namelijk onvoldoende toegelicht waarom de arbeidsovereenkomst niet op de reguliere manier kon worden beëindigd. Dit had wel van Orona verlangd kunnen worden omdat een ontslag op staande voet voor een werknemer een zeer ingrijpende maatregel is. Daarnaast weegt het hof de persoonlijke omstandigheden van werknemer mee. Het aan het ontslag ten grondslag gelegde feitencomplex is niet geheel komen vast te staan. Het onjuiste tijdschrijven, het geen gehoor geven aan een spoedoproep, noch het negeren van de instructie met betrekking tot communicatie over beschikbaarheid voor storingen, kan op zichzelf of in combinatie worden aangemerkt als een dringende reden. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 20.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:337

Zaaknummer: 200.315.733./01

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

Advocaten: S. Ramautar en M.C.G. van Essen

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg studiekostenbeding. Gelet op de voorgeschiedenis, totstandkoming, onderlinge samenhang en redelijke uitleg van de overeenkomst, dient de terugbetalingsregeling zo te worden uitgelegd dat alleen hoeft te worden terugbetaald bij beëindiging op initiatief van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is aanvankelijk in dienst van X, met wie zij op 4 september 2019 een driejarige studieovereenkomst met terugbetalingsverplichting heeft gesloten. In 2020 wordt werkneemster benaderd door Framo Nederland B.V. (hierna: Framo). Werkneemster heeft Framo op de hoogte gesteld van het bestaan van de studieovereenkomst bij X. Op 1 februari 2021 is werkneemster op basis van een bepaaldetijdscontract (1 jaar) in dienst getreden van Framo. Vóór die datum heeft Framo de resterende studieschuld van werkneemster rechtstreeks aan X betaald. In de arbeidsovereenkomst hebben partijen niets vastgelegd over de door Framo betaalde studiekosten. Op 12 februari 2021 heeft Framo werkneemster een conceptstudieovereenkomst voorgelegd. Naar aanleiding daarvan heeft werkneemster Framo gemaild dat sprake moet zijn geweest van een miscommunicatie, nu werkneemster had begrepen dat Framo haar studiekosten zou overnemen met eenzelfde regeling als bij X, inhoudende dat zij drie jaar aan Framo verbonden zou zijn en de restschuld na deze periode zou komen te vervallen. Op het eerste salaris van werkneemster heeft Framo € 174 ingehouden. Op 18 februari 2021 heeft werkneemster Framo haar studieovereenkomst bij X toegestuurd en heeft zij geschreven dat de miscommunicatie moet hebben gezeten in de '1/36^e terugbetaling'. Werkneemster heeft vervolgens voorgesteld om een aan de studieovereenkomst bij X gelijkwaardige studieovereenkomst te sluiten. Op 9 maart 2021 hebben partijen een studieovereenkomst gesloten waarin is vastgelegd (art. 3) dat werkneemster 100% van de totale kosten aan Framo dient terug te betalen bij beëindiging van het dienstverband binnen drie jaar na indiensttreding. Framo besluit de arbeidsovereenkomst van werkneemster niet te verlengen zodat deze per 1 februari is geëindigd. Op het loon van werkneemster van zowel november als december 2021 heeft Framo € 897,93 ingehouden en op de eindafrekening € 4.300,14. Werkneemster vordert Framo onder meer te veroordelen aan haar te betalen € 6.096 (achterstallig loon), vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging. Volgens werkneemster biedt de studieovereenkomst geen basis voor de door Framo ingehouden bedragen.

Oordeel

In geschil is hoe artikel 3 van de studieovereenkomst moet worden uitgelegd. Werkneemster stelt dat met 'beëindiging' is bedoeld: op initiatief van werkneemster. Volgens Framo is bedoeld: beëindiging ongeacht de reden. De kantonrechter past de Haviltex-norm toe en oordeelt als volgt. De tekst van de overeenkomst biedt geen steun voor de juistheid van een van beide standpunten. Daarom wordt groot belang gehecht aan (1) de voorgeschiedenis, (2) de totstandkoming, (3) de onderlinge samenhang en (4) de redelijke uitleg van de bepaling. Als mondeling met werkneemster zou zijn afgesproken dat de volledige studieschuld in 36 termijn moest worden terugbetaald, mocht van Framo worden verwacht dat zij dit zou hebben vastgelegd. Daarnaast ligt de uitleg van Framo niet voor de hand, nu werkneemster is benaderd door Framo en zij een gunstigere regeling had bij X. De kantonrechter oordeelt verder dat werkneemster er, gelet op haar e-mail van 18 februari 2021 en het feit dat deze e-mail de aanleiding is geweest voor het sluiten van de overeenkomst, van uit mocht gaan dat de studieovereenkomst zou worden uitgelegd in lijn met haar vorige studieovereenkomst. Ook is van belang dat de tekst van de studieovereenkomst niet het gevolg is van onderhandelingen tussen partijen. Nu werkneemster zelf een belangrijke rol heeft gehad in het opstellen van de tekst, moet groot belang worden gehecht aan haar bedoeling, zoals die volgt uit de e-mail van 18 februari 2021. Verder volgt ook uit het geheel van de overeenkomst dat werkneemster alleen diende terug te betalen wanneer zij zelf het initiatief zou nemen tot beëindiging. Tot slot acht de kantonrechter van belang dat werkneemster niet heeft hoeven verwachten dat iedere vorm van beëindiging zou leiden tot een terugbetalingsverplichting. Een dergelijke uitleg strijdt namelijk met de eisen van goed werkgeverschap. De vordering van werkneemster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2561

Zaaknummer: 10179971

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M. Westhoeve

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Eiser kwalificeert weliswaar als bestuurder van de vennootschap in de zin van de Wet Bpf, maar is niet hoofdelijk aansprakelijk voor de achterstallige pensioenbijdragen, nu hem het niet melden van de betalingsonmacht niet kan worden verweten omdat hij destijds nog geen bestuurder was.

Feiten

Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvlees en Pluimveevlees (hierna: VLEP) is een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet Bpf. Onderneming 2 was tot 27 februari 2019 enig aandeelhouder van onderneming 1, maar heeft haar aandelen per die datum overgedragen aan A. A is daarvoor niet zelf naar het notaris kantoor gekomen, maar heeft zich door middel van een volmacht door een ander laten vertegenwoordigen. Volgens het Handelsregister is A tussen 27 februari 2019 en 22 maart 2021 ook bestuurder van onderneming 1 geweest. Bij brief van 16 december 2021 heeft VLEP A aansprakelijk gesteld voor premievorderingen over de premiejaren 2018 en 2019 van in totaal € 44.105,25. A is gesommeerd dit bedrag binnen 30 dagen te voldoen. Dit heeft hij niet gedaan. Op 31 maart 2022 heeft VLEP een dwangbevel van 17 maart 2022 aan A laten uitreiken met het bevel een bedrag van € 44.219,26 (hoofdsom vermeerderd met exploitkosten) te betalen. A heeft wederom niet betaald. A vordert het verzet tegen het dwangbevel van VLEP gegrond te verklaren en het dwangbevel buiten effect te stellen. A stelt zich op het standpunt dat hij nooit bestuurder van onderneming 1 is geweest en vermoedt dat hij slachtoffer is geworden van kwade bedoelingen van derden. VLEP stelt zich op het standpunt dat de inschrijving van A als bestuurder van onderneming 1 in het Handelsregister op grond van de wet bindende kracht heeft jegens derden en dat zij daarom mag en moet kunnen afgaan op de juistheid van deze inschrijving.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat onderneming 1 onder de werkingssfeer van VLEP valt, dat onderneming 1 in gebreke is gebleven met betaling van de verschuldigde pensioenbijdragen en dat namens onderneming 1 geen rechtsgeldige melding van betalingsonmacht is gedaan. De in artikel 25 Hrw genoemde derdenbescherming is echter alleen bedoeld voor 'rechtsbetrekkingen, op het aangaan waarvan het ontbreken van een juiste en volledige inschrijving in het Handelsregister van hetgeen daarin wettelijk ingeschreven moet worden in het algemeen van invloed kan zijn'. Nu de vordering van VLEP niet is gebaseerd op een dergelijke rechtsbetrekking, maar op de wet, komt VLEP geen beroep toe op

derdenbescherming. Aan de inschrijving in het Handelsregister kan echter wel het vermoeden worden ontleend dat de ingeschreven persoon ook daadwerkelijk bestuurder was. A heeft zijn betwisting dat hij bestuurder van onderneming 1 is geweest onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat A van 27 februari 2019 tot 22 maart 2021 bestuurder van onderneming 1 in de zin van de Wet Bpf is geweest. Voor aansprakelijkheid van A is van belang of hij bestuurder was van onderneming 1 in de periode waarin onderneming 1 in gebreke was met het betalen van de pensioenbijdragen. Op grond van de toepasselijke wet en regelgeving kan hem in de periode daarvoor het niet melden van de betalingsonmacht niet worden verweten. Er kan dus ook geen sprake zijn geweest van kennelijk onbehoorlijk bestuur van zijn kant in de periode van drie jaar voorafgaand aan het tijdstip waarop onderneming 1 met haar betalingsverplichting in gebreke was. VLEP heeft tot slot nagelaten deugdelijk te onderbouwen wanneer onderneming 1 in gebreke was met de betaling van pensioenbijdragen. Er zijn geen premienota's in het geding gebracht waaruit dit kan worden afgeleid en er is hierover niets gesteld. Om die reden kan niet worden vastgesteld welke premienota's opeisbaar zijn geworden tijdens het bestuurderschap van A en wanneer A ten aanzien van deze premienota's een melding van betalingsonmacht had moeten doen. De aansprakelijkheid van A kan aldus niet worden vastgesteld. De vorderingen van A worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:5341

Zaaknummer: 9893390 UC EXPL 22-3473

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: D.J. Rijnbout en E. Lutjens

Wetsartikelen: 21 Wet Bpf, 23 Wet Bpf en 25 Hrw

RECHTSPRAAK

***Onduidelijkheid over de reikwijdte van een relatiebeding komt voor rekening en risico van werkgever (contra proferentem-regel).
Werknemer hoefde niet te begrijpen dat relaties van franchisenemers ook onder het beding zouden vallen. Geen sprake van overtreding en ook geen onrechtmatige concurrentie.***

Feiten

Recruit a Student Personeelsdiensten B.V. (hierna: RAS) is een uitzendbureau speciaal voor studenten. Rent a student Amsterdam City (hierna: AC) is een franchisenemer van RAS. Werknemer 1 en 2 zijn van 1 juli 2017 tot en met 31 mei 2022 in dienst geweest van RAS, laatstelijk in de functie van accountmanager ABG Schiphol. In het onbepaaldetijdcontract van werknemer 1 is een relatiebeding opgenomen dat hem verbiedt binnen een jaar na einde dienstverband direct of indirect relaties van RAS te benaderen. Op overtreding van het beding is een boete gesteld. Werknemer 2 heeft aanvankelijk een bepaaldetijdcontract waarin hetzelfde relatiebeding is opgenomen, maar per 1 juni 2019 is zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verlengd en is niet opnieuw een relatiebeding overeengekomen. Op 15 april 2022 heeft werknemer 1 Indoor Parking bericht met de vraag of AC ook personeel bij Indoor Parking levert en of zij nog personeel tekortkomt. Op 28 april 2022 hebben werknemers hun dienstverband met RAS opgezegd per 1 juni 2022. Werknemer 1 heeft RAS daarbij verzocht een lijst met relaties te verstrekken die onder het relatiebeding vallen. Op 11, 30 en 31 mei en 7 juni 2022 heeft hij dit verzoek herhaald, maar RAS heeft hieraan geen gehoor gegeven. Op 30 mei 2022 heeft RAS werknemers schriftelijk op hun relatiebeding gewezen. Op 1 juni 2022 hebben werknemers ieder een eigen eenmanszaak (uitzendbureau) opgericht, die beide handelen onder de naam “collectief”. Collectief is een collectief van zelfstandig ondernemers, onder wie werknemers, die ieder met hun eigen onderneming – handelend onder de naam collectief – actief zijn in de uitzendbranche. Op 6 juni 2022 heeft werknemer 1 wederom contact gehad met Indoor Parking. In juli 2022 is het RAS bekend geworden dat een uitzendkracht van collectief bij haar relatie Enterprise werkt. RAS vordert primair onder andere nakoming van het relatiebeding, subsidiair een verklaring voor recht dat werknemers onrechtmatig hebben gehandeld en schadeplichtig zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu vaststaat dat in de laatst gesloten arbeidsovereenkomst met werknemer 2 geen relatiebeding is opgenomen, is ten aanzien van hem niet aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:653 BW voldaan. Met werknemer 2 is

dus geen geldig relatiebeding overeengekomen, maar met werknemer 1 wel. Hoewel de kantonrechter het met werknemer 1 eens is dat RAS, door berichten uit naam van werknemer 1 te versturen, op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd bewijs tegen werknemer 1 te vergaren, kan dit niet tot afwijzing van de vorderingen leiden. Wel volgt de kantonrechter werknemer 1 in zijn verweer dat Indoor Parking geen relatie is in de zin van het relatiebeding, nu Indoor Parking een klant van AC is en uit het relatiebeding onvoldoende duidelijk blijkt dat relaties van franchisenemers ook onder het beding vallen. Onduidelijkheid over de reikwijdte van een beding komt, gelet op de contra proferentem-regel, voor rekening en risico van RAS. Ten aanzien van Enterprise, een (belangrijke) relatie van RAS die wel onder het beding valt, oordeelt de kantonrechter dat onvoldoende vast is komen te staan dat werknemer 1 Enterprise heeft benaderd en daarmee het relatiebeding heeft overtreden. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat RAS onvoldoende omstandigheden heeft aangevoerd om te kunnen concluderen tot onrechtmatige concurrentie. De vorderingen worden afgewezen. RAS is verder niet gehouden een relatielijst aan werknemer 1 te verstrekken, omdat een gegronde vrees bestaat dat hij deze zal doorspelen aan andere zelfstandigen die niet aan een relatiebeding zijn gebonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:2143

Zaaknummer: 10024377

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: Y.H.M. van Mierlo en M. Vriezekolk

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet van een beveiligiger vanwege "grensoverschrijdende gedragingen" is niet rechtsgeldig gegeven. Niet voldaan aan mededelingseis en geen dringende reden. Toekenning transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Securitas Beveiliging B.V. (hierna: Securitas) levert beveiligingsdiensten door inzet van beveiligers aan opdrachtgevers in verschillende markten/segmenten. Werknemer is op 23 november 2009 in dienst getreden bij bedrijf X als conducteur. Per 16 augustus 2021 is hij overgestapt naar Securitas in de functie van beveiligiger, waarbij hij zijn (bij bedrijf X opgebouwde) anciënniteit heeft meegenomen. Op 18 oktober 2022 heeft Securitas een e-mailbericht ontvangen van de Bibliotheek Rotterdam waar zij werknemer als beveiligiger te werk had gesteld, met als inhoud dat werknemer grensoverschrijdend gedrag laat zien richting vrouwen. Naar aanleiding van dit bericht heeft Securitas werknemer uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek op dezelfde datum. Tijdens dat gesprek is werknemer met onmiddellijke ingang geschorst, hetgeen is bevestigd bij brief van 18 oktober 2022. Werknemer verzoekt om een nadere onderbouwing van het ontslag. Op 25 oktober 2022 heeft een tweede gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Tijdens dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen op grond van grensoverschrijdende gedragingen, waaronder seksuele intimidatie van medewerkers en bezoekers van de Bibliotheek Rotterdam. Dit betreft de beschuldigingen waarvoor hij was geschorst. Securitas handhaaft het ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt, na wijziging van zijn verzoek, onder meer een billijke vergoeding van € 270.644,59 bruto, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding, omdat hij van mening is dat Securitas de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW, doordat niet is voldaan aan de vereisten van artikel 7:677 lid 1 BW. Securitas verzoekt afwijzing omdat zij geen enkele aanleiding heeft om te twifelen aan de betrouwbaarheid van de klachten van de twee klaagsters en de wijze waarop de bibliotheek de klachten heeft onderzocht en beoordeeld. Bij tegenverzoek verzoekt Securitas een vergoeding ex artikel 7:677 lid 3 BW.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de mededelingseis in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW inhoudt dat de mededeling van de dringende reden de werknemer in staat moet stellen zijn standpunt met betrekking tot het ontslag op staande voet te bepalen. De kantonrechter is het

met werknemer eens dat Securitas zich in de correspondentie heeft beperkt tot algemene termen, zonder voorbeelden te geven en zonder in te gaan op concrete voorvallen. Securitas heeft, ondanks verzoeken daartoe van werknemer, steevast geweigerd om hem inzicht te verschaffen in de wijze waarop de bibliotheek onderzoek heeft verricht, de toedracht van de voorvallen die tot de beschuldigingen hebben geleid en de wijze waarop Securitas tot het ontslagbesluit is gekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Securitas daardoor niet voldaan aan de mededelingseis. De kantonrechter begrijpt dat Securitas haar beschuldigingen enkel heeft gebaseerd op de schriftelijke klacht van de bibliotheek van 18 oktober 2022 en op een later moment nog een mondelinge terugkoppeling van de bibliotheek aan Securitas over het door haar verrichte onderzoek. Werknemer heeft de beschuldigingen uitdrukkelijk betwist en Securitas heeft haar stelling op dat punt onvoldoende geconcretiseerd laat staan onderbouwd. De gestelde beschuldigingen op zichzelf, zonder verdere toelichting daarop, die ontbreekt, zijn onvoldoende om te worden aangemerkt als dringende redenen om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daarbij speelt ook een rol dat werknemer uit hoofde van zijn functie als beveiliging geacht wordt bezoekers en medewerkers van de bibliotheek goed te observeren. Omdat een dringende reden voor de opzegging ontbreekt en er niet is voldaan aan de mededelingseis, is het ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Naast de toekenning van een transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding wordt een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toegewezen. Ten aanzien van de hoogte van de verzochte billijke vergoeding heeft de kantonrechter gemotiveerd aangegeven dat er nogal wat valt af te dingen op de schade die werknemer stelt te lijden als gevolg van het ontslag.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2568

Zaaknummer: 10220005 / VZ VERZ 22-14318

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: C.M. de Wijs en B. Noort

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW; 7:686a BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Het door werkneemster opgevatte ontslag op staande voet is onterecht gegeven. Na ziekmelding is loondoorbetaling stopgezet. Geen sprake van ontslag op staande voet waardoor loon moet worden doorbetaald.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2021 voor één jaar bij CC Thuis in Zorg B.V. in dienst getreden. Op 1 mei 2022 zijn partijen met elkaar een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan, op grond waarvan werkneemster tot en met 30 april 2023 voor CCC Thuis in Zorg werkzaam zou zijn. Na 19 september 2022 heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht. CCC Thuis in Zorg en werkneemster hebben nadien op 21 september 2022 via WhatsApp met elkaar gecorrespondeerd. Vanaf 25 oktober 2022 is werkneemsters toegang tot digitale systemen en de WhatsAppgroep van het werk geblokkeerd. Vanaf november 2022 is werkneemster niet meer ingeroosterd voor werk. Op 28 oktober 2022 ontving werkneemster van CCC Thuis in Zorg zonder toelichting een bedrag van € 1.836 op haar bankrekening. Werkneemster verzoekt onder meer het door CCC Thuis in Zorg verleende ontslag op staande voet te vernietigen en CCC Thuis in Zorg te veroordelen tot het betalen van diverse vergoedingen. Werkneemster verzoekt ook CCC Thuis in Zorg te veroordelen tot het betalen van loon vanaf 19 september 2022, te vermeerderen met de wettelijke rente.

Oordeel

Werkneemster leidt uit de omstandigheden af dat aan haar ontslag op staande voet is verleend. Werkneemster heeft zich op 19 september 2022 ziekgemeld. Op 21 september 2022 heeft CCC Thuis in Zorg werkneemster opgeroepen om naar het werk te komen voor een gesprek. Werkneemster is nooit opgeroepen om door de bedrijfsarts te worden gezien. Van collega's heeft zij vernomen dat zij op staande voet is ontslagen. Volgens de bestuurder van CCC Thuis in Zorg is op 19 september 2022, nadat werkneemster niet was ingegaan op het verzoek om in gesprek te gaan, met onmiddellijke ingang ontslag verleend. De kantonrechter is van oordeel dat niet kan worden vastgesteld dat aan werkneemster rechtsgeldig ontslag is verleend. Niet kan worden vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst op enig moment is beëindigd. Mocht worden geoordeeld dat sprake is van een dringende reden, dan is niet aangetoond dat het ontslag onverwijld is gegeven. Van een rechtsgeldig ontslag op staande voet is dus geen sprake geweest. De arbeidsovereenkomst duurt nog voort. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet en het verzoek tot veroordeling van CCC Thuis in Zorg tot het betalen van diverse vergoedingen worden afgewezen. Werkneemster heeft recht op loon, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. CCC Thuis in

Zorg wordt veroordeeld in de kosten van deze procedure.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:1999

Zaaknummer: 10225828 AZ VERZ 22-87 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: mr. J. van Oirschot

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzen ontbindingsverzoek wegens e-grond (niet nakomen re-integratieverplichtingen door werknemer) en de g-grond). Aanbod werknemer om weer te komen werken is door KLM afgewezen en KLM heeft geen mediation gestart.

Feiten

Werknemer is sinds 28 februari 1989 bij KLM in dienst, laatstelijk in de functie van teamlid omdraaiteam op de luchthaven Schiphol voor 20 uur per week. Van 2013 tot en met 2015 is werknemer diverse keren aangesproken op onacceptabel gedrag (verbaal en non-verbaal) en het niet opvolgen van werkinstructies. Hiervoor heeft werknemer waarschuwingen ontvangen en in 2015 een disciplinaire berisping. Op 25 mei 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Werknemer is meerdere keren erop aangesproken dat hij woest en bulderend en intimiderend communiceert. Op 5 juni 2022 is werknemer erop gewezen dat hij niet meewerkt aan zijn re-integratie. Op 7 juli 2022 heeft werknemer - na zijn betermelding - een laatste waarschuwing gekregen. Werknemer is niet op zijn diensten verschenen en KLM kwam niet met hem in contact. Ook verscheen hij niet op een gesprek van 8 september 2022. Werknemer bleek in Tenerife te zijn. Bij e-mail van 9 september 2022 wees KLM werknemer erop dat het niet is toegestaan om tijdens een ziekteperiode zonder toestemming naar het buitenland op vakantie te gaan. Per 19 september 2022 werd het loon van werknemer stopgezet. Werknemer bleef onbereikbaar. Op 15 september 2022 heeft het UWV in een deskundigenoordeel geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. Volgens het UWV is er geen deugdelijke grond aanwezig voor werknemer om niet passend werk bij de eigen werkgever te verrichten. KLM verzoekt de arbeidsovereenkomst van werknemer zo spoedig mogelijk te ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werknemer is er geen sprake van een voldragen ontslaggrond en hij stelt zich op het standpunt dat KLM zijn ziekmeldingen niet serieus heeft genomen. Volgens werknemer geldt het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat van een opzegverbod geen sprake is omdat werknemer op 28 december 2022 heeft aangegeven dat hij weer komt werken, zodat van ziekte geen sprake is. Volgens de kantonrechter heeft KLM niet het advies van de bedrijfsarts opgevolgd, waarin is opgenomen dat partijen in gesprek moeten gaan over de arbeidsverhouding omdat die van invloed kan zijn op het ziekte- en herstelgedrag. Het had op de weg gelegen van KLM om een

mediationtraject te starten. De kantonrechter vindt het bijzonder kwalijk dat het bezoek van een werknemer aan de bedrijfsarts op 3 augustus 2022 heeft plaatsgevonden in het bijzijn van de unitmanager. KLM valt te verwijten dat zij, nadat de loonbetaling was gestaakt en werknemer zijn gemachtigde had ingeschakeld, niet is ingegaan op het aanbod van werknemer om alsnog te komen werken. Het had op de weg van KLM gelegen hem die kans te geven. Partijen hebben steken laten vallen waar het de re-integratie betreft. Naar het oordeel van de kantonrechter bestaat er onvoldoende aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond. Volgens de kantonrechter is er evenmin sprake van een g-grond omdat KLM onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsverhouding te herstellen. De arbeidsovereenkomst zal niet worden ontbonden. De kantonrechter kan zich voorstellen dat eerst een mediationtraject zal plaatsvinden om de verhouding tussen partijen te herstellen. KLM wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:2560

Zaaknummer: 10313612 AO VERZ 23-13

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: E.M. van Dijk en A. Noest

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 5 BW

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgever heeft met toelichting op concurrentiebeding niet voldaan aan motiveringseis van artikel 7:653 lid 2 BW, omdat de motivering generieke termen bevat en niet is toegespitst op werknemer.

Feiten

Werknemer is op 13 juni 2022 bij SMC Personeelsdiensten B.V. (hierna: SMC) als fysiotherapeut in dienst getreden krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en boetebeding opgenomen. In een bijlage bij de arbeidsovereenkomst is het concurrentiebeding gemotiveerd. Volgens SMC is het concurrentiebeding overeengekomen vanuit de noodzaak de zwaarwegende bedrijfsbelangen te beschermen. SMC hanteert een doorontwikkelde behandelmethode die door weinig praktijken in Nederland wordt gebruikt en waarvan zij niet wil dat haar werknemers die in het concurrentiegebied aan andere bedrijven gaat aanleren of uitdragen. Ook is SMC voor het bestaan van haar onderneming (grotendeels) afhankelijk van de unieke door haar ontwikkelde producten en bijbehorende dienstverlening en heeft zij er een zeer groot belang bij dat haar werknemers gehouden worden aan het concurrentiebeding, aldus de motivering in de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 6 augustus 2022 en is op 1 september 2022 bij een andere werkgever (Sport Medisch Centrum Amsterdam) in dienst getreden. Op 17 januari 2023 is werknemer door (de gemachtigde van) SMC gesommeerd tot betaling van € 69.500 aan verbeurde boetes vanwege overtreding van het concurrentiebeding. Werknemer vordert in kort geding schorsing van het concurrentiebeding. Hij stelt zich onder meer op het standpunt dat SMC geen zwaarwiegend bedrijfs- of dienstbelang heeft dat moet worden beschermd, zodat het concurrentiebeding niet rechtsgeldig is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7:653 lid 2 BW kan een concurrentiebeding worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mits uit de bij het concurrentiebeding behorende schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. In de memorie van toelichting van artikel 7:653 BW staat verder: *'In het beding zelf dient gemotiveerd te worden welke bedrijfs- of dienstbelangen het betreft en waarom die een concurrentiebeding vereisen. Dit noopt de werkgever tot een concrete afweging en voorkomt daarmee een lichtvaardig*

gebruik van het beding. Op een verzoek om voorbeelden heeft de regering geantwoord: *'Aangezien een werkgever per geval dient te motiveren welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen, kan geen algemene uitspraak worden gedaan over welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen aan de orde moeten zijn om een dergelijk beding te rechtvaardigen. Dit vergt per geval een specifieke afweging en motivering. Een dergelijke motivering kan gelegen zijn in hele specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer op zal doen, waarbij de werkgever onevenredig wordt benadeeld als de werknemer overstapt naar een concurrent.'* Met inachtneming van het voorgaande moet voorshands worden geoordeeld dat SMC met de toelichting op het concurrentiebeding niet heeft voldaan aan de uit artikel 7:653 lid 2 BW voortvloeiende motiveringseis, omdat de motivering niet is toegespitst op werknemer. Het is een algemene motivering, niet zijnde de door de wetgever gewenste specifieke afweging en motivering per geval. De motivering bevat generieke termen, zoals 'unieke dienstverlening' en 'een ontwikkelde visie en behandelmethode', zonder dat in de motivering zelf concreet wordt gemaakt wat die termen precies inhouden. Het is bovendien niet toegesneden op de werkzaamheden die werknemer feitelijk verrichtte. De kantonrechter is dan ook voorshands van oordeel dat geen sprake is van een geldig concurrentiebeding. Zelfs als dit wel het geval zou zijn, is voorshands ook aannemelijk dat de bodemrechter het beding niet in stand wil laten omdat werknemer door het beding onbillijk wordt benadeeld. SMC heeft niets concreets gesteld waaruit blijkt dat werknemer beschikt over concurrentiegevoelige informatie waarmee hij zijn voordeel kan doen of zodanige binding met klanten heeft dat SMC moet vrezen voor een overstap van klanten naar de nieuwe werkgever van werknemer, zeker gezien in het licht van de zeer korte duur van het dienstverband van nog geen twee maanden. De belangen van werknemer zijn helder; hij heeft een start gemaakt met zijn loopbaan en is van zijn werk afhankelijk voor zijn inkomen en zijn verdere ontwikkeling. Hij heeft een groot belang vrij te zijn in zijn keuze van een opvolgend dienstverband. Het concurrentiebeding wordt geschorst.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:1526

Zaaknummer: 10330936 KK EXPL 23-85

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: B.P. van Luyn en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet, nu werkweigering werknemer niet is komen vast te staan. Werkgever is billijke vergoeding (€ 9.812,88), transitievergoeding (€ 2.725,80), vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 3.270,96) en achterstallig salaris (ruim € 3.500) verschuldigd.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2019 in dienst getreden bij werkgever in de functie van chauffeur/bezorger. Op 20 november 2022 is werknemer op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Werknemer was in de ogen van werkgever niet bereid de bedrijfsbus bij werkgever af te leveren. Werknemer heeft geprotesteerd tegen het ontslag op staande voet. Hij heeft sindsdien niets meer van werkgever vernomen. Werknemer verzoekt ten laste van werkgever een billijke vergoeding toe te kennen van € 9.812,88, de transitievergoeding van € 2.725,80 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 3.270,96 bruto. Ook verzoekt hij uitbetaling van achterstallig salaris (ruim € 3.500 bruto). Werkgever heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft gemotiveerd weersproken dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer heeft aangevoerd dat uit de overgelegde appcorrespondentie niet kan worden opgemaakt dat hij niet bereid is geweest de bus eventueel af te leveren; werknemer heeft slechts gevraagd waarom werkgever de bus niet zelf kwam ophalen. Ook indien werknemer het verzoek had geweigerd, dan is alsnog geen sprake van werkweigering omdat het geen redelijke instructies van de werkgever betrof. Tot slot heeft geen hoor en wederhoor plaatsgevonden, is niet gebleken dat de werkgever de belangen van de werknemer heeft afgewogen en had het op de weg van de werkgever gelegen om voor een minder zware maatregel te kiezen, aldus werknemer. Werkgever heeft geen verweer gevoerd. Daarmee staat naar het oordeel van de kantonrechter als niet weersproken vast dat werkgever geen goede reden had voor het ontslag. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook toegewezen. De verzochte billijke vergoeding van € 9.812,88 bruto komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor, zodat deze wordt toegewezen. Ook de verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegewezen. De verzoeken tot veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig salaris zijn niet weersproken en komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor, zodat ook deze worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:4028

Zaaknummer: 10295551 \ EJ VERZ 23-80460

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: J.J.M. Buining

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

RECHTSPRAAK

Zzp'er treedt in dienst bij bedrijf, waar hij eerst via een intermediair voor werkte. Het in de overeenkomst van opdracht opgenomen relatiebeding is in strijd met het belemmeringsverbod van de Waadi.

Feiten

Op 18 augustus 2021 hebben partijen met elkaar een overeenkomst van opdracht gesloten, op basis waarvan X via zijn eigen bedrijf in opdracht van Star Apple Interim B.V. (hierna: Star Apple) in de periode van 3 september 2021 tot en met 31 december 2021 werkzaamheden als Front-end Developer heeft verricht voor bedrijf A in Amsterdam. In de algemene voorwaarden, behorende bij de opdrachtovereenkomst, is onder meer een relatiebeding inclusief boetebeding opgenomen. Tevens is opgenomen dat de toepasselijkheid van de Waadi is uitgesloten. Met ingang van 3 januari 2022 is X een overeenkomst met bedrijf A aangegaan, op basis waarvan hij vanaf deze datum dezelfde werkzaamheden is gaan verrichten als de werkzaamheden die hij in de periode van 3 september 2021 tot en met 31 december 2021 via Star Apple voor bedrijf A verrichtte. Volgens Star Apple handelt X in strijd met het relatiebeding in de overeenkomst en is hij op grond hiervan een direct opeisbare boete verschuldigd van € 20.000. X voert aan dat het beding in de overeenkomst nietig is wegens strijd met het belemmeringsverbod in artikel 9a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

*Oordeel**Arbeidsverhouding tussen Star Apple en X*

De kantonrechter is, alle feiten en omstandigheden in aanmerking nemende, van oordeel dat de samenwerking tussen Star Apple en X kan worden aangemerkt als een arbeidsverhouding met als doel om X ter beschikking te stellen van de inlenende onderneming, bedrijf A. Gesteld noch gebleken is dat X - ondanks het feit dat hij werkzaam was als zzp'er op basis van een overeenkomst van opdracht - wezenlijk van een andere uitzendkracht van Star Apple te onderscheiden was. Ook is niet gesteld of gebleken dat de door X van Star Apple ontvangen vergoeding voor zijn werkzaamheden niet vergelijkbaar was met de vergoeding die andere werknemers van Star Apple ontvingen. Daarnaast weegt mee dat X onweersproken heeft gesteld dat hij in de periode ná 1 januari 2022 uitsluitend bij bedrijf A werkte en deze situatie identiek is aan de situatie van vóór 1 januari 2022, oftewel de periode waarin X door Star Apple ter beschikking van bedrijf A was gesteld. In zoverre kan ervan uit worden gegaan dat X in economische zin in de periode tot 1 januari 2022 (hoofdzakelijk) afhankelijk was van Star

Apple.

Werkzaamheden onder leiding en toezicht van bedrijf A

De kantonrechter is, alle feiten en omstandigheden in aanmerking nemende, van oordeel dat de samenwerking tussen Star Apple en X kan worden aangemerkt als een arbeidsverhouding met als doel om X ter beschikking te stellen van de inlenende onderneming, bedrijf A. X heeft gemotiveerd toegelicht dat het inhoudelijke gezag feitelijk bij bedrijf A lag. Zo was X verplicht om persoonlijk de arbeid te verrichten en was hij gehouden 40 uur per week te werken.

Daarnaast heeft X onweersproken gesteld dat hij op vaste, door bedrijf A aangegeven werktijden, op de locatie van bedrijf A werkte en dat er geen onderscheid werd gemaakt tussen X en de werknemers op dezelfde afdeling, die rechtstreeks in loondienst van bedrijf A waren. Ook heeft X onbetwist aangevoerd dat hij zich diende te houden aan de instructies en opdrachten van de leidinggevende van bedrijf A en dat hij niet vrij was om het werk uit te voeren zoals hem dat goeddunkte.

Toepasselijkheid artikel 9a Waadi

De kantonrechter oordeelt dat X onder het beschermingsbereik van de Waadi valt. X is na beëindiging van zijn overeenkomst met Star Apple rechtstreeks met bedrijf A een overeenkomst aangegaan, op basis waarvan X werkzaamheden voor bedrijf A is gaan verrichten per 3 januari 2022. Tussen partijen staat immers niet ter discussie dat X vanaf 3 januari 2022 zijn werkzaamheden bij bedrijf A op dezelfde wijze heeft voortgezet als in de daaraan voorafgaande periode met tussenkomst van Star Apple. Ook in die verhouding is sprake van het gedurende bepaalde tijd voor een ander en onder diens leiding leveren van prestaties in ruil voor een vergoeding. Het voorgaande betekent dan ook dat artikel 9a Waadi in dit geval van toepassing is. Naar het oordeel van de kantonrechter moet het relatiebeding worden aangemerkt als belemmering in de zin van artikel 9a Waadi.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2602

Zaaknummer: 10119334 CV EXPL 22-29715

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: O.J. Boeder en A. Bosveld

Wetsartikelen: 6:74 BW, 9a Waadi en 1 Uitzendrichtlijn

RECHTSPRAAK

Voormalig werknemer heeft recht op uitbetaling bonus (ruim € 19.000 bruto) over jaar voorafgaand aan ontslagname. Stelling werkgeefster dat werknemer nog in dienst moest zijn op moment van uitbetaling bonussen, faalt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2016 in dienst bij werkgeefster. Hij heeft zijn arbeidsovereenkomst per 1 februari 2022 opgezegd. Volgens werknemer heeft hij nog recht op betaling van een variabele beloning over 2021 van € 19.387 bruto. Werkgeefster betwist dat werknemer daar recht op heeft, omdat – kort gezegd – hij op het moment van uitbetalen van de variabele beloningen niet meer in dienst was bij werkgeefster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet ter discussie staat dat werknemer in beginsel voldeed aan de criteria voor de variabele beloning als hij nog in dienst was geweest van werkgeefster. De hoogte van die beloning, het gevorderde bedrag, staat ook niet ter discussie. De enige vraag die partijen verdeeld houdt, is of werknemer al dan niet in dienst moest zijn op het moment van uitbetalen om in aanmerking te komen voor uitbetaling van de variabele beloning. De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat hij op het moment van uitbetalen van de variabele beloning niet in dienst bij werkgeefster hoefde te zijn om recht te hebben op een variabele beloning. Werknemer heeft er namelijk terecht op gewezen dat artikel 7 van de arbeidsovereenkomst niet alleen de voorwaarden voor toekenning en berekening van de variabele beloning beschrijft, maar ook dat de variabele beloning bij einde dienstverband pro rata wordt berekend. In afwijking daarvan staat in het toepasselijke Handboek Arbeidsvoorwaarden (hierna: het handboek) dat een medewerker alleen recht heeft op een winstuitkering (dit betreft een andersoortige bonus dan de variabele beloning), als hij het jaar daarna op de uitkeringsdatum nog een dienstverband met werkgeefster heeft. Oftewel, het recht op variabele beloning kan volgens de arbeidsovereenkomst ook bestaan over het jaar van de uitdiensttreding zelf, terwijl volgens het handboek geen recht op een winstuitkering in het jaar van uitdiensttreding zelf bestaat, maar alleen over het jaar ervoor. Artikel 7 van de arbeidsovereenkomst wijkt dus duidelijk af van het handboek. Op grond van artikel 18 van de arbeidsovereenkomst geldt dan de arbeidsovereenkomst en niet het handboek. Werknemer mocht uit artikel 7 van de arbeidsovereenkomst dus begrijpen dat hij de variabele beloning zou krijgen, voor zover hij die gedurende zijn dienstverband had opgebouwd en dat hij deze pro rata opgebouwde beloning ook zou ontvangen als hij op het moment van uitbetalen niet

meer in dienst van werkgeefster zou zijn. Werknemer heeft dan ook recht op uitbetaling van de variabele beloning ter hoogte van € 19.387. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van voornoemd bedrag aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:1509

Zaaknummer: 10089795 CV EXPL 22-11617

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: O.J. Rote en G.P.H. Kunnen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster dient na beëindiging arbeidsovereenkomst de financiële consequenties van de afwikkeling van de leaseovereenkomst te dragen.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2015 bij Direct2Improve B.V. (hierna: D2I) in dienst getreden als senior consultant. Laatstelijk vervulde zij de functie van operationeel manager. Per 1 mei 2020 is de arbeidsovereenkomst beëindigd door werkneemster. Tussen partijen is een geschil ontstaan over de financiële consequenties van de afwikkeling van de tussen D2I en LeasePlan Nederland (hierna: LeasePlan) ten behoeve van werkneemster gesloten leaseovereenkomst. De kantonrechter heeft werkneemster in eerste aanleg veroordeeld tot betaling van € 17.455,28 aan schadevergoeding. De kern van het geschil dat partijen ook in hoger beroep verdeeld houdt, is de vraag wie van partijen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de financiële consequenties van de afwikkeling van de leaseovereenkomst dient te dragen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen is een leasereglement overeengekomen. Hierin staat een vrijwaringsbepaling die inhoudt dat ingeval de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt, D2I alsdan door de werknemer moet worden gevrijwaard voor de financiële consequenties die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van de afwikkeling van de leaseovereenkomst met zich brengt. Werkneemster betwist dat D2I een beroep op de vrijwaringsbepaling toekomt. Zij voert in dat verband aan dat D2I (onder meer door het takenpakket van werkneemster uit het niets aan te passen, haar in een uitvoerende functie te plaatsen, de kennis en kunde van werkneemster openlijk in twijfel te trekken en haar te betichten van ongeoorloofd gebruik van de digitale handtekening van haar leidinggevende) haar heeft genoodzaakt ontslag te nemen, terwijl zij dit zelf in eerste instantie niet van plan was. Dit betoog – er verondersteltenderwijs van uitgaand dat het juist is – laat volgens het hof echter onverlet dat werkneemster de arbeidsovereenkomst zelf heeft beëindigd en zij derhalve krachtens de vrijwaringsbepaling gehouden is tot vrijwaring van D2I voor de financiële consequenties verbonden aan de afwikkeling van de leaseovereenkomst. Daarbij betreft het hof dat werkneemster op de hoogte was van de gevolgen verbonden aan het vóór afloop van het leasecontract inleveren van de auto. Werkneemster heeft de auto op 30 april 2020 ingeleverd bij D2I. Vaststaat dat werkneemster na beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2020 het leasecontract niet heeft overgenomen, dat zij de auto niet heeft gekocht en dat de auto ook niet aan een andere partij is overgedragen als omschreven in de

vrijwaringsbepaling. Begin juli 2020 heeft D2I de auto in opslag gegeven aan LeasePlan. Vanaf januari 2021 is het D2I gelukt de auto onder te brengen bij een van haar werknemers. De door D2I geleden schade bestaat uit de verschuldigde leasetermijnen over de maanden mei en juni 2020, de kosten voor stalling van de auto en de door werknemster verschuldigde leasetermijnen verminderd met het mobiliteitsbudget van de nieuwe bestuurder van de auto over de maanden januari 2021 tot en met januari 2024. Naar het oordeel van het hof is werknemster gehouden de schade die D2I werkelijk lijdt door de afwikkeling van het leasecontract ten bedrage van € 25.658,05 te vergoeden. De kantonrechter heeft dan ook terecht geoordeeld dat werknemster aan D2I een bedrag groot (€ 25.658,05 verminderd met € 8.202,77 als reeds verrekend =) € 17.455,28 aan schadevergoeding dient te voldoen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1006

Zaaknummer: 200.311.464_01

Rechters: C.J.H.G. Bronzwaer, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: L.G.C.M. de Wit en M.M.C. van de Ven

Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Advocate had als salary partner recht op deelname aan de pensioenregeling, ook al had zij hier in beginsel van afgezien. Werkgeefster had haar moeten informeren over het vervallen van de werknemersbijdrage, zodat zij opnieuw had kunnen besluiten om wel deel te nemen na de wijziging van pensioenregeling.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2003 als advocaat-stagiaire bij Tanger Advocaten N.V. (hierna: Tanger) in dienst getreden. Met ingang van 1 april 2006 is werkneemster advocaat-medewerker geworden. Partijen hebben zowel in 2003 als in 2006 een schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten. In het evaluatieformulier van januari 2009 staat onder meer iets over het aanbieden van een salary partnership, hoewel de praktijk nog geen salarypartnerpraktijk is. Werkneemster geeft hierbij aan dat zij vanwege haar privésituatie geen pensioenregeling behoeft, maar een zo hoog mogelijk nettosalaris. Het salaris wordt verhoogd met de kosten voor Tanger van de pensioenregeling. In 2009 gold bij Tanger alleen voor salary partners een collectieve pensioenregeling met een pensioenopbouw van 11%, waarvan 7,85% werd bekostigd door Tanger en 3,15% door de salary partner. Vanaf 1 januari 2011 betalen de salary partners bij Tanger geen eigen bijdrage meer. Tanger heeft werkneemster hierover niet geïnformeerd. Deze zaak gaat samengevat over de volgende vragen: (1) of werkneemster vanaf 1 januari 2009 als salary partner bij Tanger werkzaam is geweest (waardoor zij voor de pensioenregeling in aanmerking kwam), (2) of Tanger werkneemster had moeten informeren over de wijziging van de pensioenregeling en (3) of, en zo ja hoeveel pensioenschade werkneemster vanaf 1 januari 2011 heeft geleden.

Oordeel

Pensioenregeling voor salary partner

Het is voldoende aannemelijk dat werkneemster vanaf januari 2009 bij Tanger salary partner is geweest. De overgelegde producties, het evaluatieformulier, het opleidingsplan, het interne auditrapport en de notulen van de vergaderingen, wijzen erop dat werkneemster vanaf begin 2009 deze functie vervulde. Daarmee is vast komen te staan dat zij in aanmerking kwam voor de pensioenregeling. Tanger had een informatieplicht op grond van artikel 7:611 BW.

Informatieplicht

Hiervoor is geoordeeld dat werkneemster, omdat zij salary partner was, in aanmerking kwam

voor de pensioenregeling. De enkele omstandigheid dat werkneemster om haar moverende privéredenen op dat moment afzag van deelname aan de regeling in ruil voor een hoger salaris, betekent niet dat zij daarmee ook haar aanspraken voor de toekomst prijs heeft willen geven. De kantonrechter oordeelt dat de financiële gevolgen voor werkneemster in dit gesprek in 2009 door Tanger voldoende duidelijk zijn gemaakt, zodat op grond van artikel 7:655 BW niet ook van Tanger verlangd had mogen worden dat zij hiernaast nog een berekening aan werkneemster zou verstrekken. De kantonrechter merkt wel op dat uit het verslag van de bespreking in 2009 niet blijkt dat Tanger werkneemster duidelijk heeft gemaakt dat de werkgeversbijdrage ongeveer € 785 per maand bedroeg. Tanger heeft echter niet voldaan aan haar informatieverplichting op grond van artikel 7:611 BW als het gaat over de wijziging per 1 januari 2011 (het vervallen van de werknemersbijdrage). Ten aanzien van de wijziging met ingang van 1 januari 2011 had Tanger als goed werkgever de plicht om aan werkneemster voldoende informatie te verstrekken over de financiële gevolgen van de wetswijziging per 1 januari 2011. Deelname aan een pensioenregeling en het daarmee opbouwen van pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. In januari 2009 heeft werkneemster in overleg met Tanger afgezien van deelname aan de pensioenregeling, omdat werkneemster op dat moment in verband met privéomstandigheden een zo hoog mogelijk nettosalaris wilde ontvangen. In januari 2011 veranderde de pensioenregeling in die zin dat de eigen bijdrage van € 350 voor deelnemers kwam te vervallen. Had werkneemster dat geweten, dan had zij op dat moment ertoe kunnen besluiten om per 1 januari 2011 wel deel te nemen aan de pensioenregeling. Deze keuzemogelijkheid heeft Tanger werkneemster onthouden door haar niet te informeren.

Pensioenschade

Eventuele schade kan worden begroot aan de hand van de leer van de kansschade. Hierover mogen partijen een nadere akte nemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:2582

Zaaknummer: 9915260 CV EXPL 22-3266

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P.F. van den Brink en M. Schildwacht

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:655 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is in eerste aanleg veroordeeld wegens schending van concurrentiebeding en komt in beroep. Hof bekrachtigt vonnis voorzieningenrechter.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2014 in dienst getreden bij Hadek Protective Systems B.V. ('Hadek') in de functie van Sales Support Engineer. De arbeidsovereenkomst van werknemer bevat onder meer een geheimhoudings- en concurrentiebeding. In 2019 is Hadek DWC LLC opgericht en gevestigd in Dubai. Werknemer heeft op 13 mei 2019 een arbeidsovereenkomst ondertekend voor de functie van General Manager van Hadek Dubai. Bij brief van 22 maart 2022 heeft Hadek werknemer bericht dat zijn arbeidsovereenkomst per eind maart 2022 eindigt en dat het hem is verboden om contact te onderhouden met enige of huidige relatie van Hadek. Op 23 juni 2022 heeft Hadek conservatoir bewijsbeslag gelegd op alle bescheiden, gegevensdragers enz. die betrekking hebben op (relaties van) Hadek) die werknemer onder zich heeft. Bij brief van 16 september 2022 heeft Hadek werknemer gesommeerd de schending van de contractuele bedingen te staken en contractuele boetes te betalen. In eerste aanleg heeft de voorzieningenrechter werknemer onder meer veroordeeld iedere schending van het concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding te staken. Werknemer komt in principaal beroep. Zijn conclusie strekt ertoe dat het hof primair de toegewezen vordering van Hadek alsnog zal afwijzen en, subsidiair, het concurrentiebeding met boetebeding zal schorsen.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst 2014

De voorzieningenrechter heeft geoordeeld dat de rechtsverhouding tussen partijen wordt beheerst door de arbeidsovereenkomst van 2 januari 2014 en dat werknemer daarom gehouden is om bepaalde bedingen in die overeenkomst na te komen. Tegen dit oordeel richt werknemer meerdere grieven die erop neer komen dat de arbeidsovereenkomst van 2014 is vervangen door de arbeidsovereenkomst met Hadek Dubai. Deze grieven zijn tevergeefs voorgesteld. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Hadek Dubai was slechts een van de formaliteiten die nodig waren voor de realisering van een servicecenter in Dubai. Enkele werkzaamheden die werknemer in Dubai heeft gedaan, waren niet zodanig substantieel dat hij op enig moment in redelijkheid heeft kunnen menen dat de arbeidsovereenkomst van 2014 was "komen te vervallen" en dat hij in dienst was gekomen van Hadek Dubai.

Concurrentiebeding

Een volgend verweer van werknemer houdt in dat het concurrentiebeding bij de functiewijziging opnieuw overeengekomen had moeten worden omdat het beding door die functiewijzigingen zwaarder is gaan drukken. Ook deze grieven wijst het hof van de hand, omdat voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer ook in zijn oude functie in de betrekkelijk kleine organisatie van Hadek relevante kennis had van de relaties en klanten van Hadek. Ook is onvoldoende gebleken dat het beding zwaarder is gaan drukken omdat hij meer verantwoordelijkheden heeft gekregen. Werknemer komt verder op tegen het oordeel van de voorzieningenrechter dat Ergon een directe concurrent is van Hadek en dat werknemer in strijd handelt met het concurrentiebeding door werkzaamheden te verrichten voor Ergon. Direct na eindiging van de distributieovereenkomst tussen Ergon en Hadek is een plan opgezet om een concurrerend product voor Pennguard te gaan maken, waardoor tijdens het actieve dienstverband van werknemer bij Hadek het plan was ontstaan om een vergelijkbaar product te gaan maken. Het enkele feit dat werknemer niet betrokken was bij de ontwikkeling van het nieuwe product, is daarbij niet van belang. De grieven van werknemer hebben aldus geen succes. Ook het verweer van werknemer dat hij e-mails mocht sturen van zijn zakelijke e-mail naar zijn privé-e-mail omdat het hem niet bekend was dat hij was vrijgesteld van werkzaamheden is onvoldoende overtuigend. Tot slot oordeelt het hof dat werknemer in verhouding tot het te beschermen belang van Hadek niet onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-02-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:249

Zaaknummer: C/10/644743 / KG ZA 22-784

Rechters: P.S. Fluit, J.S. Honée en R.J.F. Thiessen

Advocaten: mr. O. van der Kind en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:650 lid 3 BW en 7:653 lid 3 onder b BW

RECHTSPRAAK

Wel of geen ziekmelding? Werkgeefster hoeft geen loon te betalen, omdat het de eigen schuld van werknemer is dat hij niet heeft gewerkt (art. 7:628 BW). Geen recht op aanzegvergoeding, wel recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is vanaf 6 april 2022 bij Aquabouw B.V. (hierna: Aquabouw) in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst duurde tot 31 oktober 2022. Werknemer werkte als onderhoudsmonteur voor een salaris van € 1.725 exclusief vakantiegeld voor 40 uur per week. Vanaf 12 juli 2022 heeft werknemer niet meer gewerkt, volgens hem omdat hij ziek was. Werknemer wil daarom dat Aquabouw hem zijn loon over de resterende contractperiode (juli tot en met oktober 2022) betaalt, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente. Verder eist werknemer een aanzegvergoeding, omdat Aquabouw hem niet op tijd heeft geïnformeerd dat zijn contract niet zou worden verlengd, en een transitievergoeding van € 355,34 bruto, met rente. Tot slot wil werknemer een salarisspecificatie en een eindafrekening ontvangen, op straffe van een dwangsom. Volgens Aquabouw had werknemer van 13 tot 18 juli 2022 verlof en is hij daarna niet meer op het werk verschenen, terwijl hij daar geen geldige reden voor had. Aquabouw wil daarom dat de kantonrechter vaststelt dat werknemer vanaf 1 augustus 2022 geen recht heeft op loon. Ook wil Aquabouw dat werknemer € 881,24 betaalt, vermeerderd met rente, omdat hij bedrijfsgoederen niet heeft teruggegeven.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat vaststaat dat werknemer zich op 12 juli 2022 in de ochtend niet ziek heeft gemeld, maar een dag vrij heeft gevraagd om dingen te regelen. Die vrije dag heeft hij gekregen. Volgens werknemer heeft hij zich later die dag ziek gemeld. Volgens Aquabouw heeft werknemer zich niet ziek gemeld, maar heeft hij later die dag ook voor de rest van de week vrij gevraagd en gekregen. Er is geen schriftelijke ziekmelding. Er is ook geen schriftelijke aanvraag of toewijzing van vrije dagen. Daarom worden de verklaringen van beide partijen over de betekenis van een telefoongesprek beoordeeld in het licht van alle omstandigheden van het geval. Aquabouw stelt dat werknemer in de zomer van 2022 een andere baan heeft gekregen. Werknemer betwist dat. Wel staat vast dat hij in ieder geval drie à drie en een halve dag een maat heeft geholpen met klussen en dat hij daarmee geld heeft verdiend. Dat geldt ook als 'werken' en is een indicatie dat werknemer niet ziek thuis zat, maar dat hij thuis zat omdat hij 'gewoon' was gestopt met werken bij Aquabouw. Daarbij wordt ook betrokken dat werknemer vanaf juli 2022 geen salaris betaald heeft gekregen en daar ook

nooit om heeft gevraagd. Ook heeft werknemer geen stukken in het geding gebracht van een deskundige (arts) waaruit blijkt dat hij in (een deel van) de periode van 18 juli 2022 tot het einde van het dienstverband ziek was. Alles bij elkaar genomen behoort het feit dat werknemer vanaf 18 juli 2022 niet meer voor Aquabouw heeft gewerkt voor zijn rekening te komen en heeft hij over die periode geen recht op loon. Tot en met 11 juli 2022 heeft werknemer gewoon gewerkt en daarom heeft hij recht op loon. Volgens Aquabouw heeft werknemer over de periode van 12 tot en met 17 juli 2022 verlofdagen opgenomen. Dat betekent dat Aquabouw over die periode wel het salaris moet betalen. Aquabouw heeft het salaris tot en met de maand juni 2022 aan werknemer betaald. Dat betekent dat Aquabouw thans nog het loon moet betalen over de periode vanaf 1 juli 2022 tot en met 17 juli 2022, gebaseerd op een brutomaandloon van € 1.725 bruto exclusief vakantiegeld. Aquabouw heeft in haar brief van 11 augustus 2022 duidelijk gemaakt dat zij niet met werknemer verdergaat. De inhoud van de brief voldoet daarmee aan de gedachte achter de aanzegverplichting: de werkgever moet uiterlijk een maand voor het einde van rechtswege van de arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk laten weten of hij de arbeidsovereenkomst voort zal zetten (art. 7:668 BW). Dat werknemer de brief (mogelijk) niet heeft ontvangen, is aan hemzelf toe te rekenen. Aquabouw moet een transitievergoeding betalen, omdat de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege op initiatief van Aquabouw niet is verlengd. Werknemer heeft de meeste bedrijfseigendommen tijdens de mondelinge behandeling ingeleverd. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter weliswaar later dan gebruikelijk en ook niet netjes, maar dat is geen reden om naast de teruggave van de spullen een geldbedrag voor die spullen toe te wijzen. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van € 10,21 voor een niet ingeleverd T-shirt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2571

Zaaknummer: 10260608 / HA VERZ 22-111

Rechters: P. Joele

Advocaten: L.A. Jansen en M.J. op 't Ende

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:626 BW, 7:628 BW, 7:661 BW, 7:668 BW 7:673 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling restant transitievergoeding en achterstallig salaris.*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van ondersteunend begeleider in dienst getreden van Infinitascare B.V. Het laatstverdiende loon bedraagt € 2.005 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. In maart 2022 heeft werkneemster zich als gevolg van een herseninfarct ziek gemeld. Op 3 augustus 2022 is de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt veroordeling van Infinitascare tot betaling van het resterende deel van de verschuldigde transitievergoeding ad € 209,04 bruto en achterstallig salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Infinitascare heeft niet weersproken dat werkneemster recht heeft op de transitievergoeding en dat zij € 209,04 bruto te weinig aan transitievergoeding heeft betaald. Infinitascare zal daarom worden veroordeeld tot betaling van dit bedrag. Infinitascare heeft ook niet weersproken dat zij werkneemster nog € 265,11 bruto ter zake van stamsalaris, € 3028,23 bruto ter zake van onregelmatigheidstoeslag, € 215,60 bruto ter zake van vakantiegeld, € 5778,43 bruto ter zake van vakantie-uren en € 206,72 netto ter zake van sneltesten en mondkapjes is verschuldigd. Deze bedragen zullen daarom ook worden toegewezen. De kantonrechter wijst de wettelijke verhoging over de (achterstallige) loonbetaling toe ter hoogte van in totaal € 10.563,99 bruto. Ook wordt de verzochte wettelijke rente toegewezen met dien verstande dat de wettelijke rente over de transitievergoeding wordt toegewezen vanaf 3 september 2022. Dit is een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd (art. 7:686a lid 1 BW).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2626

Zaaknummer: 10171317

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: D.M. Koot-Timmers en S.D. Kurz

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever in bouwnijverheid veroordeeld tot betaling van circa € 40.000 aan bedrijfstakpensioenfondsen, opleidings- en ontwikkelingsfondsen en aanvullingsfondsen.*Feiten*

Werkgever is een werkgever in de bouwnijverheid en valt als werkgever onder de werkingssfeer van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. Op grond van de Wet Bpf is werkgever gehouden tot betaling van premies. De Cao Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bouwnijverheid 2016-2018 (hierna: de cao) is van toepassing. Werkgever is een werkgever in de bedrijfstak als bedoeld in de cao. Werkgever is aan het Opleidings- & Ontwikkelingsfonds Bouw & Infra en het Aanvullingsfonds Bouw & Infra op grond van de statuten van deze fondsen een bijdrage verschuldigd voor elke dag waarover loon wordt ontvangen. De drie fondsen (hierna ook wel: de Fondsen) eisen werkgever te veroordelen tot betaling van € 101.099,77 aan het Bedrijfstakpensioenfonds, € 6663,21 aan het O&O-fonds en € 5480,51 aan het Aanvullingsfonds.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat – nu voldoende vast is komen te staan dat werkgever tot op heden in gebreke is gebleven met de op grond van de Wet Bpf en het Uitvoeringsreglement op hem rustende verplichting tot aanlevering van de vereiste loongegevens over 2018 – de Fondsen gerechtigd waren de verschuldigde premies te schatten en, tezamen met de verschuldigde bijdragen, door middel van nota's bij werkgever in rekening te brengen. Omdat werkgever eveneens in gebreke is gebleven met zijn verplichting om de nota's aan de Fondsen te betalen, liggen de (verminderde) vorderingen ten aanzien van de over 2018 verschuldigde bedragen voor toewijzing gereed. Concreet betekent dit dat werkgever veroordeeld wordt om aan het Bedrijfstakpensioenfonds een bedrag te betalen van € 36.036,52, aan het O&O-fonds een bedrag van € 2.370,92 en aan het Aanvullingsfonds een bedrag van € 2.276,09.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2603

Zaaknummer: 10193378

Rechters: K.J. Bezuijen

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werknemersverzoek ontbinding arbeidsovereenkomst wordt toegewezen met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door structureel niet te voldoen aan haar re-integratieverplichtingen.

Feiten

Faan Zuidhorn B.V. (hierna: FZ) is een klein familiebedrijf. Werknemer is in dienst bij FZ en heeft zich op 22 september 2021 ziek gemeld. Partijen hebben op 25 november 2021 een plan van aanpak opgesteld. Daarin is opgenomen dat het einddoel van de re-integratie werkhervatting is in de eigen functie. De bedrijfsarts gaf op 30 december 2021 tijdens een periodieke evaluatie onder meer aan dat de bekende beperkingen onverminderd aanwezig waren, dat werknemer zijn werk voor halve dagen had hervat, dat hij door een medisch specialist zou worden gezien en dat hij medio januari aanvullende onderzoeken moest ondergaan. Daarna zou een behandelplan worden opgesteld. FZ deelde werknemer op 21 januari 2022 mee dat de re-integratie via een extern bedrijf genaamd Pastiel zou gaan lopen. Ook deelde FZ mee dat werknemer zou re-integreren bij een extern bedrijf en niet bij FZ. Werknemer heeft vervolgens aangegeven dat hij conform het advies van de bedrijfsarts wil re-integreren in zijn eigen (aangepaste) werk. Op 16 maart 2022 heeft FZ aan werknemer een e-mail gestuurd over de verkeerde inzet van Pastiel. In hetzelfde bericht wordt aangegeven dat door berichten over het functioneren van werknemer de re-integratie toch buiten FZ dient plaats te vinden. Het UWV oordeelt in zijn rapport van 25 april 2022 dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn. Op 9 mei doet FZ werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 11 mei 2022 ontvangt werknemer een e-mail van de casemanager waarin is bericht dat nog geen akkoord van de werkgever is ontvangen voor mediation. Werknemer heeft per e-mail van 30 augustus 2022 aan de directeur van FZ bericht dat hij van een collega heeft gehoord dat zijn werk kast in de werkplaats is openmaakt en dat de spullen die daarin liggen, door FZ zijn gebruikt terwijl werknemer deze spullen zelf heeft gekocht. Partijen hebben eind september 2022 voor een tweede keer mediation getracht. Uiteindelijk heeft de mediator de mediation zonder succes beëindigd. Op 29 november 2022 vond op het kantoor van FZ een gesprek plaats met werknemer. Tijdens dat gesprek vertelde de directeur dat de functie van werknemer was komen te vervallen doordat de productielijn aan een bedrijf in Zeeland is verkocht en dat werknemer daarom de volgende dag de productielijn in Zeeland kon opbouwen. Werknemer verzoekt de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met onder meer toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding van € 200.000 bruto en € 20.000 netto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden toegewezen. De aanspraak op een transitie en/of billijke vergoeding zoals door werknemer verzocht is afhankelijk van de vraag of de handelwijze van FZ jegens werknemer als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten moet worden aangemerkt. Ten aanzien van de re-integratieverplichtingen van FZ overweegt de kantonrechter als volgt. Vooropgesteld wordt dat het UWV in zijn rapport van 25 april 2022 heeft geoordeeld dat FZ onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht in de periode van 22 september 2021 tot 24 maart 2022. Het verweer van FZ dat zij er alles aan heeft gedaan om haar re-integratieverplichtingen jegens werknemer na te komen volgt de kantonrechter niet. De kantonrechter acht verder van belang dat FZ sinds eind januari 2022 steeds heeft getracht werknemer extern te laten re-integreren, terwijl op grond van artikel 7:658a lid 1 BW re-integratie in eerste instantie dient plaats te vinden in het eigen werk en in het eigen bedrijf van de werkgever. De bedrijfsarts heeft bovendien steeds geoordeeld dat terugkeer in het eigen werk binnen enkele maanden werd verwacht. FZ had werknemer daarom ook niet, al helemaal niet zonder toestemming van werknemer, bij Pastiel mogen aanmelden voor een outplacementtraject. Het feit dat FZ werknemer heeft aangemeld voor (nota bene) een 'outplacementtraject' terwijl sprake was van een werknemer die volgens de bedrijfsarts diende te re-integreren in zijn eigen werk kan haar dan ook ernstig worden aangerekend. Dit geldt zelfs als ervan zou worden uitgegaan dat dit een vergissing was, zoals FZ desgevraagd ter zitting heeft aangevoerd. Van een goed werkgeefster mag worden verwacht dat zij zich op juiste wijze informeert over haar re-integratieverplichtingen. Dat heeft FZ evident niet gedaan, zelfs niet nadat werknemer erop had gewezen dat een outplacementtraject geheel iets anders is dan de begeleiding van de re-integratie. Ook de door FZ gestelde signalen over het functioneren van werknemer gedurende zijn afwezigheid kunnen niet rechtvaardigen dat FZ steeds heeft ingezet op externe re-integratie. Zoals het UWV in zijn rapport van 25 april 2022 heeft geoordeeld, heeft FZ onvoldoende gedaan in het kader van haar re-integratieverplichtingen door in eerste instantie ook geen poging te doen het conflict tussen partijen op te lossen, bijvoorbeeld door middel van mediation, en in plaats daarvan vast te houden aan haar standpunt dat werknemer in het kader van spoor 1 elders diende te re-integreren. Het getuigt absoluut niet van goed werkgeverschap om kritiek op werknemers functioneren pas aan te kaarten nadat werknemer arbeidsongeschikt is geraakt en op het punt staat te re-integreren. Daar komt nog bij dat de timing van dit alles wel zeer ongelukkig is, gelet op de eerdere onjuiste aanmelding voor outplacement. Voorts heeft FZ ten onrechte het advies van de bedrijfsarts van 28 november 2022 om het geschil tussen partijen te bespreken en proberen op te lossen onder leiding van een onafhankelijke derde niet opgevolgd, temeer nu FZ van werknemer verlangde dat hij zijn werkzaamheden zou gaan verrichten bij een bedrijf in Zeeland. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft FZ ernstig verwijtbaar gehandeld door structureel niet te voldoen aan haar verplichting werknemer binnen zijn eigen werk te laten re-integreren. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten door FZ zal aan werknemer naast de transitievergoeding tevens een billijke vergoeding worden toegekend. Alle omstandigheden in aanmerking nemend, het als gevolg daarvan door werknemer ondervonden psychisch leed en

de inkomensschade, begroot de kantonrechter de billijke vergoeding op een bedrag van € 23.400 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:1155

Zaaknummer: 10252079 AR VERZ 22-69

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J.L.F. van der Kamp en L.R.C. Bos

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Het is de gemeente Amsterdam voorlopig (totdat door de kantonrechter is beslist op verzoek ex artikel 27 lid 4 WOR) toegestaan ten aanzien van het cluster Stadsbeheer een nieuwe roosterregeling toe te passen.

Feiten

De Ondernemingsraad van de gemeente Amsterdam vordert in kort geding de gemeente te verbieden om per 1 april 2023 de Roosterregeling Cluster Stadsbeheer en de daarbij behorende roosters in te voeren en toe te passen, zolang de Ondernemingsraad hiermee niet heeft ingestemd conform artikel 27 WOR, dan wel de kantonrechter hiervoor vervangende toestemming heeft verleend op de voet van artikel 27 lid 4 WOR en alle uitvoeringshandelingen ongedaan te maken, te staken en gestaakt te houden en de huidige roosters te handhaven, een en ander op straffe van een dwangsom. De gemeente vordert in (voorwaardelijke) reconventie de gemeente toe te staan om de jaarplanningen 2023 van het Cluster Stadsbeheer die aan de medewerkers bekend zijn gemaakt, alsmede alle individuele maandroosters van de medewerkers die op basis van deze planningen zijn en zullen worden opgesteld en bekendgemaakt, toe te passen, totdat: (i) de kantonrechter heeft beslist over het door de gemeente in te dienen verzoekschrift op de voet van artikel 27 lid 6 WOR, welk verzoekschrift als strekking zal hebben dat de Ondernemingsraad op 17 februari 2023 ten onrechte de nietigheid heeft ingeroepen van de Roosterregeling Cluster Stadsbeheer en (ii) deze beschikking van de kantonrechter kracht van gewijsde heeft.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt in een zogenoemd 'kopstaartvonnis' als volgt. De door de Ondernemingsraad gevraagde voorziening wordt geweigerd. De voorzieningenrechter oordeelt in reconventie dat het de gemeente voorlopig is toegestaan de jaarplanningen 2023 van het Cluster Stadsbeheer die aan de medewerkers bekend zijn gemaakt, alsmede alle individuele maandroosters van de medewerkers die op basis van deze planningen zijn en zullen worden opgesteld en bekendgemaakt, toe te passen, totdat: (i) de kantonrechter heeft beslist over het door de Gemeente op uiterlijk 14 april 2023 in te dienen verzoekschrift op de voet van artikel 27 lid 4 WOR, welk verzoekschrift als strekking zal hebben dat de beslissing van de Ondernemingsraad om niet in te stemmen met de Roosterregeling Cluster Stadsbeheer onredelijk is, althans dat de vaststelling van deze roosterregeling noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen en (ii) de beschikking van de kantonrechter kracht van gewijsde heeft.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:1915

Zaaknummer: C/13/731183 / KG ZA 23-225 EAM/JT

Rechters: E.A. Messer

Advocaten: R.E.M. Vink-Dijkstra, H.P. van Baalen, M.H. de Vries en J.T.M. van Doesum

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding. Ketenregeling. Geen sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*Feiten*

Werknemer is op 12 augustus 2013 met Brabantteam B.V. een arbeidsovereenkomst fase A, met uitzendbeding overeengekomen, met ingangsdatum 12 augustus 2013. Op 13 januari 2014 is werknemer met Brabantteam B.V. een arbeidsovereenkomst fase A met uitzendbeding overeengekomen, met ingangsdatum 13 januari 2014. Op 11 januari 2016 is werknemer met Brabantteam B.V. een arbeidsovereenkomst fase B overeengekomen, voor de periode 11 januari 2016 tot 29 juli 2016. Vervolgens is werknemer op 13 augustus 2018 met AJteam een arbeidsovereenkomst fase A met uitzendbeding overeengekomen, met ingangsdatum 13 augustus 2018. Werknemer is op 27 september 2019 of 1 oktober 2019 met Brabantteam Worldjobs v.o.f. een arbeidsovereenkomst overeengekomen, met ingangsdatum 1 oktober 2019. Op 17 oktober 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld bij Brabantteam Worldjobs v.o.f. Brabantteam Worldjobs v.o.f. heeft op 16 december 2022 het loon tot en met week 49 betaald. Vanaf week 50 van 2022 heeft werknemer geen loon meer ontvangen van Brabantteam Worldjobs v.o.f. Brabantteam Worldjobs v.o.f. heeft tot op heden geen bedrijfsarts ingeschakeld. Brabantteam Worldjobs v.o.f. heeft bij schrijven van 10 januari 2023 aan werknemer kenbaar gemaakt dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd gaat worden. Werknemer heeft bij brief van zijn gemachtigde van 20 januari 2023 bezwaar gemaakt tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert achterstallig salaris.

Oordeel

Werknemer is niet-ontvankelijk in zijn vorderingen ten aanzien van Brabantteam Worldjobs v.o.f., omdat deze geen partij is in de procedure. Brabantteam Worldjobs v.o.f. is niet gedagvaard door werknemer.

Betaling loon week 49 2022 tot 18 februari 2023

Werkgever stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 18 februari 2023 geëindigd is, het loon over voornoemde periode niet verschuldigd is, omdat het voor hen niet duidelijk is of werknemer gedurende deze periode arbeidsongeschikt is geweest. Daarvoor had zij de bedrijfsarts moeten inschakelen. Nu werkgever dit heeft nagelaten, komt dit voor haar rekening en risico. Uit de stellingen van partijen volgt dat werkgever het loon over week 49 2022 reeds heeft betaald, zodat dit deel van de vordering zal worden afgewezen. Het loon over de periode week 50 2022 tot 18 februari 2023 is niet betaald en zal worden

toegewezen. De wettelijke verhoging van 50% en de wettelijke rente vanaf de datum van verzuim zijn eveneens toewijsbaar.

Betaling loon vanaf 18 februari 2023

Werknemer stelt zich op het standpunt dat vanwege de ketenregeling sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter volgt dit standpunt niet. Werknemer heeft op 27 september 2019 of 1 oktober 2019 met Brabantteam Worldjobs v.o.f. een arbeidsovereenkomst gesloten, met ingangsdatum 1 oktober 2019. Werkgever heeft onbetwist gesteld dat dit een arbeidsovereenkomst fase A met uitzendbeding fase betreft, zodat hiervan moet worden uitgegaan. Nu er sprake is van een fase A-contract, gaat de kantonrechter er vooralsnog van uit dat er in de periode voorafgaande aan het contract van 27 september 2019 of 1 oktober 2019 kennelijk een onderbreking is geweest van de eventuele keten van opvolgende bepaalde contracten, zoals bedoeld in artikel 7:691 juncto 7:668a BW. Er is dan ook geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:1080

Zaaknummer: 10310971

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: A.H.J.M. Evers

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:660a BW

RECHTSPRAAK

Vordering van FNV c.s. in kort geding om op grond van een opgezegde ondernemings-cao het loon per maand te (blijven) uitbetalen afgewezen, omdat avv bedrijfstak-cao periodeverloning voorschrijft en maandverloning geen gunstigere bepaling ten opzichte van periodeverloning is.

Feiten

G4S Aviation Security B.V. (hierna: G4S AS) en G4S Public Security B.V. (hierna: G4S PS), gezamenlijk G4S, zijn ondernemingen die particuliere beveiligingsdiensten leveren op onder andere Schiphol. In de beveiligingsbranche geldt de bedrijfstak-cao Particuliere Beveiliging 2019-2023 (hierna: cao PB). FNV is partij bij deze cao. De cao PB is tot en met 30 juni 2023 algemeen verbindend verklaard (hierna: avv). Tot 1 oktober 2020 had G4S dispensatie van de cao PB. G4S had een ondernemings-cao, de cao G4S Aviation Security (hierna: cao AS), waarbij FNV partij was. De cao AS liep af op 30 september 2020 en is daarna stilzwijgend verlengd. Cao-partijen bij deze cao hebben onderhandeld over een nieuwe cao, maar dat heeft niet tot een nieuwe cao geleid. Op 11 november 2021 hebben FNV en De Unie de cao AS opgezegd. Werknemer en werkneemster zijn sinds 2004 respectievelijk 2008 bij (de rechtsvoorganger van) G4S AS in dienst. In hun arbeidsovereenkomst staat een incorporatiebeding, waarmee de cao AS op de arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard. Bij brief van 15 december 2022 heeft G4S de betrokken vakbonden geschreven dat zij vanaf 2 januari 2023 de cao PB gaat uitvoeren en dat zij de positieve afwijkingen uit de cao AS (door G4S opgenomen in het zogeheten Plus-reglement) zal respecteren. Bij e-mail van 19 december 2022 heeft FNV G4S AS laten weten dat de communicatie over de overgang naar de cao PB, en met name de overgang van maandverloning naar periodeverloning, tot ongerustheid en weerstand onder het personeel heeft geleid. Vanuit de andere vakbonden zijn vergelijkbare berichten gekomen. Sinds 2 januari 2023 betaalt G4S het basisloon en de variabele emolumenten (waaronder onregelmatigheidstoelage) per 4 weken uit, in de week volgend op de periode van 4 weken. Per diezelfde datum zijn (onder andere door de overgang naar de cao PB) de lonen met 8,5% geïndexeerd en met € 2,50 per uur verhoogd. FNV c.s. vorderen dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening G4S gebiedt om de werknemers die vallen onder de nawerking van de cao G4S AS, onder wie werknemer en werkneemster, op en na 1 januari 2023 maandelijks te blijven verlonen en betalen. G4S betwist de vordering omdat de maandverloning uit de cao AS objectief gezien niet gunstiger is dan de periodeverloning uit de cao PB. G4S mag daarom op dit punt niet afwijken van de avv cao PB.

Oordeel

Centraal staat de vraag of G4S mocht overstappen van verloning per kalendermaand naar verloning per vier weken. Volgens FNV c.s. is de werkgever op grond van nawerking van de (opgezegde) ondernemings-cao verplicht het loon per maand te (blijven) betalen. G4S stelt zich op het standpunt dat zij op grond van de algemeen verbindend verklaarde (avv) bedrijfstak-cao verplicht is het loon per vier weken te betalen en dat afwijking van deze cao niet is toegestaan, omdat de maandverloning uit de ondernemings-cao geen gunstigere bepaling is. De kantonrechter vindt het niet waarschijnlijk dat de vordering van FNV c.s. in een nog te voeren bodemprocedure zal worden toegewezen. De kantonrechter neemt, net als partijen, tot uitgangspunt dat G4S gehouden is de avv cao PB toe te passen, en daarnaast de bepalingen uit de cao AS, die een positieve afwijking van de cao PB vormen. Volgens FNV c.s. is de maandverloning uit de cao AS gunstiger voor de werknemers dan de periodeverloning uit de cao PB, omdat de werknemers hun leven zo hebben ingericht dat de betaling van de vaste lasten plaatsvindt direct nadat het salaris is overgemaakt. G4S heeft dit gemotiveerd weersproken en toegelicht dat de periodeverloning juist meerdere positieve gevolgen voor de werknemers heeft. De kantonrechter volgt het standpunt van G4S. De kantonrechter neemt daarbij allereerst in aanmerking dat de werknemers er door de veranderde verloningsperiode niet in inkomen op achteruit zijn gegaan. De werknemers verdienen hetzelfde loon (vermeerderd met de indexatie en verhoging) voor hetzelfde aantal uren. Het zijn alleen de betaalmomenten die door de overgang zijn veranderd. Door de overgang naar het nieuwe systeem is in januari 2023 eenmalige de situatie ontstaan dat de werknemers hun basissalaris negen dagen later ontvingen dan onder het oude systeem het geval was geweest: namelijk op 1 februari in plaats van 23 januari 2023. Het andere door FNV c.s. gestelde nadeel van de periodeverloning is dat het problemen kan opleveren in de financiële huishouding van werknemers. Hoewel de situatie dat het loon al is opgemaakt voordat de vaste lasten worden afgeschreven zich ook bij maandverloning kan voordoen, zal het risico hierop groter zijn als het moment waarop het loon wordt ontvangen en het moment waarop de vaste lasten worden afgeschreven uit elkaar lopen. De kantonrechter begrijpt dat dit door werknemers als een nadeel kan worden ervaren, maar beschouwt dat als een praktisch probleem dat oplosbaar is en bovendien niet opweegt tegen de voordelen van het nieuwe systeem. De kantonrechter is het met G4S eens dat het nieuwe systeem aanzienlijke voordelen voor de werknemers kent. Ten eerste worden de variabele emolumenten in het nieuwe systeem juist eerder uitbetaald dan in het oude systeem, waardoor de werknemers sinds 2 januari 2023 (veel) eerder de beschikking hebben over een substantieel deel van hun beloning. Een tweede voordeel is dat in het nieuwe systeem de verloning gelijkloopt met de gewerkte roosters, die ook op een vierwekelijkse periode zijn gebaseerd. De tegenvordering van G4S om FNV c.s. te veroordelen medewerking te verlenen aan een volledige en onvoorwaardelijke uitvoering van de cao PB en het Plus-reglement, wordt afgewezen wegens gebrek aan belang.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:2460

Zaaknummer: 10319472 \ VV EXPL 23-14

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: E.P. Koevoets en R.S. de Vries

Wetsartikelen: