

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 52, 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:2023:188](#) 21-12-2023

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:PHR:2023:1211](#) 22-12-2023

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2323](#) 12-12-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2337](#) 12-12-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:10538](#) 12-12-2023

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:5194](#) 20-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12251](#) 15-12-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:12723](#) 13-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11791](#) 13-12-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:13156](#) 13-12-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:5790](#) 12-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6501](#) 07-12-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:12792](#) 06-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11686](#) 24-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11289](#) 21-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11898](#) 17-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11285](#) 03-11-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:11038](#) 02-11-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:13153](#) 01-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11286](#) 20-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2015:9020](#) 20-05-2015

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Noord-Nederland](#) 07-12-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Home-grown players-regels van UEFA staan op gespannen voet met artikel 101 VWEU en artikel 45 VWEU, maar kunnen objectief worden gerechtvaardigd.

Feiten

UL is een profvoetballer die naast de nationaliteit van een derde land ook de Belgische nationaliteit heeft. Hij is al vele jaren als profvoetballer actief in België. Hij speelde er een aantal jaren voor Royal Antwerp, een aldaar gevestigde profvoetbalclub, en vervolgens voor een andere profvoetbalclub. Op 13 februari 2020 heeft UL zich tot het Belgisch Arbitragehof voor de Sport (hierna: “BAS”) gewend met onder meer het verzoek om de HGP-regels die door de UEFA en de KBVB zijn ingevoerd, van rechtswege nietig te verklaren op grond dat zij inbreuk maken op de artikelen 45 en 101 VWEU, en om hem een vergoeding toe te kennen voor de schade die hij als gevolg van die regels heeft geleden. De HGP-regel staat voor “home-grown players” (lokaal opgeleide spelers; hierna: “HGP’s”). HGP’ers worden omschreven als spelers die, ongeacht hun nationaliteit, in de leeftijd tussen 15 en 21 jaar gedurende minstens drie jaar zijn opgeleid door hun club of door een andere club die bij dezelfde nationale voetbalbond is aangesloten (hierna: “HGP-regels”). In wezen vraagt de verwijzende rechter zich ten eerste af of de HGP-regels die door de UEFA en de KBVB zijn vastgesteld, kunnen worden aangemerkt als een “overeenkomst tussen ondernemingen”, een “besluit van een ondernemersvereniging” of “onderling afgestemde feitelijke gedragingen” in de zin van artikel 101 VWEU. Ten tweede vraagt hij zich af of die regels in overeenstemming zijn met het verbod op afspraken dat door dat artikel wordt opgelegd en met het vrije verkeer van werknemers dat wordt gegarandeerd door artikel 45 VWEU, en of zij eventueel gerechtvaardigd, passend, noodzakelijk en evenredig zijn.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Home-grown players-regels van UEFA staan op gespannen voet met artikel 101 VWEU

In casu moet met betrekking tot de inhoud van de regels van de UEFA en de KBVB waarover de verwijzende rechter het Hof vragen stelt, in herinnering worden gebracht dat deze regels aan de profvoetbalclubs die deelnemen aan clubcompetities die door die entiteiten worden georganiseerd, de verplichting opleggen om op het wedstrijdblad een minimumaantal spelers in te schrijven dat voldoet aan de vereisten om te worden beschouwd als HGP’s, zoals door die regels gedefinieerd. Doen zij dat niet, dan krijgen zij een sanctie opgelegd. Aldus beperken die

regels uit hun aard de mogelijkheid van die clubs om op dat blad spelers te zetten die niet aan dergelijke vereisten voldoen. Voorts blijkt uit de uiteenzettingen van de verwijzende rechter dat de mogelijkheid voor de clubs om vrij hun ploegen samen te stellen in twee verschillende opzichten wordt beperkt. De regels van de UEFA en de KBVB verplichten die clubs namelijk om op het wedstrijdblad een bepaald minimum aan spelers in te schrijven die weliswaar worden aangemerkt als HGP's, maar in werkelijkheid niet noodzakelijk zijn opgeleid door de club waarvoor zij spelen, maar door een club die bij dezelfde nationale bond is aangesloten, welke club dat ook is en los van waar zij binnen het territoriale bevoegdheidsgebied van die bond gelegen is. In zoverre speelt de beperking die de regels in kwestie inhouden in werkelijkheid op het niveau van de betrokken bond, dat wil zeggen op nationaal niveau. Parallel daaraan verplichten de regels van de UEFA die clubs ook om ervoor te zorgen dat een minimumaantal van de HGP's die zij op het wedstrijdblad moeten inschrijven, daadwerkelijk is opgeleid door de club waarvoor zij werken. De beperking die zij meebrengen, speelt bijgevolg op het niveau van de betrokken club.

Het staat aan de verwijzende rechter om overeenkomstig de rechtspraak die is aangehaald in de punten 70 tot en met 73, 93 en 94 van het onderhavige arrest de economische en juridische context in aanmerking te nemen waarin de regels aan de orde in het hoofdgeding zijn vastgesteld alsook de specifieke kenmerken van het voetbal, en om te beoordelen of met de vaststelling van die regels al dan niet werd beoogd de toegang van de clubs tot die hulpbronnen te beperken, de markten af te schermen of de barrières ertussen te herstellen volgens nationale grenzen dan wel de interpenetratie van de nationale markten moeilijker te maken door een vorm van "nationale voorkeur" in te voeren. Indien de verwijzende rechter na zijn onderzoek tot de bevinding komt dat de regels aan de orde in het hoofdgeding dermate schadelijk zijn dat het gerechtvaardigd is om te oordelen dat zij ertoe strekken de mededinging te beperken en dat zij bijgevolg onder het verbod van artikel 101 lid 1 VWEU vallen, zal hij de concrete of potentiële gevolgen ervan niet hoeven te onderzoeken.

Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de vragen van de verwijzende rechter, voor zover zij betrekking hebben op artikel 101 VWEU, worden geantwoord dat:

(a) artikel 101 lid 1 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan regels die zijn vastgesteld door een entiteit die verantwoordelijk is voor de organisatie van voetbalcompetities op Europees niveau en worden uitgevoerd door die entiteit zelf en de erbij aangesloten nationale voetbalbonden, en die aan elke club die aan die competitie deelneemt de verplichting opleggen om op haar spelerslijst en op het wedstrijdblad een minimumaantal spelers in te schrijven dat ofwel door die club zelf, ofwel binnen het territoriale bevoegdheidsgebied van de nationale bond waarbij die club is aangesloten, is opgeleid, alsook aan regels die zijn vastgesteld door een bond die verantwoordelijk is voor de organisatie van voetbalcompetities op nationaal niveau, op grond waarvan elke club die aan die competitie deelneemt op haar spelerslijst en op het wedstrijdblad een minimumaantal spelers moet inschrijven dat is opgeleid binnen het territoriale bevoegdheidsgebied van die bond, indien wordt aangetoond dat die besluiten van ondernemersverenigingen de handel tussen lidstaten ongunstig kunnen beïnvloeden, en dat zij hetzij ertoe strekken, hetzij ten gevolge hebben dat

de mededinging tussen de profvoetbalclubs wordt beperkt, tenzij, in het tweede van deze gevallen, uit afdoende argumenten en bewijzen blijkt dat zij worden gerechtvaardigd door het nastreven van een of meer legitieme doelstellingen en dat zij daar strikt noodzakelijk toe zijn;

(b) artikel 101 lid 3 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat dergelijke besluiten van ondernemersverenigingen, wanneer zij in strijd blijken te zijn met lid 1 van dit artikel, slechts kunnen worden vrijgesteld van de toepassing van laatstbedoeld lid indien met afdoende argumenten en bewijzen wordt aangetoond dat aan alle daartoe gestelde voorwaarden is voldaan.

Home-grown players-regels staan op gespannen voet met artikel 45 VWEU

In casu kunnen regels als die van de KBVB, zoals de verwijzende rechter uiteenzet, blijkens de bewoordingen zelf en de opzet ervan op het eerste gezicht profvoetballers benadelen die een economische activiteit willen uitoefenen op het grondgebied van een lidstaat, te weten België, die niet hun lidstaat van herkomst is, en die niet voldoet aan de voorwaarden die door die regels worden gesteld. De regels in kwestie zijn weliswaar niet rechtstreeks gebaseerd op een criterium van nationaliteit of woonplaats, maar berusten niettemin duidelijk op een “nationale” band, en wel in twee opzichten, zoals de Commissie heeft uiteengezet. Ten eerste omschrijven zij HGP’s als spelers die zijn opgeleid binnen een “Belgische” club. Ten tweede leggen zij de profvoetbalclubs die willen deelnemen aan de clubcompetities die door de KBVB worden georganiseerd, de verplichting op om op hun spelerslijst en het wedstrijdblad een minimumaantal spelers in te schrijven dat voldoet aan de voorwaarden om als HGP te worden aangemerkt. Er lijkt dus sprake van indirect onderscheid. Er kan evenwel sprake zijn van een objectieve rechtvaardiging van dit indirect onderscheid. Dienaangaande zal de verwijzende rechter er onder meer rekening mee moeten houden dat de regels in kwestie, doordat zij alle jonge spelers die door enigerlei bij de betrokken nationale voetbalbond aangesloten club zijn opgeleid, op één lijn stellen, voor sommige van die clubs, met name die welke over aanzienlijke financiële middelen beschikken, mogelijkerwijs geen reële en belangrijke stimulansen vormen om jonge spelers aan te trekken en zelf op te leiden. Integendeel, een dergelijk beleid van aantrekken en opleiden, waarvan het Hof al herhaaldelijk heeft benadrukt dat het voor de betrokken club hoge kosten en langdurige inspanningen met zich meebrengt terwijl de resultaten onzeker zijn (zie in die zin HvJ EU 16 maart 2010, *Olympique Lyonnais*, C-325/08, ECLI:U:C:2010:143, punt 42), wordt gelijkgesteld met het aantrekken van jonge spelers die al zijn opgeleid door een andere, eveneens bij die bond aangesloten club, ongeacht waar deze in het territoriale bevoegdheidsgebied van de betrokken bond is gevestigd. Het zijn echter juist investeringen in de opleiding van jonge spelers die op lokaal niveau plaatsvinden, vooral wanneer zij worden gedaan door kleine clubs, eventueel in samenwerking met andere clubs uit dezelfde regio en mogelijkerwijs over de grenzen heen, die eraan bijdragen dat de sport haar sociale en educatieve functie kan vervullen (zie in die zin arrest *Olympique Lyonnais*, punt 44).

Conclusie

Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de vragen van de verwijzende rechter, voor zover die betrekking hebben op artikel 45 VWEU, worden geantwoord dat dit artikel aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan regels die zijn vastgesteld door een bond die verantwoordelijk is voor de organisatie van voetbalcompetities op nationaal niveau, op grond waarvan elke club die aan die competities deelneemt op haar spelerslijst en op het wedstrijdblad een minimumaantal spelers moet inschrijven dat is opgeleid binnen het territoriale bevoegdheidsgebied van die bond, tenzij wordt aangetoond dat die regels geschikt zijn om de verwezenlijking van het doel dat erin bestaat het aantrekken en opleiden van jonge profvoetballers op lokaal niveau aan te moedigen, op coherente en systematische wijze te waarborgen en dat zij niet verder gaan dan nodig is om dat doel te bereiken.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:188

Zaaknummer: C-680/21

Rechters: K. Lenaerts, L. Bay Larsen, A. Arabadjiev, K. Jürimäe, C. Lycourgos, O. Spineanu-Matei, M. Safjan, L.S. Rossi, I. Jarukaitis, A. Kumin, N. Jääskinen, N. Wahl, J. Passer, M.L. Arastey Sahún en M. Gavalec

Wetsartikelen: 101 VWEU en 45 VWEU

RECHTSPRAAK

Wrakingsverzoek vanwege het niet aanhouden van zitting wordt afgewezen.*Feiten*

Werknemer heeft aan zijn wrakingsverzoek ten grondslag gelegd dat hij zich niet kan verenigen met de afwijzing door de rechter van zijn verzoek om de behandeling van de zaak aan te houden. De rechter had niet mogen beslissen dat er op 7 november 2023 een zitting zou plaatsvinden. Werknemer zou te ziek zijn geweest om zich goed voor te bereiden op de zitting en om deze bij te wonen. De rechter heeft laten weten niet in de wraking te berusten en heeft schriftelijk op het verzoek gereageerd.

Oordeel

Het wrakingsverzoek ziet op een door de rechter genomen procesbeslissing. Het gesloten stelsel van rechtsmiddelen brengt mee dat een rechterlijke (tussen)beslissing als zodanig nimmer grond kan vormen voor wraking: wraking is geen verkapt rechtsmiddel. Het is niet aan de wrakingskamer om een oordeel te geven over de juistheid van de (tussen)beslissing of over een verzuim te beslissen. Het gesloten stelsel van rechtsmiddelen verzet zich er ook tegen dat de motivering van de (tussen)beslissing grond kan vormen voor wraking. Dit is uitsluitend anders indien de motivering van de (tussen)beslissing in het licht van alle omstandigheden van het geval en naar objectieve maatstaven gemeten niet anders kan worden verstaan dan als blijk van vooringenomenheid van de rechter die haar heeft gegeven. De aangevoerde grond haalt deze hoge drempel niet. De gemachtigde heeft namens verzoeker in reactie op het verzoek om verhinderdata op te geven per e-mail aan de griffie voorgesteld om eerst over twee maanden een datum vast te stellen voor een zitting met daarbij de volgende onderbouwing: "Cliënt is volledig ingestort. De hele situatie heeft hem bijzonder aan gegrepen. Voor zijn vrouw is het een groot drama. Zij heeft hulp moeten zoeken". De rechter heeft hierop beslist geen aanleiding te zien om pas na twee maanden een zittingsdatum vast te stellen. De zitting is vervolgens op 7 november 2023 gepland. Mede gelet op artikel 7:686a lid 5 BW waaruit volgt dat de behandeling van een zaak als de onderhavige niet later aanvangt dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend, is de wrakingskamer van oordeel dat de genomen beslissing geen blijk geeft van vooringenomenheid van de rechter. Dat verzoeker dit een kil oordeel vindt, is niet genoeg en rechtvaardigt geenszins de conclusie dat sprake is van vooringenomenheid van de rechter. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12251

Zaaknummer: 667396 / HA RK 23-1029

Rechters: W.J.J. Wetzels, M.B. van den Enden en N. Doorduijn

Advocaten: J.H. Weermeijer

Wetsartikelen: 6 EVRM en 36 Rv

RECHTSPRAAK

Technische kennis van een specifiek nieuw product op de markt kan een rechtens te rechtvaardigen belang zijn voor het handhaven van een concurrentiebeding. Kennis van werknemer in dat geval echter niet voldoende hiervoor.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 november 2006 bij Nilfisk in dienst. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding, een geheimhoudingsbeding en een relatiebeding opgenomen. CE Cobotics Benelux B.V. (verder ook te noemen ICE) heeft aan werknemer een aanbod gedaan om bij haar in dienst te treden. Werknemer heeft Nilfisk daarop kenbaar gemaakt op dat aanbod te willen ingaan. In een e-mailbericht van 2 juni 2023 heeft Nilfisk aan werknemer laten weten dat zij hem aan het concurrentiebeding houdt. Werknemer heeft, na de uitspraak van de kantonrechter, zijn arbeidsovereenkomst met Nilfisk tegen 31 oktober 2023 opgezegd. Per 1 november 2023 is hij bij ICE in dienst getreden. Werknemer vordert gehele of gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding en relatiebeding. De kantonrechter heeft het concurrentiebeding geschorst. Nilfisk komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof erkent dat technische kennis van een specifiek nieuw product op de markt een rechtens te rechtvaardigen belang kan zijn voor het handhaven van een concurrentiebeding. Nilfisk heeft echter niet aannemelijk gemaakt dat de kennis van werknemer - het onderhoud en het instellen van de autonome schoonmaakrobot - voldoende is om te kunnen spreken van een reëel concurrentiegevaar bij een overstap van werknemer naar een concurrent van Nilfisk. Een bijkomend argument voor het hof is dat ter zitting is gebleken dat ICE grotendeels in een ander segment van de markt opereert. De grootste schoonmaakmachine van ICE is vergelijkbaar met de kleinste machine van Nilfisk, waarbij ICE door Nilfisk in haar markt als een B-merk wordt gezien. Dit maakt een potentieel concurrentierisico nog kleiner. Verder is gesteld noch gebleken dat de commerciële rol van werknemer groter is dan klanten adviseren over de aanschaf of vervanging van (onderdelen of benodigdheden van) de schoonmaakmachines die hij onderhoudt. Sterker nog, Nilfisk heeft aangegeven werknemer niet geschikt te vinden voor een zuiver commerciële functie in de sales omdat werknemer niet over de vereiste commerciële vaardigheden zou beschikken. Tegen deze achtergrond is voor het hof moeilijk te begrijpen dat Nilfisk van de overstap van werknemer naar ICE een groot nadeel voor haar concurrentiepositie zegt te verwachten. Het hof oordeelt dat ook de belangenafweging van artikel 7:653 lid 3 BW uitvalt in het voordeel van werknemer. Het

vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:10538

Zaaknummer: 200.333.455/01

Rechters: W.F. Boele, J.H. Kuiper en mr. dr. P. Kruit

Advocaten: K.E. de Vries en B. Burger

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

RECHTSPRAAK

De strekking van het nevenwerkzaamhedenbeding is klaarblijkelijk dat hieronder ook activiteiten vallen die verband houden met de uitzendbranche en/of andere werkzaamheden van werkgever. Werknemer heeft het beding overtreden.

Feiten

Werknemer is op 2 september 2019 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Trixxo. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding, een relatiebeding en een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op voornoemde artikelen is een boeteclausule van toepassing. Werknemer heeft op 11 maart 2022 Transcend the Next Stage B.V. opgericht. Op 18 maart 2022 heeft werknemer Transcend Holding B.V. en Transcend Jobs B.V. te Goes (mede) heeft opgericht. Ook heeft werknemer op 23 juni 2022 Transcend Jobs B.V. te Izegem (België) (mede) opgericht. Op 25 augustus 2022 heeft Trixxo werknemer op staande voet ontslagen. Reden van het ontslag zou zijn dat er contact is opgenomen met Trixxo door een journalist in verband met de illegale tewerkstelling van een enkele tientallen mensen in België waarbij de naam wordt genoemd van een bv die door werknemer opgericht blijkt te zijn. Werknemer zou in strijd gehandeld hebben met het nevenwerkzaamhedenbeding. Doordat Transcend is ingeschreven op hetzelfde adres als Trixxo, zou dit ook de schijn wekken voor derden dat de bedrijven gelieerd zijn. Trixxo heeft aanspraak gemaakt op de boetes vanwege het overtreden van het nevenwerkzaamhedenbeding. Trixxo heeft verder benoemd dat werknemer in strijd heeft gehandeld met het goed werknemerschap wegens de oprichting van een concurrerende onderneming. Tot slot zou werknemer in strijd hebben gehandeld met het relatiebeding. Ook op grond daarvan maakt Trixxo aanspraak op boetes. Door niet aan Trixxo te melden dat zijn onderneming(en) in verband werden gebracht met illegale tewerkstelling zou Trixxo bovendien zijn blootgesteld aan mogelijke aanzienlijke reputatieschade. Werknemer is op deze gronden op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer verzocht Trixxo te veroordelen tot betaling van vergoedingen. Trixxo heeft verzocht om betaling van boetes. De kantonrechter heeft de vorderingen van Trixxo (gematigd) toegewezen. Werknemer is tegen de beslissingen in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Nevenwerkzaamhedenbeding*

De door werknemer beschreven activiteiten van Transcend Jobs houden onmiskenbaar verband met de uitzendbranche en/of andere werkzaamheden die door Trixxo werden

uitgevoerd. De strekking van het nevenwerkzaamhedenbeding is klaarblijkelijk dat hieronder ook activiteiten vallen die verband houden met de uitzendbranche en/of andere werkzaamheden van Trixxo. Werknemer heeft geen omstandigheden gesteld die ertoe nopen aan het beding een andere, beperktere uitleg te geven. Werknemer heeft verder als verweer gevoerd dat er met de ondernemingen uitsluitend voorbereidingshandelingen zijn verricht. Het hof oordeelt dat nu werknemer ook een arbeidsovereenkomst is aangegaan en arbeidskrachten een aanbod heeft gedaan, dit niet meer kan worden gezien als voorbereidingshandelingen. De handelingen moeten worden aangemerkt als bedrijfseconomische activiteiten. Geconcludeerd wordt dat het nevenwerkzaamhedenbeding is overtreden. Het verweer dat het nevenwerkzaamhedenbeding nietig is, wordt verworpen.

Hoor en wederhoor

Werknemer heeft de rechtsgeldigheid van het gegeven ontslag bestreden door aan te voeren dat hij “niet echt is gehoord”. Dit wordt niet gevolgd. Voor zover werknemer voorafgaand aan het ontslag niet voldoende in de gelegenheid is gesteld, heeft hij voldoende gelegenheid gehad tijdens deze procedure. Het hof komt tot het oordeel dat het gegeven ontslag rechtsgeldig is.

Het relatiebeding

Werknemer mist belang bij zijn grief tegen het oordeel dat werknemer in strijd zou hebben gehandeld met het relatiebeding. De kantonrechter heeft namelijk geen boetes toegekend voor deze overtreding.

De omvang van de boete

Voor zover werknemer klaagt over de ‘ingangsdatum’ van de boetes, slaagt dat. Het hof wil aannemen dat niet de enkele oprichting van een vennootschap kan worden aangemerkt als het als bestuurder drijven of doen drijven van een onderneming. Ook wil het hof werknemer volgen in zijn stellingname dat de genoemde handelingen na de oprichting van een vennootschap daarvoor niet toereikend zijn. Met het vervolgens sluiten en aanbieden van arbeidsovereenkomsten, acht het hof de overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding echter gegeven. De begindatum ligt aldus op 28 juli 2022. Als einddatum geldt de datum van het ontslag, 25 augustus 2022. Er wordt een boete toegekend van € 39.000. Deze boete komt het hof echter bovenmatig voor en wordt door het hof gematigd tot € 25.000. Hierbij wordt meegewogen dat het niet aannemelijk is dat Trixxo schade heeft geleden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2337

Zaaknummer: 200.326.604/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.D. Ruizeveld en J.M. der Rowel-van Linde

Advocaten: M.S. van Dijk en E. Hagendoorn

Wetsartikelen: 7:678 BW, 7:650 BW en 7:653a BW

RECHTSPRAAK

Conclusie A-G: TUI moet FNV toelaten als onderhandelingspartner in plaats van arbeidsvoorwaardenregeling via OR.*Feiten*

TUI heeft op basis van artikel 32 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) aan de ondernemingsraad van TUI Nederland Holding N.V. instemmingsrecht toegekend met betrekking tot de vaststelling van primaire arbeidsvoorwaarden. TUI overlegt uitsluitend met (een onderdeelcommissie van) de ondernemingsraad over de (primaire) arbeidsvoorwaarden voor het cabinepersoneel van TUI, wat na instemming van de ondernemingsraad periodiek uitmondt in aanpassing van de arbeidsvoorwaardenregeling (avr). De avr is opgenomen in de Personeelsgids die met een beroep op een incorporatiebeding in de individuele arbeidsovereenkomsten wordt toegepast voor alle medewerkers in dienst van TUI, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. In de Personeelsgids zijn voor het cabinepersoneel een eigen werk- en rusttijdenregeling, een eigen beoordelingssysteem, eigen salarisschalen en een eigen vakantieregeling opgenomen. In artikel 6.4 van de Personeelsgids staat vermeld dat voor de loonontwikkeling de cao Reisbranche wordt gevolgd. FNV heeft TUI herhaaldelijk - tevergeefs - verzocht om met haar in onderhandeling te treden over de (primaire) arbeidsvoorwaarden voor het cabinepersoneel.

Op 16 januari 2020 heeft FNV aan TUI een door 369 personen ondertekende petitie aangeboden, waarin aan TUI gevraagd wordt om met FNV te onderhandelen over een cao voor het cabinepersoneel. Op 8 februari 2022 heeft FNV opnieuw aan TUI een petitie aangeboden, ondertekend door 261 personen, waarin eveneens aan TUI wordt gevraagd om met FNV te onderhandelen over een cao voor het cabinepersoneel. TUI heeft geweigerd om met FNV te onderhandelen over een cao voor het cabinepersoneel.

De kantonrechter heeft de vorderingen van FNV afgewezen. Daartoe overwoog de rechter onder meer dat de maatstaf uit het *AbvaKabo*-arrest niet toepasbaar is, omdat in dit geval geen sprake is van cao-onderhandelingen met vakbonden. Volgens het hof was de *AbvaKabo*-norm wel van toepassing. Het hof wees de vorderingen van FNV toe. In cassatie wordt geklaagd over een aantal principiële kwesties, in het bijzonder of een vakbond overleg over primaire arbeidsvoorwaarden kan afdwingen ook in het geval er geen 'cao-overleg' plaatsvindt (want uitsluitend met een ondernemingsraad wordt onderhandeld).

Conclusie A-G De Bock

De advocaat-generaal gaat uitvoerig in op het primaat van de vakbond (art. 27 lid 3 WOR), de

achtergrond(en) van artikel 32 lid 2 WOR (ondernemingsovereenkomst) en diverse internationale rechtsbronnen. Na deze beschouwingen gaat zij in op de cassatieklachten en concludeert zij als volgt.

Geen van de klachten kan slagen, omdat zij berusten op een onjuiste lezing van het hofarrest. Het arrest moet zo worden gelezen dat het hof, naar analogie van het *AbvaKabo*-arrest, zich de volgende vragen stelt: (i) is FNV een representatieve vakbond, waarmee zij in beginsel recht heeft op toegang tot collectieve onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden, en zo ja, (ii) hoe valt in dit concrete geval, waarin TUI met de ondernemingsraad onderhandelt, de belangenafweging uit die moet worden gemaakt ter beoordeling van de vraag of niet-toelating van FNV tot het arbeidsvoorwaardenoverleg onrechtmatig is, mede in het licht van internationale rechtsnormen? Dat het hof de overwegingen van het *AbvaKabo*-arrest doortrekt naar de onderhavige situatie, is terecht (zie onder 8.2 e.v.).

Anders dan in het middel wordt betoogd heeft het hof wel degelijk onderkend dat TUI in beginsel de vrijheid heeft om op grond van artikel 32 lid 2 WRO met haar ondernemingsraad te onderhandelen over primaire arbeidsvoorwaarden (zie onder 5.16 e.v.). Het hof benoemt die contractsvrijheid expliciet in rov. 6.10. Ook heeft het hof onderkend dat uit internationale regelgeving op zichzelf geen onderhandelplicht met de ondernemingsraad kan worden afgeleid (zie onder 7.40). Ook het hof is hiervan uitgegaan, zo blijkt uit rov. 6.2. Anders dan het middel veronderstelt, blijkt uit de bestreden rechtsoverwegingen dan ook niet dat het hof er zonder meer van uitgaat dat het TUI niet vrij zou staan om met de eigen ondernemingsraad te onderhandelen over primaire arbeidsvoorwaarden

Dit betekent echter niet dat de werkgever steeds de vrijheid heeft om zelf te bepalen met wie hij onderhandelt over arbeidsvoorwaarden. Zoals gezegd moet een afweging worden gemaakt tussen de belangen die de representatieve vakbond heeft bij toelating tot de onderhandelingen, versus de belangen van de werkgever om niet met de vakbond maar met de ondernemingsraad te onderhandelen. Besproken is dat die belangenafweging sterk is ingekaderd door de op grond van de ILO-verdragen 135 en 154 geldende eis dat geen sprake mag zijn van ondermijning van de positie van de vakbond (zie onder 7.10 e.v.). In feite, zo is betoogd, moet worden aangenomen dat uit die verdragen volgt dat de vakbond een *onderhandelingsprimaat* heeft (zie onder 7.30). Zo ver is het hof echter niet gegaan.

Uit het bestreden arrest blijkt duidelijk dat het hof de hiervoor omschreven belangenafweging inderdaad heeft gemaakt. Het hof heeft daarbij als startpunt genomen dat door FNV zwaarwegende argumenten moeten worden aangevoerd ter onderbouwing van haar wens om toegelaten te worden tot cao-onderhandelingen. In rov. 6.10 overweegt het hof immers dat het recht van FNV op het voeren van collectieve onderhandelingen in dit geval zwaarder weegt dan de contractsvrijheid van TUI, die eruit bestaat dat zij in beginsel zelf kan bepalen met wie zij onderhandelt of contracteert. In de daarop volgende overwegingen werkt het hof dit uit, waarbij (terecht) eerst besproken wordt welke zwaarwegende argumenten FNV heeft aangevoerd om toegelaten te worden tot onderhandelingen, waarna vervolgens wordt besproken of TUI daar steekhoudende zwaarwegende tegenover heeft gesteld.

Uit de verschillende overwegingen van het hof komt naar voren dat alles erop wijst dat TUI niet zozeer niet wil onderhandelen met een vakbond, maar dat zij niet met *FNV* wil onderhandelen en daarom vasthoudt aan het arbeidsvoorwaardenoverleg met de ondernemingsraad. Dit terwijl duidelijk is dat er grote onvrede bestaat onder het cabinepersoneel over deze onderhandelingen, en er bij hen een sterke wens leeft dat met *FNV* wordt onderhandeld over een cao. Daarmee is sprake van ondermijning van de positie van de vakbond, als bedoeld in de ILO-verdragen 135 en 154 (rov. 6.14). Het is terecht dat het hof dit bij zijn oordeel betreft (zie hiervoor onder 9.11). De door het hof in het kader van de belangenafweging besproken feiten en omstandigheden – die in cassatie op zichzelf niet ter discussie zijn gesteld – mondt uit in het oordeel van het hof in rov. 6.21, dat TUI in strijd handelt met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt door te weigeren om met *FNV* te onderhandelen over een cao voor het cabinepersoneel, terwijl een rechtvaardigingsgrond in de vorm van een zwaarwegend belang hiervoor ontbreekt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:PHR:2023:1211

Zaaknummer: 22/04484

Rechters: R.H. de Bock

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp en M.S. van der Keur

Wetsartikelen: 6:162 BW, 27 lid 3 WOR en 32 lid 2 WOR

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering afgewezen. Nader bewijs over te betalen bedrag nodig.*Feiten*

Werknemer stelt dat hij op 8 mei 2023 voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst is getreden als allround medewerker. Hij bereidde maaltijden voor, bezorgde maaltijden en maakte schoon. Werkgever zou het loon om de twee maanden uitbetalen. Uiteindelijk heeft werknemer in de maanden mei, juni en juli in totaal 579,2 uur gewerkt. Werkgever heeft echter slechts een bedrag van € 1.850 netto aan loon betaald. Werknemer eist daarom € 2.782 achterstallig loon.

Oordeel

De loonvordering heeft naar haar aard een spoedeisend karakter. Ter onderbouwing van zijn vordering heeft werknemer een overzicht overgelegd van de dagen en het aantal uur dat hij voor werkgever heeft gewerkt. Ook heeft werknemer foto's overgelegd waaruit blijkt dat hij op 30 juni 2023 en op 2 juli 2023 maaltijden heeft bezorgd. Werknemer heeft nooit loonstroken ontvangen. De kantonrechter oordeelt als volgt. Het door werknemer overgelegde overzicht is door hem zelf opgesteld en niet door werkgever voor akkoord ondertekend. Weliswaar heeft werkgever erkend dat werknemer enige werkzaamheden heeft verricht, maar nu werknemer zelf heeft gesteld voor zijn werkzaamheden al € 1.850 netto te hebben ontvangen, is op dit moment niet duidelijk of nog een door werkgever aan werknemer te betalen bedrag resteert. Om dat te kunnen beoordelen zal – na bewijslevering – vastgesteld moeten worden of en zo ja hoeveel uren werknemer in het kader van een arbeidsovereenkomst voor werkgever heeft gewerkt en in hoeverre dit het al door hem ontvangen bedrag overstijgt. In het kader van dit kort geding is geen ruimte voor nadere bewijslevering. Daarom kan op dit moment niet worden geoordeeld dat de eis van werknemer in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft dat het gerechtvaardigd is op de toewijzing daarvan vooruit te lopen. Dit betekent dat de eis van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11898

Zaaknummer: 10750063 VV EXPL 23-510

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: mr. M.A.K. Rahman

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verboden onderscheid geslacht. Zwangerschap. Werkneemster heeft recht op billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding.*Feiten*

Op 6 maart 2023 solliciteert werkneemster via Indeed naar de functie van manager customer service. Op 20 maart 2023 heeft werkneemster een eerste sollicitatiegesprek. In een e-mail van 24 maart 2023 ontvangt werkneemster een salarisvoorstel. Daarna doet werkneemster een tegenvoorstel. Het tegenvoorstel wordt vervolgens geaccepteerd. Verder geeft werkgever aan dat wordt gestart met een proeftijd van één maand en een contract voor een half jaar. In een e-mail van 27 maart 2023 accepteert werkneemster de proeftijd van één maand. In een e-mail van 30 maart 2023 staat dat werkneemster vanaf 1 juni bij Transmission Hoorn komt werken als manager customer service op basis van een jaarcontract met een proeftijd van één maand. In een e-mail van 3 april 2023 schrijft werkneemster dat zij er kort geleden is achter gekomen dat zij zwanger is. In een e-mail van 6 april 2023 schrijft werkgever vervolgens dat hij haar geen contract kan aanbieden omdat blijkt dat het zwangerschapsverlof (*lees: ouderschapsverlof*) niet tijdelijk is en de functie een fulltime dienstverband is. Werkneemster meent dat haar arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Zij berust in het ontslag, maar vordert een billijke vergoeding en de aanzegvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat een arbeidsovereenkomst tot stand komt op het moment dat er overeenstemming is over de essentialia van de overeenkomst. Partijen hebben in de periode van 27 maart 2023 tot en met 30 maart 2023 onderhandeld over de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat er op 30 maart 2023 overeenstemming was over de essentialia van de arbeidsovereenkomst, zodat er tussen partijen sprake was van een arbeidsovereenkomst. Omdat er een vermoeden van een verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen bestaat, is het aan Transmission Hoorn om te bewijzen dat zij niet in strijd met de gelijke behandelingswetgeving heeft gehandeld. Transmission Hoorn voert aan dat de reden om niet met werkneemster verder te gaan is gelegen in het feit dat werkneemster na haar zwangerschapsverlof niet fulltime zou gaan werken terwijl zij had gesolliciteerd op een fulltime functie en wist dat parttime werken niet mogelijk is. Maar dit overtuigt de kantonrechter niet. Afgezien van het feit dat Transmission Hoorn niet heeft onderbouwd dat de functie alleen fulltime is opengesteld – in de vacaturetekst staat immers zowel ‘fulltime’ als ‘parttime’, was werkneemster al voor fulltime aangenomen, waarbij zij een dag per week ouderschapsverlof mocht opnemen van

Transmission Hoorn. Dat Transmission Hoorn hiermee heeft ingestemd omdat het ouderschapsverlof slechts tijdelijk zou zijn, brengt de kantonrechter niet tot een ander oordeel. Werkneemster heeft namelijk ter zitting onweersproken verklaard dat partijen tijdens de gesprekken voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst op 30 maart 2023 niet hebben gesproken over hoeveel ouderschapsverlof nog resteerde. Dit maakt dat het feitelijk niet fulltime beschikbaar zijn na haar zwangerschapsverlof niet de reden kan zijn om niet met werkneemster verder te gaan. Dat een en ander voor Transmission Hoorn mogelijk niet goed werkbaar zou zijn, omdat er op de afdeling customer service al veel parttimers werken, is niet relevant. Dit kan dan ook niet als een gegronde reden worden aangemerkt om niet met werkneemster verder te gaan. Werkneemster heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 10.359,63 en een billijke vergoeding van € 5.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:11038

Zaaknummer: 10548715 / AO VERZ 23-41

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: C.G.W. de Graaf-Tolkamp en A. Koopman

Wetsartikelen: 7:464 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendovereenkomst is geëindigd door middel van vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft overeenkomst niet binnen 14 dagen ontbonden. Evenmin is sprake van dwaling/misbruik van omstandigheden.*Feiten*

Werknemer is op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd sinds 5 juni 2023 in dienst bij werkgeefster als uitzendkracht, met als einddatum 10 november 2023. Werknemer is op 5 juni 2023 bij een inlener aan de slag gegaan als procesoperator. Werknemer heeft op enig moment aangegeven dat de werkzaamheden fysiek te zwaar waren en gevraagd om andere (fysiek minder belastende) werkzaamheden. Op 10 juli 2023 is werknemer gestopt met zijn werkzaamheden bij de inlener. Per e-mail van 14 juli 2023 heeft werknemer aan werkgeefster laten weten dat hij 'ontslag heeft genomen'. Op 24 juli 2023 heeft werkgeefster ter beëindiging van de arbeidsrelatie een vaststellingsovereenkomst naar werknemer gestuurd, die vervolgens op 9 augustus 2023 door werknemer is getekend. Werkgeefster heeft de vaststellingsovereenkomst op 14 augustus 2023 getekend. Werknemer heeft zich tot het UWV gewend, alwaar hem – kort gezegd – is geadviseerd een ZW-uitkering aan te vragen. Op 25 augustus 2023 heeft werknemer de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst ingeroepen. Werkgeefster heeft daarop – kort gezegd – aangegeven dat de veertiendagentermijn reeds is verstreken. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling en betaling van achterstallig loon ter hoogte van € 7705,20 bruto vanaf 10 juli tot en met 30 september 2023 en betaling van een (bruto)bedrag van € 642,10 per week aan salaris vanaf 1 oktober 2023. Aan zijn vordering legt werknemer ten grondslag dat de uitzendovereenkomst niet tussentijds is geëindigd omdat hij voor wat betreft de vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig gebruik heeft gemaakt van zijn ontbindingsrecht, dan wel dat de vaststellingsovereenkomst vernietigbaar is.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. De centrale vraag in deze procedure is of werkgeefster de door werknemer gevorderde loonbedragen moet uitbetalen. Werknemer vordert ook toegang tot de werkplek, maar de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd is inmiddels geëindigd zodat werknemer geen belang meer heeft bij deze vordering.

Bedenktijd

Partijen verschillen allereerst van mening over het antwoord op de vraag of de vaststellingsovereenkomst binnen de termijn van veertien dagen door werknemer is

ontbonden. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werknemer met de ondertekening van 9 augustus 2023 het aanbod van werkgeefster aanvaard. Daarmee is de overeenkomst tot stand gekomen en dat is het moment waarop de veertiendagetermijn is gaan lopen. Dit betekent dat werknemer de vaststellingsovereenkomst niet tijdig heeft ontbonden en dat de uitzendovereenkomst in beginsel is beëindigd.

Vernietigbaarheid vaststellingsovereenkomst

Partijen verschillen verder van mening over het antwoord op de vraag of de vaststellingsovereenkomst vernietigbaar is. Werknemer stelt dat sprake is van dwaling dan wel misbruik van omstandigheden, omdat hij ten tijde van de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst arbeidsongeschikt was en werkgeefster hem had moeten wijzen op de gevolgen van een beëindiging tijdens ziekte, mede gelet op de kwetsbare positie (fysiek en geestelijk) van werknemer. Ook had hij de gelegenheid moeten krijgen juridisch advies in te winnen, aldus werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat niet zonder meer kan worden vastgesteld dat sprake is geweest van een ziekmelding op 10 juli 2023 of dat de mededeling van werknemer als ziekmelding had moeten worden opgevat, mede gelet op het feit dat werknemer nadien op zoek was naar ander werk en dit ook heeft gevonden. Of werkgeefster in de gegeven situatie haar mededelingsplicht heeft geschonden of misbruik heeft gemaakt van de situatie, is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende duidelijk geworden. Voor wat betreft het beroep op misbruik van omstandigheden voegt de kantonrechter hier nog aan toe dat werknemer niet direct tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst is overgegaan en ter zitting heeft verklaard dat hij eerst advies heeft ingewonnen bij vrienden.

Conclusie

Gelet op het voorgaande is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende aannemelijk dat de vorderingen van werknemer in een bodemprocedure kans van slagen hebben. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer dan ook af.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-12-2023

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding Sales Director in duur beperkt tot zes maanden. Werknemer krijgt een heel forse positieverbetering bij directe concurrent, terwijl hij bij werkgever geen doorgroeimogelijkheden heeft. Werkgever heeft belang bij bescherming bedrijfsdebiets.

Feiten

Werknemer is van 1 april 2016 tot 30 september 2023 in dienst geweest bij BIS Bedrijfs Informatie Systemen B.V. (hierna 'BIS'), laatstelijk in de rol van Sales Director BIS Netherlands. In die rol was hij – kort gezegd – eindverantwoordelijk voor de sales in Nederland. Werknemer is gebonden aan een concurrentiebeding van een jaar na afloop van de arbeidsovereenkomst. Op eventuele overtreding van dat beding is geen boete gesteld. Werknemer is benaderd door Kinly Benelux B.V. (hierna 'Kinly') om daar in dienst te treden als Managing Director/CEO. Zowel Kinly als BIS is actief in de audiovisuele branche en zij zijn aldus directe concurrenten. Werknemer heeft de positie bij Kinly aanvaard per 1 oktober 2023 en heeft zijn arbeidsovereenkomst bij BIS opgezegd tegen 30 september 2023. BIS houdt werknemer aan het concurrentiebeding. Kinly heeft werknemer bericht dat geen dienstverband wordt aangegaan totdat duidelijkheid bestaat over de geldigheid van het concurrentiebeding tussen werknemer en BIS. Kinly houdt de positie voor werknemer vrij tot 1 januari 2024. Werknemer vordert in kort geding – kort gezegd – schorsing van het concurrentiebeding, nu hij door het beding onbillijk wordt benadeeld.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werknemer er groot belang bij om in dienst te kunnen treden bij Kinly. Werknemer wilde doorgroeien tot CEO, maar kreeg deze kans niet bij BIS en had hierdoor geen concrete doorgroeimogelijkheden meer. Bij BIS kreeg werknemer een jaarsalaris van € 154.412 bruto en bij Kinly heeft werknemer een salarisaanbod gekregen van € 264.960 bruto per jaar, wat neerkomt op een stijging van bijna 75 procent. Weliswaar is een deel van het salaris bij Kinly flexibel, maar ook het vaste salaris is 35 procent hoger dan het totale inkomen bij BIS. Dat werknemer een vergelijkbare positieverbetering elders kan krijgen is niet gebleken. Tegenover het evident grote belang van werknemer bij indiensttreding bij Kinly, staat het belang van BIS om de aantasting van haar bedrijfsdebiets te voorkomen. Kinly is een directe en grote concurrent. Gelet op de (sleutel)positie die werknemer bij BIS heeft vervuld, is werknemer op de hoogte van concurrentie- en bedrijfsgevoelige informatie, nu hij heeft deelgenomen aan onder meer directie overleggen en andere overleggen op hoog niveau. De markt waarin BIS en Kinly opereren, is echter een

markt waarin tenders een belangrijke rol spelen. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat de insteek van een tender steeds wordt bepaald door de specifieke wensenlijst van een specifieke klant, zodat de insteek van BIS per tender verschilt. De inschrijving voor de nog lopende tenders – waar werknemer namens BIS bij betrokken is geweest – is inmiddels gesloten. BIS heeft ter zitting erkend dat de technologische ontwikkelingen in de branche heel snel gaan. Het is dan ook aannemelijk dat de kennis die werknemer heeft opgedaan snel zal verouderen. Hierbij is voorts van belang dat werknemer op 31 augustus 2023 is vrijgesteld van werk en is afgesloten van de commerciële systemen van BIS. Vanaf dat moment heeft werknemer geen kennis meer kunnen nemen van concurrentiegevoelige informatie. Daarnaast is van belang dat werknemer op één klant na geen klantcontact had. Bovendien speelt een rol dat voor werknemer een relatie- en geheimhoudingsbeding geldt met een geldigheidsduur van 12 maanden na einde arbeidsovereenkomst en hij meerdere keren heeft aangegeven zich daar strikt aan te zullen houden. Onder al voornoemde omstandigheden acht de kantonrechter voorshands aannemelijk dat bij de afweging van de wederzijdse belangen van partijen de kantonrechter in een bodemprocedure het concurrentiebeding gedeeltelijk (in duur) zal vernietigen, omdat werknemer onbillijk wordt benadeeld doordat hij een jaar lang niet bij Kinly in dienst zou kunnen treden. De verzochte schorsing van het beding met ingang van de datum van de uitspraak dan wel 1 januari 2024 is niet toewijsbaar, gelet op het belang van BIS bij bescherming van haar bedrijfsdebet. Het concurrentiebeding wordt bij wijze van voorlopige voorziening beperkt tot zes maanden gerekend vanaf het moment dat werknemer is afgesloten van de commerciële systemen van BIS. Het concurrentiebeding wordt geschorst met ingang van 1 maart 2024.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11289

Zaaknummer: 10750953 VV EXPL 23-513

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: L.B. de Graaf en B.A.M. Hampsink

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Oproepdiensten storingsmonteurs ziekenhuis worden aangemerkt (en beloond) als bereikbaarheidsdienst en niet als aanwezigheidsdienst. Verplichting om binnen 15 minuten aanwezig te zijn is instructievoorschrift en geen arbeidsvoorwaarde. Ziekenhuis mocht deze instructie aanpassen.

Feiten

Vijf werknemers zijn bij het Rode Kruis Ziekenhuis B.V. (hierna 'RKZ') in dienst als onderhoudstechnicus/medewerker gebouwbeheer (ook wel storingsmonteur genoemd). Onderdeel van de functie is dat eens per vijf weken een dienst wordt gelopen waarbij de monteur een week lang buiten de reguliere werktijden bereikbaar is om na een oproep storingen op te lossen. Op de arbeidsovereenkomsten van werknemers is de cao voor ziekenhuizen 2023-2025 (hierna: 'cao') van toepassing. In de functiebeschrijvingen van werknemers staat dat een (senior) onderhoudstechnicus tijdens een bereikbaarheidsdienst binnen 15 minuten aanwezig moet zijn in het ziekenhuis. In de cao staan de definities van (1) bereikbaarheidsdienst (bereikbaar zijn om na een oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten), (2) aanwezigheidsdienst (aanwezig zijn om na een oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten) en (3) consignatiedienst (bereikbaar zijn voor onvoorziene omstandigheden). Met ingang van 1 juli 2022 is aan de definitie van bereikbaarheidsdienst toegevoegd dat indien de werknemer na een oproep binnen 15 minuten op de werkplek aanwezig dient te zijn, de bereikbaarheidsdienst als aanwezigheidsdienst wordt aangemerkt en beloond. RKZ heeft werknemers per brief van 16 augustus 2022 geïnformeerd dat naar aanleiding van die cao-wijziging vanaf 1 juli 2022 de oproepdienst zal worden beloond als aanwezigheidsdienst. In december 2022 heeft RKZ werknemers bericht dat de oproepdienst per 1 april 2023 weer als bereikbaarheidsdienst zal worden beloond, omdat uit onderzoek is gebleken dat de 15-minutenreis niet langer noodzakelijk is voor de bedrijfsuitvoering. Met ingang van 1 april 2023 wordt de vereiste 15-minutengrens dan ook losgelaten, waarmee er voor de storingsdienst sprake is van bereikbaarheidsdienst en van de daarbij behorende vergoeding. Werknemers dienen vanaf 1 april 2023 na een oproep 'zo spoedig als mogelijk' het werk aan te vangen, aldus RKZ. Tussen partijen is in geschil hoe de diensten van werknemers gekwalificeerd moeten worden. Volgens RKZ zijn de diensten consignatiediensten en volgens werknemers zijn het bereikbaarheidsdiensten die voor wat betreft de beloning moeten worden aangemerkt als aanwezigheidsdiensten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Oproepdiensten zijn bereikbaarheidsdiensten

De kantonrechter is van oordeel dat uitleg van de cao met zich brengt dat de diensten van de monteurs *op dit moment* niet als consignatiedienst moeten worden aangemerkt. Bij onvoorziene omstandigheden gaat het immers om omstandigheden die niet te verwachten zijn. Daarvan is in de *huidige* situatie geen sprake. Het gaat immers om zwaar verouderde gebouwen, waardoor buiten de reguliere werktijden zó vaak een beroep op de storingsmonteurs wordt gedaan, dat niet kan worden gezegd dat het gaat om niet te verwachten, onvoorziene oproepen. Daarbij is van belang dat de monteurs in een ziekenhuis werken waar 24/7 zorg wordt verleend en waar zich (frequent) storingsoproepen voor kunnen doen, die zich – vanwege de verouderde staat van het pand – ook daadwerkelijk voordoen. Het RKZ heeft toegelicht dat een monteur tijdens een dienstweek gemiddeld tussen de vijf tot tien keer buiten de reguliere werktijden wordt gebeld, waarbij de monteur in vijf tot zes gevallen naar het RKZ moet komen om de storing te verhelpen. De storingsoproepen zijn bij het RKZ aldus thans een normaal onderdeel van het werk. De dienstdoende monteur moet naast de storingsoproepen ook elke zaterdag- en zondagochtend een journaalronde lopen. Deze werkzaamheden hebben geen onvoorzien karakter. Dat bereikbaarheidsdiensten in het Arbeidstijdenbesluit zijn voorbehouden aan personeel werkzaam in de zorg, doet aan het voorgaande niets af. De werkzaamheden van de monteurs zijn dermate ondersteunend aan het primaire proces van de zorg, dat naar het oordeel van de kantonrechter in de voorliggende zaak ook voor deze monteurs bereikbaarheidsdiensten kunnen gelden.

Oproepdiensten hoeven niet aangemerkt te worden als aanwezigheidsdienst

De vervolgvraag is of de oproepdiensten moeten worden aangemerkt en beloond als bereikbaarheidsdienst of als aanwezigheidsdienst. Volgens de cao 2023-2025 is sprake van een aanwezigheidsdienst indien de werknemer 'na oproep binnen 15 minuten op de werkplek aanwezig moet zijn'. Werknemers waren blijkens de functiebeschrijvingen gebonden aan de 15-minuteneis. RKZ mocht echter naar het oordeel van de kantonrechter besluiten de 15-minuteneis te laten vervallen, omdat het geen eenzijdige wijziging van een arbeidsvoorwaarde betreft, maar het laten vervallen van een voorschrift over het verrichten van de arbeid. RKZ was bevoegd op grond van het instructierecht ex artikel 7:660 BW deze werkinstructie te wijzigen of af te schaffen. RKZ heeft gemotiveerd gesteld waarom het voor haar bedrijfsvoering niet noodzakelijk is om de 15-minuteneis voor de monteurs te handhaven. Het is aan RKZ, die als werkgever verantwoordelijk is voor haar bedrijfsvoering, om deze inschatting te maken. De kantonrechter volgt werknemers voorts niet in hun standpunt dat de 15-minuteneis materieel is blijven bestaan door de invoering van de voorwaarde 'woonplaats binnen 15-km'. Deze eis betekent niet dat monteurs tijdens een oproepdienst binnen een cirkel van 15 km van het RKZ moeten verblijven. RKZ heeft ter zitting toegelicht dat werknemers zich tijdens een bereikbaarheidsdienst vrij mogen bewegen, zolang ze maar geen alcohol nuttigen en binnen een redelijke termijn in het ziekenhuis kunnen zijn na een oproep. De kantonrechter stelt op grond van het voorgaande vast dat de monteurs op grond van de

nieuwe regels niet verplicht zijn om tijdens een oproepdienst buiten reguliere werktijden binnen 15 minuten op het werk aanwezig te zijn en thuis of binnen een straal van 15 km van het RKZ moeten verblijven. Daarom wordt niet voldaan aan de definitie van de cao en wordt de bereikbaarheidsdienst niet als aanwezigheidsdienst aangemerkt en beloond. Door dit vonnis gaan de monteurs er in beloning overigens niet op achteruit, vanwege de cao-verhogingen. De vordering van werknemers wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:12792

Zaaknummer: 10528289 \ CV EXPL 23-3337

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M. de Jong en J.F.R. Eisenberger

Wetsartikelen: 7:66o BW

RECHTSPRAAK

Door vermelden onjuiste reden in ontslagbrief kan de kantonrechter niet vaststellen of ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werkgever krijgt bewijsopdracht dat is voldaan aan de vereisten daarvoor.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij X (als natuurlijk persoon) in de functie van schilder. Per 1 maart 2021 is het dienstverband voortgezet door werkgever. X is bestuurder en enig aandeelhouder van werkgever. Werkgever heeft het dienstverband van werknemer op 27 april 2023 met onmiddellijke ingang beëindigd. In zijn ontslagmail staat voor zover van belang: “(...) M.i.v. 27 april 2023 stoppen wij met de samenwerking. Er is niet voldoende werk om continuïteit te garanderen. Dit is noodzakelijk voor jou om uit je financiële problemen te komen. Ik raad je aan om WW aan te vragen. Veel succes verder met wat je gaat doen. Je mag mijn naam gebruiken als referentie. (...)” Werknemer stelt dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Er is geen sprake van instemming of toestemming van het UWV. Ook is niet voldaan aan de vereisten voor ontslag op staande voet. Er is geen sprake van dringende reden, althans die reden is niet aan werknemer medegedeeld. Werknemer vordert daarnaast achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge de wet kan werkgever niet opzeggen zonder instemming van werknemer, tenzij sprake is van ontslag op staande voet. Volgens de ontslagmail is werknemer ontslagen omdat er niet voldoende werk is voor hem. Werkgever heeft ter zitting uitgelegd dat dat niet de daadwerkelijke reden was van het ontslag. Er is voor werknemer als schilder juist meer dan voldoende werk beschikbaar. De werkelijke reden voor ontslag is dat werknemer herhaaldelijk niet is komen opdagen bij de opdrachtgever van werkgever. De opdrachtgever kon niet op werknemer rekenen, werknemer was niet bereikbaar en soms wel 1.5 week spoorloos. Van werkgever kon niet langer worden verlangd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Werkgever heeft een andere reden opgegeven in de ontslagmail omdat hij de WW-uitkering van werknemer niet in gevaar wilde brengen. Werkgever heeft ook aangegeven dat hij werknemer extra financieel heeft geholpen. Werknemer betwist dit, maar uit hetgeen ter zitting is besproken blijkt dat werknemer in 2022 dakloos is geweest. De kantonrechter kan bij de huidige stand van zaken niet vaststellen wat de daadwerkelijke reden voor ontslag is geweest. Dit is niet alleen van belang voor de vraag of sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, maar ook voor

de hoogte van de billijke vergoeding als blijkt dat geen sprake is van rechtsgeldig ontslag. De bewijslast voor het bestaan van een dringende reden rust op werkgever. Werkgever wordt toegelaten tot het leveren van bewijs dat is voldaan aan de vereisten voor ontslag op staande voet. De kantonrechter verwijst deze procedure naar 17 november 2023. Volgens werknemer heeft werkgever hem verder ten onrechte geen vaste arbeidsomvang aangeboden na twaalf maanden, zodat hij aanspraak maakt op loon. Onduidelijk is of werknemer een oproepovereenkomst had met X dan wel werkgever. De kantonrechter heeft alleen de laatste arbeidsovereenkomst (bepaalde tijd tot 21 december 2023) en niet alle salarisstroken van werknemer ontvangen. Dat is onvoldoende voor de beoordeling van de loonvordering. Werknemer stelt niet (meer) over de eerdere arbeidsovereenkomsten te beschikken. Werkgever betwist dit en stelt verder dat hij op uitdrukkelijk verzoek van werknemer betalingen heeft gedaan aan derden, vrienden van werknemer, vanwege de bewindstelling van werknemer. Werkgever wordt daarom in de gelegenheid gesteld alle arbeidsovereenkomsten, salarisstroken en betalingsbewijzen toe te sturen aan de kantonrechter.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11286

Zaaknummer: 10578707 VZ VERZ 23-7104

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Otterman

Wetsartikelen: 7:628a BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering van voormalig werknemer toegewezen. De verplichte aanwezigheid een kwartier voor aanvang van dienst kwalificeert als arbeid(stijd). Werkgever oefende gezag uit.

Feiten

Werknemer heeft van maart 2017 tot en met mei 2022 als uitzendkracht voor AFS Uitzendbureau B.V. (hierna: AFS) gewerkt. Werknemer is door AFS ter beschikking gesteld aan de afdeling Bagage Operational Support (hierna: BOS) van Schiphol als bagagemedewerker tegen aanvankelijk een bruto-uurloon van € 12,30. Werknemer moest zich steeds minimaal 15 minuten voor de start van zijn dienst fysiek melden bij de BOS-coördinatie achter de douane (hierna: het kwartier), zo volgt ook uit het 'memo werktijden' van BOS. Werknemer heeft zich bij e-mail van 13 september 2022 aan AFS op het standpunt gesteld dat over het kwartier voor de start van zijn dienst steeds loon moet worden voldaan en heeft aanspraak gemaakt op betaling daarvan. AFS heeft dat standpunt tweemaal betwist. Op 28 maart 2023 heeft werknemer nogmaals (vergeefs) aanspraak gemaakt op betaling. Werknemer vordert achterstallig loon, vakantiebijslag daarover, wettelijke verhoging en rente, verstrekking van een deugdelijke bruto/nettospecificatie op straffe van een dwangsom, buitengerechtelijke incassokosten (€ 680,02) en proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het meest verstrekkende verweer van AFS betreft haar beroep op schending van de klachtplicht. De kantonrechter legt uit dat artikel 6:89 BW in dit geval van toepassing is. Er is echter geen sprake van schending daarvan. Weliswaar is juist dat werknemer al vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst via zijn loonstroken op de hoogte was van het feit dat hij niet betaald kreeg voor zijn aanwezigheid en dat hij urenlijsten heeft ondertekend, maar dat leidt niet tot het oordeel dat hij na afloop van het dienstverband geen beroep meer mocht doen op uitbetaling van dat kwartier. Desgevraagd heeft werknemer ter zitting aangevoerd dat hij op 13 september 2022 heeft geklaagd zodra bij hem het vermoeden was ontstaan dat hij recht had op uitbetaling van het kwartier en dat hij daar eerder geen benul van had. Dit standpunt acht de kantonrechter aannemelijk. Om die reden en gelet op ongelijkheidcompensatie, weegt het belang van AFS om tijdig haar rechtspositie te bepalen en eventueel voorzieningen te treffen in dit geval minder zwaar dan het belang van werknemer om een beroep te kunnen doen op het gebrek in loonbetaling. Kern van het geschil is de vraag of de verplichte aanwezigheid gedurende de 15 minuten voorafgaand aan de overeengekomen aanvang van de diensttijd van werknemer als arbeid en als arbeidstijd moet worden

aangemerkt. De kantonrechter beantwoordt beide vragen bevestigend. Volgens AFS is geen sprake van arbeid in de zin van artikel 7:610 BW omdat louter sprake was van een orde/huismaatregel. De kantonrechter volgt dat niet en kwalificeert het kwartier als arbeid in de zin van artikel 7:610 BW, omdat werknemer in die periode in opdracht van BOS voor haar beschikbaar was als arbeidskracht. De kantonrechter licht toe dat deze verplichting uit het – in de gebiedende wijs geformuleerde – beding in het memo werktijden volgt, dat werknemer werd geacht zich hieraan te houden, dat werknemer zich moest melden op een locatie die wordt aangemerkt als werkplek, dat zijn aanwezigheid werd genoteerd, dat werknemer bij aanwezigheid werkgerij overhandigd kreeg en dat werknemer gedurende dat kwartier voorbereidende werkzaamheden verrichtte (dienst bepalen, lopen naar werkplek al dan niet met een rijdend karretje). Tot slot gaf de BOS-coördinator aanwijzingen gedurende dat kwartier (gezag). Er was dus sprake van arbeid. Om diezelfde redenen is sprake van arbeidstijd in de zin van artikel 1:7 lid 1 sub k Arbeidstijdenwet. De berekening van het loon over 2017 is onduidelijk zodat het gevorderde wordt afgewezen. Het loon over de kwartieren in 2018-2022 (€ 2.550,53) en de overige vorderingen zijn wel (deels) toewijsbaar. De overige verweren van AFS worden verworpen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13156

Zaaknummer: 10523154 CV EXPL 23-3161 (HB)

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: M.H. Horst, J.W. Ebbink en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:628 BW en 1:7 Atw

RECHTSPRAAK

Werknemer ontvangt een ontslagvergoeding ter hoogte van € 590.000 op basis van de kantonrechtersformule zoals afgesproken in de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 16 februari 1981 in dienst getreden bij werkgever. Per 1 februari 1998 is hij benoemd tot directeur-bestuurder. Werknemer is door middel van een ontslagbesluit per 1 april 2015 ontslagen. Bij dit besluit is tevens bepaald dat hij vrijgesteld zal zijn van werk gedurende de opzegtermijn en dat aan hem niet de overeengekomen ontslagvergoeding wordt betaald nu deze in strijd is met de Wet normering topinkomens (WNT). Werknemer maakt aanspraak op een bedrag van ongeveer € 590.000 op basis van de gemaakte afspraak in zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert uitbetaling van voornoemd bedrag.

Oordeel

De omstandigheden van het onderhavige geval zijn naar het oordeel van de kantonrechter niet zodanig dat de RvC in het ontslagbesluit de hoogte van de beëindigingsvergoeding eenzijdig kon wijzigen in een bedrag van € 75.000 bruto. Als goed werkgever is werkgever immers gehouden om zich te houden aan de door hem eerder overeengekomen afspraken met werknemer. Evenmin zijn er feiten of omstandigheden gebleken die maken dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer uitbetaling van de tussen partijen overeengekomen beëindigingsvergoeding vordert. De rechter moet immers terughoudendheid betrachten bij de toepassing van artikel 6:248 lid 2 BW. De tussen partijen gemaakte afspraak zoals neergelegd in artikel 19 lid 4 van de arbeidsovereenkomst is duidelijk. Ook de overige omstandigheden van het geval, zoals de maatschappelijke positie en de onderlinge verhouding van partijen, maken niet dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer nakoming van werkgever van de contractuele afspraak wenst. De in de conclusie van antwoord en in de pleitaantekeningen genoemde gewijzigde omstandigheden kunnen niet worden gekwalificeerd als onvoorziene omstandigheden ex artikel 6:258 BW, op grond waarvan de contractuele beëindigingsvergoeding, mede gelet op artikel 3:12 BW, gewijzigd dan wel gematigd moet worden. Het is immers een feit van algemene bekendheid dat periodes van hoogconjunctuur worden afgewisseld met periodes waarin het economisch minder gaat. Ook is het een gegeven dat maatschappelijke opvattingen aan verandering onderhevig zijn. Deze omstandigheden zijn echter niet van dien aard dat werknemer gelet op de onderhavige omstandigheden van het geval, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van de

overeenkomst niet zou mogen verwachten. Bij aanvaarding van een beroep op onvoorziene omstandigheden dient terughoudendheid te worden betracht. De redelijkheid en billijkheid verlangen immers in de eerste plaats trouw aan het gegeven woord en laten afwijking daarvan slechts bij hoge uitzondering toe. Van die hoge uitzondering is - gelet op het vooroverwogene - geen sprake. Al het voorgaande brengt met zich dat werknemer aanspraak kan maken op de contractueel overeengekomen vergoeding tussen partijen, hetgeen neerkomt op een vergoeding ad € 589.604.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-05-2015

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2015:9020

Zaaknummer: 3709353 CV EXPL 14-7126

Rechters: J.W. Dijke

Advocaten: M.A.M. van Dooren, I.O.D.V. Wetzels en T. van der Dussen

Wetsartikelen: 6:258 BW

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet van chauffeur, omdat onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer de goederen heeft weggenomen/gestolen. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 9.630,25.

Feiten

Werknemer is in 2019 in dienst getreden bij PostNL Transport B.V. (Hierna: PostNL). De laatste functie die hij vervulde, is die van chauffeur groot vervoer. In de nacht van 18 op 19 juli 2023 heeft werknemer voor de route van NLI Tilburg naar NLI Son pakketten van PostNL in zijn trailer geladen op de locatie NLI Tilburg. Voor het laden heeft hij zich aangemeld aan de dock en heeft hij de rolcontainers die daar klaar stonden in zijn trailer gezet. Werknemer is daarna met de trailer van het dock gereden. Een medewerker van NLI Tilburg heeft de trailer verzegeld. Bij aankomst op de locatie NLI Son, heeft werknemer zich aangemeld. Werknemer heeft de verzegeling van de trailer zelf verwijderd en zijn lading gelost. Op 25 juli 2023 is werknemer op non-actief gesteld door PostNL vanwege onregelmatigheden in de uitvoering van zijn werkzaamheden. Op 27 juli 2023 is werknemer door PostNL op staande voet ontslagen vanwege vermiste *high value* zendingen van Coolblue en Bol.com. Werknemer berust in het aan hem gegeven ontslag en verzoekt onder meer een billijke vergoeding ter hoogte van € 62.486,33 bruto.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven, omdat geen sprake is van een dringende reden. Werknemer stelt dat C hem op 27 juli 2023 telefonisch heeft meegedeeld dat hij per direct is ontslagen vanwege diefstal. PostNL betwist dat C die woorden heeft gebruikt en voert aan dat C het woord “diefstal” of woorden van gelijke strekking bewust niet in de mond heeft genomen. In dit geval is dus niet helemaal duidelijk wat er tijdens het telefoongesprek tussen werknemer en C precies over de reden van ontslag aan werknemer is meegedeeld. Hoewel PostNL verderop in haar brief stelt dat zij moet constateren dat het er alle schijn van heeft dat werknemer (bewust) goederen uit het PostNL-proces heeft weggenomen én dat werknemer op z’n minst de op hem als werknemer van PostNL rustende verplichtingen om iedere schijn van niet-integer gedrag/een niet-integer handelwijze te vermijden, grovelijk heeft geschonden, kan PostNL dit niet (meer) aan het ontslag ten grondslag leggen. Ook de stelling van PostNL dat er geen enkele rechtvaardiging is

voor de wijze waarop werknemer zich heeft gedragen / heeft gehandeld en de door PostNL gehanteerde “spelregels” niet is nagekomen kan derhalve niet (meer) aan het ontslag ten grondslag worden gelegd. De kantonrechter gaat er bij de verdere beoordeling derhalve van uit dat PostNL aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd dat werknemer (bewust) goederen die niet aan hem toebehoren uit het PostNL-proces heeft weggenomen. De kantonrechter is van oordeel dat uit de videobeelden (en de foto’s van die beelden) onvoldoende blijkt dat daarvan sprake is. PostNL voert echter aan dat er diverse omstandigheden zijn die maken dat het enkel werknemer kan zijn geweest die de goederen (te weten diverse telefoons) heeft weggenomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is, ondanks alle hiervoor door PostNL genoemde omstandigheden, niet komen vast te staan dat werknemer goederen die niet aan hem toebehoren uit het PostNL-proces heeft weggenomen. Het niet op de juiste wijze invoeren van het trailernummer is derhalve een omstandigheid die zich heeft voorgedaan ná de beweerdelijke diefstal. Dat geldt eveneens voor het niet melden van het uitvallen van de boordcomputer, het verbreken van de verzegeling van de trailer door werknemer zelf voor het lossen op de locatie Son en het verplaatsen van het pakket dat aldaar van de rolcontainer afvalt naar een rolcontainer achterin de trailer. Dit zijn dus geen omstandigheden die de beweerdelijke diefstal op enigerlei wijze hebben kunnen faciliteren. Weliswaar begrijpt de kantonrechter dat PostNL twijfelt aan het handelen van werknemer, omdat er niemand anders in de buurt van de goederen is geweest en de zendingen intact de trailer in zijn gegaan (dat is ook niet door werknemer betwist) en daarna verdwenen blijken te zijn, maar die blote twijfel levert nog geen dringende reden op. Concrete aanwijzingen dat werknemer daadwerkelijk bij de verdwijning van de desbetreffende goederen betrokken is geweest, ontbreken.

Billijke vergoeding

Bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding neemt de kantonrechter in aanmerking dat niet alleen PostNL een verwijt kan worden gemaakt, maar dat ook werknemer enig verwijt valt te maken. Voorts ligt het in de lijn der verwachting dat PostNL, als zij werknemer niet op staande voet zou hebben ontslagen, zich niet veel later tot de kantonrechter zal hebben gewend met een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter gaat er derhalve van uit dat het dienstverband van werknemer reeds op niet al te lange termijn zou zijn geëindigd. Verder neemt de kantonrechter bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding mee dat werknemer sinds 1 november 2023 een nieuwe baan heeft en dat hij vanaf die datum dus ook weer inkomen heeft. De kantonrechter komt dan op een totaalbedrag van € 13.208,96. Omdat werknemer ook aanspraak maakt op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en PostNL dus ook dat bedrag aan werknemer dient te voldoen, brengt de kantonrechter de vergoeding wegens onregelmatige opzegging in mindering op voornoemd bedrag van € 13.208,96. De kantonrechter wijst het verzoek derhalve toe tot een bedrag van € 9.630,25.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:5790

Zaaknummer: 10682884 \ EJ VERZ 23-417

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: DAS Rechtsbijstand, B. Filippo en mr. S. Sripal

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering bij verstek toegewezen.*Feiten*

Werknemer is met Horeca Haarlem B.V. een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van 1 april 2023 tot 31 maart 2024 overeengekomen (een nulurencontract). In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van één maand overeengekomen alsmede een tussentijds opzegbeding. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst op 26 april 2023 mondeling opgezegd per 29 april 2023 en dit bevestigd bij e-mail van 27 april 2023. Horeca Haarlem heeft deze opzegging vervolgens bevestigd per e-mail. Werknemer heeft Horeca Haarlem hierna bij herhaling (laatstelijk bij brief van 28 augustus 2023) gesommeerd om het salaris van april 2023, alsmede de vakantietoeslag en een vergoeding voor niet opgenomen vakantie-uren te betalen en om een eindafrekening op te stellen. Horeca Haarlem heeft hierop gereageerd bij brief van 2 september 2023 met de mededeling dat geen betalingen aan werknemer meer openstaan, nu de opzegtermijn (van één kalendermaand) niet in acht is genomen en dat Horeca Haarlem op geen enkele wijze heeft ingestemd met een eerdere beëindiging, waardoor zij schade heeft geleden. Dit is bij brief van 12 september 2023 door de gemachtigde van werknemer weersproken met de sommatie het gevorderde alsnog binnen 24 uren te voldoen. Hieraan heeft Horeca Haarlem niet voldaan. Werknemer vordert kort en goed dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening Horeca Haarlem veroordeelt tot betaling van het loon over april 2023, vakantietoeslag en de openstaande vakantie-uren.

Oordeel

De kantonrechter zal de vordering toewijzen, omdat deze naar haar aard spoedeisend is, in deze procedure niet is betwist (aan Horeca Haarlem is verstek verleend) en niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt. Daarbij merkt de kantonrechter het volgende op. Wat er (gezien artikel 7:652 lid 6 onder c en lid 8 BW) ook zij van de geldigheid van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen proeftijdbeding, gelet op de in de feiten genoemde e-mail van Horeca Haarlem mocht werknemer erop vertrouwen dat Horeca Haarlem had ingestemd met zijn opzegging per 29 april 2023. Horeca Haarlem is aldus in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten (inclusief nakosten) betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13153

Zaaknummer: 10721267

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: T. Stevovic

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet. Werkneemster is op staande voet ontslagen wegens het meenemen van een fles Bacardi rum uit de hub van Jumbo, zonder toestemming. Ontslag op staande voet houdt stand.

Feiten

Werkneemster was sinds 9 oktober 2018 bij Jumbo Supermarkten B.V. (hierna: Jumbo) in dienst. Met ingang van 15 augustus 2022 was haar functie 'Senior Bezorger HD'. Een hub van Jumbo is een locatie van waaruit producten aan klanten thuis worden geleverd. Geretourneerde producten vanuit thuisbezorgingen komen terug in de hub. Op zaterdag 13 mei 2023 heeft een bezorger een fles Bacardi Rum mee gebracht nadat hij een bezorging bij een klant had gedaan. De fles was angebroken. Bacardi rum wordt niet verkocht vanuit de desbetreffende supermarkt van Jumbo. Op zondag 14 mei 2023 heeft een senior bezorger, die de fles aantrof, om 06:27 uur in een groepsapp van senior bezorgers, waaronder werkneemster en teamleiders, een foto van de fles gestuurd en daarbij geschreven: "Waarom bewaren we dit?". Werkneemster heeft daarop via een app aan de senior bezorger laten weten dat zij die fles zal meenemen. Nadat de fles was verdwenen heeft Jumbo een onderzoeksbureau ingeschakeld en is werkneemster op 17 mei 2023 gehoord. Werkneemster heeft verklaard de fles te hebben meegenomen en thuis te hebben weggegooid. Aansluitend is werkneemster mondeling ontslag op staande voet aangezegd. Jumbo bevestigt het ontslag op staande voet op 22 mei 2023 schriftelijk en geeft aan (a) aangifte te zullen doen, (b) dat een opname zal plaatsvinden in het waarschuwingsregister van het FAD (stichting Fraude Aanpak Detailhandel) en (c) dat zij de onderzoekskosten ad € 429,55 moet betalen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, toelating tot haar werkzaamheden, terugbetaling van de onderzoekskosten en ongedaanmaking van de registratie in het waarschuwingsregister. Jumbo handhaaft de stelling dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. In het geval van vernietiging verzoekt Jumbo ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Werkneemster heeft primair gekozen voor de vernietiging van de opzegging en heeft geen 'switch' gemaakt. Zij heeft daardoor ervoor gekozen het verzoek tot vernietiging van het ontslag en de daarbij behorende nevenvorderingen te laten beoordelen en niet het subsidiaire verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding en de daarbij behorende nevenverzoeken. In de ontslagbrief van 22 mei 2023 is te lezen dat de dringende reden voor het ontslag is dat

werkneemster een product dat eigendom is van Jumbo zou hebben weggenomen, zonder daarvoor te betalen en zonder daar toestemming voor te hebben. Duidelijk is geworden dat de fles Bacardi rum niet tot het bezorgassortiment van de betreffende Jumbo hub behoorde en geen eigendom van Jumbo was. Desondanks vindt de kantonrechter niet dat het feit dat de fles Bacardi rum niet van Jumbo was meebrengt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werkneemster heeft niet gesteld dat haar verklaringen tijdens het interview op 17 mei 2023 niet correct zijn weergegeven in het gespreksverslag van het interview. Zij heeft ook niet aangegeven dat zij tijdens dat interview in strijd met de waarheid heeft geantwoord. Tijdens dat interview heeft zij gezegd dat ze “uiteraard” bekend is met de Jumbo-bedrijfsreglementen en dat ze op de hoogte was van de te volgen procedure wanneer een product retour komt. Werkneemster heeft dus in strijd met de bij haar bekende regels binnen Jumbo gehandeld door de fles Bacardi mee te nemen. Zij heeft hier naar het oordeel van de kantonrechter geen enkele plausibele of rechtvaardigende reden voor gegeven. De verklaring dat zij de fles meenam vanuit veiligheidsoverweging acht de kantonrechter niet aannemelijk geworden. De kantonrechter begrijpt dat Jumbo dit soort regels hanteert om zich te wapenen tegen ‘stelende’ werknemers, ook omdat zij volgens haar eigen bedrijfsreglement een ruime definitie hanteert voor de begrippen diefstal, fraude en verduistering. De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven en dat het dus rechtsgeldig is gegeven. De nevenvorderingen van werkneemster worden afgewezen, behoudens de vordering tot ongedaanmaking van de registratie in het waarschuwingenregister. Deze wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11791

Zaaknummer: 10611826 VZ VERZ 23-7450

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: P. Wieringa en J.M. van Haalen

Wetsartikelen: 288 Rv; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter vindt het studiekostenbeding niet duidelijk en legt dit daarom uit in het voordeel van werkneemster. Na het eindigen van de tweede uitzendovereenkomst is een termijn van 14 weken gaan lopen, omdat werkgever geen nieuwe uitzendovereenkomst heeft aangeboden. Daardoor is de terugbetalingsverplichting komen te vervallen.

Feiten

Consolid Openbaar Vervoer B.V. (hierna: Consolid) detacheert personeel en verzorgt beroepsopleidingen in de vervoerssector. Consolid en werkneemster hebben op 20 januari 2020 een opleidingsovereenkomst gesloten, waarop het Reglement opleidingen Consolid Openbaar vervoer individueel (hierna: het Reglement) van toepassing is verklaard. Werkneemster heeft de opleiding tot buschauffeur (cursus CCV Vakbekwaamheid Personenvervoer en opleiding rijbewijs D) gevolgd en Consolid heeft de daarmee gemoeide kosten van in totaal € 4.538 voorgesloten. Nadat werkneemster de opleiding tot buschauffeur succesvol had afgerond, zijn partijen met ingang van 14 augustus 2020 een uitzendovereenkomst aangegaan voor de duur van een maand, op basis waarvan werkneemster voor 96 uur per vier weken als buschauffeur bij Connexxion tewerkgesteld is. Met ingang van 14 december 2020 zijn partijen een tweede uitzendovereenkomst aangegaan ten behoeve van de terbeschikkingstelling van werkneemster bij Connexxion. In deze uitzendovereenkomst is een uitzendbeding in de zin van artikel 7:691 lid 2 BW opgenomen. Bij brief van 29 december 2020 heeft Consolid werkneemster laten weten dat Connexxion haar tewerkstelling wegens de COVID-19 crisis zal beëindigen, als gevolg waarvan de uitzendovereenkomst op basis van het uitzendbeding per 2 januari 2021 van rechtswege is geëindigd. Consolid heeft zich in correspondentie uitgelaten over de verschuldigdheid van de opleidingskosten. Consolid doet verschillende malen een aanbod voor passende arbeid die werkneemster volgens haar heeft geweigerd. Consolid vordert betaling van de studiekosten. Werkneemster stelt dat geen opleidingskosten verschuldigd zijn, primair omdat de opleidingskosten op grond van de opleidingsovereenkomst zijn vervallen omdat Consolid uiteindelijk geen uitzend- of arbeidsovereenkomst heeft aangeboden. Zij verzoekt Consolid te veroordelen tot betaling van € 178,09: het bedrag dat zij onverschuldigd aan Consolid heeft terugbetaald.

Oordeel

Hoewel tussen partijen op het moment van het sluiten van de opleidingsovereenkomst nog geen dienstbetrekking bestond, volgt uit die overeenkomst wel dat partijen een dienstbetrekking voor ogen hadden. Zo is daarin overeengekomen dat Consolid met werkneemster opeenvolgende uitzend/arbeidsovereenkomsten aan zal gaan als zij alle examens ten behoeve van rijbewijs D heeft behaald. Partijen zijn uiteindelijk ook uitzendovereenkomsten aangegaan. Volgens Consolid vloeit uit de opleidingsovereenkomst geen verplichting voort om gedurende de gehele terugbetalingsperiode van 78 weken aansluitende uitzendovereenkomsten aan te bieden. In de opleidingsovereenkomst staat niet wanneer de termijn van 78 weken begint. Desgevraagd heeft Consolid op de zitting toegelicht dat die termijn gaat lopen op de datum van de eerste uitzendovereenkomst. Deze toelichting strookt echter niet met de uitleg die Consolid geeft aan artikel 4.g.2 van de opleidingsovereenkomst, die onder meer inhoudt dat de termijn van 78 weken gaat lopen na afronding van de opleiding. De tekst van de opleidingsovereenkomst biedt naar het oordeel van de kantonrechter geen aanknopingspunten voor de uitleg van Consolid. Bovendien zou de uitleg van Consolid met zich brengen dat het desbetreffende artikel zijn werking al verliest zodra binnen de genoemde periode slechts één uitzendovereenkomst (ook van korte duur) is aangeboden. Een dergelijke uitleg heeft verstreckende gevolgen voor de cursist. In een situatie als bij Consolid waar steeds uitzendcontracten van zeer korte duur (met soms zelfs een uitzendbeding) aan de cursist worden aangeboden, zijn de mogelijkheden voor Consolid om de arbeidsrelatie te beëindigen immers zeer ruim. Daarmee is het risico voor de cursist dat hij met een forse terugbetalingsplicht blijft zitten zonder dat hij een baan/inkomsten heeft om terug te verdienen aanzienlijk. De kantonrechter vindt dat de uitleg die werkneemster aan de bepaling geeft méér voor de hand ligt. Die houdt in dat de terugbetalingstermijn van 78 weken begint op de datum van de eerste uitzendovereenkomst. Vervolgens komt de terugbetalingsverplichting te vervallen als Consolid na het eindigen van een uitzend/arbeidsovereenkomst binnen die terugbetalingstermijn van 78 weken niet binnen 14 weken nadat de laatste uitzendovereenkomst (op initiatief van Consolid) is geëindigd, een (nieuwe) uitzendovereenkomst kan aanbieden. De vordering van Consolid wordt afgewezen. De tegenvordering van werkneemster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:12723

Zaaknummer: 10612752 \ CV EXPL 23-4478

Rechters: M.M. Kruithof

Wetsartikelen: 7:691 lid 2 BW; 238 Rv

RECHTSPRAAK

Kort geding. Schorsing concurrentiebeding. Belangenafweging in het voordeel van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 17 augustus 2020 in dienst getreden van Anker Stuy Verven B.V. (hierna: Anker Stuy) in de functie van kwaliteitsmedewerkster. Haar salaris bedroeg laatstelijk € 2.768,09 bruto per maand bij een arbeidsomvang van 40 uur per week, exclusief emolumenten. Met ingang van 1 juli 2021 hebben partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. De arbeidsovereenkomst bevat de volgende postcontractuele bedingen: geheimhoudingsplicht, concurrentie- en relatiebeding. In december 2015 stelt werkneemster een aantal vragen met betrekking tot haar (toekomstige) salaris. Op 31 oktober 2023 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met Anker Stuy opgezegd per 1 december 2023, om vervolgens als R&D-medewerkster in dienst van een concurrent te treden. Anker Stuy bevestigt de opzegging maar houdt werkneemster aan het concurrentiebeding en geeft haar de mogelijkheid om de opzegging te heroverwegen, waaraan werkneemster geen gevolg geeft. Zij is, vanwege het concurrentiebeding, (nog) niet per 1 december 2023 in dienst van de concurrent getreden. Om toch nog inkomsten te hebben is zij, in afwachting van de procedure, in een snackbar gaan werken. In kort geding vordert werkneemster primair schorsing van het concurrentiebeding, subsidiair gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding en meer subsidiair een maandelijkse vergoeding van € 2.989,54 bruto voor de duur van het concurrentiebeding als bedoeld in artikel 7:653 lid 5 BW. Zij vindt dat ze onbillijk wordt benadeeld. Anker Stuy concludeert tot niet-ontvankelijkheid dan wel tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

Tussen partijen staat niet ter discussie (a) dat er sprake is van een rechtsgeldig overeengekomen concurrentiebeding, (b) dat de nieuwe werkgever kwalificeert als een directe concurrent van Anker Stuy en (c) dat werkneemster het beding zal overtreden als zij in dienst treedt van de concurrent. De kantonrechter moet een afweging maken tussen enerzijds het belang van werkneemster bij schorsing van het concurrentiebeding en anderzijds het belang van Anker Stuy bij de handhaving ervan. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat werkneemster een aanmerkelijk belang heeft om in dienst te kunnen treden bij de concurrent: (a) zij kan een overstap maken naar de functie van R&D-medewerkster, (b) volgens de toepasselijke cao is deze functie hoger ingeschaald dan haar huidige functie, (c) bij indiensttreding als R&D-medewerkster gaat zij meer verdienen

dan zij bij Anker Stuy verdiende, (d) de functie van R&D-medewerkster sluit aan bij haar afgeronde studie chemie en (e) er is dus sprake van een positieverbetering. Dat er voor haar concrete mogelijkheden waren om binnen afzienbare tijd een dergelijke positieverbetering bij Anker Stuy te realiseren, is niet aannemelijk geworden. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft Anker Stuy onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werkneemster door haar functie bij Anker Stuy beschikt over zodanige essentiële vertrouwelijke bedrijfsgegevens dat haar vertrek naar een concurrent aantasting van het bedrijfsdebiel van Anker Stuy zou impliceren. Er is ook op geen enkele manier aannemelijk gemaakt dat er gevreesd moet worden dat werkneemster het geheimhoudingsbeding niet zal naleven. Ter zitting is gebleken dat Anker Stuy het concurrentiebeding, dat zij naar eigen zeggen slechts voor bepaalde groepen werknemers hanteert, in de praktijk heel anders uitlegt en toepast dan uit de bewoordingen daarvan volgt. Daarmee handelt Anker Stuy niet zoals een goed werkgever betaamt. De kantonrechter acht het voorshands aannemelijk dat de afweging van de belangen over en weer in een bodemprocedure in het voordeel van werkneemster zal uitvallen en dat de bodemrechter het concurrentiebeding geheel zal vernietigen omdat zij door dit beding onbillijk wordt benadeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 20-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5194

Zaaknummer: 10812462 \ CV EXPL 23-6344

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: B.H.E. Veldmaat en mr. W.F. Bos

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet-ontvankelijk in zijn verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat hij ermee bekend was dat werknemer onder bewind is gesteld en hij de bewindvoerder desondanks niet in de procedure heeft betrokken.

Feiten

Het verzoekschrift strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst die tussen werkgever en werknemer bestaat.

Oordeel

Uit informatie van werkgever is de kantonrechter gebleken dat werknemer onder beschermingsbewind is gesteld. Dit betekent dat werknemer op grond van artikel 1:441 BW niet bevoegd is in deze procedure op te treden, maar dat zijn bewindvoerder als formele procespartij geldt (HR 7 maart 2014, ECLI:NL:HR:2014:525). Werkgever heeft de bewindvoerder, hoewel de onderbewindstelling hem bekend was, niet in rechte betrokken. Hij wordt daarom niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6501

Zaaknummer: 10743970 \ UE VERZ 23-324

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: M.A. Noordhoek

Wetsartikelen: 1:441 BW

RECHTSPRAAK

Aanzegverplichting geschonden.*Feiten*

Werknemer is per 19 oktober 2022 een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van zeven maanden overeengekomen met Infinitas Care B.V. Deze arbeidsovereenkomst eindigde tussen partijen van rechtswege op 18 mei 2023, zonder dat daartoe opzegging was vereist. Op 25 mei 2023 heeft Infinitas aan werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst te willen verlengen, maar werknemer heeft hiervan afgezien. De kantonrechter stelt aldus vast dat de arbeidsovereenkomst op 19 mei 2023 is geëindigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om Infinitas te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding ad € 2.110 bruto, nu Infinitas werknemer niet uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst heeft geïnformeerd of zij de arbeidsovereenkomst wilde voortzetten. Daarbij verzoekt werknemer Infinitas te veroordelen de salarisstroom waarin de aanzegvergoeding staat te verstrekken, op straffe van een dwangsom van € 500 per dag dat zij dit nalaat, met een maximum van € 2.500.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat – nu sprake is van een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer – Infinitas verplicht is om werknemer uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst (de aanzegverplichting; artikel 7:668 lid 1 BW). Nu werknemer onweersproken heeft gesteld dat Infinitas niet aan de aanzegverplichting heeft voldaan, wordt het verzoek om Infinitas te veroordelen tot betaling van één maandsalaris van € 2.110 bruto toegewezen conform artikel 7:668 lid 3 BW, nu dit verzoek de kantonrechter niet ongegrond of onrechtmatig voorkomt. Het verzoek tot het verstrekken van een deugdelijke bruto-nettospecificatie wordt eveneens toegewezen, alsmede de daaraan verbonden dwangsom. Daarbij wordt Infinitas veroordeeld om aan werknemer de buitengerechtelijke incassokosten te betalen en tot slot wordt Infinitas veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11686

Zaaknummer: 10615834

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: C. Kriens

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer ontvangt immateriële schadevergoeding als gevolg van een arbeidsongeval.*Feiten*

Op 14 november 2017 is werknemer tijdens zijn werk bij werkgever een arbeidsongeval overkomen. Zijn linkerbeen is daarbij onder een composieten plaat terechtgekomen, als gevolg waarvan hij een dubbele onderbeenbreuk en een enkelfractuur heeft opgelopen. Werknemer is hiervoor operatief behandeld. Bij vonnis van 20 december 2019 van de kantonrechter te Rotterdam is onder meer voor recht verklaard dat werkgever op grond van artikel 7:658 BW hoofdelijk aansprakelijk is voor de materiële en immateriële schade die werknemer als gevolg van het arbeidsongeval heeft geleden en nog zal lijden. In deze procedure vordert werknemer van werkgever een immateriële schadevergoeding van € 45.000.

Oordeel

Werknemer beroept zich als onderbouwing van zijn vordering onder meer op het rapport van de door de rechtbank in deze zaak benoemde deskundige. Uit zijn rapport van 19 november 2022 volgt dat werknemer met een aantal beperkingen te maken heeft, die het gevolg zijn van het ongeval op 14 november 2017. Werknemer kan maximaal vijf minuten aaneengesloten lopen zonder klachten. De trap aflopen is moeilijk. Klimmen, klauteren, knielen, kruipen en hurken, gebogen werken, bukken en torderen, duwen en trekken zijn handelingen waarbij werknemer beperkt is of die hij niet meer kan uitvoeren. Werknemer is als gevolg van het ongeval arbeidsongeschikt en ontvangt een WIA-uitkering. Werkgever betwist de klachten van werknemer. Zij heeft hem laten volgen door een recherchebureau. Uit het door dat bureau opgestelde rapport (niet gedateerd) en bijbehorend beeldmateriaal blijkt volgens werkgever dat werknemer bij minstens twee werkgevers na het ongeval heeft gewerkt. Verder zou uit het beeldmateriaal blijken dat werknemer over straat naar zijn werk loopt zonder klachten. Op zitting is het beeldmateriaal bekeken en besproken. De kantonrechter is van oordeel dat het beeldmateriaal geen steun biedt voor de stellingen van werkgever. Het gaat om zeer korte beelden waaruit niet kan worden afgeleid dat werknemer langer dan vijf minuten zonder klachten kan lopen en evenmin dat werknemer ergens heeft gewerkt. Werkgever betwist verder dat de klachten het gevolg zijn van het ongeval. Zij verwijst daarvoor naar het feit dat werknemer in 2018 een auto-ongeluk heeft gehad, waarbij zijn rechteronderbeen is bekneld met afscheuring van de achillespees tot gevolg. Volgens werkgever is in het rapport van de deskundige geen aandacht besteed aan de gevolgen van dat auto-ongeluk. Dat betoog van

werkgever wordt niet gevolgd. In het rapport heeft de deskundige vastgesteld dat in 2018 sprake was van een auto-ongeluk, dat het daardoor ontstane letsel met een goed resultaat is behandeld en dat werknemer daarvan geen klachten of beperkingen ervaart. De deskundige verklaart verder dat er geen klachten en afwijkingen zijn die er ook zouden zijn geweest zonder het arbeidsongeval. De kantontrechter gaat uit van de bevindingen en conclusies van de deskundige. Dat betekent dat wordt vastgesteld dat de klachten van werknemer het gevolg zijn van het arbeidsongeval op 14 november 2017. De gevraagde verklaring voor recht wordt daarom toegewezen zoals hierna beslist. Werknemer ontvangt smartengeld ter hoogte van € 20.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11285

Zaaknummer: 10483691 CV EXPL 23-12225

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: M.W. Fakiri en F.L.P. Vulto

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Heeft de werknemer destijds ingestemd met de wijziging van de pensioenregeling en is hij daarbij naar behoren geïnformeerd door de werkgever?*Feiten*

Werknemer is in 1990 of 1991 in dienst getreden bij The Tappan Group Inc. als communicatiedeskundige en adviseur/ontwerper. Tussen partijen is in geschil bij welke vennootschap van de desbetreffende groep hij naderhand in dienst is geweest. Tot 1 juni 2001 gold voor werknemer als pensioenregeling een eindloonregeling, die was ondergebracht bij Nationale Nederlanden. Op die datum is overgegaan op een beschikbare premiereregeling. Op 1 oktober 2001 is er een waardeoverdracht geweest. Per 1 juli 2003 is werknemer uit dienst getreden. In eerste aanleg heeft werknemer hoofdelijke veroordeling van Tappan c.s. gevorderd tot (kort gezegd) betaling van primair € 136.340 en subsidiair € 113.153. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Werknemer heeft in hoger beroep zijn eis gewijzigd. Hij vordert ook een verklaring voor recht dat werkgever toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de pensioenovereenkomst doordat werkgever de pensioenregeling bestaande uit een eindloonregeling heeft beëindigd ingaande 1 juni 2001 dan wel de pensioenregeling niet heeft voortgezet zonder zijn toestemming.

Oordeel

Het hof acht de vorderingen van werknemer niet toewijsbaar. Werknemer stelt allereerst dat werkgever de pensioenregeling zonder zijn (uitdrukkelijke) instemming heeft beëindigd dan wel gewijzigd. Hij betwist dat hij een nadere overeenkomst heeft gesloten waarin hij de beëindiging van de eindloonregeling en het aangaan van de beschikbare premiereregeling heeft aanvaard. Op grond van de door werkgever ingediende stukken is echter genoegzaam komen vast te staan dat werknemer heeft ingestemd met de wijziging van de pensioenregeling. Daaraan kan nog worden toegevoegd dat vast is komen te staan dat enkele werknemers destijds niet hebben ingestemd met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Tot die werknemers behoorde werknemer klaarblijkelijk niet. Het volgende verwijt dat werknemer werkgever maakt, is dat hij hem bij de overgang van de eindloonregeling naar de beschikbare premiereregeling per 1 juni 2001 respectievelijk bij de waardeoverdracht per 1 oktober 2001 niet naar behoren heeft geïnformeerd over en gewaarschuwd voor de mogelijke gevolgen en de risico's van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling respectievelijk de waardeoverdracht. Het hof acht aannemelijk dat ook werknemer destijds een informatiebrief

over de nieuwe pensioenregeling heeft ontvangen, zoals werkgever heeft aangevoerd. Werknemer heeft weliswaar gesteld een dergelijke brief niet te kennen, maar het hof leest hierin niet de stelling dat hij een dergelijke brief destijds niet heeft ontvangen. Wat de voorlichtingsbijeenkomsten betreft, heeft werknemer gesteld dat hij sinds eind jaren 90 werkzaam was in de vestiging Utrecht en dat hij betwist dat dergelijke bijeenkomsten plaatsvonden in de vestiging Utrecht. Hij heeft ook naar voren gebracht dat werkgever niet verifieerde of alle personeelsleden wel aanwezig waren bij dergelijke bijeenkomsten zodat helemaal niet vaststaat dat de werknemers deze bijeenkomsten bijwoonden. Het hof acht niet aannemelijk dat bij de organisatie van de voorlichtingsbijeenkomsten de werknemers die werkzaam waren op de Utrechtse vestiging bij de voorlichtingsbijeenkomsten buiten de boot vielen. De uitspraak van werknemer “Het staat mij niet meer bij of is gezegd dat men niet over hoefde te gaan” acht het hof onvoldoende als betwisting van het verweer van Tappan c.s. dat alle werknemers ook de mogelijkheid hadden om niet in te stemmen met de wijziging van de pensioenregeling, waaraan nog kan worden toegevoegd dat enkele werknemers ook daadwerkelijk van die mogelijkheid gebruik hebben gemaakt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2323

Zaaknummer: 9522699 RL EXPL 21-18451

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en A.W. Rutten

Advocaten: E.F. Muller en V.E. Breedveld

Wetsartikelen: