

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 4, 2023

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2022:33](#) 18-01-2022

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:65](#) 20-01-2023

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:84](#) 17-01-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2](#) 17-01-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:45](#) 10-01-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:4](#) 03-01-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:4485](#) 13-12-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:2678](#) 13-12-2022

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:174](#) 13-01-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:175](#) 13-01-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:176](#) 13-01-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:189](#) 12-01-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:211](#) 11-01-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:137](#) 11-01-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:7929](#) 29-12-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:7583](#) 15-12-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:3784](#) 13-12-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:10870](#) 09-12-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:11084](#) 01-12-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:10861](#) 01-12-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:10886](#) 01-12-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:10941](#) 30-11-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:10863](#) 25-11-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:10882](#) 22-11-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:10939](#) 22-11-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:10859](#) 17-11-2022
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:8354](#) 16-11-2022
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:10391](#) 16-11-2022
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:4440](#) 08-11-2022
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:4141](#) 14-10-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:11702](#) 22-09-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:11708](#) 21-09-2022
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:48](#) 11-01-2022

RECHTSPRAAK

Senioriteit als zodanig geen recht dat overgaat bij overgang van onderneming.*Feiten*

Tussen partijen is in 2014 een geschil gerezen over de vraag of de vrachtvliegers door overgang van onderneming van rechtswege in dienst zijn getreden bij KLM en zo ja, of per datum van overgang alle uit de arbeidsovereenkomsten tussen de vrachtvliegers en Martinair voortvloeiende rechten en plichten, waaronder rechten voortvloeiende uit anciënniteit en senioriteit, zijn overgegaan op KLM. Bij eindvonnis van 4 april 2016 heeft de kantonrechter bij de rechtbank Amsterdam geoordeeld dat geen sprake was van overgang van onderneming en de vorderingen van de vrachtvliegers afgewezen. Het Hof Amsterdam heeft het vonnis van de rechtbank bij arrest van 1 mei 2018 bekrachtigd. De vrachtvliegers hebben daartegen beroep in cassatie ingesteld. Bij arrest van 29 november 2019 heeft de Hoge Raad het arrest van het Hof Amsterdam vernietigd en de zaak verwezen naar het Hof Den Haag. Het verwijzingshof heeft met inachtneming van alle feitelijke omstandigheden die de betrokken transactie kenmerken, opnieuw moeten onderzoeken of een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden. Bij arrest van 8 juni 2021 heeft het Hof Den Haag geoordeeld dat er sprake is geweest van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW en wel per 1 januari 2014, zodat per die datum de overgang van de arbeidsovereenkomsten dient plaats te vinden. Het hof heeft, kort gezegd, voor recht verklaard dat de vrachtvliegers met ingang van 1 januari 2014 op de voet van artikel 7:663 BW van rechtswege in dienst zijn van KLM en dat alle per datum van overgang van onderneming uit de arbeidsovereenkomst tussen de vrachtvliegers en Martinair voortvloeiende rechten en plichten zijn overgegaan op KLM. Het hof heeft de vorderingen van de vrachtvliegers betreffende plaatsing op de senioriteitslijst van KLM afgewezen.

De klachten van het onderdeel voeren onder meer aan dat het hof in deze overwegingen heeft miskend dat senioriteit – de plaats op de senioriteitslijst die wordt bepaald door anciënniteit – een recht van de werknemer jegens de werkgever is dat op grond van artikel 7:663 BW overgaat op de verkrijger, in ieder geval indien daaraan financiële rechten zijn gekoppeld. Voor zover het hof dit niet heeft miskend, is zijn oordeel volgens het onderdeel onbegrijpelijk, omdat het hof verschillende stellingen van de vrachtvliegers onbesproken heeft gelaten, dan wel te beperkt heeft uitgelegd. In ieder geval is volgens het onderdeel onjuist dan wel onbegrijpelijk dat het hof de vordering van de vrachtvliegers met betrekking tot de aan de senioriteit verbonden ontslagvolgorde heeft afgewezen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Senioriteit als zodanig geen recht dat overgaat bij overgang van onderneming

In de arresten *Collino en Chiappero*, *Scattolon* en *Unionen* heeft het HvJEU overwogen dat bij de vervreemder verworven anciënniteit (het aantal dienstjaren dat de werknemer bij de vervreemder heeft vervuld) als zodanig geen recht is dat op grond van de Richtlijn mee overgaat, maar dat financiële rechten van de werknemers waarvoor anciënniteit mede bepalend is, door de verkrijger in beginsel op dezelfde voet als bij de vervreemder zullen moeten worden gehandhaafd. In het arrest *Scattolon* heeft het HvJEU verder benadrukt dat de Richtlijn alleen recht geeft op het behoud van bij de overgang reeds bestaande aanspraken, en niet op een verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Ook verzet de Richtlijn zich niet ertegen dat bepaalde verschillen in behandeling wat betreft het salaris bestaan tussen overgegane werknemers en werknemers die op het tijdstip van de overgang reeds bij de verkrijger tewerkgesteld waren, aldus het HvJEU.

Op de gronden vermeld in de conclusie van de advocaat-generaal onder 2.8 tot en met 2.13 moet uit de hiervoor vermelde rechtspraak van het HvJEU worden afgeleid dat de – (in hoofdzaak) door anciënniteit bepaalde – senioriteit van de vrachtvliegers als zodanig geen recht is dat bij overgang van onderneming mee overgaat. Voor zover deze senioriteit evenwel medebepalend is voor rechten van financiële aard van de vrachtvliegers, dienen deze rechten door de verkrijger (KLM) op dezelfde voet als bij de vervreemder (Martinair) te worden gehandhaafd. De Hoge Raad ziet daarom geen aanleiding hierover prejudiciële vragen te stellen aan het HvJEU. Op het voorgaande stuiten de onderdelen die alle berusten op de gedachte dat senioriteit als zodanig een recht is dat bij overgang van onderneming mee overgaat, af.

Richtlijn geeft geen recht op 'gunstigere arbeidsvoorwaarden' door plaatsing op de senioriteitslijst van de verkrijger

Aan zijn afwijzing van vordering ii onder a van de vrachtvliegers, die strekt tot plaatsing op de senioriteitslijst van KLM met behoud van hun bij Martinair geldende senioriteit, heeft het hof in r.o. 4.37 onder meer, en in cassatie onbestreden, ten grondslag gelegd dat voor zover de plaats op de senioriteitslijst een kans op toekomstige promotie inhoudt, geldt dat de promotiekansen bij KLM op basis van de bij KLM gehanteerde senioriteitslijst gunstiger zijn dan bij Martinair, gelet op de verschillen in het functiegebouw en het grotere aantal vliegtuigtypen en promotiefuncties bij KLM; de Richtlijn strekt er volgens het hof echter niet toe dat de vrachtvliegers als gevolg van de overgang van onderneming in een gunstiger positie komen te verkeren. Voorts heeft het hof, eveneens in cassatie onbestreden, overwogen dat de vrachtvliegers hun salarisaanspraken per de datum van overgang van onderneming behouden. Om deze reden heeft het hof geoordeeld dat de met vordering ii onder a gevorderde verklaring voor recht die ziet op plaatsing van de vrachtvliegers op de senioriteitslijst van KLM “in algemene zin” niet toewijsbaar is.

Dit oordeel komt erop neer dat het hof vordering ii onder a van de vrachtvliegers te algemeen

heeft geacht om te kunnen worden toegewezen, nu het behoud van salarisaanspraken van de vrachtvliegers reeds is gewaarborgd en plaatsing van de vrachtvliegers op de senioriteitslijst van KLM met behoud van hun bij Martinair opgebouwde senioriteit zou leiden tot gunstiger promotiekansen, waarop de Richtlijn geen aanspraak geeft. Dit oordeel geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting en is niet onbegrijpelijk. Dit brengt mee dat het hof in dit geding onbesproken kon laten of de overige rechten van de vrachtvliegers die aan senioriteit zijn gekoppeld (zoals door het hof omschreven in r.o. 4.32), aan te merken zijn als rechten van financiële aard die door de verkrijger op dezelfde voet als bij de vervreemder dienen te worden gehandhaafd. Dat zal zo nodig per geval moeten worden beoordeeld. De onderdelen 1.8 tot en met 1.10 zijn daarom ongegrond.

Senioriteit bij ontslagvolgorde onvoldoende gemotiveerd afgewezen

Het hof heeft in r.o. 4.37 ook vordering ii onder b afgewezen. Deze vordering strekt ertoe dat in het kader van eventuele boventalligheid of overtolligheid bij KLM (waarbij KLM de omgekeerde volgorde van senioriteit hanteert), de senioriteit die de vrachtvliegers bij Martinair hadden opgebouwd in aanmerking wordt genomen. Het hof heeft niet kenbaar onderzocht of deze ontslagvolgorde moet worden beschouwd als een recht van financiële aard van de vrachtvliegers waarvoor de senioriteit medebepalend is en of de vrachtvliegers als gevolg van de overgang van onderneming in een minder gunstige positie terecht zouden komen dan bij Martinair wanneer hun bij Martinair opgebouwde senioriteit in geval van boventalligheid of overtolligheid bij KLM niet in aanmerking zou worden genomen. Onderdeel 1.7 klaagt dan ook terecht dat het hof zijn afwijzing van vordering ii onder b onvoldoende heeft gemotiveerd.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 20-01-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:65

Zaaknummer: 21/03811

Rechters: M.V. Polak, C.E. Du Perron, S.J. Schaafsma, K. Teuben en T.H. den Tanja-van Broek

Advocaten: P.A. Fruytier, W.H. van Hemel, S.F. Sagel en I.L.N. Timp

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet van werknemer die vrouwelijke collega heeft geduwd, geslagen en bedreigd. Ongeloofwaardig getuigenverklaring van een getuige die melding van dit incident heeft gemaakt in zijn eigen agenda. Toekennen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 3 december 2007 bij Schoonmaakbedrijf Nancy B.V. (hierna: Nancy) in dienst getreden als schoonmaker en is laatstelijk als schoonmaker tewerkgesteld bij Randstad Vleesgroothandel B.V. Op 9 december 2020 heeft in de productiehal van Randstad Vleesgroothandel een incident plaatsgevonden tussen werknemer en een andere werknemer van Nancy (hierna: collega). Op 16 december 2020 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het slaan, duwen en bedreigen van deze collega. Werknemer heeft echter ontkend dat hij zich hieraan heeft schuldig gemaakt. Werknemer heeft verzocht om diverse vergoedingen. In eerste aanleg is Nancy veroordeeld tot het betalen van een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding aan werknemer. De kantonrechter heeft na het horen van getuigen werknemer in het gelijk gesteld. Nancy was niet geslaagd in de bewijslevering. In hoger beroep verzoekt werkgever een bepaalde getuige opnieuw te horen. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof acht de getuigenverklaring van de getuige over het incident niet geloofwaardig. De getuige heeft verklaard dat hij over het incident op 9 december 2020 in zijn agenda heeft opgeschreven: “Rare gebeurtenis man had ruzie met vrouw gaf haar een klap en duwt haar op de grond.” Deze aantekening strookt niet met zijn getuigenverklaring. Hij had immers verklaard dat hij heeft gezien dat een man een vrouw een klap gaf en haar bij haar overall beetpakte. Hij heeft verder verklaard dat hij niet heeft gezien dat de man de vrouw duwde. Tijdens het afleggen van de getuigenverklaring lijkt de getuige verder niet zeker ervan te zijn dat hij heeft gezien dat er een vrouw werd geslagen. Het is niet geloofwaardig dat de getuige kort na het incident in zijn agenda zou hebben genoteerd dat hij had gezien dat een man ruzie had met een vrouw en dat de man de vrouw een klap gaf en op de grond duwde. Volgens het hof is er voldoende reden om te twijfelen aan de getuigenverklaring van de getuige. De omstandigheid dat de getuige zijn agenda gebruikt om de werkzaamheden van die dag te noteren, betekent nog niet dat hij het incident dat hij zou hebben waargenomen in zijn agenda heeft vermeld. Het hof ziet geen aanleiding om de getuige nogmaals als getuige te horen. Volgens het hof is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft aanspraak op een

gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Nancy heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer ten onrechte op staande voet te ontslaan omdat zij geen getuigen had van het incident en ten onrechte is afgegaan op de eenzijdige voorstelling van zaken die de collega gaf van de gebeurtenissen. Op het moment van het ontslag op staande voet bestond ook geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 18.000 bruto toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:4

Zaaknummer: 200.313.177/01

Rechters: C.A. Joustra, C.J. Frikkee en M.D. Ruizeveld

Advocaten: G.C. Haulussy en J.W. Dijke

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Is er aanleiding voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond, de g-grond dan wel de i-grond? Tevens beslissing over de hoogte van de transitievergoeding, een billijke vergoeding, de wettelijke verhoging over achterstallig salaris en de proceskosten.

Feiten

Werknemer is op 3 februari 2020 bij werkgeefster (hierna: V.O.F.) in dienst gekomen in de functie van broker liquid oils tegen een salaris van € 11.575 bruto per maand exclusief emolumenten en is met dit salaris de best betaalde broker van het team. De V.O.F. houdt zich hoofdzakelijk bezig met de agentuur en commissiehandel in oliën, vetten en oliezaden. De vennoten zijn twee besloten vennootschappen. Er zijn circa tien personen werkzaam in de onderneming. De werkzaamheden zijn verdeeld over twee teams. De medewerkers werken samen met de vennoten in één ruimte aan een grote tafel. Werknemer heeft in de loop van 2020 ingestemd met een korting van 25% op zijn salaris voor de duur van een jaar ingaande op 1 december 2020. Vanaf 4 november 2023 is hij vrijgesteld van arbeid. Werkgeefster heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op d-, g- en i-grond. Werknemer heeft gemotiveerd verweer gevoerd en voorwaardelijk verzocht om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst onder meer wegens gebrek aan onderbouwing en vastlegging van het gestelde disfunctioneren met ingang van 1 mei 2022 ontbonden en werkgeefster veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 8.002,08 bruto, een billijke vergoeding van € 75.000 bruto en achterstallig salaris met wettelijke verhoging van 50%. Verder heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat werknemer met ingang van 1 november 2021 recht heeft op het maandsalaris van € 11.575 bruto exclusief vakantiegeld en werkgeefster veroordeeld om aan werknemer te betalen het achterstallige salaris vanaf 1 november 2021, te vermeerderen met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging van 50%. Beide partijen zijn in hoger beroep gekomen omdat zij het niet eens zijn met de beschikking.

Oordeel

Grieven

Naar het oordeel van werknemer is de arbeidsovereenkomst ten onrechte ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en zijn de transitievergoeding en de billijke vergoeding te laag vastgesteld. Hij verzoekt de bestreden beschikking te vernietigen en, primair, om werkgeefster te veroordelen om de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang

van 1 mei 2022, met veroordeling van werkgeefster te betalen waar hij recht op zou hebben gehad als de arbeidsovereenkomst niet zou zijn ontbonden. Naar het oordeel van werkgeefster is de arbeidsovereenkomst ten onrechte niet ontbonden op de d-grond met toekenning van ten hoogste de transitievergoeding. Werkgeefster verzoekt de bestreden beschikking te vernietigen. Na wijziging van eis verzoekt zij de ontbinding te baseren op de d-grond, dan wel op de g-grond of op de i-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding althans een aanmerkelijk lager door het hof te bepalen bedrag. Verder verzoekt werkgeefster de toegekende wettelijke verhoging over het achterstallige loon te matigen tot nihil dan wel tot maximaal tien procent, een en ander met veroordeling van werknemer in de proceskosten.

d-grond

Volgens werkgeefster beschikt werknemer niet over de vereiste knowhow of techniek en heeft hij ook niet de juiste attitude en mentaliteit voor het succesvol uitoefenen van zijn functie. Daartoe zijn verklaringen van twee collega's overgelegd en verwijst werkgeefster naar een aantal gesprekken die met werknemer over zijn functioneren zijn gevoerd. In hoger beroep heeft werkgeefster nog een 'opsomming van de incidenten' die zich tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst tussen partijen hebben voorgedaan, overgelegd. Werknemer betwist dat deze incidenten hebben plaatsgevonden. Het hof is van oordeel dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid als bedoeld in de d-grond. Vast staat dat werknemer bij zijn sollicitatie hoge verwachtingen heeft gewekt vanwege zijn ruime ervaring in de branche. Deze verwachtingen vertaalden zich in het door hem bedongen salaris, dat hoger lag dan dat van zijn collega's. Het hof verwijst naar het functioneringsgesprek dat heeft plaatsgevonden, waarin stevige kritiek is geuit op het functioneren van werknemer en waarvan een verslag is opgemaakt met als bijlage een plan van aanpak met aandachtspunten. Werkgeefster heeft met de verklaringen van collega's voldoende aannemelijk gemaakt dat ook nadien door het geven van feedback en begeleiding voortdurend - tevergeefs - is getracht om werknemer te bewegen om zijn werkwijze aan te passen aan de werkwijze van werkgeefster en om hem te helpen om zijn kennis en vaardigheden op peil te brengen. Ten slotte acht het hof van belang dat werknemer niet is ingegaan op de inhoud van de 'opsomming van de incidenten' van werkgeefster wat wel van hem verwacht had mogen worden nu hij heeft gesteld dat de inhoud daarvan onjuist is. Het hof acht voldoende aannemelijk gemaakt dat de vennoten en medewerkers van werkgeefster vanaf het begin van het dienstverband tot oktober 2021, dat is gedurende ruim anderhalf jaar, in gesprekken met werknemer hebben getracht om hem duidelijk te maken dat hij zijn functioneren diende te verbeteren en aan te passen aan de bij werkgeefster gebruikelijke werkwijze. Er is aldus sprake van een voldragen d-grond. Dat betekent dat onbesproken kan blijven of (ook) sprake is van een voldragen g-grond of i-grond. Het verzoek van werknemer om werkgeefster te veroordelen om de arbeidsovereenkomst met hem te herstellen wordt afgewezen.

De transitievergoeding en de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 671b lid 8 BW

De bestreden beschikking wordt vernietigd voor zover werkgeefster is veroordeeld om aan

werknemer een transitievergoeding ter hoogte van € 8.002,08 bruto te betalen en werkgeefster wordt veroordeeld om aan werknemer een transitievergoeding ter hoogte van € 9.375,75 bruto te betalen.

De billijke vergoeding, matiging wettelijke verhoging en proceskostenveroordeling

Het verwijt dat werknemer werkgeefster maakt - te weten dat zij niet een schriftelijk vastgelegd verbetertraject met hem heeft doorlopen - haalt niet de lat van de ernstige verwijtbaarheid. De bestreden beschikking wordt vernietigd voor zover werkgeefster daarbij is veroordeeld om aan werknemer een billijke vergoeding ter hoogte van € 75.000 bruto te betalen. Met het oog op de omstandigheden van het geval zal het hof de wettelijke verhoging beperken tot 30 procent. Het hof heeft werknemer als de overwegend in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten van het principale hoger beroep en het incidentele hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:2678

Zaaknummer: 200.312.381/01

Rechters: F.J. Verbeek, C.A. Joustra en M.J. van der Ven

Advocaten: A. Tel en J.B. Evenboer

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 289Rv

RECHTSPRAAK

Minimumtarief in strijd met Dienstenrichtlijn hoeft niet buiten werking te worden verklaard in een geding tussen louter particulieren.

Feiten

Op 2 juni 2016 hebben Thelen, een vastgoedmaatschappij, en MN, een ingenieur, een opleidingsovereenkomst gesloten waarbij MN zich ertoe heeft verbonden bepaalde onder de HOAI (honorariumregeling voor architecten en ingenieurs) vallende diensten te verrichten met het oog op de realisatie van een te Berlijn (Duitsland) gepland bouwproject, tegen betaling van een forfaitair honorarium van € 55.025. Nadat MN deze overeenkomst bij brief van 2 juni 2017 had opgezegd, heeft hij de verrichte diensten in juli 2017 gefactureerd in een eindafrekening betreffende het honorarium die gebaseerd was op de minimumtarieven als bedoeld in § 7 HOAI (ad € 102.934,59). Thelen stelt zich op het standpunt dat de minimumtariefstelling in de HOAI onverenigbaar is met het Unierecht. De verwijzende rechter is van oordeel dat uit de rechtspraak van het Hof blijkt dat een richtlijn geen verplichtingen voor particulieren in het leven kan roepen, zodat een richtlijn in beginsel niet kan worden ingeroepen in een geding tussen uitsluitend particulieren teneinde de met deze richtlijn strijdige regeling van een lidstaat buiten toepassing te laten. Volgens de verwijzende rechter maakt het geen verschil of een richtlijn mogelijksterwijs rechtstreekse verplichtingen aan particulieren oplegt dan wel hun rechtstreeks subjectieve rechten ontnemt die hun door het nationale recht worden toegekend, zoals dat in het onderhavige geval gebeurt wanneer ingenieurs of architecten niet langer aanspraak kunnen maken op de minimumbedragen die zijn vastgesteld in het nationale recht. Bovendien is de verwijzende rechter van oordeel dat in het hoofdeding geen sprake is van de uitzonderingsgevallen waarin het Hof de rechtstreekse werking van richtlijnen heeft erkend in gedingen tussen uitsluitend particulieren.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Minimumtarief in strijd met Dienstenrichtlijn hoeft niet buiten werking te worden verklaard in een geding tussen louter particulieren

Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of het Unierecht aldus moet worden uitgelegd dat een nationale rechter bij wie een geding tussen uitsluitend particulieren aanhangig is gemaakt, verplicht is om een nationale regeling buiten toepassing te laten waarbij, in strijd met artikel 15 lid 1, artikel 15 lid 2 onder g en artikel 15 lid 3 Richtlijn

2006/123/EG, minimumhonoraria voor de diensten van architecten en ingenieurs worden vastgesteld en overeenkomsten die van deze regeling afwijken, nietig worden verklaard.

Een nationale rechter mag niet op grond van een bepaling van een richtlijn, zelfs al is deze duidelijk, nauwkeurig en onvoorwaardelijk, een hiermee strijdige bepaling van zijn nationale recht buiten toepassing laten indien aldus een extra verplichting wordt opgelegd aan een particulier (HvJ EU 24 juni 2019, *Popławski*, C-573/17, ECLI:EU:C:2019:530, punten 65|67 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt dat een nationale rechter dan ook niet verplicht is louter op grond van het Unierecht een bepaling van nationaal recht die in strijd is met een Unierechtelijke bepaling buiten toepassing te laten indien deze laatste bepaling geen rechtstreekse werking heeft (*Popławski*, punt 68), evenwel onverminderd de mogelijkheid voor deze rechter en voor elke bevoegde nationale administratieve instantie om op basis van het nationale recht elke bepaling van nationaal recht buiten toepassing te laten die in strijd is met een Unierechtelijke bepaling die geen rechtstreekse werking heeft. Wat de onderhavige zaak betreft, is het juist dat het Hof reeds heeft geoordeeld dat artikel 15 lid 1 Richtlijn 2006/123/EG rechtstreekse werking kan hebben aangezien dit artikel in lid 1, tweede volzin, aan de lidstaten een onvoorwaardelijke en voldoende nauwkeurige verplichting oplegt om hun wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen aan te passen teneinde deze in overeenstemming te brengen met de voorwaarden die in lid 3 van dat artikel zijn vastgesteld (zie in die zin HvJ EU 30 januari 2018, *X en Visser*, gevoegde zaken C-360/15 en C-31/16, ECLI:EU:C:2018:44, punt 130). Deze bepaling wordt in casu als zodanig echter aangevoerd in een geding tussen particulieren teneinde een daarmee strijdige nationale regeling buiten toepassing te laten. Indien artikel 15 lid 1, artikel 15 lid 2 onder g en artikel 15 lid 3 Richtlijn 2006/123/EG in het kader van het hoofdgeding zou worden toegepast, zou MN op grond van deze bepaling zijn op § 7 HOAI gebaseerde recht verliezen om de daarin bedoelde bedragen te vorderen en zou hij dus het bedrag moeten accepteren dat is vastgesteld in de overeenkomst die aan de orde is in het hoofdgeding. De in de punten 32 en 33 van dit arrest in herinnering gebrachte rechtspraak sluit echter uit dat aan deze bepaling een dergelijk gevolg kan worden toegekend louter op grond van het Unierecht. De verwijzende rechter is dus niet gehouden om § 7 HOAI buiten toepassing te laten op de enkele grond van het Unierecht, ook al is deze bepaling in strijd met artikel 15 lid 1, artikel 15 lid 2 onder g en artikel 15 lid 3 Richtlijn 2006/123/EG.

Verzoek op grond van artikel 49 VWEU niet-ontvankelijk wegens louter nationale aangelegenheid

Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 49 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling waarbij minimumbedragen voor de diensten van architecten en ingenieurs worden vastgesteld en overeenkomsten die van deze regeling afwijken, nietig worden verklaard. Dienaangaande moet in herinnering worden gebracht dat in de regel de bepalingen van het VWEU inzake de vrijheid van vestiging, de vrijheid van dienstverrichting en het vrije verkeer van kapitaal niet van toepassing zijn als een situatie zich in al haar aspecten slechts binnen één lidstaat voordoet (HvJ EU 15 november 2016, *Ullens de Schooten*, C-268/15, ECLI:EU:C:2016:874, punt 47 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Conclusie

Gelet op een en ander dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat het Unierecht aldus moet worden uitgelegd dat een nationale rechter bij wie een geding tussen uitsluitend particulieren aanhangig is gemaakt, louter op grond van dat recht niet verplicht is om een nationale regeling buiten toepassing te laten waarbij, in strijd met artikel 15 lid 1, artikel 15 lid 2 onder g en artikel 15 lid 3 Richtlijn 2006/123/EG, minimumhonoraria voor de diensten van architecten en ingenieurs worden vastgesteld en overeenkomsten die van deze regeling afwijken nietig worden verklaard, onverminderd, ten eerste, de mogelijkheid van deze rechter om in het kader van een dergelijk geding deze regeling buiten toepassing te laten op basis van het nationale recht en, ten tweede, het recht van de partij die is benadeeld doordat het nationale recht niet in overeenstemming is met het recht van de Unie, om vergoeding te vorderen van de schade die zij dientengevolge heeft geleden.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 18-01-2022

ECLI: ECLI:EU:C:2022:33

Zaaknummer: C-261/20

Rechters: K. Lenaerts, L. Bay Larsen, A. Arabadjiev, A. Prechal, K. Jürimäe, C. Lycourgos, E. Regan, S. Rodin, I. Ziemele, J. Passer, M. Ilešič, F. Biltgen, P.G. Xuereb, N. Piçarra en L.S. Rossi

Wetsartikelen: 15 Richtlijn 2006/123/EG en 49 VWEU

RECHTSPRAAK

Uit de stellingen van werkgever volgt dat sprake is van een verstoring in de arbeidsverhouding tussen partijen. Werknemer heeft dit ook erkend. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2019 bij PME in dienst. PME verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat er tussen partijen een onoverbrugbaar verschil van mening is ontstaan over de wijze waarop werknemer zijn taken moet verrichten, welk verschil van mening heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat uit de stellingen van PME volgt dat sprake is van een verstoring in de arbeidsverhouding tussen partijen. Werknemer heeft dit ook erkend. De verstoring van de arbeidsverhouding is zodanig, dat van PME in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt niet in de rede. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2023. PME heeft een beëindigingsvergoeding van € 156.304,04 bruto aan werknemer toegezegd. Werknemer acht deze vergoeding redelijk. Die vergoeding zal de kantonrechter dan ook toekennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10941

Zaaknummer: 10208752 / VZ VERZ 22-14131

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: K. Boele en D.J. von Rosenstiel

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

RECHTSPRAAK

Kapotslaan van de telefoon is verwijtbaar, maar dit enkele feit rechtvaardigt gegeven de omstandigheden geen ontslag op staande voet.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2013 bij Multi Gears in dienst getreden. Op 23 augustus 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin werknemer heeft erkend dat hij op 20 augustus 2022 in de kantine heeft gerookt. Werknemer heeft tijdens het gesprek met zijn werktelefoon op tafel geslagen waardoor deze niet meer bruikbaar is. Op 24 augustus 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag.

Oordeel

De dringende redenen die zijn meegedeeld zijn blijkens de ontslagbrief: (i) werknemer heeft in strijd met het rookbeleid meermaals gerookt. Door te roken en waarschuwingen te negeren wordt een onveilige situatie gecreëerd; (ii) er is geconstateerd dat werknemer voorafgaand aan het ontslag meermaals te laat is begonnen met zijn werkzaamheden en pauzes opneemt buiten de aangegeven tijden; en (iii) op het moment dat voorgaande met werknemer is besproken, heeft hij zich agressief jegens zijn leidinggevende gedragen en zijn werktelefoon kapot gegooid.

Voor wat betreft het roken oordeelt de kantonrechter dat Multi Gears niet heeft gehandeld in lijn met haar eigen beleid. Werknemer heeft geen schriftelijke waarschuwing gekregen, geen boete ontvangen en is evenmin geschorst. De optie van een ontslag op staande voet wordt in het beleid als zodanig niet genoemd. Een overtreding van het rookbeleid levert in dit geval dan ook geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. Voor wat betreft het kapotslaan van de telefoon acht de kantonrechter dit verwijtbaar. Dit enkele feit rechtvaardigt gegeven de omstandigheden echter nog geen ontslag op staande voet. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer zijn excuses heeft aangeboden voor het kapotslaan van de telefoon en heeft aangegeven de schade te vergoeden. Weliswaar wordt gesteld dat werknemer zich agressief en bedreigend heeft opgesteld, maar dit wordt door werknemer gemotiveerd betwist en daarvan is in deze procedure niet gebleken. Dat werknemer voorafgaand aan het ontslag te laat is begonnen met zijn werkzaamheden en buiten de aangegeven tijden pauze heeft opgenomen wordt door hem gemotiveerd betwist en is door Multi Gears niet nader onderbouwd. Het ontslag wordt vernietigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10886

Zaaknummer: 10143540 VZ VERZ 22-12831

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: mr. G. de Hoog-Geurts en R.G.J.M. Onderdonck

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Partijen zijn geen schriftelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen. Op werknemer rust bewijslast van zijn stelling dat tussen partijen mondeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. Werknemer is hierin niet geslaagd.

Feiten

Werknemer is op 3 januari 2022 in dienst getreden bij Pakketdienst QLS B.V. (hierna: QLS). Werknemer heeft op 12 januari 2022 via Whatsapp om zijn contract gevraagd aan een planner bij QLS, die liet weten dat werknemer zo snel mogelijk een contract zou ontvangen. Op 22 februari 2022 heeft werknemer in tweevoud een arbeidsovereenkomst aangetroffen bij binnenkomst in het depot van QLS. Hierin is opgenomen dat werknemer per 3 januari 2022 in dienst is getreden bij QLS voor de duur van zeven maanden. Werknemer heeft deze arbeidsovereenkomst niet ondertekend en ingeleverd. Op 29 juli 2022 heeft werknemer mondeling van QLS vernomen dat zijn arbeidsovereenkomst op 2 augustus 2022 zou aflopen. Bij brief van 2 augustus 2022 heeft QLS aan werknemer bericht dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn aangegaan en dat in de schriftelijke arbeidsovereenkomst was aangezegd dat de overeenkomst, na het verlopen van de overeengekomen bepaalde tijd, niet zou worden voortgezet. Werknemer heeft zich op 3 augustus 2022 op het standpunt gesteld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zich beschikbaar gehouden voor arbeid. Naar aanleiding van een discussie met CNV heeft QLS besloten om vrijwillig per 1 januari 2022 de “Cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen” (hierna: de cao) toe te passen op haar werknemers, op basis waarvan het laatstverdiende uurloon van werknemer € 12,18 bruto per uur is. Werknemer verzoekt onder meer QLS te veroordelen om hem direct tewerk te stellen in zijn gebruikelijke werkzaamheden, alsmede betaling van achterstallig salaris.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat zij op 3 januari 2022 een arbeidsovereenkomst met elkaar hebben gesloten. QLS betwist gemotiveerd dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, want volgens QLS is er een arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden overeengekomen. Ter onderbouwing heeft zij een verklaring overgelegd van een medewerker die het sollicitatiegesprek heeft gevoerd met werknemer en waarbij hij tijdens dit gesprek werknemer heeft uitgelegd dat de eerste arbeidsovereenkomst voor zeven maanden zou zijn. QLS heeft voorts ter onderbouwing van haar betwisting naar voren gebracht dat op

de salarisspecificaties staat “contract: bepaald”, zodat hieruit ook blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daarnaast heeft QLS de schriftelijke arbeidsovereenkomst overgelegd die zij op 22 februari 2022 aan werknemer heeft aangeboden, waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst een looptijd heeft van zeven maanden. Werknemer heeft geen bezwaar gemaakt tegen de inhoud van de salarisspecificaties of de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Gelet op de gemotiveerde betwisting van QLS rust op werknemer de bewijslast van zijn stelling dat tussen partijen mondeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen, want hij beroept zich met zijn verzoeken om weer tewerkgesteld te worden en om loondoorbetaling op de rechtsgevolgen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft zijn stelling onvoldoende onderbouwd. Dat in de vacaturetekst geen contractduur is opgenomen, is niet doorslaggevend nu dit iets is wat partijen later overeen kunnen komen. De kantonrechter is van oordeel dat het meedelen door werknemer dat hij meerdere jaren/een langere tijd voor QLS wilde werken, niet bewijst dat hij met QLS daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. Die wens is op zichzelf niet doorslaggevend. Werknemer heeft aldus onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waardoor de overeenkomst van rechtswege is geëindigd. QLS heeft zich niet verweerd tegen het verzoek van werknemer om QLS te veroordelen de cao-verplichting na te komen inzake deelname aan het pensioenfonds, aanmelding van het dienstverband en betaling van de pensioenpremie. Gelet op het grote belang dat werknemer heeft bij het goed melden bij het pensioenfonds, zal dit deel van het verzoek worden toegewezen. QLS heeft aan werknemer een aanzegvergoeding en een transitievergoeding betaald. Volgens werknemer had QLS deze vergoedingen moeten betalen conform het cao-loon, hetgeen door QLS is erkend. De door werknemer verzochte betaling van het restant van de aanzegvergoeding en transitievergoeding, zullen worden toegewezen. Tot slot wordt QLS veroordeeld om de wettelijke verhoging te betalen over het te laat betaalde achterstallige salaris over de periode van 3 januari 2022 tot 1 augustus 2022 en over de eindafrekening van diverse vermelde componenten. De kantonrechter matigt de wettelijke verhoging tot 10%, omdat de wettelijke verhoging een prikkel is voor de werkgever om het loon tijdig te betalen, en niet zozeer bedoeld is als schadevergoeding wegens de te late betaling van het loon.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10861

Zaaknummer: 10121004 HA VERZ 22-81

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: A.M. Schippers en A.J. van der Duijn Schouten

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:625 BW, 7:655 BW, 7:681 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 223 Rv

RECHTSPRAAK

Vordering tot nakoming re-integratieverplichtingen door werkgever in (aangepaste vorm) toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van project-engineer. Werknemer heeft zich op 8 april 2022 ziek gemeld. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 29 november 2021 bericht dat zij heeft besloten de arbeidsovereenkomst stop te zetten vanaf 1 december 2021 (met een opzegtermijn van vier maanden). Werknemer heeft zich hiertegen verzet en werkgeefster verzocht om de re-integratieverplichtingen na te komen. Werknemer heeft ook daarvoor en daarna meerdere keren tevergeefs werkgeefster verzocht om de re-integratie weer op te starten. Op 1 april 2022 heeft werknemer voor het laatst een gesprek met de bedrijfsarts gehad. De bedrijfsarts heeft toen geadviseerd dat partijen eerst met elkaar gesprekken moeten voeren over de stand van zaken en de bedoeling van het proces en de invulling van Wet verbetering poortwachter. Op 3 mei 2022 heeft werknemer een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV en het UWV gevraagd zich uit te laten over de vraag of werkgeefster voldoende doet om hem weer aan het werk te helpen. Het UWV heeft in zijn deskundigenoordeel van 8 juli 2022 overwogen dat het hem niet is gelukt om in contact te komen met werkgeefster. De conclusie van het UWV is dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster als onvoldoende zijn te beschouwen. Werkgeefster heeft bij brief van 15 augustus 2022 aan werknemer bericht dat zijn loon met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2022 zal worden verlaagd naar 70%, zijnde € 3.151,05 bruto, omdat werknemer een jaar ziek is. Werknemer vordert onder meer werkgeefster te veroordelen haar re-integratieverplichtingen jegens hem na te komen.

Oordeel

Werkgeefster is niet verschenen, zodat tegen haar verstek zal worden verleend. Werknemer stelt dat werkgeefster hem ondanks herhaalde verzoeken daartoe niet in staat stelt om te re-integreren. Werkgeefster is op grond van artikel 7:658a BW verplicht om werknemer te laten re-integreren en hem daartoe ook in staat te stellen, zodat er voldoende grond is om de vordering toe te wijzen om werkgeefster te veroordelen haar re-integratieverplichtingen na te komen. De vorderingen van werknemer zullen echter in aangepaste vorm worden toegewezen, omdat het door werknemer gemaakte stroomschema met termijnen niet geheel realistisch wordt geacht. De bedrijfsarts zal immers eerst de actuele medische beperkingen en functiemogelijkheden moeten vaststellen, voordat een arbeidsdeskundig onderzoek kan

plaatsvinden. Als dat gedaan is, zal pas bekend zijn of en op welke manier werknemer weer zijn eigen of aangepast werk kan uitvoeren. Werkgeefster zal daarom worden veroordeeld om na een advies van de bedrijfsarts daartoe, werknemer toe te laten tot zijn eigen of aangepast werk conform dat advies van de bedrijfsarts. Werknemer stelt voorts dat hij tijdens zijn tweede ziektejaar recht heeft op 80% van zijn loon in plaats van de door werkgeefster betaalde 70%, omdat hij voldoet aan de voorwaarden die hieraan zijn gesteld in de cao Metalektro, namelijk het optimaal meewerken aan zijn herstel en re-integratie. Werkgeefster wordt veroordeeld om over de periode van 1 mei 2022 tot de datum van dit vonnis het verschil tussen het loon van 70% en 80% te betalen. Omdat werkgeefster dit loon te laat betaald heeft, is er eveneens aanleiding om de hierover gevorderde wettelijke verhoging van artikel 7:625 lid 1 BW – zonder matiging – toe te wijzen. De gevorderde dwangsom zal worden afgewezen omdat op veroordelingen tot betaling van een geldsom geen dwangsom kan worden opgelegd (art. 611a lid 1 Rv). De verklaring voor recht die werknemer vordert, zal worden afgewezen, omdat een verklaring voor recht in een kortgedingprocedure vanwege het declaratoire karakter niet toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10863

Zaaknummer: 10158181 \ VV EXPL 22-436

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: mr. B.A. Scheffelaar Klots

Wetsartikelen: 7:658a lid 1 BW, 7:658a lid 2 BW en 611a lid 1 Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Er is geen sprake van een dringende reden en er is onvoldoende rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Toekenning billijke vergoeding van € 22.950.

Feiten

Werknemer woonde tot 1 mei 2022 met zijn gezin in Mexico, waar hij in dienst was bij het moederbedrijf van MRO Europe Sourcing & Supply B.V. (hierna: MRO). Van januari tot half maart 2022 heeft werknemer gewerkt bij MRO in Hoofddorp. Daartoe verbleef hij in een hotel. Op 1 mei 2022 is werknemer voor 40 uur per week in dienst getreden bij MRO in de functie van operationsmanager, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 juli 2023. Daartoe is hij met zijn gezin naar Nederland verhuisd. In augustus 2022 is werknemer op staande voet ontslagen, onder meer wegens het gebruiken van de bedrijfspas voor persoonlijke uitgaven. Werknemer verzoekt de kantonrechter om aan hem een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen.

Oordeel

In de brief van 8 augustus 2022 is als ‘verzamelreden’ voor het ontslag op staande voet genoemd dat werknemer geen blijk geeft van de inzet, verantwoordelijkheid en capaciteiten die horen bij de managersfunctie die hij binnen MRO had. Ter onderbouwing daarvan heeft MRO in die brief vijf voorbeelden genoemd, te weten (1) het zonder toestemming gebruiken van de bedrijfspas van MRO voor persoonlijke uitgaven, (2) het herhaaldelijk weigeren om aan de accountant een specificatie van de uitgaven te verstrekken, (3) niet werken van de overeengekomen 40 uur per week, (4) het meenemen van zijn dochter naar kantoor tijdens werktijd en (5) zonder toestemming meenemen en weigeren terug te brengen van de bedrijfsauto. Werknemer betwist niet dat hij de bedrijfspas van MRO heeft gebruikt voor zijn privé-uitgaven. Hij stelt zich echter op het standpunt dat met hem was afgesproken dat dit mocht, omdat hij op het moment dat zijn dienstverband met MRO aanving nog geen Nederlandse bankrekening kon openen en geen contant geld kon opnemen. Dit was afgesproken met een administratief medewerker van MRO. Dat op basis van de overgelegde verklaringen en de standpunten van partijen niet vastgesteld kan worden of de administratief medewerker toestemming heeft gevraagd aan MRO doet niet ter zake, omdat werknemer mocht uitgaan van de informatie die de administratief medewerker hem gaf. Ten aanzien van het tweede voorbeeld oordeelt de kantonrechter dat nergens uit blijkt dat tegen werknemer is gezegd dat hij zijn uitgaven moest specificeren en bovendien heeft werknemer niet geweigerd

om aan de accountant een specificatie van zijn uitgaven met de bedrijfspas van MRO te verstrekken. Er is aldus geen sprake van een dringende reden. Daarbij komt dat MRO onvoldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Het is onbegrijpelijk dat MRO werknemer, die met zijn gezin vanuit Nederland naar Mexico is gekomen om voor MRO te werken, als het ware aan zijn lot heeft overgelaten door hem onvoldoende informatie te geven over zijn arbeidsvoorwaarden. Het ontslag op staande voet is aldus niet rechtsgeldig, waardoor het verzoek van werknemer om een billijke vergoeding zal worden toegewezen. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 22.950 bruto, waarbij enerzijds rekening is gehouden met het feit dat werknemer tot juni 2023 vastzit in Nederland omdat hij is gebonden aan een huurcontract en anderzijds met de ontevredenheid die binnen MRO bestond over werknemer. Tot slot zal de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:11084

Zaaknummer: 10132454 \ AO VERZ 22-110

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P.W.H.M. Willems en I.P. Sigmond

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW en 7:678 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen van mening over disfunctioneren werknemer. Ontbinding op de g-grond, zonder toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 11 november 2013 bij Finalist IT Group B.V. (hierna: Finalist) in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie projectmanager en met ingang van 1 februari 2018 in de functie van servicemanager. Op 13 december 2018 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden waar werknemer als beoordelingsscore het cijfer 2 (op de schaal van 5) gekregen. Op 3 september 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de periode nadien is werknemer eerst volledig arbeidsongeschikt geweest en daarna deels arbeidsongeschikt. Per 13 april 2020 is de re-integratie van werknemer afgerond en was hij weer volledig arbeidsgeschikt. In het beoordelingsformulier voor het jaar 2020 is het functioneren van werknemer beoordeeld met een 2 ('te ontwikkelen'). In februari/maart 2021 heeft werknemer een cursus effectief communiceren gevolgd, genaamd 'persoonlijke kracht en uitstraling'. Finalist heeft op 22 december 2021 aan werknemer meegedeeld het dienstverband te willen beëindigen wegens disfunctioneren. Finalist heeft op 31 december 2021 het door haar gestelde disfunctioneren van werknemer schriftelijk toegelicht, waarin wordt geconcludeerd dat er ondanks wekelijkse evaluaties geen verbetering is gezien in het functioneren van werknemer in de afgelopen drie jaar en dat Finalist er geen vertrouwen in heeft dat er ooit verbetering gaat komen. Werknemer heeft van 3 januari 2022 tot 1 april 2022 een verbetertraject doorlopen, hetgeen niet tot het beoogde resultaat heeft geleid. Finalist verzoekt ontbinding, primair wegens disfunctioneren en subsidiair wegens een verstoorde verhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Op basis van de door partijen naar voren gebrachte stellingen alsmede de overgelegde stukken staat voldoende vast dat bij Finalist sedert 2018 ontevredenheid bestond over de wijze waarop werknemer zijn functie uitoefende. Voorgaande kan uit de over de jaren 2018, 2020 en 2021 gegeven beoordelingen worden afgeleid, die op zijn minst als matig kunnen worden gekwalificeerd en volgt daarnaast uit de omstandigheid dat er sedert november 2019 wekelijks een gesprek heeft plaatsgevonden tussen partijen. Gelet op de frequentie van de gevoerde gesprekken alsook de omstandigheid dat deze gesprekken met een leidinggevende werden gevoerd, kan worden geconcludeerd dat werknemer bij de uitoefening van zijn functie over langere periode intensieve en persoonlijke begeleiding vanuit Finalist heeft gekregen en nodig had. Vast staat daarnaast dat er in de periode van 3 januari 2022 tot 1 april 2022 een

verbetertraject heeft plaatsgevonden. Partijen verschillen van inzicht over de wijze waarop werknemer de functie van servicemanager dient uit te voeren. Finalist heeft naar voren gebracht dat werknemer niet voldoet aan meerdere punten binnen het kernprofiel, terwijl werknemer heeft aangevoerd zich niet in de door Finalist naar voren gebrachte kritiek te herkennen en dat hij gedurende het verbetertraject aan de gestelde doelstellingen heeft voldaan. Partijen zijn er tot op heden niet in geslaagd om hun verschil van mening te overbruggen. Voor een goede invulling van de functie van werknemer is het noodzakelijk dat hij met zijn leidinggevende(n) op één lijn zit en dat er wederzijds vertrouwen is. Ook is voor de uitoefening van de functie een goede samenwerking met collega's van essentieel belang. Op basis van hetgeen door partijen naar voren is gebracht concludeert de kantonrechter dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt en dat er inmiddels sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Voor zover al juist is dat Finalist van het ontstaan van de verstoring van de arbeidsverhouding een verwijt kan worden gemaakt, staat dit op zichzelf niet aan een ontbinding op de g-grond in de weg. Herplaatsing ligt naar het oordeel van de kantonrechter niet in de rede nu de relatie tussen partijen duurzaam is verstoord. Werknemer kan geen aanspraak maken op een billijke vergoeding nu hij een eerlijke kans heeft gekregen tot verbetering en er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Finalist.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11708

Zaaknummer: 9961836 VZ VERZ 22-8819

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: J.C.P. van Kollenburg en D. Maats

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig loon, berekend conform de in de cao opgenomen functiegroep.*Feiten*

Werknemer was in dienst bij werkgeefster en werkte in het restaurant van Fuerte Real. Bij de kantonrechter vorderde werknemer betaling van achterstallig loon, de wettelijke verhoging over het te laat betaalde loon, vergoeding van vakantie- en verlofdagen en buitengerechtelijke incassoskosten. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer toegewezen. Tegen die beslissingen komt werkgeefster in hoger beroep.

Oordeel

Volgens werkgeefster heeft werknemer niet meer het recht om betaling te vorderen. Het beroep op rechtsverwerking slaagt volgens het hof niet. Werknemer kan vorderen dat werkgeefster hem betaalt. Werkgeefster is failliet verklaard. Werknemer vordert het loon over de maanden februari en maart 2018. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat het te laat betalen van het loon niet aan haar is te wijten omdat zij geen betalingen mocht doen in de periode dat zij failliet was verklaard. Dat werkgeefster failliet is verklaard, komt voor rekening en risico van werkgeefster. Het hof ziet geen grond om de wettelijke verhoging te matigen. Werkgeefster moet daarom de wettelijke verhoging van 50% over het te laat betaalde loon van de maanden maart en april 2018 betalen. Werknemer werkte in de bediening. Op grond van de cao heeft werknemer recht op een hoger minimumloon dan is overeengekomen. Werkgeefster moet daarom een bedrag van € 1.095,25 bruto aan werknemer betalen. De mededeling van werknemer dat hij “*steeds minder zin*” heeft om te werken kan niet redelijkerwijs worden uitgelegd als een opzegging van zijn arbeidsovereenkomst. Een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer die gericht is op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is vereist. Werkgeefster heeft niet nagevraagd of werknemer inderdaad wilde opzeggen en hem ook niet gewezen op de gevolgen van een opzegging. Het verweer van werkgeefster dat werknemer heeft opgezegd, slaagt niet. Net zoals de kantonrechter is het hof van oordeel dat het Whatsapp-bericht “*ik kan vandaag niet werken, ik voel me sinds gisteren niet goed*” een ziekmelding is. Dit betekent dat werknemer recht heeft op loon tijdens ziekte. In de cao is geregeld dat een werknemer tijdens ziekte recht heeft op 95% van het loon. Het hof gaat ervan uit dat werknemer ziek is geweest en niet in staat was te werken in de periode mei tot oktober 2018. De arbeidsovereenkomst van werknemer zou per 1 november 2018 eindigen. Werknemer heeft dus recht op loon tot dat moment. Werknemer heeft een nulurencontract. In de drie maanden voor de ziekmelding heeft werknemer gemiddeld 56 uur gewerkt. Werkgeefster

wordt veroordeeld tot betaling van het loon van mei tot en met oktober 2018, tegen 95%, met een uurloon dat hoort bij de functiegroep II zoals is vastgelegd in de cao, inclusief de wettelijke verhoging van 50%. Werknemer vordert ook vergoeding van verlof- en vakantiedagen voor de periode januari tot en met oktober 2018. Uitgaande van een gemiddeld aantal uur van 56 uur per maand, resulteert dat in 53,3355 verlof- en vakantie uren, vermenigvuldigd met het uurloon na 1 juli 2018. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:4485

Zaaknummer: 200.305.263_01

Rechters: H.K.N. Vos, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: E.E.V. Sweebe en M.A. Ploemen

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster door zonder noodzaak de functie van een arbeidsongeschikte werknemer op te heffen, waardoor deze zich na terugkeer van zijn ziekte niet meer op de uitvoering van zijn aanwezige taken mocht richten. Toekenning billijke vergoeding van € 125.000 bruto.

Feiten

Werkgeefster maakt payroll- en HR-software voor bedrijven. Per 1 mei 2020 is werkgeefster onderdeel van de Visma-groep, een groep van meer dan tweehonderd zelfstandig opererende bedrijven in zakelijke software die zich bevinden in Europa en Latijns-Amerika. Werknemer is van 1 juli 2012 tot 1 april 2022 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst geweest van werkgeefster. Sinds 1 juli 2014 is werknemer CFO. Op 7 mei 2019 is werknemer uitgevallen vanwege burn-out klachten. Op 7 juli 2021 heeft werkgeefster het UWV verzocht om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst op de grondslag dat de functie CFO is vervallen. Het UWV heeft toestemming geweigerd op 23 september 2021 omdat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd waarom het verval van de arbeidsplaats van werknemer noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Op 22 november 2021 heeft werkgeefster een verzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de a-grond, subsidiair op de g-grond, meer subsidiair op de h-grond en meest subsidiair op de i-grond. Volgens werknemer heeft werkgeefster zich ernstig verwijtbaar gedragen en hij verzoekt om een billijke vergoeding van € 1 miljoen, naast veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding. Daarnaast heeft werknemer een verklaring voor recht verzocht die werkgeefster ertoe verplicht om uitvoering te geven aan de participatieregeling, zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden op de a-grond met toekenning van de transitievergoeding aan werknemer. Volgens de kantonrechter heeft werkgeefster niet ernstig verwijtbaar gehandeld zodat het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. De verklaring voor recht is afgewezen. In hoger beroep stelt werknemer dat de arbeidsovereenkomst ontbonden had moeten worden op de g-grond en verzoekt hij een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster.

Oordeel

Volgens het hof heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte ontbonden op de a-grond. De herplaatsingsinspanningen van werkgeefster zijn onvoldoende passend geweest. Het hof gaat uit van een ontbinding op de g-grond. Werknemer heeft ten tijde van de

mondelinge behandeling erkend dat sprake was van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Volgens werknemer is ten onrechte geen billijke vergoeding toegekend. Het hof zal de ernstige verwijtbaarheid toetsen aan de ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. De ziekte van werknemer en zijn verzoek aan werkgeefster om nakoming van een voor hem belangrijke clause in zijn arbeidscontract vormen de belangrijkste pijlers onder de conclusie dat werkgeefster bij hem het vertrouwen had opgewekt (door de participatieclause) dat hij zou meedelen in de waardeinstijging van de onderneming. Toen werkgeefster niet overging tot vaststelling van de toegezegde participatieregeling en daarin ook na een verzoek daartoe volhardde, mocht zij rekenen op een claim van werknemer tot nakoming van deze arbeidsvoorwaarde. Daarmee heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld door bij gebreke van een noodzaak tot opheffing van de functie, zich niet op het standpunt te stellen dat werknemer na terugkeer van zijn ziekte niet meer op uitvoering van zijn nog aanwezige taken mocht rekenen, omdat werkgeefster tijdens zijn ziekte op andere wijze in die taken had voorzien. Een dergelijke handelwijze tegenover een van ziekte terugkerende, tot aan zijn ziekte gewaardeerde, medewerker geeft geen pas. Ook had werkgeefster er begrip voor dienen op te brengen dat zij zelf verantwoordelijkheid droeg voor de lacune in haar arbeidsvoorwaarden die was ontstaan door de niet nagekomen toezegging aan werknemer dat er een regeling van werknemersparticipatie zou komen. Werkgeefster heeft ook niet gesteld noch is gebleken dat zij op enig moment aan werknemer voldoende helderheid heeft gegeven dat deze arbeidsvoorwaarde blijvend niet zou worden nagekomen. Er zijn voldoende aanwijzingen dat werkgeefster werknemer jarenlang in onzekerheid heeft laten verkeren. Daarmee is komen vast te staan dat werkgeefster ten aanzien van de door haar gestelde elementen die voor haar de conclusie van de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie dragen, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend van € 125.000 bruto. Het verzoek tot een verklaring voor recht van werknemer wordt afgewezen omdat werknemer iets heeft verzocht dat anno 2022/2023 niet meer uitvoerbaar is op de wijze waarop het in 2013 is overeengekomen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:45

Zaaknummer: 200.310.592/01

Rechters: H.T. van der Meer, R.J.M. Smit en C.A.H.M. ten Dam

Advocaten: N. Bakker en A.M. Bos

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Ex-werknemers hebben nevenwerkzaamhedenbeding en relatiebeding niet overtreden door een eigen vennootschap onder firma op te richten die dient als assurantietussenpersoon.

Feiten

Bridge B.V. (hierna: Bridge) is een assurantietussenpersoon die optreedt als primaire gesprekspartner voor haar klanten op het gebied van risicomanagement, verzekeringen en pensioenen op de zakelijke markt. Werknemer 1 is per 1 februari 2018 in dienst getreden bij Bridge V.O.F. op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden. De arbeidsovereenkomst is stilzwijgend verlengd. Bij brief van 30 september 2021 heeft werknemer 1 de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 november 2021. Werknemer 2 is per 1 september 2020 bij Bridge V.O.F. in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 16 maanden. De arbeidsovereenkomsten van beide werknemers bevatten een relatiebeding en een nevenwerkzaamhedenbeding. Werknemer 2 heeft bij brief van 13 juli 2021 zijn arbeidsovereenkomst met Bridge V.O.F. opgezegd per 1 september 2021. Werknemer 1 en werknemer 2 hebben op 20 mei 2021 hun eigen VOF opgericht (hierna: VOF 1) en zijn de vennoten van deze VOF 1. CEAD B.V. (hierna: CEAD) was een relatie van Bridge V.O.F. en heeft op 5 oktober 2021 medegedeeld VOF 1 als enig intermediair/makelaar voor haar assurantieportefeuille aan te stellen. Stentit B.V. (hierna: Stentit) was een relatie van Bridge V.O.F. en heeft per 5 oktober 2021 VOF 1 aangewezen als haar assurantietussenpersoon. Bridge B.V. eist werknemer 1 en werknemer 2 te veroordelen een bedrag aan verbeurde boetes aan haar te betalen wegens overtreding van het relatiebeding en het nevenwerkzaamhedenbeding. Bridge V.O.F. en Bridge B.V. zijn gefuseerd. Werknemer 1 en werknemer 2 hebben volgens Bridge een volledig met Bridge concurrerende onderneming klaargezet in de tijd dat zij werden betaald om werkzaamheden voor Bridge uit te voeren. Volgens werknemer 1 en werknemer 2 is het nevenwerkzaamhedenbeding niet overtreden. Tussen Bridge en werknemer 1 en werknemer 2 is geen rechtsgeldig relatiebeding overeengekomen omdat het beding geen schriftelijke motivering bevat.

Oordeel

Volgens de kantonrechter is tussen Bridge V.O.F. en Bridge B.V. een overgang van onderneming tot stand gekomen. Er wordt in rechte van uitgegaan dat Bridge B.V. een beroep kan doen op bepalingen, die zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomsten van werknemer 1 en werknemer 2 met Bridge V.O.F. Uit het nevenwerkzaamhedenbeding blijkt dat de

werknemer tijdens het dienstverband *geen zaken mag doen met* een (potentiële) opdrachtgever van Bridge. Bridge heeft onvoldoende gesteld hoe het '*het zaken doen met*' er volgens haar precies heeft uitgezien. Zonder voldoende concretisering kan de kantonrechter niet aannemen dat werknemer 1 zaken heeft gedaan met CEAD tijdens zijn dienstverband met Bridge. Dit geldt ook voor Stentit. Dat werknemer 1 via VOF 1 profijt moet hebben gehad van de overstap van CEAD betekent nog niet dat werknemer 1 het nevenwerkzaamhedenbeding heeft overtreden, zoals Bridge lijkt te betogen. De conclusie is dat er niet in rechte van kan worden uitgegaan dat werknemer 1 en werknemer 2 het nevenwerkzaamhedenbeding hebben overtreden. Het relatiebeding wordt getoetst aan artikel 7:653 BW. Uit het relatiebeding blijkt op geen enkele manier welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen beschermd moeten worden met het relatiebeding. Dit leidt tot de conclusie dat het relatiebeding niet rechtsgeldig is overeengekomen. Voor wat betreft de periode tijdens de dienstverbanden geldt dat het relatiebeding niet onder de werking van artikel 7:653 BW valt. Daarmee is het beding voor zover het de periode tijdens het dienstverband betreft rechtsgeldig. De omstandigheid dat CEAD en Stentit tijdens het dienstverband van werknemer 1 zijn overgestapt van Bridge naar VOF 1 kan niet zonder meer tot de conclusie leiden dat werknemer 1 hen daartoe heeft bewogen. In rechte kan er niet van worden uitgegaan dat werknemer 1 tijdens zijn dienstverband het relatiebeding heeft overtreden. De vorderingen van Bridge worden afgewezen. Bridge heeft ten onrechte een bedrag van € 3.898 (netto) aan volgens haar door werknemer 1 verschuldigde boetes ingehouden op de eindafrekening van werknemer 1 vanwege het overtreden van het nevenwerkzaamhedenbeding en het relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:176

Zaaknummer: 10022560

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E. Hagendoorn en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Geschil over hoogte transitievergoeding na aanpassing arbeidsduur.*Feiten*

Partijen zijn het erover eens dat werkgeefster een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd is, maar verschillen van mening over de hoogte daarvan. Werknemer stelt zich primair op het standpunt dat de transitievergoeding moet worden berekend aan de hand van zijn gemiddelde arbeidsuren omvang in de drie maanden voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid en subsidiair dat de transitievergoeding moet worden berekend op basis van een arbeidsomvang van 40 uur per week. Ter onderbouwing van deze standpunten verwijst werknemer naar de loonvorderingsprocedure waarin hij heeft betoogd dat hij tijdens zijn ziekte ook recht had op uitbetaling van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de 12 weken voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid, althans op het salaris dat is gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week, wat neerkomt op een bedrag van € 39.537,02 bruto. Werkgeefster betwist de juistheid van het betoog van werknemer en stelt zich op het standpunt dat zij slechts de meer subsidiair gevorderde transitievergoeding van € 26.951,13 bruto aan hem verschuldigd is.

Oordeel

In de loonvorderingsprocedure heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer niet alsnog aanspraak kan maken op uitbetaling van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de 12 weken voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid en dat hij evenmin recht heeft op uitbetaling van een salaris dat gebaseerd is op een arbeidsduur van 40 uur per week. Dit leidt in de onderhavige procedure tot de conclusie dat werknemer slechts aanspraak kan maken op een transitievergoeding die gebaseerd is op een arbeidsduur van 32 uur per week. Partijen zijn het erover eens dat deze vergoeding € 26.951,13 bruto bedraagt. Voor zover werknemer meent dat bij het berekenen van de transitievergoeding hoe dan ook, dus los van zijn stellingen in de loonvorderingsprocedure, acht moet worden geslagen op een overwerkvergoeding, geldt dat hij dit standpunt onvoldoende heeft toegelicht en onderbouwd, zodat hieraan voorbij wordt gegaan. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 26.951,13 bruto te vermeerderen met de wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:3784

Zaaknummer: 9935881 \ EJ VERZ 22-192

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: W.M. Reijenga-Dooier en J.C. Wesselo

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond vanwege hardnekkige werkweigering. Werknemer is in deze procedure niet verschenen. Bij het bepalen van de ontbindingsdatum is geen rekening gehouden met de opzegtermijn vanwege ernstige verwijtbaarheid werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 23 mei 2022 bij Verwater Protective Coating B.V. (hierna: Verwater) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. De arbeidsovereenkomst bevat een tussentijdse opzegbepaling. Werknemer is na zijn vakantie in de periode van 4 juli 2022 tot 22 juli 2022 zonder bericht niet meer op het werk verschenen, ondanks meerdere waarschuwingen van Verwater en ondanks het feit dat werknemer sinds 25 juli 2022 geen salaris meer ontvangt. Werknemer maakt zich schuldig aan ongeoorloofd werkverzuim, dan wel werkweigering. De ontstane situatie is voor Verwater onacceptabel en onwerkbaar. Herplaatsing ligt niet in de rede en is ook niet mogelijk. Verwater is tot de conclusie gekomen dat de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk moet eindigen wegens verwijtbaar handelen van werknemer. Er is geen opzegverbod van toepassing dat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Verwater is van mening dat het einde van de arbeidsovereenkomst bepaald moet worden zonder inachtneming van de opzegtermijn, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Oordeel

Werknemer is deugdelijk opgeroepen voor de mondelinge behandeling waarbij het verzoekschrift met producties bovendien aan hem is betekend. Werknemer heeft desondanks in deze procedure niet gereageerd. Dit brengt mee dat van de (feitelijke) stellingen van Verwater zal worden uitgegaan, omdat deze niet zijn weersproken. Uitgaande van de juistheid van de onweersproken stellingen van Verwater is de kantonrechter van oordeel dat werknemer tegenover Verwater verwijtbaar heeft gehandeld, zodanig dat van Verwater niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst tussen partijen te laten voortduren. Er moet immers van worden uitgegaan dat werknemer zich schuldig maakt aan hardnekkige werkweigering, zonder dat daar enige (plausibele) verklaring voor is. Hiermee is sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Herplaatsing ligt in deze situatie niet in de rede. Bovendien moet ervan worden uitgegaan dat geen sprake is van een opzegverbod dat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10870

Zaaknummer: 10128730 VZ VERZ 22-12375

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: M. Hulstijn-Botter

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid3 letter e BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding vanwege verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 mei 2014 in dienst van werkgeefster in de functie van allround medewerker. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst per 1 december 2022 te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft verweer gevoerd, maar erkent de door werkgeefster gestelde verstoorde arbeidsverhouding. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst ontbonden mag worden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat uit de stellingen van partijen voortvloeit dat, zonder dat werkneemster daarvan een verwijt valt te maken, de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig verstoord is dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Verder staat vast dat herplaatsing niet mogelijk is en dat het verzoek geen verband houdt met een opzegverbod. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden per 1 december 2022.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:10391

Zaaknummer: 10118534 AZ 22-93

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: A.C. Dabekaussen en B.M.M. Hepkema

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding op verzoek van advocaat-stagiair van een niet tussentijds opzegbare arbeidsovereenkomst. Toekenning transitie- en billijke vergoeding aan stagiair. Geen artikel 7:671c lid 3 sub c BW-vergoeding aan patroon. Handelen stagiair niet ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is op 15 februari 2021 bij Defares Advocaten B.V. (hierna: Defares) in dienst getreden als juridisch medewerker. Vanaf 1 december 2021 heeft werknemer zijn werkzaamheden voor Defares voortgezet als advocaat-stagiair en wel voltijds voor de duur van zijn stage, althans uiterlijk tot 1 juli 2025. Het salaris vanaf 1 december 2022 bedroeg € 3.850 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. De arbeidsovereenkomst van 8 november 2021 bevat een studiekostenbeding dat bepaalt dat werknemer de kosten van zijn door Defares betaalde beroepsopleiding dient terug te betalen. Op 8 december 2021 is werknemer als advocaat beëdigd. Er ontstaat een discussie tussen werknemer en zijn patroon over zijn prestaties, houding en gedrag. Werknemer heeft geprobeerd een en ander bespreekbaar te maken. Uiteindelijk heeft werknemer op 26 juli 2022 zijn arbeidsovereenkomst mondeling opgezegd. Op 3 augustus 2022 heeft zijn patroon bericht dat zijn opzegging hem niet onberoerd heeft gelaten maar dat hij deze niet accepteert nu de arbeidsovereenkomst geen tussentijdse opzeggingsbevoegdheid kent. Hij vraagt werknemer daarom de opzegging in te trekken. Werknemer geeft aan dit verzoek geen gevolg en heeft voorgesteld om de Orde van Advocaten bij de zaak te betrekken. Werknemer meldt zich ziek en heeft vervolgens de Deken geïnformeerd over de ontstane situatie en zijn mentale klachten die hierdoor werden veroorzaakt en heeft de Deken verzocht te bemiddelen. De Deken verzoekt partijen om in afwachting van een bemiddelingsgesprek geen rechtsmaatregelen te treffen. Desondanks heeft Defares een verzoekschrift tot toekenning van een gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7: 672 lid 11 BW ingediend. Op 12 september 2022 is het bemiddelingsgesprek gehouden. Na afloop van dit gesprek heeft werknemer zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst ingetrokken en Defares haar verzoekschrift. Bij brief van 14 september 2022 heeft de Deken partijen bericht het te betreuren dat de bemiddeling niet is geslaagd, omdat de Amsterdamse Orde als uitgangspunt heeft dat stagiaires hun stage op een kantoor tussentijds moeten kunnen beëindigen. De Orde zou een coach gaan aanwijzen die de patroon zal begeleiden. Werknemer wordt opnieuw ziek en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van Defares. Defares verweert zich tegen dit verzoek en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van € 133.488.

Oordeel

Werknemer heeft aan de hand van een aantal door hem beschreven situaties, incidenten en (vermeende) uitspraken van Defares gesteld dat sprake is geweest van onbehoorlijk en grensoverschrijdend gedrag en toegelicht dat zijn mentale gezondheid hieronder lijdt. Defares heeft dit laatste weliswaar in twijfel getrokken, maar de processtukken geven naar het oordeel van de kantonrechter aanleiding daaraan voorbij te gaan. Werknemer is volledig arbeidsongeschikt verklaard door de bedrijfsarts en heeft zijn mentale gesteldheid nader onderbouwd met een verklaring van zijn behandelend psycholoog, die daarin een direct verband legt met de werkomstandigheden. Om in een patroon-stagiairverhouding - op een klein kantoor als dat van Defares waar een goede onderlinge verstandhouding onontbeerlijk is - en onder de hiervoor geschetste omstandigheden van een jonge werknemer aan het begin van zijn carrière een bedrag van € 133.488 te eisen, wordt door de kantonrechter als verwijtbaar handelen aangemerkt. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding en de transitievergoeding toegekend. Werknemer dient wel een bedrag aan opleidingskosten aan Defares te betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:7929

Zaaknummer: 10155192 EA VERZ 22-629

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: R.Ph. de Quay en R.E. Verkerke

Wetsartikelen: 7:629 lid 1 BW, 7:671c BW, 7:671c lid 2 en lid 3 BW, 7:673 lid 1 sub c onder 2 BW, 7:686a lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Bankmedewerker heeft nog steeds recht op een leaseauto, hoewel hij de auto in 2015 al heeft ingeleverd na gewijzigd beleid. De leaseauto is een arbeidsvoorwaarde en werknemer heeft recht op een schadevergoeding voor de periode dat hij geen leaseauto heeft gehad.

Feiten

Werknemer heeft sinds zijn indiensttreding in 1991 verschillende functies bekleed bij Rabobank. Werknemer heeft in juni 1999 een leaseauto toegekend gekregen en partijen hebben een leaseovereenkomst gesloten voor vier jaar. Het laatste leasecontract liep van 13 juni 2012 tot juni 2017. Vanaf 2010 bestaat een centraal geadviseerde autoleaseregeling. Nadat namens Rabobank in een werkoverleg was aangegeven dat de leaseregeling zou worden afgeschaft heeft werknemer een e-mail van 16 mei 2013 aan destijds het hoofd HR Rabobank Bollenstreek en zijn leidinggevende gestuurd. Naar aanleiding van deze e-mail heeft een gesprek plaatsgevonden. Bij brief van 4 juni 2013 heeft Rabobank werknemer meegedeeld dat met ingang van 1 juni 2013 het leasebeleid wordt gewijzigd, dat er vanaf die datum geen leaseauto's meer worden verstrekt en dat de huidige leasecontracten worden beëindigd per 1 juni 2015. Op 29 december 2016 heeft Rabobank beslist dat vanaf 1 januari 2018 de centrale autoleaseregeling Rabobank zou worden toegepast en dat op grond daarvan diverse werknemers niet meer in aanmerking zouden komen voor een leaseauto. Een aantal van deze werknemers is een procedure gestart. In hoger beroep heeft het gerechtshof Amsterdam op 28 juli 2020 (ECLI:NL:GHAMS:2020:2110) uitspraak gedaan. Na voornoemde uitspraak van het hof heeft Rabobank besloten het arrest ook op andere werknemers toe te passen. Daartoe heeft zij in november 2020 een digitaal loket lease geopend en een beoordelingscommissie ingesteld. De beoordelingscommissie hanteerde daarbij een verjaringstermijn van 5 jaar, voorafgaand aan het instellen van het digitale loket. Dit hield in dat werknemers die hun auto op of na 1 december 2015 hebben ingeleverd en die van mening zijn dat zij aan een van de criteria van het hof voldoen, bij de beoordelingscommissie een aanvraag in kunnen dienen. Werknemer heeft zich op 25 november 2020 bij het digitaal loket gemeld. Op 2 december 2020 heeft de beoordelingscommissie werknemer laten weten dat zijn aanvraag niet in behandeling werd genomen, omdat hij zijn leaseauto op 31 mei 2015 al had ingeleverd. Omdat er verschil van mening tussen Rabobank en (de gemachtigde van) verschillende werknemers bestond over de uitleg van het hof heeft Rabobank een expertopinie gevraagd aan een externe commissie, de Commissie Arbeidsgeschil Rabobank (hierna: commissie ARA). Na het advies van de Commissie ARA heeft Rabobank de aanvraag van werknemer opnieuw beoordeeld en heeft zij werknemer per e-mail van 14 september 2021 bericht dat hij geen recht heeft op een

leaseauto, nu uit zijn dossier niet blijkt dat hij de leaseauto onder protest heeft ingeleverd en werknemer ook niet binnen bekwame tijd na het inleveren van de leaseauto in 2015 bezwaar heeft gemaakt. Werknemer stelt in deze procedure onder meer dat het ter beschikking stellen van een leaseauto voor hem als arbeidsvoorwaarde geldt.

Oordeel

Is de leaseauto een arbeidsvoorwaarde?

Ter beoordeling van de vordering dient eerst vastgesteld te worden of sprake is van een arbeidsvoorwaarde, zoals geformuleerd door het hof en nader ingevuld door de Commissie ARA. De vraag is derhalve of in de onderhavige zaak moet worden aangenomen dat de leaseauto uitdrukkelijk aan werknemer is toegekend in verband met zijn functie. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet is af te leiden uit hetgeen overgelegd en overigens naar voren gebracht is. Nu voorts wel vaststaat dat werknemer de leaseauto langer dan tien jaar tot zijn beschikking heeft gehad en dat sprake was van ten minste twee verlengingen van een voor vijf jaar aangegane leaseovereenkomst, komt de kantonrechter tot de conclusie dat conform hetgeen het hof en de Commissie ARA daarover hebben overwogen, werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat hij die leaseauto bij een functiewijziging mocht behouden en dat de toekenning van de leaseauto daarmee als een arbeidsvoorwaarde van werknemer aangemerkt dient te worden. Dat betekent tevens dat deze arbeidsvoorwaarde niet eindigt op het moment dat werknemer een andere functie heeft gekregen of krijgt.

Kan werknemer alsnog aanspraak maken op een leaseauto c.q. schadevergoeding?

Uit de expertopinie van Commissie ARA volgt dat werknemer alsnog aanspraak kan maken op een leaseauto, tenzij vastgesteld kan worden dat hij de leaseauto heeft ingeleverd en daarover (geruime tijd) niet heeft geklaagd. Rabobank stelt weliswaar dat werknemer de auto op 31 mei 2015 zonder protest heeft ingeleverd, maar de kantonrechter is van oordeel dat de wijze waarop werknemer in zijn e-mails van 16 mei en 18 juni 2013 bezwaar heeft gemaakt tegen de aangekondigde afschaffing van het recht op een leaseauto voldoende aangemerkt kan worden als het maken van bezwaar in de door de Commissie ARA bedoelde zin. Het feit dat werknemer de leaseauto vervolgens zonder nader protest op 31 mei 2015 heeft ingeleverd en dat hij bij functiewijziging daarna niet meer over de leaseauto is begonnen maakt dat evenmin anders: gelet op de tussen partijen bestaande gezagsverhouding en het feit dat Rabobank uitdrukkelijk te kennen had gegeven niet van standpunt te zullen veranderen kan werknemer niet worden tegengeworpen dat hij niet is blijven volharden in zijn protest. Nu hiervoor is overwogen dat voldoende gebleken is dat werknemer heeft geprotesteerd tegen het moeten inleveren van de auto, is de kantonrechter, met de Commissie ARA, van oordeel dat, nu er ook geen overige gronden daarvoor zijn gesteld, daardoor geen plaats is voor een beroep op de leerstukken instemming, rechtsverwerking en klachtplicht. Nu aan werknemer niet met terugwerkende kracht een leaseauto kan worden toegekend, heeft hij over de periode vanaf 1 april 2016 totdat hij feitelijk weer over een leaseauto kan beschikken, recht op een schadevergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer het door hem gestelde

schadebedrag bij akte nader dient te onderbouwen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:7583

Zaaknummer: zaaknummer: 9809814 CV EXPL 22-5154

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: R. Schepers en M. Peters

Wetsartikelen: 3:307 BW, 3:310 BW, 6:89 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die niet meer op werk verschijnt en onbereikbaar is voor werkgever handelt ernstig verwijtbaar. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 24 juni 2020 in dienst van werkgever als contactcentermedewerker. Op 16 mei 2022 heeft werknemer aan werkgever bericht niet meer te willen werken, omdat betalingen incorrect zouden zijn. Sinds die datum is werknemer niet meer op het werk verschenen. Hierop heeft werkgever zonder resultaat herhaaldelijk, zowel telefonisch als schriftelijk, contact geprobeerd te leggen met werknemer. Ook heeft werkgever werknemer uit laten nodigen voor een gesprek bij de bedrijfsarts waar hij niet is verschenen. Na het uitblijven van een reactie van werknemer is op 16 mei 2022 het loon opgeschort. Nadat ook een reactie op de loonopschorting uitbleef, is per 16 juni 2022 een loonstop doorgevoerd. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst mag worden ontbonden op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, omdat hij niet meer op het werk verschijnt en onbereikbaar is.

Oordeel

Werknemer is niet verschenen tijdens de zitting en heeft geen verweer gevoerd. Uit de stellingen van werkgever blijkt dat hij vele pogingen heeft gedaan om werknemer te bereiken en hem zelfs heeft uitgenodigd voor een gesprek bij de bedrijfsarts, hoewel hij zich niet heeft ziekgemeld. Werknemer is voldoende gewaarschuwd en werkgever heeft bij aangetekende brieven aangekondigd tot loonopschorting en uiteindelijk een loonstop over te gaan. Al deze maatregelen hebben geen effect gehad. Naar het oordeel van de kantonrechter maakt het voorgaande dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen wordt de arbeidsovereenkomst per direct ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:137

Zaaknummer: 10051884 VZ VERZ 22-10758

Rechters: A.M. van Kalmthout

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft geen zodanig zwaarwichtig belang bij het wijzigen van de pensioenregeling van werknemster dat het belang van werknemster - bij behoud van middelloonregeling - daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Feiten

Werkneemster is in dienst van CMA CGM N.V. (hierna CMA CGM). In deze zaak speelt de vraag of CMA CGM de pensioenregeling mag wijzigen van een middelloonregeling in een beschikbare premieregeling. In het eerste tussenvonnissen heeft de kantonrechter overwogen dat de beoordeling of CMA CGM de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' van werknemster mocht wijzigen, moet plaatsvinden aan de hand van artikel 7:611 BW en de zogenoemde *Stoof/Mammoet*-toets. In het tweede tussenvonnissen heeft de kantonrechter de stelling van CMA CGM dat tussen partijen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding als tardief gepasseerd. Alsnog is gebleken dat partijen het erover eens zijn dat tussen hen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding dat getoetst moet worden aan artikel 7:613 BW, zodat de kantonrechter terugkomt op het oordeel dat er aan de hand van de *Stoof/Mammoet*-toets getoetst moet worden. In de tussenvonnissen heeft de kantonrechter CMA CGM in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over het antwoord op de vraag of feitelijk voor werknemster de middelloonregeling bij Nationale Nederlanden aangaan kan worden. Daarnaast heeft de kantonrechter CMA CGM in de gelegenheid gesteld om, voor het geval die vraag bevestigend moet worden beantwoord, zich uit te laten over wat precies de bezwaren hiertegen zijn zijdens CMA CGM althans wat maakt dat dit niet van CMA CGM kan worden geveerd. Voor zover dit met het kostenplaatje te maken heeft, was CMA CGM in de gelegenheid dit inzichtelijk te maken. CMA CGM heeft bij akte een verklaring van Nationale Nederlanden hierover in het geding gebracht.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in deze verklaring niet is te lezen dat voor werknemster geen middelloonregeling bij Nationale Nederlanden kan worden afgesloten. Qua kosten heeft Nationale Nederlanden geen opgave gegeven van de kosten van een middelloonregeling voor werknemster. CMA CGM heeft uit deze verklaring geconcludeerd dat Nationale Nederlanden niet meewerkt aan het aangaan van een pensioenregeling voor een groepje medewerkers op basis van hun pensioenleeftijd omdat er dan sprake zou zijn van leeftijdsdiscriminatie. De kantonrechter volgt CMA CGM hierin niet. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van verboden (leeftijds)onderscheid indien Nationale

Nederlanden mee zou werken aan het aangaan van een pensioenregeling voor een groepje werknemers, die beter aansluit bij de specifieke behoeften en wensen van die medewerkers, in dit geval vanwege het binnenkort bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De kantonrechter oordeelt dat er in rechte niet van wordt uitgegaan dat het feitelijk onmogelijk is om voor werkneemster een middelloonregeling aan te gaan bij Nationale Nederlanden. Bovendien heeft CMA CGM de kantonrechter er niet van heeft overtuigd dat het aangaan van de middelloonregeling voor alleen werkneemster (bij Nationale Nederlanden) kostentechnisch gezien niet van haar gevegd kan worden. Hoewel begrijpelijk wordt geacht dat CMA CGM daarop heeft willen anticiperen en er rekening mee heeft gehouden dat de pensioenregeling die zij bij Nationale Nederlanden had lopen af zou lopen én dat zij meerdere pensioenregelingen wilde harmoniseren, geldt dat zij rekening moest houden met de specifieke situatie van werknemers die dichtbij de pensioengerechtigde leeftijd zitten door in ieder geval voor hen te onderzoeken of zij de middelloonregeling voor hen had kunnen laten doorlopen of eventuele andere opties voor hen had moeten onderzoeken. Het belang van werkneemster bij behoud van de pensioenregeling is gelegen in de zekerheid ten opzichte van onzekerheid. Hiervan kan niet zonder meer gezegd worden dat dit moet wijken voor de belangen van CMA CGM bij het afsluiten van de beschikbare premierregeling als pensioenregeling voor haar werknemers. De kantonrechter oordeelt dat er in rechte niet van kan worden uitgegaan dat CMA CGM een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij het wijzigen van de pensioenregeling van werkneemster van een middelloonregeling in een beschikbare premierregeling dat het belang van werkneemster bij behoud van de middelloonregeling daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Hierbij wordt betrokken én van groot belang geacht dat werkneemster op geen enkele wijze is gecompenseerd voor de onzekerheid en risico's die deze wijziging meebrengt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:175

Zaaknummer: 9310958 CV EXPL 21-22488

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: A.F. Wilson en L. van Luipen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW

RECHTSPRAAK

***Beschikking. Ontbinding na tussenvonnissen met bewijsopdracht.
Verstoorde arbeidsverhouding g-grond.****Feiten*

Bij tussenbeschikking is Service-Plus B.V. (hierna: Service-Plus) toegelaten tot het leveren van bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat werknemer onder invloed van alcohol zijn werkzaamheden heeft verricht en/of dat werknemer tijdens werktijd alcohol heeft genuttigd en/of dat werknemer collega's heeft gepest en geïntimideerd. Op 9 november 2022 heeft een getuigenverhoor aan de zijde van Service-Plus plaatsgevonden. Na afloop van het getuigenverhoor zijn partijen met elkaar in overleg getreden. Dat heeft ertoe geleid dat Service-Plus haar verzoek in die zin heeft gewijzigd, dat zij verzoekt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2023 te ontbinden op de g-grond. Service-Plus verzoekt de kantonrechter verder om aan Organisatie Bewindvoering & Insolventie Nederland B.V. (hierna: OBIN) de transitievergoeding van € 7.692 bruto toe te kennen, waarbij wordt opgemerkt dat werknemer wordt geacht al zijn openstaande vakantiedagen te hebben opgenomen.

Oordeel

De kantonrechter concludeert dat een verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan, zodanig dat van Service-Plus in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt niet in de rede. Het is tot slot niet gesteld of gebleken dat sprake is van enig opzegverbod. Zodoende ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het er kennelijk over eens dat bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2023, de opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 BW in acht wordt genomen, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per datum van 1 januari 2023. Service-Plus heeft verzocht om aan OBIN de transitievergoeding van € 7.692 bruto toe te kennen. OBIN kan zich in dit verzoek vinden. De kantonrechter wijst de vergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10939

Zaaknummer: 9927994 / VZ VERZ 22-8035

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

Advocaten: J.J.M. Damen en R. Scheltes

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Verwijtbaar handelen werknemer omdat hij zijn re-integratietraject heeft belemmerd en gestagneerd.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2003 in dienst bij Verstegen Spices & Sauces B.V. (hierna: Verstegen) als magazijnmedewerker. Verstegen verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

Werknemer is niet ter zitting verschenen. Verstegen zet in haar verzoekschrift uitvoerig uiteen dat werknemer zijn re-integratietraject heeft belemmerd en gestagneerd. Werknemer heeft niet de passende arbeid verricht zoals de bedrijfsarts heeft geadviseerd. Werknemer is meerdere keren niet op het werk verschenen, noch heeft hij zich afgemeld bij zijn leidinggevende. Ook heeft werknemer geen redenen opgegeven voor zijn afwezigheid. Als werknemer wel verscheen op de werkvloer was hij vaak te laat en pas na een lange periode van onbereikbaarheid. Naast het niet (volledig) verrichten van de passende arbeid, heeft werknemer niet de redelijke voorschriften opgevolgd van de bedrijfsarts. Werknemer heeft geen adequate hulpverlening ingeschakeld voor zijn klachten, ondanks de adviezen van de bedrijfsarts. Tot slot heeft werknemer geen gehoor gegeven aan de verzoeken van Verstegen om op gesprek te komen om het verloop van de re-integratie te bespreken. Ondanks de herhaaldelijk gegeven waarschuwingen en de toegepaste loonsanctie kon de re-integratie van werknemer niet worden voortgezet. Verstegen heeft geen enkel middel meer om werknemer aan te sporen zijn verplichtingen na te komen. Werknemer heeft voorgaande omstandigheden niet weersproken.

De kantonrechter stelt allereerst vast dat Verstegen heeft voldaan aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 7:671b lid 5 BW. Verstegen heeft werknemer verschillende keren schriftelijk gemaand tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen en de betaling van het loon gestaakt. Ook heeft Verstegen een deskundigenoordeel van het UWV overgelegd. Daarin staat dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. Onder meer staat in dat arbeidsdeskundig rapport dat werknemer niet verschijnt op oproepen bij de bedrijfsarts en/of zijn werkgever, zich niet houdt aan werkhervattingsadviezen, dat het hem aan te rekenen is dat hij niet reageert naar werkgever, arbodienst en/of de bedrijfsarts en dat zijn houding en gedrag onvoldoende zijn. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, zodanig dat van Verstegen niet kan worden gevergd de

arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW is niet van toepassing (art. 7:670a lid 1 BW). Herplaatsing ligt niet in de rede (volgens art. 7:669 lid 1 BW). Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. De arbeidsovereenkomst wordt met toepassing van artikel 7:671b lid 9, sub b BW ontbonden met ingang van 1 december 2022.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10882

Zaaknummer: 10123070 VZ VERZ 22-12273

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: P.P.H. Verheijden

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

RECHTSPRAAK

Terugbetaling opleidingskosten. Werknemer heeft zich niet beschikbaar gehouden voor werk en dient alle opleidingskosten aan zijn uitzendbureau te betalen.

Feiten

Werknemer heeft met Olympia Uitzendbureau B.V. (hierna: Olympia) op 12 november 2018 een opleidingsovereenkomst gesloten voor het volgen van de opleiding vrachtwagenchauffeur CE (hierna: de opleiding). Werknemer heeft in de periode november 2018 – juni 2019 de opleiding genoten en succesvol afgerond. De kosten van de opleiding zijn gefactureerd voor € 7.959,96 aan Olympia. Partijen hebben medio november 2019 een uitzendovereenkomst gesloten voor de plaatsing van werknemer als chauffeur groot rijbewijs. Werknemer heeft 96 uur aan werkzaamheden voor Olympia verricht. Per e-mail van 30 maart 2020 heeft Olympia werknemer verzocht om tot betaling van € 7.673,47 over te gaan. Olympia vordert onder meer de betaling van dat bedrag.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer gehouden is om tot betaling van de kosten van de opleiding over te gaan. Werknemer heeft de inhoud van de door Olympia overgelegde correspondentie betwist. Gelet op de verklaringen van beide partijen is echter voldoende gebleken dat zij hebben gesproken over het uitvoeren van werk door werknemer als vorkheftruckchauffeur. Deze werkzaamheden zouden voor hem minder fysiek belastend zijn. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat Olympia zich heeft ingespannen om passend werk voor werknemer te vinden na het eindigen van de inleenopdracht. Werknemer heeft weliswaar gesteld dat hij zich voor werk beschikbaar heeft gehouden, zoals het werk als vrachtwagenchauffeur van tankvervoer, maar hierover heeft Olympia onweersproken gesteld dat hiervoor geen afspraken liepen bij een opdrachtgever van Olympia. Niet is gebleken dat werknemer zich nadien beschikbaar heeft gehouden voor het uitvoeren van werkzaamheden voor Olympia, ook niet nadat werknemer werd verzocht om tot betaling van de opleidingskosten over te gaan. Gelet op artikel 4.2 van de opleidingsovereenkomst is werknemer dan ook gehouden om de kosten van de opleiding aan Olympia terug te betalen. Niet in geschil is dat werknemer slechts 96 uur van de 4.160 overeengekomen uren voor Olympia heeft gewerkt. Op grond van artikel 4.3 van de overeenkomst is werknemer gehouden om alle opleidingskosten terug te betalen. Zodoende dient werknemer de door Olympia betaalde opleidingskosten van € 7.673,47 terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:211

Zaaknummer: 9822941_E11012023

Rechters: P.P.M. van der Burgt

Advocaten: M.R.E. Gelok en mr. B.J.B. van Burg

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Tussen partijen bestaat discussie over de vraag in welke functie werknemer nu in dienst is en welke arbeidsvoorwaarden gelden. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond en g-grond wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2017 voor de duur van zes maanden in dienst getreden bij werkgever in de functie van juridisch medewerker. De tweede arbeidsovereenkomst voor diezelfde functie is ingegaan op 1 december 2017, ook voor de duur van zes maanden. De derde arbeidsovereenkomst is ingegaan op 1 juni 2018 voor de duur van één jaar. Vanaf 1 september 2018 vervulde werknemer de functie van advocaat-stagiaire. Op 27 september 2021 heeft werknemer zijn stageverklaring ontvangen van de Nederlandse Orde van Advocaten. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te beëindigen op de h-grond, dan wel g-grond.

Oordeel

Werkgever erkent dat de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanwege artikel 7:668a op 1 juni 2020 geconverteerd werd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Aan het feit dat vaak en duidelijk is gecommuniceerd dat niet op voorhand vaststaat dat na het afronden van de BA een functie als advocaat-medewerker wordt aangeboden, dat het gebruikelijk is dat een advocaat-stagiaire dan buiten het kantoor werk zoekt en dat werknemer destijds ook te kennen heeft gegeven dat hij dat begrijpt, komt in juridische zin geen enkele betekenis toe. De ketenregeling is van dwingend recht. Sinds 1 juni 2020 geldt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het verzoek tot ontbinding op de h-grond wordt gebaseerd op de stelling dat sprake is van een onmogelijke situatie nu werknemer is aangenomen voor de beroepsopleiding advocatuur, maar na afronding van de opleiding weigert de eer aan zichzelf te houden en te vertrekken. De kantonrechter ziet daarin geen grond voor ontbinding. Dat werknemer uiteindelijk na het afronden van de opleiding, terwijl werkgever niet de wens heeft hem als advocaat-medewerker te behouden, niet uit eigen beweging vertrekt, en dat tussen partijen een discussie is ontstaan over de vraag wat nu zijn functie is en welke financiële voorwaarden daarop van toepassing zijn, is weliswaar een lastige situatie, maar niet zo uitzonderlijk en onwerkbaar dat aan de vereisten van de h-grond is voldaan. Ook is er volgens de kantonrechter geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat het van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Daarbij is van belang dat werknemer ten tijde van de behandeling ter zitting nog steeds zijn dagelijkse werkzaamheden verricht. In het

verzoekschrift is gewezen op enkele incidenten met medewerkers in 2019 en 2020. Voorop wordt gesteld dat het gaat om situaties die hebben geleid tot ergernissen en niet om ernstige misdrijvingen. Daar is werknemer op aangesproken en werkgever heeft geen melding gemaakt van dat soort incidenten in meer recente jaren. Duidelijk is wel dat werknemer in het team en binnen de kantooromgeving niet beschikt over de door werkgever gewenste sociale vaardigheden; dat werkgever het liever anders ziet, is begrijpelijk maar het beschreven gedrag geeft geen aanleiding tot de conclusie dat het op de werkvloer onhoudbaar is. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt dus afgewezen. Ook de tegenverzoeken van werknemer die strekken tot een verklaring voor recht dat hij recht heeft op een jaarlijks individuele salarisverhoging van €300, nabetaling van €300 en van tantième, worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:189

Zaaknummer: 10113349 EJ VERZ 22-241

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: H.A. Hoving en S. Remers

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verricht nevenwerkzaamheden tijdens ziekte. Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 augustus 2021 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Amstelring, een zorginstelling. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster staat opgenomen dat zij geen nevenwerkzaamheden mag verrichten zonder voorafgaande toestemming van Amstelring. Amstelring heeft ingestemd met het feit dat werkneemster nevenwerkzaamheden verricht als docente aan de Hogeschool in Amsterdam. Op 6 april 2022 heeft een medewerker van Amstelring een klokkenluidersmelding gedaan tegen werkneemster, waarna een extern onderzoek is ingelast. Op 20 juni 2022 heeft werkneemster op basis van een overeenkomst van opdracht gewerkt als clustermanager bij de zorginstelling Amsta. Werkneemster heeft zich op 3 juli 2022 ziek gemeld. Werkneemster heeft een klokkenluidersmelding gedaan bij het Huis voor Klokkenluiders. Op 26 juli 2022 is het bij Amstelring bekend geworden dat werkneemster zich als zzp'er bij Amsta heeft aangeboden. Werkneemster is vervolgens uitgenodigd voor een gesprek op 28 juli 2022. Bij e-mail van 27 juli 2022 heeft werkneemster geschreven dat zij vakantie moest opnemen en zij in haar vakantie geen gesprek wil voeren. Het gesprek heeft uiteindelijk op 30 augustus 2022 plaatsgevonden. Bij e-mail van 1 september heeft een bestuurder van Amsta aan een medewerker van Amstelring geschreven dat werkneemster sinds juni 2022 werkzaam is voor Amsta als zzp'er. Op 2 september 2022 heeft een tweede gesprek plaatsgevonden. Werkneemster is diezelfde dag op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de door werkneemster voor Amsta verrichte nevenwerkzaamheden een dringende reden opleveren. Dat geldt temeer gedurende de tijd dat werkneemster (volledig) arbeidsongeschikt was. Om te beginnen had Amstelring alleen toestemming gegeven voor het werken bij de Hogeschool van Amsterdam als nevenwerkzaamheden. Alleen dat al betekent dat de werkzaamheden voor Amsta niet toegestaan waren, hetgeen werkneemster duidelijk moet zijn geweest. De mate waarin de werkzaamheden werden gedaan en de omvang van de verdiensten (16 uur per week met verdiensten van meer dan € 5.500 per maand, zie onder 11) én het werken tijdens ziekte betekenen dat werkneemster op dit punt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De overige aan

het ontslag op staande voet ten grondslag liggende gedragingen zijn niet vast komen te staan. Er blijft dus één dringende reden over, de nevenwerkzaamheden. Daarvan is vast komen te staan dat Amstelring al op 26 juli 2022 hoorde van deze werkzaamheden terwijl zij hierover pas op 30 augustus 2022 met werkneemster heeft gesproken, en haar vervolgens ontslag heeft gegeven op 2 september 2022. Met werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat deze periode, meer dan een maand, te lang is om nog van onverwijldheid te kunnen spreken. Het gegeven ontslag op staande voet kan dan ook geen stand houden. Werkneemster heeft door de nevenwerkzaamheden ernstig verwijtbaar ten opzichte van Amstelring gehandeld. Dat betekent dat er geen grond is voor toekenning van de transitievergoeding en/of een billijke vergoeding. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden op de e-grond.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:48

Zaaknummer: 10144119 EA VERZ 22-614

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: W.M. Hes, K.A. Besters, M. Lips en N. van Boekel

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Leerarbeidsvereenkomst is van rechtswege geëindigd, het opnemen van een einddatum is niet in strijd met de cao en het laten eindigen van de overeenkomst is niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid

Feiten

Werkneemster is per 4 maart 2019 toegelaten tot de opleiding van anesthesiemedewerker. Zij is op 1 september 2019 in dienst getreden bij IJsselland Ziekenhuis op basis van een leerovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op de dag van beëindiging van de opleiding, maar uiterlijk op 28 februari 2022. Werkneemster is in de periode vanaf 17 september 2020 tot 15 februari 2021 afwezig geweest door ziekte. De bedrijfsarts heeft vervolgens geconstateerd dat werkneemster vanaf 31 augustus 2021 verminderd belastbaar was voor een periode van twee tot drie maanden. Zij heeft sindsdien niet meer gewerkt. Werkneemster verzoekt de opzegging van IJsselland Ziekenhuis te vernietigen.

Oordeel

De rechter wijst het verzoek van werkneemster af. IJsselland Ziekenhuis mocht in de leerarbeidsvereenkomst een einddatum opnemen. Het laten eindigen van de overeenkomst is niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid. De overeenkomst is dus op 28 februari 2022 van rechtswege geëindigd. Artikel 3 van de leerarbeidsvereenkomst bepaalt dat de overeenkomst van rechtswege eindigt op de dag van de beëindiging van de opleiding, maar uiterlijk op 28 februari 2022. Deze bepaling is naar het oordeel van de kantonrechter niet in strijd met de cao en dus niet nietig. In artikel 7.2.3 van de cao staat dat gedurende de praktijkleerjaren met de leerling-werknemer een leerarbeidsvereenkomst wordt aangegaan. Daaruit volgt alleen welk type overeenkomst in deze periode moet worden gesloten. De cao geeft geen algemene verplichting om gedurende de volledige opleiding een leerarbeidsvereenkomst aan te bieden, ongeacht de duur daarvan. De overige bepalingen uit de cao geven daarvoor geen aanknopingspunten. In de leerarbeidsvereenkomst is dus bepaald wanneer de overeenkomst uiterlijk zal eindigen. Het had voor werkneemster duidelijk moeten zijn dat de leerarbeidsvereenkomst op 28 februari 2022 zou eindigen. IJsselland Ziekenhuis heeft niet het vertrouwen gewekt dat de overeenkomst zou worden verlengd. Het enkele feit dat werkneemster vertraging in haar opleiding heeft opgelopen, betekent niet dat de einddatum van de leerarbeidsvereenkomst mee opschuift. Dat verhoudt zich immers niet met de in de leerarbeidsvereenkomst opgenomen concrete einddatum waarbij juist geen uitzondering is gemaakt voor een langere duur van de opleiding.

Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat IJsselland Ziekenhuis haar aanleiding heeft gegeven om een verlenging te verwachten. Het goed werkgeverschap brengt voorts niet mee dat de overeenkomst moet voortduren omdat werkneemster door ziekte en COVID-19-beperkingen op de OK vertraging heeft opgelopen. Werkneemster is immers zelf verantwoordelijk voor de tijdige afronding van haar opleiding. Daar komt bij dat IJsselland Ziekenhuis van meerdere medewerkers signalen heeft ontvangen dat het functioneren van werkneemster onvoldoende is en dat er bij werkneemster sprake is van een disbalans tussen werk en privé. IJsselland Ziekenhuis heeft de geconstateerde problemen met werkneemster besproken, maar heeft ook daarna nog meldingen ontvangen. Tegen deze achtergrond kan niet worden geoordeeld dat IJsselland Ziekenhuis gehouden was werkneemster na de einddatum gelegenheid te bieden haar opleiding af te ronden. Het laten eindigen van de overeenkomst is dan ook niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid. De arbeidsovereenkomst is dus van rechtswege geëindigd op 28 februari 2022.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11702

Zaaknummer: 9843750 VZ VERZ 22-5934

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: E.F.M. Schouten

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Concurrentiebeding. Volgens ex-werkgever handelt ex-werknemer in strijd met het concurrentiebeding. Onduidelijk of concurrentiebeding is overtreden. Kort geding leent zich niet voor nader onderzoek of bewijslevering. Afgewezen.

Feiten

C&K Personeel B.V. (hierna: C&K) is een uitzendbureau in de bouw. Werknemer is op 1 januari 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst met een concurrentiebeding in dienst getreden bij C&K. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is door middel van een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd per 12 augustus 2022. In artikel 7 van de vaststellingsovereenkomst is vermeld dat de in de arbeidsovereenkomst opgenomen en van toepassing zijnde bedingen, waaronder het non-concurrentiebeding, onverkort van toepassing blijven. Per 1 september 2022 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij BNU Groep B.V. (hierna: BNU) te Berkel en Rodenrijs. BNU is een uitzendbureau in de bouw. In geding is of werknemer in strijd met het concurrentiebeding heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat zij concurrenten zijn en dat BNU binnen een straal van 50km van C&K is gevestigd. Partijen zijn het er niet over eens of werknemer een soortgelijke functie uitoefent bij BNU. De kantonrechter is van oordeel dat het op dit moment onvoldoende duidelijk is dat werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden. Uit wat C&K heeft aangevoerd zou kunnen worden afgeleid dat werknemer het concurrentiebeding, in ieder geval in de periode vanaf het einde van zijn dienstverband tot half september 2022, heeft overtreden, want werknemer gebruikte toen een visitekaartje met de functie 'Functie A' en hij heeft in die periode telefonisch contact opgenomen met meerdere klanten van C&K. Onduidelijk is echter of werknemer tijdens dit contact alleen afscheid heeft genomen van die klanten of dat hij BNU bij die klanten heeft geïntroduceerd en medewerkers van BNU aan de klanten heeft aangeboden. Werknemer heeft daarnaast een arbeidsovereenkomst van BNU overgelegd waarin staat dat hij per 1 september 2022 werkzaam is bij BNU als Functie A, en een verklaring overgelegd die dit onderschrijft. Om vast te stellen of werknemer werkzaam is in een soortgelijke functie bij BNU als bij C&K en het concurrentiebeding heeft overtreden, zal een nader feitenonderzoek (eventueel met bewijslevering door middel van bijvoorbeeld het horen van getuigen) nodig zijn. Een kortgedingprocedure leent zich echter niet voor nader onderzoek of bewijslevering. Dit

betekent dat in deze procedure nog niet vooruitgelopen kan worden op het oordeel in de bodemprocedure. De vorderingen van C&K zullen daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10859

Zaaknummer: 10138266 VV EXPL 22-416

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: M.A. Lacasa en M.M. Verhoeven

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Volledige vernietiging concurrentiebeding (art. 7:653 lid 3 onder b BW); werknemer beschikt niet over essentiële informatie over unieke werkprocessen of strategieën waardoor werkgever in zijn bedrijfsdebiel wordt geschaad; belang werknemer bij overstap weegt zwaarder.

Feiten

P-Line Netherlands B.V. (hierna: P-Line) en VSR B.V. (hierna: VSR) zijn beiden actief in het inpandig renoveren van leidingen in gebouwen. In Nederland is een beperkt aantal bedrijven werkzaam binnen deze markt. De werkzaamheden, het zogenoemde relinen, kunnen door middel van verschillende technieken worden uitgevoerd. Op hoofdlijnen kan daarbij onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds de linertechniek en anderzijds de spraytechniek. Werknemer is op 7 april 2015 bij VSR in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst kent een concurrentiebeding. Werknemer heeft kenbaar gemaakt dat hij bij P-Line wil gaan werken en heeft VSR verzocht hem daarvoor toestemming te verlenen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het concurrentiebeding te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat partijen concurrenten van elkaar zijn. Evenmin in geschil is dat werknemer niet beschikt over concurrentiegevoelige commerciële informatie en/of (klant)contacten. De vraag is of en in hoeverre werknemer beschikt over essentiële informatie van unieke werkprocessen en strategieën van VSR waarmee P-Line een concurrentievoordeel zou kunnen krijgen dat uitstijgt boven de normale marktconcurrentie. Uit hetgeen partijen over en weer hebben gesteld, en uit de door beide partijen overgelegde verklaringen (onder andere van andere concurrerende partijen), kan worden afgeleid dat relinen weliswaar complex en specialistisch werk is, maar dat de theoretische kennis rondom de verschillende technieken van het relinen binnen deze markt als algemeen bekend en toegankelijk kan worden verondersteld. Bij de toepassing van die technieken moeten vervolgens in de praktijk – op de werkvloer – keuzes worden gemaakt en zodoende heeft iedere aanbieder in de loop van de jaren eigen finesses ontwikkeld. Daarbij gaat het in de kern genomen om (vak)kennis en ervaring die wordt opgedaan tijdens c.q. door het uitvoeren van de werkzaamheden. Er ontstaan weliswaar bedrijfseigen werkwijzen, maar dat op zichzelf rechtvaardigt niet de conclusie dat sprake is van zodanig unieke werkprocessen en strategieën dat het bedrijfsdebiel van de oude werkgever wordt aangetast indien een monteur de overstap maakt naar een concurrent. Daartegenover heeft werknemer

gemotiveerd toegelicht dat hij een zwaarwegend persoonlijk belang heeft bij de overstap naar P-Line. Het is evident dat werknemer, zoals elke werknemer, belang heeft om vrij te zijn in de keuze van een opvolgend dienstverband. Vast staat dat voor werknemer bij P-Line een concrete positieverbetering in het verschiet ligt, met doorgroeimogelijkheden en een salarisverhoging. De belangen van partijen tegen elkaar afwegend oordeelt de kantonrechter dat het belang van werknemer om van de werking van het concurrentiebeding ontheven te worden groter is dan het belang van VSR bij handhaving daarvan. Het concurrentiebeding wordt volledig vernietigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:8354

Zaaknummer: 9735433_E16112022

Rechters: Ponds

Advocaten: K. Collée, R.P. Heeren en J.A. Bloo

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering zieke werkneemster toegewezen. Werkgever is onterecht overgegaan tot een loonstop nu hij werkneemster enkel wilde laten re-integreren in haar eigen functie en die niet passend was.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2020 bij werkgever in dienst getreden. Op 1 maart 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Volgens de bedrijfsarts kon werkneemster per 11 april 2022 beginnen met het verrichten van werkzaamheden in het kader van haar re-integratie. Werkneemster is niet verschenen op de dag dat werkgever haar verzocht heeft te beginnen met haar re-integratiewerkzaamheden. Evenmin heeft zij contact gehad met haar leidinggevende daarover. Bij brief heeft werkgever haar gevraagd contact over haar re-integratie op te nemen voor 20 april 2022 en gewaarschuwd anders haar loon te staken. Werkneemster heeft niets van zich laten weten en werkgever is daarom overgegaan tot een loonstop. Werkneemster heeft op 11 april 2022 een deskundigenoordeel aangevraagd. Het UWV concludeert dat het eigen werk van werkneemster niet passend is, maar dat zij kan re-integreren volgens het advies van de bedrijfsarts. De verzekeringsarts concludeert verder dat zelfstandig autorijden een probleem is. Tussen partijen is in geding of de loonstop terecht is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag is om welke reden werkgever het loon heeft stopgezet. Werkneemster stelt dat werkgever alleen heeft ingezet op re-integratie in haar eigen functie, terwijl dat gezien haar gezondheidssituatie niet mogelijk was. Werkgever stelt daarentegen dat hij slechts met werkneemster in gesprek wilde gaan over het vormgeven van de re-integratie. Toen werkneemster daartoe niet bereid was, heeft werkgever de loonbetaling stopgezet. Het niet in gesprek willen gaan met een werkgever over de re-integratie is een situatie die onder het bereik van artikel 7:629 lid 3 onder sub d BW valt. Uit de correspondentie tussen partijen, waaruit volgt dat werkneemster moest starten met re-integratie gedurende 2 keer 2 tot 4 uur per dag, en het feit dat de loonbetaling niet is hervat op 16 september 2022 (toen werkneemster bij werkgever verscheen voor een gesprek), maar pas op 20 september 2022 (toen werkneemster startte met re-integratiewerkzaamheden), kan worden opgemaakt dat het loon vooral is stopgezet omdat werkneemster geen passende re-integratiewerkzaamheden kwam verrichten. Dat werkneemster nog geen re-integratiewerkzaamheden had verricht op het moment dat werkgever het loon stopzette, kan niet aan werkneemster verweten worden. Zoals werkgever zelf stelt, is daarvoor eerst geëigend

dat de werkgever in gesprek gaat met de werknemer om naar aanleiding van het oordeel van de bedrijfsarts de vormgeving van de re-integratie te bespreken. Dat gesprek had nog niet plaatsgehad en had ook nog niet plaats kunnen vinden. Gelet op de jurisprudentie van de Hoge Raad (HR 17 april 2020, ECLI:NL:HR:2020:723) is de arbeidsongeschikte werknemer bevoegd de nakoming van re-integratieverplichtingen op te schorten als de werkgever niet voldoet aan de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte, ook als deze door de werkgever niet nagekomen verbintenis ziet op al verstreken loonperioden. Werkneemster was dus vanaf 20 april 2022 (toen werkgever onterecht het loon stopzette) bevoegd om haar medewerking aan re-integratie op te schorten. Gelet op het voorgaande is werkgever over de periode van 20 april 2022 tot 20 september 2022 loon aan werkneemster verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4141

Zaaknummer: 10092740 MV EXPL 22-112

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en J.P.V. van Ruiven

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht hoeft opleidingskosten niet terug te betalen. De afgesloten opleidingsovereenkomst is rechtsgeldig, maar werkgever kan geen geslaagd beroep hierop doen omdat werkgever de (financiële) consequenties vooraf onvoldoende duidelijk heeft gemaakt.

Feiten

Op 3 december 2019 hebben Olympia Uitzendbureau B.V. (hierna: Olympia) en werknemer een opleidingsovereenkomst met elkaar gesloten. In deze opleidingsovereenkomst is onder meer een bepaling opgenomen over de opleidingskosten. In de periode tussen december 2019 en december 2020 heeft werknemer de rijopleiding voor het behalen van zijn C- en CE-rijbewijs gevolgd en deze rijbewijzen ook behaald. Olympia heeft de kosten voor deze opleiding betaald. Op 19 mei 2021 hebben werknemer en Olympia een eerste uitzendovereenkomst (fase A) gesloten, voor een opdracht bij GCA. De uitzendovereenkomst is aangegaan voor 8 uur per week tegen een (basis)uurloon van € 13,13 bruto. De uitzendovereenkomst zou op 26 mei 2021 in werking treden. Op 25 mei 2021 werd werknemer om 8.30 uur bij GCA verwacht voor een 'meerijdag'. Omdat werknemer pas na 9.00 uur aankwam en geen contact had opgenomen met GCA om zijn vertraging te melden, is hij door GCA direct weer naar huis gestuurd en heeft GCA de opdracht (met betrekking tot werknemer) met Olympia beëindigd. Op 8 juni 2021 hebben werknemer en Olympia een tweede uitzendovereenkomst (fase A) gesloten, voor een opdracht bij Brood- en Banketbakkerij H.B. De Paauw B.V. Ook deze uitzendovereenkomst is aangegaan voor 8 uur per week. Op 2 augustus 2021 heeft werknemer de uitzendovereenkomst met Olympia per 3 augustus 2021 beëindigd. Nog diezelfde middag antwoordt Olympia aan werknemer onder meer: "(...) Weet dat wanneer je ontslag neemt, je jouw studiekosten (gedeeltelijk) moet terug betalen." Op 27 september 2021 heeft Olympia werknemer bericht dat hij een bedrag aan studieschuld van € 8.416,82 moet betalen. Werknemer heeft ter zake van de studiekosten niets aan Olympia betaald. In deze procedure staat de vraag centraal of werknemer op grond van de opleidingsovereenkomst de studiekosten dient te betalen.

Oordeel

De opleidingsovereenkomst is op zichzelf rechtsgeldig, omdat deze voldoet aan de eisen die de Hoge Raad in zijn arrest *Muller/Van Opzeeland* heeft geformuleerd. In de overeenkomst staat wat de baatperiode is (de periode waarin Olympia geacht wordt baat te hebben bij de door de opleiding opgedane kennis en vaardigheden). Ook is sprake van een glijdende schaal,

omdat de verplichting van werknemer tot terugbetaling van de opleidingskosten geleidelijk wordt afgebouwd. De Hoge Raad heeft bijkomende voorwaarden gesteld voor een geslaagd beroep op een (op zichzelf rechtsgeldig) studiekostenbeding. Een van die voorwaarden is dat de terugbetalingsregeling, met de voor de werknemer ernstige consequenties, duidelijk aan de werknemer uiteengezet moet zijn. De kantonrechter oordeelt dat daaraan is niet is voldaan. In de opleidingsovereenkomst staat dat de opleidingskosten maximaal € 10.000 zullen bedragen en op de bij de overeenkomst behorende bijlage staan wel bedragen genoemd, maar uit de overeenkomst blijkt niet welke onderdelen van die bijlage tot de opleiding van werknemer behoren en welke niet. Het had op de weg van Olympia gelegen om de kosten duidelijk(er) in de opleidingsovereenkomst tot uitdrukking te brengen, door het opnemen van het voor hem gekozen lespakket en daarmee het geldende minimumbedrag en eventuele kosten voor herexamens. Nu is werknemer pas voor het eerst op 27 september 2021 bekend geworden met de totale kosten van de opleiding. De opleidingsovereenkomst is bovendien volledig door Olympia voorgeschreven. Werknemer had geen andere keuze dan de overeenkomst accepteren, als hij in aanmerking wilde komen voor de functie waarop hij solliciteerde, bij GCA. Hij moest daarmee ook akkoord gaan met kosten die konden oplopen tot een bedrag van € 10.000, zonder dat al sprake was van een arbeidsovereenkomst waarmee werknemer zekerheid had dat hij deze opleidingskosten binnen een redelijke termijn van zijn loon zou kunnen terugbetalen. Dit klemmt temeer nu Olympia werknemer na het afronden van de opleiding een uitzendovereenkomst voor slechts 8 uur per week heeft aangeboden, met een basisloon van € 13,13 (en in de tweede overeenkomst € 13,33) bruto per uur. Dit komt erop neer dat als werknemer daadwerkelijk maar 8 uur per week zou zijn ingezet, hij pas na bijna 8 jaar werken het bedrag van € 10.000 (bruto) zou hebben verdiend. Het lag op de weg van Olympia om werknemer duidelijk te wijzen op het risico dat hij liep. Een mondelinge toelichting, zoals Olympia stelt dat zij die heeft gegeven, is daarvoor niet genoeg.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:174

Zaaknummer: 9992812 CV EXPL 22-21186

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: S.F. Melissen en N. Vis

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Op staande voet ontslagen werknemer wegens grensoverschrijdend gedrag wenst afgifte van beeld- en geluidsopnamen. Kort geding. Geen spoedeisend belang in hoger beroep.

Feiten

Werknemer is op 13 april 2013 in dienst getreden van werkgeefster en was laatstelijk werkzaam in de functie van vestigingsmanager. Op 12 maart 2022 heeft zich op de werkvloer een incident voorgedaan waarbij werknemer en een uitzendkracht betrokken waren. Naar aanleiding daarvan is werknemer die dag op non-actief gesteld, hangende een te verrichten onderzoek naar zijn handelen. In het kader van dit onderzoek heeft werkgeefster een aantal van haar werknemers gehoord, waarvan door haar beeld- en geluidsopnamen zijn gemaakt. De HR-medewerker van werkgeefster die bij deze gesprekken aanwezig was, heeft de opnamen uitgewerkt in gespreksverslagen, die door de betrokken werknemers zijn ondertekend. Op 15 april 2022 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen wegens (i) het maken van seksistische opmerkingen en (ii) het ongewenst betasten van werknemers. Bij e-mail van 22 april 2022 heeft de advocaat van werknemer werkgeefster verzocht hem het onderzoeksrapport toe te zenden. Naar aanleiding daarvan heeft werkgeefster hem de zojuist genoemde gespreksverslagen toegestuurd. Bij e-mails van 25 en 26 april 2022 heeft de advocaat van werknemer werkgeefster gevraagd ook de beeld- en geluidsopnamen van de gesprekken met de werknemers te verstrekken, maar werkgeefster heeft aan dat verzoek geen gehoor gegeven. In eerste aanleg heeft werknemer gevorderd dat de kantonrechter bij wege van voorlopige voorziening werkgeefster zou veroordelen tot afgifte aan hem van ‘het authentieke bewijsmateriaal’, bestaande uit de beeld- en/of geluidsfragmenten waarop de verklaringen van de werknemers zijn opgenomen. Na verweer van werkgeefster heeft de kantonrechter bij het bestreden vonnis de gevraagde voorziening geweigerd. Tegen deze beslissing en de gronden waarop deze berust, komt werknemer in dit hoger beroep op.

Oordeel

Het hof dient, nu de kantonrechter de gevraagde voorziening heeft geweigerd, in dit kort geding (allereerst) ambtshalve te beoordelen of werknemer thans, in hoger beroep, bij de verlangde voorziening een voldoende spoedeisend belang heeft. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer onvoldoende toegelicht dat dit het geval is. In de inleidende dagvaarding van 2 mei 2022 heeft werknemer ter onderbouwing van het door hem gestelde spoedeisende belang aangevoerd dat de vervalltermijn voor het indienen van een verzoekschrift tot

vernietiging van het ontslag of de toekenning van een billijke vergoeding vervalt binnen twee maanden na het ontslag en dat hij bij het indienen van het verzoekschrift alle gronden voor zijn verzoek moet aanvoeren. Omdat werknemer in de appeldagvaarding heeft gesteld dat hij deze verzoekschriftprocedure inmiddels is gestart, is voormeld in de inleidende dagvaarding gestelde spoedeisende belang echter niet (langer) aanwezig. In de appeldagvaarding van 15 juni 2022 heeft werknemer – kennelijk ook in het kader van het vereiste spoedeisende belang – aangevoerd dat hij spoedig dient te beschikken over het authentieke bewijsmateriaal teneinde dit nog tijdig in de verzoekschriftprocedure te kunnen overleggen. Omdat werknemer daarbij zelf meedeelt dat de kantonrechter binnen een termijn van zes tot acht weken een mondelinge behandeling zal inplannen en deze termijn inmiddels ruimschoots is verstreken, kan echter ook in die omstandigheid geen grond voor het treffen van een onmiddellijke voorziening bij voorraad worden gevonden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2

Zaaknummer: 200.312.253/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, R.J.M. Smit en H.T. van der Meer

Advocaten: M. Schildwacht en N. Duine

Wetsartikelen: 843a Rv en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Het beroep van de werkgeefster op een gefixeerde schadevergoeding is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De opzegging van werknemer één maand te vroeg was namelijk een vergissing.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2015 in dienst getreden bij werkgeefster. In de van toepassing zijnde cao is bepaald dat er een opzegtermijn van twee kalendermaanden geldt. Werknemer heeft in april 2022 een paar weken in voorlopige hechtenis gezeten en is na afloop daarvan in mei 2022 door de werkgeefster op non-actief gezet met behoud van loon. Werkgeefster heeft medio 2022 bij deze rechtbank een verzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De mondelinge behandeling van dit verzoek stond gepland op 7 oktober 2022. Werknemer heeft op 12 augustus 2022 per e-mail zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 oktober 2022. Werkgeefster heeft werknemer er bij e-mail van 24 augustus 2022 op gewezen dat hij de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd omdat de opzegtermijn twee maanden bedraagt. Werkgeefster maakt daarom aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding. Zij verzoekt om een bevestiging van werknemer dat hij akkoord is met verrekening op de eindafrekening. Werknemer heeft in reactie hierop bij e-mail van dezelfde datum geschreven dat hij per abuis een onjuiste opzegtermijn heeft gehanteerd en dat hij zijn dienstverband per 1 november 2022 opzegt. Hij gaat daarom niet akkoord met de verrekening van de gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster heeft haar aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding gehandhaafd. Werknemer heeft bij e-mail van 31 augustus 2022 verklaard dat hij niet met de verrekening instemt, omdat de aanspraak van werkgeefster op de gefixeerde schadevergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werkgeefster heeft in reactie hierop bij e-mail van 8 september 2022 een procedure aangekondigd. Werkgeefster vordert betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Vast staat dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst een maand te vroeg heeft opgezegd. Hij is daarom in beginsel aan werkgeefster een gefixeerde schadevergoeding van een maand loon verschuldigd. De kantonrechter deelt echter het standpunt van werknemer dat het beroep van werkgeefster op de gefixeerde schadevergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De kantonrechter neemt daarbij in aanmerking dat niet in geschil is dat de opzegging van werknemer per 1 oktober 2022 in plaats van per 1 november 2022 een vergissing was. Werkgeefster heeft er niet aan willen meewerken deze vergissing

recht te zetten omdat zij daarbij geen belang had. Werknemer had er echter wel groot belang bij; als gevolg van deze vergissing is hij een maand salaris misgelopen en maakt werkgeefster daarbovenop aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding van nóg een maandsalaris. Voor werkgeefster geldt dat haar positie als gevolg van de gemaakte fout juist is verbeterd. Als de procedure zou zijn voortgezet zou de arbeidsovereenkomst op z'n vroegst per 1 november zijn ontbonden. Omdat werknemer met behoud van loon was geschorst, had werkgeefster het loon van werknemer in dat geval tot 1 november 2022 moeten doorbetalen. Werkgeefster stelt weliswaar terecht dat uit vaste jurisprudentie volgt dat aan het oordeel van een rechter dat een aanspraak op gefixeerde schadevergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is zware motiveringseisen worden gesteld, maar deze jurisprudentie ziet op situaties waarin de werknemer aanspraak maakt op een gefixeerde schadevergoeding en de zware motiveringseisen de bescherming van de werknemer dienen. In dit geval is het echter werkgeefster als werkgever die aanspraak maakt op een gefixeerde schadevergoeding. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4440

Zaaknummer: 10107826 UE VERZ 22-284

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: G. van Wankum-Bakker

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

RECHTSPRAAK

Werknemer kan geen aanspraak maken op de door de verzekeringsmaatschappij uit hoofde van een collectieve ongevallenverzekering aan de werkgever uitbetaalde bedragen.

Feiten

Werknemer is op 23 februari 2017 in dienst getreden bij werkgeefster voor bepaalde tijd. Het betrof een dienstverband voor nul uur per week. Op 24 maart 2017 is werknemer betrokken geraakt bij een bedrijfsongeval en heeft hij letsel opgelopen. Ten tijde van het bedrijfsongeval had werkgeefster een collectieve ongevallenverzekering afgesloten bij De Amersfoortse Verzekeringen. De Amersfoortse Verzekeringen heeft twee uitkeringen aan werkgeefster gedaan. Werknemer heeft werkgeefster verzocht om de door De Amersfoortse Verzekeringen uitgekeerde bedragen aan hem (door) te betalen. Werkgeefster heeft dit geweigerd. Werknemer vordert betaling van deze bedragen. In eerste aanleg heeft de rechtbank de vorderingen afgewezen. Daartegen komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is sprake van een sommenverzekering als bedoeld in artikel 7:964 BW. Dat het, zoals werknemer stelt, gaat om een verzekering van het inkomen dat wegvalt ten gevolge van arbeidsongeschiktheid blijkt niet. Anders dan werknemer stelt, blijkt ook niet dat de verzekering strekt tot schadeloosstelling door derving van inkomen ten gevolge van arbeidsongeschiktheid. Dat de hoogte van het inkomen van de werknemer in kwestie voor de berekening van de uit te keren som van belang is, maakt deze verzekering nog geen schadeverzekering. Vast staat dat werkgeefster overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:966 lid 1 BW op het polisblad als begunstigde is aangewezen. Het hof is van oordeel dat nergens in de polis of polisvoorwaarden is bepaald dat de verzekerden degenen zijn die aanspraak kunnen maken op uitkering in geval van het intreden van het verzekerd risico. Van belang is verder dat in de arbeidsovereenkomst geen bepaling is opgenomen op grond waarvan zou moeten worden aangenomen dat werknemer als begunstigde heeft te gelden. Dat werkgeefster en De Amersfoortse Verzekeringen bij het sluiten van de collectieve ongevallenverzekering de bedoeling zouden hebben gehad om de bij werkgeefster werkzame werknemers als begunstigde van de verzekering aan te merken en om dekking voor eventuele schade voor werknemers van werkgeefster af te spreken, is door werknemer weliswaar gesteld, maar door hem, mede gelet op het gemotiveerde verweer van werkgeefster, niet althans onvoldoende gemotiveerd onderbouwd. Anders dan werknemer stelt, is het hof verder van oordeel dat werkgeefster wel degelijk een eigen belang bij bedoelde verzekering heeft en

dat hij zich daarom als begunstigde heeft laten opnemen op het polisblad. De stelling dat werkgeefster op grond van goed werkgeverschap gehouden zou zijn tot doorbetaling van de ontvangen uitkeringen is onvoldoende onderbouwd. Evenmin slaagt het beroep op redelijkheid en billijkheid. Verder oordeelt het hof dat voor zover er al daadwerkelijk sprake zou zijn van verrijking als gevolg van de uitkering door De Amersfoortse Verzekeringen (werkgeefster heeft immers ook kosten gehad als gevolg van het ongeval van werknemer), van belang is dat die uitkering heeft plaatsgevonden op basis van een door werkgeefster met De Amersfoortse Verzekeringen gesloten overeenkomst, waarvoor zij zelf de premies heeft betaald. Daar komt bij dat het karakter van een sommenverzekering ertoe leidt dat het onverschillig is of er wel of niet sprake is van vergoeding van schade. Dat maakt dat een krachtens deze verzekering gedane uitkering niet als ongerechtvaardigd kan worden beschouwd. Het hof bekrachtigt, onder aanvulling van gronden, het vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:84

Zaaknummer: 200.297.003_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, Y.L.L.A.M. Delfos-Roy en E.J. Wervelman

Advocaten: E.E. Frenken en M.J.M.H. Simons

Wetsartikelen: 7:964 BW, 7:966 BW, 7:967 BW, 7:965 BW, 7:611 BW en 6:248 BW