

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 11, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:336](#) 08-03-2024

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:519](#) 07-03-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1577](#) 04-03-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1531](#) 29-02-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:183](#) 27-02-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:600](#) 27-02-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:274](#) 20-02-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:6290](#) 25-07-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6399](#) 26-07-2022

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1836](#) 07-03-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1257](#) 05-03-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:1094](#) 01-03-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1101](#) 29-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1852](#) 29-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1968](#) 28-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:971](#) 28-02-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:987](#) 27-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:977](#) 26-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1356](#) 26-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1165](#) 23-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1357](#) 23-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1284](#) 23-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1344](#) 22-02-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:953](#) 21-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1348](#) 21-02-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:858](#) 20-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2126](#) 20-02-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:950](#) 19-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1232](#) 16-02-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1089](#) 16-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1345](#) 15-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1346](#) 15-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1129](#) 14-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1791](#) 14-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:749](#) 14-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1211](#) 13-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1231](#) 12-02-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:459](#) 09-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1238](#) 06-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:979](#) 01-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1262](#) 26-01-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:40](#) 10-01-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7579](#) 25-10-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22018](#) 24-10-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22016](#) 20-10-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:10041](#) 28-09-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:7890](#) 10-08-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:8230](#) 09-08-2021

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:8229](#) 09-08-2021

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling (achterstallig en toekomstig) salaris werknemster. Niet gesteld of gebleken is dat er gronden zijn de loonbetaling te staken.*Feiten*

Werkneemster is sinds 17 oktober 2022 in dienst bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst geldt voor bepaalde tijd en loopt – na verlenging – tot en met 31 juli 2024. Op 18 oktober 2023 heeft werkgeefster werkneemster op non-actief gesteld. Werkneemster heeft laten weten daar niet mee in te stemmen en zich beschikbaar te houden voor werk. Op 12 november 2023 heeft werkgeefster werkneemster gesommeerd haar werkzaamheden weer op te pakken. Werkneemster heeft zich op 13 november 2023 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werkgeefster geadviseerd om door middel van mediation naar een oplossing te zoeken. Daar is geen uitvoering aan gegeven. Ondertussen hebben partijen per e-mail gecorrespondeerd over een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft het salaris van werkneemster over de maanden december 2023 en januari 2024 niet uitbetaald. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig salaris alsmede van het verschuldigde loon totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft erkend dat het loon over december 2023 en januari 2024 niet is uitbetaald. Niet gesteld of gebleken is dat er gronden zijn de loonbetaling te staken. De omstandigheid dat werkgeefster niet de financiële middelen heeft om het loon te betalen of de omstandigheid dat werkneemster zich ziek heeft gemeld, ontslaan werkgeefster niet van haar verplichting tot betaling van het loon. Tussen partijen bestaat geen geschil over de hoogte van het te betalen loon. De vordering tot betaling van het achterstallig loon van € 1.802,67 bruto per maand over zowel december 2023 als januari 2024 wordt daarom toegewezen. Werkgeefster is daarbij ook de wettelijke verhoging (gematigd tot 40%) en de wettelijke rente verschuldigd. Ook de vordering tot betaling van het verschuldigde loon tot de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt, wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:1094

Zaaknummer: 10890866 \ CV EXPL 24-242

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: E. Baldan

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Minderjarige ten onrechte op staande voet ontslagen nadat hij één keer niet op het werk is verschenen. Van werkgeefster had verwacht mogen worden dat zij op zijn minst een gesprek met werknemer zou hebben gevoerd over diens afwezigheid.

Feiten

Werknemer is op 19 juni 2023 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer is minderjarig. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, tot en met 18 december 2023, voor 8 uur per week. De wettelijk vertegenwoordiger van werknemer heeft op 29 augustus 2023 aan werkgeefster laten weten dat hij werknemer voor zaterdag 2 september 2023 afmeldt voor het werk. Werkgeefster heeft de afmelding niet geaccepteerd. Werknemer is die zaterdag niet komen werken. Werkgeefster heeft werknemer op 7 september 2023 laten weten dat ‘we er direct mee stoppen’ en dat werknemer niet meer op zijn locatie hoeft te komen werken. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van € 150. Voorts verzoekt hij werkgeefster te veroordelen tot betaling van (1) het loon voor de resterende contractperiode van 7 september 2023 tot 18 december 2023, wegens het onterecht gegeven ontslag op staande voet, te weten € 1.247,40 bruto (inclusief vakantiegeld) en (2) de transitievergoeding van € 36,45 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werkgeefster heeft werknemer op staande voet ontslagen. De betreffende mededeling “*Bij deze gaan we er direct mee stoppen en hoeft je ook niet meer op de [locatie] te gaan werken*” moet zo worden uitgelegd dat werkgeefster heeft bedoeld mede te delen dat werknemer vanaf dat moment niet meer hoeft te komen om te werken. Ook niet op een andere locatie. Daarmee is werknemer met dit bericht op staande voet ontslagen. Het ontslag op staande voet is naar het oordeel van de kantonrechter niet rechtsgeldig. Nog daargelaten of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, had van werkgeefster verwacht mogen worden dat zij op zijn minst een gesprek met werknemer zou hebben gevoerd over zijn afwezigheid op zaterdag 2 september 2023. Werkgeefster had werknemer een waarschuwing kunnen geven, voordat zij naar het zware middel van ontslag op staande voet zou grijpen. Ondanks dat er contact is geweest met werknemer heeft er – zelfs na het ontslag op staande voet – geen gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Bovendien is het één keer niet verschijnen op het werk geen reden voor

ontslag op staande voet, hetgeen ook werkgeefster ter zitting heeft erkend.

Gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding

De kantonrechter begrijpt dat werknemer met het loon over de resterende periode van de arbeidsovereenkomst de gefixeerde schadevergoeding bedoelt. In dit geval is de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:672 lid 11 BW aan de orde. Werkgeefster is op grond van dat artikel een vergoeding verschuldigd van € 427,68 bruto, waarbij wordt uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 9 uur per week. Werknemer komt geen transitievergoeding toe, nu hij daar op grond van artikel 7:673 lid 7 BW geen recht op heeft. Uit voornoemd artikel volgt immers dat de transitievergoeding niet is verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst eindigt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen. Werknemer is nog geen achttien jaar en had een gemiddelde arbeidsomvang van 9 uur per week, zodat de transitievergoeding niet verschuldigd is.

Billijke vergoeding

De kantonrechter oordeelt tot slot dat er in dit geval geen ruimte is voor het toekennen van een bedrag aan billijke vergoeding, zodat deze wordt vastgesteld op nihil. De volgende omstandigheden zijn hiertoe relevant. Werknemer stelt dat hij duikspullen had aangeschaft, ervan uitgaande dat hij inkomsten zou hebben van zijn wekelijkse werkzaamheden bij werkgeefster. Dit ziet naar het oordeel van de kantonrechter niet op een zodanig inkomstenverlies dat er een vergoeding tegenover hoeft te staan. Het gaat immers om hobbymatige uitgaven. Dat – zoals door hem gesteld – zijn vertrouwen in werkgevers ernstig is geschaad en het gebeurde zijn zelfvertrouwen bij het solliciteren naar een nieuwe baan niet ten goede is gekomen, is ook niet gebleken. Werknemer heeft namelijk ter zitting verklaard dat hij alweer een andere baan heeft bij de Beekse Bergen. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1238

Zaaknummer: 10780063 AZ VERZ 23-64 (E)

Rechters: Ebben

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Niet in Nederland woonachtige werkneemster verzoekt veroordeling van werkgever tot betaling van vergoeding in verband met arbeidsongeval. Procedure is ingeleid met verzoekschrift in plaats van bij dagvaarding. Toepassing wisselbepaling artikel 69 Rv.

Feiten

Werkneemster is in dienst van C & E Uitzendbureau B.V. (hierna: werkgeefster). Werkneemster verricht haar werkzaamheden in Nederland, maar is niet woonachtig in Nederland. Werkneemster verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van een vergoeding in verband met een arbeidsongeval.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De zaak draagt een internationaal karakter, aangezien werkneemster niet in Nederland woont. De kantonrechter moet daarom ambtshalve vaststellen of de Nederlandse rechter rechtsmacht heeft en welk recht op het voorliggende geschil van toepassing is. De verwerende partij (werkgeefster) heeft haar woonplaats in Nederland. Op grond van de EEX-Verordening (EU) nr. 1215/2012 wordt de verwerende partij in beginsel opgeroepen voor een gerecht van de lidstaat waarin zij woont. Een grondslag voor afwijking van deze hoofdregel is niet gesteld of gebleken. Dat betekent dat de Nederlandse rechter in dit geval rechtsmacht heeft. Gelet op de woonplaats van de verwerende partij is de rechtbank Gelderland, team kanton en handelsrecht, zittingsplaats Arnhem bevoegd van de vordering kennis te nemen. Verder is niet gesteld of gebleken dat partijen een rechtskeuze hebben gemaakt. Er is sprake van een internationale individuele arbeidsovereenkomst waarop artikel 8 Verordening (EG) nr. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) van toepassing is. Daarin is bepaald dat de overeenkomst wordt beheerst door het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Aangezien werkneemster haar arbeid in Nederland verrichtte, is in dit geval Nederlands recht van toepassing.

De vordering ziet op een arbeidsongeval. Op grond van artikel 7:686a lid 2 BW moeten gedingen die op het in, bij of krachtens afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW zijn gebaseerd, worden ingeleid met een verzoekschrift. Aangezien de vorderingen van werkneemster niet op deze afdeling zijn gebaseerd, had zij haar vorderingen bij dagvaarding aanhangig moeten maken en niet – zoals zij heeft gedaan – moeten inleiden met een verzoekschrift. Gezien het voorgaande beveelt de kantonrechter op grond van artikel 69 Rv dat de procedure wordt

voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1089

Zaaknummer: 10908570

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: M.L. Donev

Wetsartikelen: 69 Rv, 4 EEX Verordening en 8 Rome I

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat het daardoor niet meer mogelijk is om samen te werken.

Feiten

Werknemer is in dienst van DC Klinieken Pijncentra B.V. (hierna: DC Klinieken). DC Klinieken verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer ontkent niet (langer) dat de arbeidsverhouding is verstoord en refereert zich in dat kader aan het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat het daardoor niet meer mogelijk is om samen te werken. Die conclusie trekt de kantonrechter ook. Dit is een redelijke grond voor ontbinding en herplaatsing ligt niet voor de hand. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. De einddatum wordt, op verzoek van partijen, vastgesteld op 1 mei 2024, dus een maand later dan de einddatum die op grond van de wet zou gelden, wat werknemer meer tijd geeft om een situatie van werk naar werk te realiseren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1211

Zaaknummer: 10808155

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: A.E. Doornbos, M. Benard en E.M.Y. Sorensen

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

RECHTSPRAAK

Voormalig statutair bestuurder dient in persoon verzoekschrift in met verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Kantonrechter oordeelt dat rechtbank absoluut bevoegd is het verzoekschrift in behandeling te nemen.

Feiten

Werkneemster is sinds 19 januari 2004 in dienst van werkgeefster en heeft laatstelijk werkzaamheden verricht als statutair bestuurder. Op 24 november 2022 is zij ontslagen als statutair bestuurder. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, onder toekenning van vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is in beginsel op grond van artikel 93 aanhef en sub c Rv bevoegd kennis te nemen van onderhavige geschil. In artikel 2:241 BW is echter bepaald dat de rechtbank, binnen welker rechtsgebied de vennootschap haar woonplaats heeft, kennis neemt van alle rechtsvorderingen betreffende de overeenkomst tussen de vennootschap en de bestuurder, waarvan het bedrag onbepaald is of € 25.000 te boven gaat. Dezelfde rechtbank neemt kennis van verzoeken als bedoeld in artikel 7:671b en artikel 7:671c BW betreffende de in de eerste zin genoemde overeenkomst. De zaken bedoeld in de eerste en tweede volzin, worden niet behandeld en beslist door de kantonrechter. Uit het arrest van de Hoge Raad van 8 oktober 1993, NJ 1994/211 (*De Waard/Mooij Verf BV*) over de toepassing van artikel 2:241 BW kan worden afgeleid dat voor het antwoord op de bevoegdheidsvraag bepalend is of de verzoekende partij heeft gesteld dat hij bestuurder was. In deze procedure heeft werkneemster inderdaad gesteld dat zij bestuurder is geweest. Uit het arrest van de Hoge Raad van 17 november 1995, NJ 1996/142 (*Atlantic Nominee*) volgt dat, na het ontslag van een statutair bestuurder, de rechtbank eveneens bevoegd is van het ontbindingsverzoek kennis te nemen. Samengevat is de kantonrechter van oordeel dat de rechtbank bevoegd is van het geschil kennis te nemen. De kantonrechter is om die reden voornemens de procedure te verwijzen naar de rechtbank (Cluster 2 Team Handelsrecht). De kantonrechter stelt partijen eerst in de gelegenheid zich uit te laten over de bevoegdheidskwestie. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1262

Zaaknummer: 10826178 / AZ VERZ 23-51

Rechters: mr. Thielen

Advocaten: F. van Lieshout

Wetsartikelen: 7:671c BW, 2:241 BW en 93 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer met WGA-uitkering krijgt geen Xella-vergoeding wegens reële re-integratiemogelijkheden bij werkgever.*Feiten*

Werknemer is meer dan 32 jaar in dienst geweest bij (rechtsvoorgangers van) ROC. Hij werkte bij deze onderwijsinstelling als voltijds docent. Op 1 juli 2020 is aan de arbeidsovereenkomst een einde gekomen omdat werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Enkele jaren daarvoor echter, in maart 2016, was werknemer al uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. ROC heeft (na een loonsanctie) het loon van werknemer doorbetaald tot 7 maart 2019. Met ingang van deze datum ontvangt werknemer een WGA-uitkering op basis van 53,81% arbeidsongeschiktheid. Daarna heeft werknemer niet meer gewerkt en heeft ROC geen loon meer betaald. Op 7 juni 2019 heeft werknemer ROC verzocht het dienstverband te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding en uitbetaling van resterend verlof. Partijen zijn het hierover niet eens geworden. Volgens werknemer heeft ROC door zijn aanbod niet te aanvaarden gehandeld in strijd met goed werkgeverschap dat artikel 7:611 BW voorschrijft. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd dat ROC wordt veroordeeld om aan hem een schadevergoeding te betalen ter hoogte van de transitievergoeding (€ 81.000 bruto).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

ROC heeft gerechtvaardigd belang bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst vanwege reële re-integratiemogelijkheden

Voor de beantwoording van de vraag of er reële re-integratiemogelijkheden bestaan, is geen vastomlijnd beoordelingskader gegeven. Het hof gaat er wel van uit dat het een ander, ruimer begrip betreft. Met andere woorden: voor het oordeel dat herplaatsing in een passende functie mogelijk was in de zin van artikel 7:669 lid 1 BW (en het dienstverband dus niet wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan worden beëindigd) ligt de lat hoger dan voor het oordeel dat er reële re-integratiemogelijkheden aanwezig zijn of waren (die maken dat er een gerechtvaardigd belang is aan de zijde van de werkgever bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst). Dat betekent dat ook werk dat geen aanpassing van het eigen werk betreft of passend werk is in het kader van herplaatsing een reële re-integratiemogelijkheid kan vormen. Een uitleg van het beoordelingskader waarbij het ontbreken van een herplaatsingsmogelijkheid in een passende functie al automatisch betekent dat er geen reële

re-integratiemogelijkheid bestaat, zou de aanvullende toets van het gerechtvaardigde belang als uitzondering (en het daarbij door de Hoge Raad genoemde voorbeeld) van zijn betekenis ontdoen.

Het hof overweegt dat, gelet op de bevindingen van het UWV, de aangeboden werkzaamheden in elk geval passend waren voor wat betreft de belastbaarheid van werknemer. Anders dan werknemer betoogt, is niet gebleken dat het uitvoeren van de aangeboden taken, ook tijdens het bijwonen van examens, contact met studenten vergde dat hij niet zou hebben aangekund. Bovendien is werknemer niet ingegaan op de uitnodigingen van ROC om te komen praten over de invulling van de taken. Dat was bij uitstek de gelegenheid geweest om de zorgen daarover op tafel te leggen en gezamenlijk te kijken of dit haalbaar was of op een andere manier moest worden ingevuld. Het feit dat het onderzoek naar de mentale belastbaarheid is stopgezet leidt niet tot een ander oordeel, omdat het UWV en de bedrijfsarts zich nadien eensluidend hebben uitgelaten over de (algehele) belastbaarheid van werknemer, welke bevindingen door het UWV zijn betrokken in het oordeel dat het aangeboden werk passend is. Nu de beloning het overeengekomen loon voor de eigen functie van docent zou zijn is ook in dat opzicht het aangeboden werk zonder meer passend. Dan is de vraag of de aangeboden werkzaamheden een reële functie betreffen in de zin van concreet en beschikbaar. Op basis van de uitvoerige toelichting van ROC over nut en functie van het ondersteunende werk van het Onderwijsbureau en het niveau, de kennis en de ervaring die werknemer als toegevoegde waarde daar had kunnen inbrengen, acht het hof de aangeboden werkzaamheden reëel.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6399

Zaaknummer: 200.289.739

Rechters: K. Mans, G.H. Bunt en C. Hoogland

Advocaten: S. Bocu en M.F. Groen

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

***Verplaatsing hoofdkantoor Sittard naar Amsterdam niet onredelijk.
Gebreken in de medezeggenschap voldoende en tijdig hersteld.***

Feiten

SABIC is een internationaal petrochemisch concern met wereldwijd ruim 31.000 medewerkers. SABIC is voor 70% eigendom van Aramco, de staatsoliemaatschappij van Saoedi-Arabië. SABIC is via dochterondernemingen in verschillende Europese landen actief. In 2002 heeft SABIC DSM Petrochemicals in Sittard-Geleen overgenomen. Sabic Limburg omvat een productielocatie te Geleen (op het industrieterrein Chemelot), een onderzoeks- en ontwikkelingslocatie te Geleen (op de campus van het industrieterrein Chemelot, genaamd Brightlands) en het Europese hoofdkantoor (European head office, hierna ook: het EHO) van SABIC te Sittard. Bij Sabic Limburg zijn circa 1.400 medewerkers werkzaam. Een andere productielocatie van SABIC in Nederland wordt geëxploiteerd door Sabic Bergen op Zoom te Bergen op Zoom. Bij Sabic Bergen op Zoom zijn circa 870 medewerkers werkzaam. Op 1 februari 2022 heeft Sabic Limburg een zogenoemde eerstefasemelding aan de OR Sabic Limburg gedaan inhoudende dat een studie wordt gedaan naar het openen van een nieuw EHO in Amsterdam, het sluiten van het EHO te Sittard en het invoeren van hybride werken. Op 30 mei 2022 heeft Sabic Limburg de OR Sabic Limburg meegedeeld dat het project verplaatsing van het EHO van Sittard naar Amsterdam mede vanwege de oorlog in Oekraïne in 2022 niet zal worden uitgevoerd. Op 9 augustus 2022 wordt de OR Sabic Limburg gevraagd advies te geven over het voorgenomen besluit EHO naar Amsterdam te verplaatsen waarbij een deel van het personeel meegaat. Een ander deel (230 werknemers) wordt overgeplaatst naar een andere regio (van Sittard naar Geleen). Uiteindelijk heeft de OR negatief geadviseerd. Ook de vestiging in Bergen op Zoom die door het besluit getroffen zou worden, heeft negatief geadviseerd. Ook de Europese ondernemingsraad heeft negatief geadviseerd.

Op 9 oktober 2023 heeft Sabic Limburg haar besluit (hierna: het besluit Limburg) kenbaar gemaakt aan de OR Sabic Limburg. Het besluit Limburg houdt samengevat in dat een nieuw EHO zal worden geopend te Amsterdam en dat het bestaande EHO te Sittard zal worden gesloten. Als gevolg hiervan zullen 126 functies van Sabic Limburg met standplaats Sittard en Geleen worden verplaatst naar Amsterdam en 229 functies van Sabic Limburg met standplaats Sittard worden verplaatst naar Geleen op het industrieterrein Chemelot.

Oordeel

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt.

Beperkte zeggenschap bij internationale concerns

In deze zaak doet zich de bijzonderheid voor dat Sabic c.s. deel uitmaken van een mondiaal opererend concern. Het besluit om het EHO te verplaatsen naar Amsterdam is genomen op het niveau van het EMT en maakt onderdeel uit van de internationale strategie van SABIC. Aannemelijk is dat de invloed van Sabic c.s. op de beslissing om een nieuw EHO in Amsterdam te openen niet groot is geweest. De beslissruimte voor Sabic Limburg in het kader van het in het verlengde daarvan liggende besluit om het EHO in Sittard te sluiten was daardoor eveneens beperkt. Deze beperking in de zeggenschap van Sabic c.s. neemt echter niet weg dat Sabic c.s. bij het voorbereiden en nemen van de besluiten die de ondernemingen in Nederland betreffen, zelfstandig de belangen van Sabic c.s. dienen te beoordelen en af te wegen tegen het grotere concernbelang en dat de ondernemingsraden van Sabic Limburg en Sabic Bergen op Zoom daarbij een adviesrecht toekomt. In dat kader geldt dat de beide ondernemingsraden in Nederland door Sabic c.s. tijdig geïnformeerd moeten worden over aangelegenheden die de Nederlandse ondernemingen raken en waarvan redelijkerwijs kan worden aangenomen dat deze van belang zijn voor de taakuitoefening van de ondernemingsraden, terwijl ook nog steeds geldt dat de ondernemingsraden zodanig tijdig om advies moeten worden gevraagd dat dit advies van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming.

Adviesrecht bij verstrekken en opstellen adviesopdracht artikel 25 lid 1 onder n WOR

In juni 2021 is C&W benaderd in het kader van een door het EMT te nemen besluit over de verplaatsing van het EHO in Sittard, waarbij de voorkeur uitging naar Amsterdam. Dit heeft geresulteerd in een pitchdocument en vervolgens de aan C&W verstrekte opdracht om ten behoeve van de verplaatsing van het EHO een workplace strategy op te stellen. Aangezien het EHO op dat moment onderdeel was van Sabic Limburg had dit potentieel grote gevolgen voor de 400 op het EHO werkzame werknemers. Ook voor een aantal van de bij Sabic Bergen op Zoom werkzame werknemers zou dit gevolgen hebben, zo blijkt. Het feit dat het besluit om een nieuw EHO in Amsterdam te openen uiteindelijk zou worden genomen binnen het EMT vanuit een breder Europees perspectief en dat daarop door de beide ondernemingsraden dus maar slechts beperkt invloed zou kunnen worden uitgeoefend, maakt niet dat zij wat betreft de sluiting van het EHO in Sittard en de gevolgen die dit zou hebben voor de organisatie van Sabic c.s. en de plaats waar binnen hun onderneming de werkzaamheden worden uitgeoefend hun medezeggenschapsrechten verloren. Naar het oordeel van de Ondernemingskamer hadden de ondernemingsraden daarom op de voet van artikel 25 lid 1 onder n WOR al in juni 2021 betrokken moeten worden bij het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht aan C&W, aangezien op dat moment al voorzienbaar was dat dit tot de sluiting van het EHO in Sittard zou kunnen leiden. Dat is ten onrechte niet gebeurd.

De Ondernemingskamer stelt vervolgens vast dat Sabic c.s. nadien, toen de sluiting van het EHO te Sittard zich als een reële optie aftekende en duidelijk was dat dit ingrijpende gevolgen zou hebben voor de organisatie en de werkzaamheden bij Sabic Limburg en Sabic Bergen op Zoom, de ondernemingsraden gemotiveerd om advies hebben gevraagd en aan hen in dat

kader ook de benodigde inlichtingen en gegevens hebben verstrekt. Ondanks dat op dat moment de invloed van Sabic c.s. - en daarmee van het advies van de ondernemingsraden - op de door het EMT gemaakte strategische keuze voor een EHO in Amsterdam nog maar beperkt was, kan niet worden gezegd dat het gevraagde advies op dat moment niet meer van wezenlijke invloed kon zijn op de door Sabic c.s. te nemen besluiten. Uit de overgelegde stukken en de behandeling ter zitting is gebleken dat na de eerste adviesaanvragen uitgebreid van gedachten is gewisseld tussen de bestuurders, de projectmanager EHO en de ondernemingsraden over de aard en de omvang van de voorgenomen wijzigingen in de organisatie, de verplaatsing van de werkzaamheden en met name ook de personele gevolgen van de voorgenomen besluiten. Sabic c.s. hebben diverse vragen van de ondernemingsraden beantwoord en gereageerd op door de ondernemingsraden geuite zorgen en bezwaren. Gelet op de wijze waarop en de intensiteit waarmee de ondernemingsraden na de eerste adviesaanvragen (alsnog) zijn betrokken bij en geïnformeerd over de (voorgenomen) besluiten zijn de medezeggenschapstrajecten van een voldoende inhoudelijke kwaliteit geweest en zijn de eerdere onvolkomenheden in de (aanvang van de) medezeggenschapstrajecten van onvoldoende gewicht om daarover anders te oordelen. De slotsom is dat de ondernemingsraden uiteindelijk zijn voorzien van alle inlichtingen en gegevens die redelijkerwijs nodig waren en dat het advies op een zodanig tijdstip is gevraagd dat het nog van wezenlijke invloed kon zijn op de te nemen besluiten.

Belangenafweging

De Ondernemingskamer stelt met betrekking tot de inhoudelijke bezwaren van de ondernemingsraden tegen de Besluiten voorop dat de ondernemer gehouden is om bij zijn besluitvorming alle kenbare bij de onderneming betrokken gerechtvaardigde belangen te betrekken. Het betreft hier een door de Ondernemingskamer te verrichten marginale toetsing van de besluitvorming van de ondernemer. De Ondernemingskamer gaat na of de ondernemer bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen. De Ondernemingskamer houdt daarbij rekening met de beleidsvrijheid van de ondernemer (vgl. HR 18 mei 2018, ECLI:NL:HR:2018:725).

De ondernemingsraden hebben erop gewezen dat de verplaatsing van een aanzienlijke groep werknemers van Sittard en Bergen op Zoom naar Amsterdam het risico van een (groot) personeelsverloop (attritie) met zich brengt, dat dit zal leiden tot vacatures op voor Sabic c.s. essentiële functies, die moeilijk kunnen worden vervuld (ook in de regio Amsterdam) en een verlies aan kennis en ervaring. De Ondernemingskamer is van oordeel dat Sabic c.s. voldoende inhoudelijk het debat hebben gevoerd met de ondernemingsraden over het risico van attritie en de gevolgen daarvan voor de ondernemingen. De bezwaren van de ondernemingsraden zijn serieus genomen en meegenomen in de belangenafweging.

Wat betreft de mitigerende maatregelen geldt dat de Ondernemingskamer niet heeft kunnen vaststellen dat deze niet adequaat zijn om het risico van attritie te beperken. Dat de maatregelen op zichzelf genomen onvoldoende of onredelijk zouden zijn is niet gesteld. Aan de medewerkers van wie de werklocatie wordt verplaatst naar Amsterdam wordt een breed en

compleet pakket aan mitigerende maatregelen aangeboden. Deze maatregelen betreffen onder meer financiële compensatie van verhuis-, reis- en verblijfkosten, de reistijd (die bij reizen met het openbaar vervoer niet tot langere werkdagen hoeft te leiden omdat reistijd als werktijd zal worden aangemerkt) en een mogelijkheid de arbeidsrelatie te beëindigen tegen gunstige voorwaarden.

Veilige werkomgeving Geleen

De bezwaren van de ondernemingsraden hebben vooral betrekking op een verhuizing van kantoorfuncties van Sittard naar gebouw 02.02 in Geleen. Sabic Limburg heeft toegelicht dat gebouw 02.02 op industrieterrein Chemelot als kantoorgebouw is bestemd en ook al als zodanig in gebruik is en voldoet aan alle geldende vergunningen en voorschriften. Binnen de chemische industrie wordt een kantoorlocatie in de omgeving van productiefaciliteit, gelegen binnen de risicocontour 10-5 (het gebied waarbinnen de kans bestaat op één dodelijk ongevalsslachtoffer per 100.000 jaar) aanvaardbaar geoordeeld. Gebouw 02.02 ligt voor 97% zelfs buiten risicocontour 10-6 (één dodelijk ongevalsslachtoffer per 1.000.000 jaar). Slechts een kleine hoek van het gebouw (3%) valt binnen de zonder meer aanvaardbaar geachte grens van risicocontour 10-6. De ondernemingsraden hebben gewezen op het convenant voor een veilige ontwikkeling van Chemelot dat op 25 mei 2023 door de provincie Limburg, diverse gemeenten en een aantal bedrijven gevestigd op het industrieterrein Chemelot is gesloten, waarin afspraken zijn vastgelegd die verdergaan dan de veiligheidseisen die door wet- en regelgeving worden gesteld. De Ondernemingskamer is gelet op dit alles van oordeel dat Sabic c.s. in redelijkheid tot het besluit hebben kunnen komen om werknemers die nu nog werkzaam zijn op het hoofdkantoor te Sittard en niet het EHO te Amsterdam als werklocatie aangewezen krijgen te verhuizen naar de kantoorlocaties van Sabic Limburg op het industrieterrein Chemelot (waaronder gebouw 02.02).

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:519

Zaaknummer: 200.334.378/01 en 200.334.406/01 OK

Rechters: W.A.H. Melissen, A.W.H. Vink, M.A.M. Vaessen en G. van Vollenhoven-Eikelenboom

Advocaten: A.A.W. Terpstra, P.H. Burger, P.G. Vestering en R.D. Beudeker

Wetsartikelen: 25 WOR

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming bij ICT-contractswisseling: databeheer zelf is geen economische waardecreatie, wel de wijze waarop wordt gehandeld voor goed beheer.

Feiten

X is het ICT-bedrijf dat sinds 1 april 2019 in opdracht van de Bank de datacenters heeft beheerd en onderhouden. De dienstverlening bestond uit het monitoren van de goede werking van de datacenters, het verzekeren van de voortdurende beschikbaarheid van de servers, het verhelpen van storingen, de zorg voor databeveiliging en -zekerheid (back up en security) en het beheren en onderhouden van de software (besturingssystemen en de daarvoor benodigde licenties) en van de hardware (servers, bekabeling e.d.). Daarnaast was X verantwoordelijk voor het ondersteunen van door de bank gewenste veranderingen. Behalve dit beheer en onderhoud van de datacenters heeft X voor de Bank ook werkzaamheden verricht die verband houden met de IT-servicedesk en met het toegangsmanagement (de zogenoemde identity & access management, IAM). Bij de gehele opdracht van de Bank aan X (de drie 'kavels': datacenter-, servicedesk- en IAM-dienstverlening) waren ruim 120 medewerkers van X betrokken, zowel eigen werknemers als (voor ongeveer een derde) 'externen' (zzp'ers, uitzendkrachten e.d.).

In de loop van 2022 heeft de Bank besloten de opdrachtovereenkomst met X te beëindigen. De bank had er geen vertrouwen in dat zij de in de loop der tijd ontstane knelpunten in het datacenterbeheer kon oplossen en gewenste verbeteringen zou kunnen doorvoeren. In de zomer van 2023 heeft de Bank het beheer en onderhoud van haar datacenters en de servicedeskwerkzaamheden opnieuw aanbesteed. De bank zal de IAM-werkzaamheden weer zelf gaan doen (in-sourcing). De opdracht betreffende het beheer en onderhoud van de datacenters (run en changes) is gegund aan Y. De werkzaamheden die verband houden met de servicedesk zullen worden verricht door een derde. Y zal de datacenterdienstverlening aan de Bank integreren in haar wereldwijde organisatiestructuur en door multi client teams (met ongeveer 120 medewerkers) in Polen en Spanje op afstand (remote) laten verrichten. De change-activiteiten worden duidelijker gescheiden van de run. De werkzaamheden worden ook in technisch opzicht anders ingericht. Y gaat de ruimte(n) die X huurde en waaruit haar personeel de dienstverlening heeft verricht, niet gebruiken. Y wenst geen personeel van X over te nemen. Volgens X is sprake van overgang van onderneming waardoor de aldaar werkzame werknemers mee over gaan naar Y.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vervreemder komt beroep toe op (beschermings)regels artikel 7:662 BW

Y stelt zich op het standpunt dat X als potentieel vervreemder geen beroep toekomt op artikel 7:662 BW omdat deze regels zijn bedoeld ter bescherming van werknemers en niet van werkgevers. De kantonrechter volgt Y niet in dit standpunt. Bij een contractwissel zijn niet alleen de verkrijger en de betreffende werknemers van de vervreemder, maar is ook de vervreemder zelf, in de hoedanigheid van werkgever van die werknemers, nauw betrokken. Op de vervreemder rust - als goed werkgever - onder meer de verplichting de werknemers omtrent hun rechtspositie voor te lichten en om hun inzicht te verschaffen in de te maken keuzes. Als met de nieuwe opdrachtnemer geen overeenstemming bestaat over de arbeidsrechtelijke positie van die werknemers heeft de latende opdrachtnemer er belang bij dat hierover, bijvoorbeeld in kort geding, meer duidelijkheid wordt verkregen.

Behoud van identiteit bij ICT-contractswissel

Het verschil tussen het louter verlies van een opdracht aan een concurrent enerzijds en een overgang van onderneming anderzijds is dan gelegen in de overgang van het betrokken personeel en/of van activa. Nu Y voor de door haar verworven Bankopdracht geen gebruik maakt van de werknemers die X bij het beheer en onderhoud van de datacenters van de Bank heeft ingezet, en de kantonrechter geen aanwijzingen heeft dat hierbij het motief heeft vooropgestaan om aan de gevolgen van een overgang van onderneming te ontkomen, moet worden beoordeeld of activa die de Bank voor die activiteit ter beschikking stelt, worden overgenomen, en of dit - in het geheel van wat de transactie kenmerkt - van zodanig belang is dat moet worden geconcludeerd dat Y een lopend bedrijf overneemt. X benadrukt dat zij voor de datacenterdienstverlening gebruik heeft gemaakt van zowel materiële als immateriële activa van de Bank en dat dit voor Y niet anders is. Wat die materiële activa betreft, gaat het volgens X om de hardware waaruit de datacenters zijn opgebouwd, zoals servers, en om de software die essentieel is voor de opslag en beschikbaarheid van bankgegevens. Dat deze eigendom van de bank zijn, is hier niet relevant. Bij de immateriële activa gaat het volgens X om de opgeslagen data zelf. Y heeft betwist dat bij de dienstverlening aan de Bank gebruik wordt gemaakt van deze activa. De datacenters worden alleen beheerd en onderhouden en daarvoor is toegang tot servers, data en dergelijke nodig, maar dat is geen gebruik door de opdrachtnemer, aldus Y.

De kantonrechter volgt X niet in haar standpunt. Zij miskent dat het bij de vraag naar identiteitsbehoud, en bij de beoordeling van de vraag of materiële activa worden overgedragen en wat de waarde is van de immateriële activa op het tijdstip van de overdracht, gaat om activa die als bestanddeel of bedrijfsmiddel van de overgedragen onderneming moeten worden aangemerkt. Het zijn immers alleen deze activa die kunnen worden gerekend tot de uitrusting van de onderneming waarmee de bedrijfsactiviteiten worden verricht. Het is juist het voortgezet gebruik door de verkrijger van de activa die tot (de sfeer van) de onderneming van de vervreemder behoren, dat de juridische gevolgen van een overgang van onderneming (te

weten: dat het personeel mee overgaat) rechtvaardigt, omdat die activa de verkrijger de mogelijkheid bieden voordeel te trekken van de door de vervreemder gecreëerde bedrijfsorganisatie. Zoals het Duitse Bundesarbeitsgericht het (bij uitspraak van 21 juni 2012, 8 AZR 181/11), in een zaak waarin het ging om ICT-advisering, -service en -onderhoud, heeft geformuleerd gaat het om de vraag naar de overdracht van wirtschaftliche Wertschöpfung, economische waarde-creatie. Die zit bij de datacenterdienstverlening aan de Bank niet in de activa van de Bank, maar hangt ervan af in welke mate het personeel dat met het beheer en onderhoud van de datacenters is belast, na analyse van de problemen die zich bij het gebruik door de Bankmedewerkers van de in de servers opgeslagen bankgegevens voordoen, deze adequaat weet op te lossen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:749

Zaaknummer: 10852305 UV EXPL 23-316 LH/1040

Rechters: I.M. Vanwersch

Advocaten: S.F. Sagel, R. van Haeringen, M.W. Koole en R.M. Beltzer

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding. Voorbereidingshandelingen en vriendendiensten vallen niet onder het 'drijven van een onderneming. Klachtplicht ziet niet op concurrentiebeding.

Feiten

Werknemers waren als monteur in dienst van Centra-Klima (installatiebedrijf voor verwarming, koeling en luchtverversing en levert en installeert zonnepanelen). Op de arbeidsovereenkomsten van werknemers is een concurrentiebeding van toepassing die verbiedt 'een zaak, gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van werkgever, te vestigen, te drijven of te doen drijven'. Werknemers hebben in juli 2019 hun arbeidsovereenkomsten opgezegd en zijn eind 2019 in dienst getreden van een ander installatiebedrijf. Op 6 maart 2020 hebben werknemers een vennootschap onder firma opgericht en hebben deze ingeschreven in het handelsregister bij de Kamer van Koophandel. Centra-Klima heeft aanspraak gemaakt op forse boetes wegens overtreding van het concurrentiebeding vanwege het oprichten en drijven van een eigen onderneming. Het hof oordeelde dat overtreding van het 'vestigen' is komen vast te staan. Het enkel 'drijven' van de onderneming levert geen schending van het concurrentiebeding op. Daarvoor zijn - naar het oordeel van het hof - concrete overtredingen nodig. Werknemers zijn voor € 20.000 respectievelijk € 30.000 veroordeeld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Vorbereidingshandelingen en vriendendiensten vallen niet onder het 'drijven van een onderneming'

Volgens Centra-Klima is het oordeel van het hof onbegrijpelijk dat werknemers de de onderneming niet hebben 'gedreven'. Dit cassatieberoep faalt. Het bestreden oordeel komt erop neer dat, voor zover Centra-Klima, naast het vestigen van de v.o.f., het drijven van de onderneming van de v.o.f. door de oud-werknemers aan haar vordering ten grondslag heeft gelegd, van een overtreding alleen sprake is voor zover de v.o.f. (binnen het in het beding aangeduide geografische gebied) concrete activiteiten heeft verricht. In het licht van het partijdebat is dat oordeel niet onbegrijpelijk. Centra-Klima heeft de door het hof in r.o. 24 genoemde activiteiten als afzonderlijke overtredingen aangemerkt. Het verweer van de oud-werknemers komt erop neer dat, voor zover de gestelde activiteiten hebben plaatsgevonden, het daarbij hetzij ging om voorbereidende handelingen voor de start van de onderneming,

hetzij om een vriendendienst. Partijen hebben vervolgens zowel in eerste aanleg als in hoger beroep enkel gedebatteerd over de vraag of de gestelde activiteiten ieder voor zich een overtreding van het concurrentiebeding opleveren.

Het hof is wel voorbijgegaan aan bij akte gestelde aanvullende overtredingen alsook de vergoeding voor beslagkosten. Deze onderdelen slagen.

Klachtplicht ziet niet op concurrentiebeding

Artikel 6:89 BW bepaalt dat een schuldeiser op een gebrek in de prestatie geen beroep meer kan doen, indien hij niet binnen bekwame tijd nadat hij het gebrek heeft ontdekt of redelijkerwijs had moeten ontdekken, bij de schuldenaar ter zake heeft geprotesteerd. De bepaling strekt ertoe de schuldenaar die een prestatie heeft verricht, te beschermen omdat hij erop moet kunnen rekenen dat de schuldeiser met bekwame spoed onderzoekt of de prestatie aan de verbintenis beantwoordt en dat deze, indien dit niet het geval blijkt te zijn, dit eveneens met spoed aan de schuldenaar mededeelt. Gelet op deze strekking, alsmede op de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld – nu daarin wordt gesproken over “een gebrek in de prestatie” –, ziet artikel 6:89 BW niet op gevallen waarin is nagelaten de overeengekomen prestatie te verrichten. De verbintenis van een (voormalige) werknemer uit hoofde van een non-concurrentiebeding is een verbintenis om in het beding omschreven handelen na te laten. Bij schending van een zodanig beding is geen sprake van gebrekkig presteren, maar van niet presteren. Daarop is de in artikel 6:89 BW vervatte klachtplicht niet van toepassing. Wel kan de tijd die de (voormalige) werkgever heeft laten verstrijken tussen ontdekking van de overtreding van het beding en het daarop aanspreken van de (voormalige) werknemer, onder omstandigheden grond opleveren voor matiging van verbeurde boetes op de voet van artikel 6:94 BW, of – indien aan de daarvoor geldende eisen is voldaan – voor het aannemen van rechtsverwerking.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 08-03-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:336

Zaaknummer: 23/01713

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, M.V. Polak, H.M. Wattendorff, F.J.P. Lock en C.E. Du Perron

Advocaten: Moorman, J.M. J.M. Moorman en M.J. van Basten-Batenburg

Wetsartikelen: 706 Rv en

RECHTSPRAAK

Opzegverbod bij ontbinding arbeidsovereenkomst. Niet kan worden uitgesloten dat het gedrag van werkneemster verband houdt met haar ziekte.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juli 2022 werkzaam bij werkgeefster op basis van een jaarcontract, dat in maart 2023 met een jaar is verlengd tot 1 juli 2024. Na een kritisch gesprek op 8 november 2023 over haar functioneren meldt werkneemster zich de volgende dag ziek. De kritiek betrof voornamelijk haar leiderschapsstijl en het ontbreken van planmatig en conceptueel werkvermogen. Tijdens haar ziekteverzuim verslechtert de situatie door ongepaste communicatie van werkneemster richting collega's. Na bezoek aan de arboarts op 23 november, die meerdere gezondheidsproblemen constateert, wordt duidelijk dat de werkgerelateerde problemen van werkneemster een belemmering vormen voor haar re-integratie. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van onder meer verwijtbaar handelen. Werkneemster beroept zich op het opzegverbod tijdens ziekte, verwijzend naar haar ernstige stressklachten en betreurt haar gedrag, dat zij toeschrijft aan verwarring waardoor ze zich de e-mails niet kan herinneren.

Oordeel

Werkneemster was arbeidsongeschikt op het moment dat zij zich beledigend uitliet en zij is dat nog steeds. Niet weersproken is dat werkneemster niet lang na haar ziekmelding in behandeling is gekomen bij de praktijkondersteuner van de huisarts. Werkneemster is doorverwezen naar een psycholoog en zij wacht op een oproep. De kantonrechter heeft geen aanleiding om aan de juistheid van die verklaring te twijfelen. Dat er (nog) geen diagnose is, is juridisch niet van belang. Het verweten gedrag is niet eerder voorgekomen en komt dus uit het 'niets'. Gelet op deze gang van zaken kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden uitgesloten dat een combinatie van de (door de arboarts) gemelde werk- en niet-werkgerelateerde gezondheidsproblemen invloed heeft gehad op het gedrag van werkneemster na de ziekmelding. Hieruit volgt dat niet kan worden aangenomen dat die gedragingen geen verband houden met haar (psychische) gezondheidstoestand. Met andere woorden: de arbeidsongeschiktheid van werkneemster kan niet (volledig) worden geabstraheerd van de feiten en gronden waarop het ontbindingsverzoek is gebaseerd. De kantonrechter oordeelt daarom dat er een opzegverbod geldt. Daarom wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1284

Zaaknummer: 10839723 \ UE VERZ 23-395

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: C. de Bruin en I. Roos

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Retentierecht. Vordering achterstallig loon.*Feiten*

Werknemer werkt(e) op basis van een arbeidsovereenkomst bij IMR. Volgens IMR heeft werknemer die overeenkomst op 16 januari 2024 per direct opgezegd, zonder dat sprake was van een dringende reden daarvoor. IMR eist daarom in kort geding dat werknemer wordt veroordeeld om een gefixeerde schadevergoeding te betalen en om de bedrijfsgoederen van IMR terug te geven. Werknemer betwist de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst en claimt retentierecht op de bedrijfseigendommen vanwege uitstaand salaris sinds 1 december 2023.

Oordeel

De kantonrechter veroordeelt IMR tot het betalen van achterstallig loon van 1 december 2023 tot en met 15 januari 2024 aan werknemer. Niet kan worden vastgesteld of IMR het loon vanaf 16 januari 2024 aan werknemer moet betalen. Het staat namelijk vast dat werknemer vanaf die dag niet meer heeft gewerkt voor IMR. Werknemer moet de bedrijfseigendommen afgeven nadat het loon is betaald, waarbij hij tot die tijd rechtsgeldig een retentierecht uitoefent. De kantonrechter acht het niet aannemelijk genoeg dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en wijst de eis tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1357

Zaaknummer: 10888598

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: M. Shaaban

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst e-grond of g-grond afgewezen. Geen sprake van herhaaldelijke werkweigering van werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2023 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster maakt deel uit van onderneming 3, die in 2019 is overgenomen door onderneming 4. Na deze overname kreeg werknemer extra verantwoordelijkheden. Op donderdag 12 oktober 2023 heeft er een discussie plaatsgevonden met werknemer via WhatsApp en in een telefoongesprek, over werkzaamheden die voor de volgende dag verricht moesten worden. Op vrijdag 13 oktober 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft werknemer daarop laten weten dat zij de ziekmelding niet accepteert en dat zij met werknemer in gesprek wil over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is hierop niet ingegaan. De bedrijfsarts heeft in zijn adviezen van 23 oktober 2023 en 24 november 2023 geconcludeerd dat werknemer niet belastbaar is voor werk en dat sprake is van een verstoring van de arbeidsrelatie. Omdat werkgeefster het loon vanaf 16 oktober 2023 niet meer had betaald en ook na aanmaningen daartoe niet bereid was het loon te betalen, heeft werknemer werkgeefster gedagvaard in kort geding om het loon door te betalen. In het kortgedingvonnis van 11 december 2023 is de vordering van werknemer toegewezen. Werkgeefster verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond of de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft gesteld dat werknemer (herhaaldelijk) zonder goede grond heeft geweigerd de werkzaamheden die tot zijn functie behoren te verrichten. Werkgeefster heeft gesteld dat een werknemer die 'telkens iets niet doet', zich uiteindelijk wel schuldig maakt aan werkweigering. De kantonrechter begrijpt deze stelling zo dat daarvan dan sprake kan zijn bij herhaling van een soort impliciete weigering. Dat daarvan sprake is geweest, volgt de kantonrechter niet, reeds gelet op de hoge werkdruk waarvan werknemer melding heeft gemaakt. Dat er bij werkgeefster een hoge werkdruk was, heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt aan de hand van de WhatsApp-correspondentie, waaruit blijkt dat hij nog tot 's avonds laat bezig was met werken voor werkgeefster. Er is daarom geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Er is ook geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:979

Zaaknummer: 10825046 \ UE VERZ 23-386

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: A.C. Hansen en R.J. Verweij

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

RECHTSPRAAK

Het niet tijdig of onvolledig versturen van het te verstrekken re-integratiedossier door werknemer levert geen grond op voor een loonstop in de zin van artikel 7:629 lid 3 BW. De verantwoordelijkheid voor het aanvullen van het re-integratieverslag ligt namelijk bij de werkgever.

Feiten

Op 1 mei 2019 is werknemer als managementassistent voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij iRepairNow B.V. Het laatstelijk salaris van werknemer bedroeg € 1.628,96 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Sinds 11 augustus 2021 is werknemer arbeidsongeschikt. Om die reden heeft werknemer op 31 mei 2023, zeven dagen te laat, een WIA-uitkering aangevraagd. Vanwege de te late indiening heeft het UWV bij beslissing van 10 juli 2023 meegedeeld dat de loondoorbetalingsverplichting werd verlengd tot 16 augustus 2023. Op diezelfde datum heeft het UWV bij beslissing aan iRepairNow medegedeeld dat de loondoorbetalingsverplichting tot 14 augustus 2024 wordt verlengd, wegens het niet tijdig aanvullen van het re-integratieverslag. Omdat iRepairNow niet overging tot betaling van het salaris van werknemer, heeft werknemer iRepairNow bij brieven van 27 september 2023 en 7 november 2023 gesommeerd over te gaan tot betaling van zijn salaris. iRepairNow heeft bij e-mail van 7 november 2023 gereageerd dat zij in haar recht staat om een loonstop te hanteren, omdat werknemer niet (tijdig) de juiste stukken bij het UWV heeft ingediend. Werknemer vordert in onderhavige procedure dat de kantonrechter bij voorlopige voorziening iRepairNow veroordeelt tot betaling van zijn salaris vanaf augustus 2023 tot het einde van de arbeidsovereenkomst, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Verder vordert werknemer afgifte van juiste salarisspecificaties van augustus tot en met november 2023. iRepairNow meent echter dat zij wel gerechtigd was het loon van werknemer stop te zetten, omdat uit de website van het UWV volgt dat werknemer verantwoordelijk is voor het opsturen van de WIA-documenten en dit heeft nagelaten. Verder vordert iRepairNow in een tegenvordering dat werknemer een contactverbod wordt opgelegd, dat werknemer zal worden veroordeeld tot het alsnog aangetekend versturen van het re-integratieverslag, het terugbetalen van loon en betaling van een schadevergoeding in verband met omzetsdaling indien het UWV oordeelt dat de WIA-aanvraag onterecht is en ontbinding van de arbeidsovereenkomst dan wel het hervatten van (aangepast) werk dan wel nietigverklaring van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan het in kort geding vereiste spoedeisend belang is voldaan, nu het gaat om een loonvordering die naar zijn aard spoedeisend is. Verder moet aannemelijk zijn dat het in voldoende mate waarschijnlijk is dat de vordering in de bodemprocedure wordt toegewezen. Volgens de kantonrechter is dat hier het geval. Voor de periode dat de WIA-aanvraag te laat is ingediend – te weten tot 16 augustus 2023 – is geen loonstop aangezegd. Verder valt het niet tijdig of onvolledig versturen van de te verstrekken gegevens (het re-integratieverslag) niet onder de opsomming van artikel 7:629 lid 3 BW en dit levert dus geen grond voor een loonstop op. Uit de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter blijkt voorts dat het UWV de verantwoordelijkheid voor het aanvullen van het re-integratieverslag bij de werkgever kan leggen. Dat is in onderhavige zaak ook gebeurd. Gelet op de instabiele mentale gezondheid van werknemer, waarvan iRepairNow op de hoogte was, had het daarnaast op de weg van iRepairNow gelegen om het dossier te versturen. Daar komt bij dat ook de informatie op de website van het UWV er niet voor zorgt dat er een grond voor stopzetting van het loon is of dat iRepairNow de verantwoordelijkheid voor het tijdig opsturen van het re-integratieverslag volledig bij werknemer kon leggen. De loonvordering wordt derhalve, rekening houdend met het feit dat het ziekengeld 70% bedraagt, toegewezen. Verder wordt de wettelijke verhoging toegekend voor 20%, heeft werknemer recht op vergoeding van de buitengerechtelijke incassokosten en dient iRepairNow deugdelijke bruto-nettosalarisspecificaties te verstrekken. Daarentegen worden de tegenvorderingen van iRepairNow afgewezen. iRepairNow heeft namelijk onvoldoende belang bij het contactverbod, nu werknemer heeft toegezegd geen contact meer te zoeken met de familie van de directeur-eigenaar van iRepairNow. Ook hebben partijen ter zitting afgesproken dat zij zich samen in zullen zetten om het re-integratieverslag – waar nodig – aan te vullen, zodat werknemer niet wordt veroordeeld tot het alsnog aangetekend versturen van het re-integratieverslag. Verder heeft iRepairNow haar (tegen)vordering tot terugbetaling van loon en betaling van een schadevergoeding onvoldoende onderbouwd en aannemelijk gemaakt. De vordering tot ontbinding dan wel nietigverklaring is tot slot constitutief van aard en kan niet bij wijze van voorlopige voorziening worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1852

Zaaknummer: 10859393 \ VV EXPL 23-190

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: D.P.J. Sarican-van Hees

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Doktersassistente die tijdens ziekte werkzaamheden verrichtte voor een andere huisartsenpraktijk is terecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Op 1 november 2008 is werkneemster als doktersassistente in dienst getreden bij werkgever voor (laatstelijk) 16 uur per week. Werkneemster heeft zich per 25 mei 2023 ziek gemeld wegens nek- en schouderklachten. De bedrijfsarts beoordeelde werkneemster op 3 juli 2023 in staat enkele aangepaste werkzaamheden uit te voeren. Op 25 juli 2023 achtte de bedrijfsarts werkneemster twee weken niet inzetbaar door de impact van onderzoek, behandeling en herstelproces. Op 7 september 2023 heeft werkneemster zich gemeld voor re-integratiewerkzaamheden bij werkgever. Werkneemster heeft werkgever echter diezelfde dag laten weten dat het haar niet lukte aan het werk te gaan. Op 11 september 2023 heeft een andere medewerker van werkgever telefonisch contact opgenomen met een andere huisartsenpraktijk. De telefoon werd bij die andere praktijk opgenomen door werkneemster. Op 12 september 2023 is werkneemster verder aan het werk gesignaleerd achter de balie bij die andere huisartspraktijk. Vervolgens heeft werkgever op 14 september 2023 zelf een bezoek gebracht aan de andere huisartspraktijk. Ook toen is gesignaleerd dat werkneemster achter een beeldscherm zat te werken. Werkneemster is diezelfde middag op gesprek uitgenodigd, maar niet verschenen. Op 15 september 2023 heeft werkgever werkneemster per brief op staande voet ontslagen. Op 18 september 2023 is de brief wegens een aantal fouten opnieuw naar werkneemster verzonden. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Volgens werkneemster heeft zij na 7 september 2023 psychische klachten ontwikkeld, omdat haar eerste re-integratiedag niet serieus genomen werd door werkgever. Ook meent werkneemster dat zij gewoon deels op de andere praktijk werkzaam kon zijn, omdat zij slechts 16 uur bij werkgever hoefde te werken. Werkgever voert verweer en meent dat het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig is. Werkgever meent daarnaast dat werkneemster schadeplichtig is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval sprake is van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 lid 2 onder k BW. De kantonrechter weegt daarbij alle omstandigheden van het geval, in onderling verband gezien, mee, waaronder de aard en ernst van hetgeen werkgever als dringende reden aanmerkt, de aard en duur van de dienstbetrekking, de wijze waarop werkneemster deze heeft vervuld en de persoonlijke omstandigheden van werkneemster.

Volgens de kantonrechter staat vast dat werkneemster in september 2023 arbeidsongeschikt was voor haar werk als doktersassistente en dat zij in die periode op verschillende dagen vergelijkbare werkzaamheden heeft uitgevoerd bij een andere huisartsenpraktijk. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat zij slechts voor 16 uur per week beschikbaar hoefde te zijn bij werkgever en daarom gewoon bij de andere huisartsenpraktijk werkzaamheden mocht verrichten. Het is volgens de kantonrechter immers evident dat een werkneemster die aan het re-integreren is, verplicht is te bespreken dat zij elders vergelijkbare werkzaamheden gaat verrichten. Daar komt bij dat werkneemster de werkzaamheden bij de andere huisartsenpraktijk ook heeft uitgevoerd op dagen dat zij eigenlijk bij werkgever had moeten werken. Het ontslag op staande voet is tot slot onverwijld gegeven. Nu sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, is werkneemster de gefixeerde schadevergoeding van € 1.459,36 aan werkgever verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:950

Zaaknummer: 10761298 EA VERZ 23-1035

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: G. Akaröz en B. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werkgeefster op e-, g- en i-grond wordt afgewezen. Werknemer heeft terecht een beroep gedaan op bescherming van de Wet bescherming klokkenluiders.

Feiten

Op 21 december 2011 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster als monteur. Sinds 22 juni 2013 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zijn laatstverdiende salaris is € 3.220,15 bruto per maand exclusief 8% vakantietoelage. Werkgeefster is producent en leverancier van fietsen. Ook voert werkgeefster regelmatig reparaties uit. Voor die reparaties wordt werknemer ingezet. Verder is werkgeefster onderdeel van een groter concern. Dit concern kent een eigen klokkenluidersregeling. Sinds 2022 heeft werknemer meerdere botsingen gehad met zijn leidinggevenden naar aanleiding van door werknemer gedane interne meldingen over misstanden met framebreuken. Als reactie op deze misstanden heeft werkgeefster werknemer verwezen naar de Speak-up line. Sinds oktober 2022 is werknemer minder gaan werken in verband met arbeidsongeschiktheid. In augustus 2023 is werknemer volledig gestopt met werken. Op 8 december 2023 heeft werkgeefster werknemer op non-actief gesteld in verband met het bedreigen en intimideren van een functionaris van werkgeefster. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- of i-grond. Hieraan legt werkgeefster ten grondslag dat werknemer het afgelopen jaar heeft geschreeuwd en/of dreigende taal heeft gebruikt tegen collega's en leidinggevenden. Ook zou werknemer in een telefoongesprek op 8 december 2023 hebben gedreigd met het openbaar maken van bedrijfsinformatie. Werknemer verweert zich tegen de ontbindingsprocedure en stelt dat hij meermaals misstanden heeft aangekaart bij leidinggevenden, maar dat hier niets mee werd gedaan. Werknemer doet een beroep op het benadelingsverbod uit artikel 17e Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) en meent dat het verzoek van werkgeefster moet worden afgewezen. Subsidiair verzoekt werknemer werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een schadevergoeding wegens gemaakte juridische kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter meent dat de verwijzing naar de Speak-up line van werkgeefster niet terecht is geweest. Op basis van de meldingen van werknemer had werkgeefster namelijk de eigen klokkenluidersregeling moeten volgen. Uit die klokkenluidersregeling volgt dat er een gewaarmerkt afschrift van de melding aan de raad van

bestuur had moeten worden verzonden en dat er een onderzoek had moeten worden gestart. Daarbij is niet van belang dat werknemer niet expliciet heeft benoemd dat zijn melding een melding in de zin van de klokkenluidersregeling betreft. Van het management mag immers worden verwacht dat het zo'n melding zelf herkent. Verder heeft de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders op 27 september 2023, nadat werknemer haar op 4 september 2023 had benaderd, geconcludeerd dat sprake is van een vermoeden van een misstand in de zin van artikel 17e Wbk. Ook de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (hierna: NVWA) heeft geconcludeerd dat nader onderzoek nodig is. Na de mondelinge behandeling in onderhavige zaak is nader onderzoek door de NVWA uitgevoerd. Na dit onderzoek heeft NVWA laten weten dat werkgeefster tot nader order geen fietsen meer mag verkopen. Ook is werkgeefster tot een terugroepactie voor diverse modellen overgegaan. De kantonrechter volgt werknemer in zijn standpunt dat hij door het melden van de misstanden in zijn positie is benadeeld en dat deze meldingen niet los kunnen worden gezien van het ontbindingsverzoek. Verder speelt volgens de kantonrechter mee dat de situatie niet was geëscaleerd, indien werkgeefster op de juiste wijze iets had gedaan met de meldingen van werknemer. Daarnaast is van belang dat op grond van artikel 17eb Wbk wordt vermoed dat bij benadeling van een melder dit het gevolg is van de melding. De bewijslast is daardoor verschoven naar de werkgever. Volgens de kantonrechter kan uit de memorie van toelichting op de Wbk worden afgeleid dat de waarschuwingen die werknemer kreeg als benadeling kunnen worden gezien. Ook het door een medewerker van werkgeefster gevoerde telefoongesprek met werknemer op 8 december 2023, welk gesprek overigens is opgenomen zonder dat mede te delen, getuigt volgens de kantonrechter niet van goed werkgeverschap. De kantonrechter concludeert dat aan de voorwaarden van de Wbk is voldaan, nu werknemer redelijke gronden had om een vermoeden van een misstand aan de orde te stellen. Werknemer beroept zich volgens de kantonrechter dan ook terecht op de hem toekomende bescherming tegen benadeling. Het beroep van werkgeefster op de e-grond wordt derhalve afgewezen. Verder wordt ook het beroep op de g-grond afgewezen. Werkgeefster heeft namelijk geen onderzoek gedaan naar herplaatsingsmogelijkheden binnen het concern, terwijl dit wel op haar weg lag. Ook is volgens de kantonrechter niet gebleken dat de verhouding tussen partijen ernstig en blijvend verstoord is. Dit leidt ook tot een afwijzing van het beroep van werkgeefster op de i-grond. Nu het ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt afgewezen, komt de kantonrechter niet toe aan het subsidiaire verweer en het voorwaardelijke tegenverzoek van werknemer. De gevorderde schadevergoeding wegens gemaakte advocatenkosten van werknemer wordt tot slot wel toegekend, nu werkgeefster niet als goed werkgever heeft gehandeld en daarmee jegens werknemer toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1257

Zaaknummer: 10850447 UE VERZ 23-405 CA/939

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: mr. dr. J.P.H. Zwemmer, R.W. van den Beukel, S. Prekpalaj en S. Quliyeva

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:611 BW, 7:671b BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie overeenkomst: geen arbeidsovereenkomst, maar overeenkomst van opdracht. Gezichtspunten Deliveroo.*Feiten*

Werker heeft in de periode van 1 maart 2014 tot en met 13 september 2023 financieel administratieve en HR-werkzaamheden verricht voor werkverschaffer c.s. en verdere aan haar gelieerde vennootschappen. Voorafgaand aan deze periode verzorgde onderneming A de boekhouding en administratie van werkverschaffer, waar werker als zelfstandige vanaf januari 2014 werkzaamheden voor uitvoerde en in die hoedanigheid al administratieve werkzaamheden voor werkverschaffer deed. Werker heeft een eenmanszaak, onderneming B. Via die eenmanszaak heeft werker zijn werkzaamheden door middel van maandelijkse declaraties gefactureerd aan werkverschaffer. In de periode van februari 2019 tot november 2019 zijn partijen een arbeidsovereenkomst aangegaan op verzoek van werker voor het verkrijgen van een hypotheek. Op 18 augustus 2023 heeft werkverschaffer om opheldering gevraagd aan werker over de door hem gefactureerde bedragen, omdat hij constateerde dat werker aan twee vennootschappen factureerde en de bedragen volgens hem afweken van het overeengekomen bedrag. Daarover zijn partijen op 11 september 2023 in gesprek gegaan, waarna werkverschaffer op 13 september 2023 de samenwerking met werker met onmiddellijke ingang heeft verbroken. Werker vraagt primair de overeenkomst tussen hem en werkverschaffer te kwalificeren als arbeidsovereenkomst, het ontslag op staande voet te vernietigen en werkverschaffer te veroordelen tot betaling van het loon. Werkverschaffer verzoekt afwijzing van de verzoeken van werker.

*Oordeel**Fase 1: feitelijke uitvoering overeenkomst*

De kantonrechter stelt vast dat werker voorheen al via onderneming A werkzaam was als zelfstandige en hij in die hoedanigheid al werkzaamheden voor werkverschaffer verrichtte. Werkverschaffer heeft werker gevraagd of hij zonder tussenkomst van onderneming A werkzaamheden voor haar wilde verrichten, met name vanwege de groei van haar bedrijf en daarmee ook de omvang van de werkzaamheden. Dat werker zich heeft verzet tegen het aangaan van een overeenkomst van opdracht blijkt nergens uit, terwijl ook vaststaat dat werker ook voorheen al via zijn eenmanszaak zijn werkzaamheden factureerde aan onderneming A en dat vervolgens zo is blijven doen maar dan rechtstreeks aan werkverschaffer.

Fase 2: kwalificatie overeenkomst

In deze fase loopt de kantonrechter puntsgewijs de gezichtspunten uit het arrest *Deliveroo* af, waarbij de volgende punten doorslaggevend zijn. De wijze waarop de werktijden en werkzaamheden werden bepaald, bevat nauwelijks elementen die op de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst wijzen, maar lijkt kenmerkend voor de uitvoering van een overeenkomst van opdracht. Voorts lijkt aan het inbeddingscriterium niet voldaan te zijn, nu de werkzaamheden van werker geen kernactiviteit van werkverschaffer betroffen en dat wijst op de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst. Daarbij kon werker kennelijk invloed uitoefenen op de hoogte van zijn beloning en lag deze beloning vele malen hoger dan gebruikelijk bij een arbeidsovereenkomst, hetgeen wijst in de richting van een overeenkomst van opdracht. Vervolgens valt op dat de wijze van beloning (facturering) wijst op een overeenkomst van opdracht, terwijl de afwezigheid van commercieel risico juist wijst op een arbeidsovereenkomst.

Waar het gaat om financieel-administratieve/HR-werkzaamheden is niet gebleken dat werker daarmee naar buiten trad en voor andere opdrachtgevers soortgelijke werkzaamheden deed. Naar het oordeel van de kantonrechter kan hier aan het extern ondernemerschap niet zoveel betekenis worden toegekend bij de kwalificatie van de overeenkomst, omdat dit extern ondernemerschap niet ziet op de werkzaamheden die werker in essentie voor werkverschaffer verrichtte.

Holistische weging

Alle feiten en omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien komt de kantonrechter tot het oordeel dat geen sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst. Weliswaar is tussen partijen in 2019 tijdelijk een arbeidsovereenkomst overeengekomen, maar evident is dat dit enkel is gebeurd met het doel voor werker te bewerkstelligen dat hij een hypotheek kon verkrijgen. Daarna is werker zijn werkzaamheden weer gaan factureren. Dat werker niet in de ondernemersrisico's deelde en gebruik kon maken van een vaste werkplek op kantoor bij werkverschaffer is hier gelet op alle voorgaande besproken elementen van ondergeschikt belang. De kantonrechter kwalificeert de overeenkomst tussen werker en werkverschaffer als overeenkomst van opdracht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1231

Zaaknummer: 10792102

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: M. Schildwacht, P.A. van Eck en J.P.P. Latour

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht dat werknemer gebruik kan maken van een regeling voor vervroegd uittreden in de toepasselijke cao. Uitleg van het begrip ‘zwaar beroep’. Vordering afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 1977 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Stichting Evean Zorg. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2022-2023 (hierna: Cao VVT). De Cao VVT kent een regeling vervroegd uittreden na 45 jaar werken in de zorg (hierna: RVU). Om aanspraak te kunnen maken op deze RVU moet een werknemer – kort gezegd – ten minste 45 jaar in de sector zorg en welzijn hebben gewerkt, waarvan minimaal 20 jaar in een functie die kan worden aangemerkt als zwaar beroep. Werknemer heeft meer dan 45 jaar gewerkt als werknemer in de sector zorg en welzijn en wil gebruikmaken van de RVU. In een brief van 2 juni 2022 heeft Evean de aanvraag van werknemer voor de RVU afgewezen, omdat volgens Evean – samengevat – onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer gedurende minimaal 20 jaar werkzaam is geweest in een zwaar beroep en/of meewerkend staflid is geweest. Werknemer vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat hij meer dan 20 jaar werkzaam is geweest in een zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 7.3.3 lid 3 van de Cao VVT, en dat de kantonrechter Evean opdraagt om werknemer gebruik te laten maken van de RVU op straffe van een dwangsom. Evean betwist de vordering, nu de functies van werknemer vanaf oktober 1984 vallen niet onder de definitie van artikel 7.3.3 lid 3 Cao VVT en staan vermeld in de lijst van uitgesloten functies van artikel 7.3.4 lid 2 Cao VVT.

Oordeel

De vraag is of de functies van werknemer in de periode van 1 oktober 1984 tot 20 april 2019 kwalificeren als ‘zwaar beroep’ en daarmee of werknemer aanspraak kan maken op de RVU.

Uitleg conform cao-norm

De kantonrechter stelt voorop dat bij de uitleg van een cao de bewoordingen daarvan, gelezen in het licht van de gehele tekst van die overeenkomst en een eventuele schriftelijke toelichting daarop, in beginsel van doorslaggevende betekenis zijn. Het komt dus niet aan op de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht, voor zover deze niet uit de daarin opgenomen bepalingen kenbaar zijn, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de cao is gesteld. Bezien tegen de achtergrond van dit toetsingskader volgt de kantonrechter de uitleg die Evean geeft aan het begrip ‘zwaar

beroep' in de Cao VVT. In de Cao VVT staat uitdrukkelijk dat meewerkende hoofden en meewerkende coördinatoren onder de definitie van 'zwaar beroep' vallen, en dat de functies van niet meewerkende hoofden/coördinatoren zijn uitgesloten van die kwalificatie. Daarbij is het onderscheid meewerkend/niet-meewerkend niet nader gedefinieerd. Ook is niet toegelicht welke maatstaf gehanteerd moet worden om vast te stellen of sprake is van een functie die kwalificeert als 'zwaar beroep'. De Cao VVT bevat geen aanknopingspunten voor het standpunt van werknemer dat de daadwerkelijk verrichte werkzaamheden hiervoor bepalend zijn. Met Evean is de kantonrechter van oordeel dat de taken en verantwoordelijkheden die vermeld staan in de voor de werknemer vastgestelde functiebeschrijving de maatstaf vormen. Daarbij is van belang dat elders in de Cao VVT deze functiebeschrijving uitdrukkelijk de basis vormt voor de functie indeling, de functiewaardering en het daaraan gekoppelde salaris, zoals Evean terecht aanvoert. De conclusie is dat de kantonrechter de vordering van werknemer zal afwijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10041

Zaaknummer: 10311309

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: L. van Dijk en S.C. Verlinden

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Vernietiging opzegging arbeidsovereenkomst. De opzegging is niet gedaan tijdens proeftijd. Afwijzing tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is als tandarts naar Nederland gekomen om te gaan werken bij Oral Care Center B.V. Daartoe hebben partijen op 29 april 2023 een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van één jaar, ingaande op 1 september 2023. Op 1 september 2023 is werkneemster niet begonnen met haar werk bij Oral Care. Dat is later gebeurd. Partijen zijn het niet eens over de startdatum. Partijen zijn het er wel over eens dat werkneemster op 21 september 2023 in de praktijk van Oral Care is geweest. Oral Care voert aan dat bij die gelegenheid geconstateerd is dat werkneemster de Engelse taal niet en de Duitse taal slecht beheerst en dat niet klopt wat zij hierover in haar cv heeft gezet. Oral Care voert aan op 4 oktober 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst met werkneemster te hebben gesloten voor de duur van één jaar, met een proeftijd van één maand, waarvoor zij heeft getekend. Werkneemster weerspreekt dat. Bij per e-mail verzonden brief van 20 oktober 2023 heeft Oral Care de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opgezegd met een beroep op het proeftijdbeding in de overeenkomst van 4 oktober 2023. Werkneemster is het hiermee niet eens en verzoekt - zoals de kantonrechter begrijpt - om de opzegging te vernietigen. Oral Care voert hiertegen verweer en concludeert tot afwijzing van het verzochte.

Oordeel

De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd, omdat werkneemster hiermee niet heeft ingestemd en zich niet een van de situaties genoemd in artikel 7:671 lid 1 BW voordoet, in het bijzonder niet de situatie genoemd in lid 1 onder b. De opzegging heeft niet plaatsgevonden binnen de proeftijd. De opzegging is op 20 oktober 2023 geweest. Toen was de proeftijd van één maand, overeengekomen in de arbeidsovereenkomst van 29 april 2023, al voorbij. Die proeftijd is namelijk gaan lopen op 1 september 2023 en op 30 september 2023 geëindigd. Oral Care voert aan op 4 oktober 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst te hebben gesloten, met opnieuw een proeftijd voor de duur van één maand, en dat zij de opzegging daarop baseert. Die overeenkomst is betwist. De vraag of toen een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand gekomen is, kan echter in het midden blijven. Als die nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten is, dan geldt dat de daarin overeengekomen proeftijd nietig is, nu het een opvolgende arbeidsovereenkomst betreft conform artikel 7:652 lid 6 onder b jo. lid 8 BW. Onderkend wordt dat Oral Care de oorspronkelijk overeengekomen proeftijd niet

volledig heeft kunnen gebruiken waarvoor deze is bedoeld, maar opschorting of omzetting van de proeftijd is – gezien het gegeven van de ijzeren proeftijd – niet mogelijk. Gelet op het vorenstaande, de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst en de vernietiging van de opzegging waardoor de overeenkomst doorloopt, moet Oral Care aan werknemster loon betalen vanaf 1 september 2023. Het verzoek van werknemster om haar toe te laten tot de werkvloer om de gebruikelijke werkzaamheden te verrichten, wordt afgewezen, want Oral Care heeft onweersproken aangevoerd dat werknemster op dit moment niet op het vereiste niveau kan communiceren met de patiënten om te mogen werken als tandarts.

Tegenverzoek

Het verzoek van Oral Care tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. Aan het verzoek is ten grondslag gelegd primair disfunctioneren van werknemster en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 onder d en g BW). De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden op deze gronden als aan de daarvoor geldende voorwaarden is voldaan, maar dat is in deze zaak niet zo.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1348

Zaaknummer: 10828997

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: M.M. Dezfouli

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 onder b BW , 7:652 lid 6 onder b gelezen in samenhang met lid 8 BW en 7:669 lid 3 onder d en g BW

RECHTSPRAAK

***Promotie van manager tot head of sales is voorzienbaar.
Concurrentiebeding is niet zwaarder op werknemer gaan drukken.
Werknemer mag in dienst treden bij andere onderneming, nu het een onderneming in een ander segment betreft en hij daar niet in direct contact staat met concernleiding.***

Feiten

Werknemer is op 17 oktober 2005 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Skantrae B.V. Hij werkte aanvankelijk als vertegenwoordiger, vervolgens als salesmanager en per 1 juli 2016 is hij aangesteld in de functie van manager professionele markt. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding (met daaraan gekoppeld een boetebeding) opgenomen. Als manager professionele markt maakte werknemer deel uit van het managementteam (MT) van Skantrae en was hij eindverantwoordelijk voor het commerciële budget professionele markt in Nederland (en België), voor alle commerciële uitingen naar de markt en hij nam als lid van het MT actief deel aan alle overleggen, verkoopvergaderingen en diverse overlegvormen. Ook bepaalde hij mede het commerciële beleid van Skantrae. In 2020 is werknemer doorgegroeid tot head of sales doors. In 2022 is werknemer uitgenodigd deel te gaan nemen in het managers participation plan, waarmee hij certificaten kon verkrijgen in de aandelen van de holding. Werknemer heeft in dat kader een participatieovereenkomst getekend, waarin eveneens een concurrentiebeding stond opgenomen. In november 2023 heeft werknemer aan Skantrae laten weten dat hij voornemens was in dienst te treden bij Svedex, onderdeel van de Xidoor groep. Svedex verkoopt onder andere deuren. Skantrae heeft werknemer vervolgens gewezen op de overeengekomen concurrentiebedingen. Werknemer heeft op 22 december 2023 zijn arbeidsovereenkomst met Skantrae opgezegd om per 2 februari 2024 in dienst te treden bij een groothandel in vlakglas (hierna: X). X is net als Svedex onderdeel van de Xidoor Groep. Tussen partijen is in geschil of Skantrae werknemer aan de tussen hen overeengekomen concurrentiebedingen kan houden.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt.

Zwaarder drukken

Met de promotie van werknemer van manager professionele markt tot head of sales doors is geen sprake geweest van een ingrijpende wijziging van de arbeidsverhouding. De nieuwe

functie werd weliswaar zwaarder, maar deze verzwaring is niet zodanig dat daardoor het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken en de rechtsgeldigheid van het beding geheel of gedeeltelijk komt te ontvallen. Niet valt in te zien waarom deze promotie op het moment van het aangaan van het concurrentiebeding niet voorzienbaar was. Deze past in de lijn der verwachtingen en is zeker niet ongewoon. Bovendien heeft werknemer niet gesteld en onderbouwd dat het als gevolg van de functieverzwarende in combinatie met het overeengekomen concurrentiebeding onmogelijk is om elders, buiten de deurenbranche, in dienst te treden en dat dus zijn arbeidsmarktpositie nadelig is beïnvloed. Van ‘zwaarder drukken’ is geen sprake. Het concurrentiebeding is nog onverminderd van toepassing.

Indiensttreding bij Svedex

Svedex is een directe concurrent van Skantrae. De voorzieningenrechter oordeelt dat het belang van Skantrae bij handhaving van het concurrentiebeding zwaarder weegt dan het belang van werknemer bij schorsing van het beding om bij Svedex in dienst te treden. Werknemer heeft zijn belang onvoldoende onderbouwd. Daartegenover staan de gemotiveerde stellingen van Skantrae dat zij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding gelet op de gelijksoortige activiteiten die beide ondernemingen uitvoeren. Skantrae heeft onweersproken gesteld dat werknemer bij haar intensief contact onderhield met key-accounts en dat hij kennis heeft over klanten op het gebied van tarieven, (prijs)afspraken, strategische groeipijlers, omzet en marktpositionering. Deze informatie moet, mede gezien de krapper wordende nieuwbouwmarkt, als concurrentiegevoelige informatie worden aangemerkt. Skantrae heeft derhalve voldoende belang bij bescherming van haar bedrijfsdebiets voor een langere tijd, hetgeen tot gevolg heeft dat het werknemer niet wordt toegestaan om vóór 1 februari 2025 (op dat moment loopt het concurrentiebeding af) bij Svedex in dienst te treden.

Indiensttreding bij X

Het is werknemer wel toegestaan in dienst te treden bij bedrijf X. De functie die werknemer bij X is gaan verrichten als commercieel manager valt niet onder de beperkingen van de concurrentiebedingen. X is een groothandel in vlakglas. Zij be- en verwerkt glasproducten en handelt daarin. Deze activiteiten zijn niet te vergelijken met de producten en activiteiten van Skantrae en Svedex. Het betreft een heel ander segment. Voorts staat werknemer in zijn functie niet in direct contact met het bestuur van de Xidoor Groep en rapporteert hij enkel aan zijn leidinggevende.

Conclusie

Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het werknemer wordt toegestaan bij X in dienst te treden en niet bij Svedex en/of andere aan de Xidoor Groep gelieerde vennootschappen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1101

Zaaknummer: 431482

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E. Hagendoorn en M.M.C. van de Ven

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Overeenkomst van opdracht tot verzuimbegeleiding door arbodienst. Afwijzing vordering tot vergoeding van schade werkgever als gevolg van door het UWV opgelegde loonsanctie. Niet is komen vast te staan dat arbodienst tekort is geschoten in nakoming verplichtingen uit overeenkomst.

Feiten

Werkgeefster heeft op 29 mei 2019 een overeenkomst van opdracht tot arbodienstverlening (hierna: de overeenkomst) gesloten met een arbodienstverlener (hierna: de arbodienst). Werkgeefster had een werknemer in dienst die op 11 juni 2019 is uitgevallen. De arbodienst heeft de verzuimbegeleiding van deze werknemer op zich genomen. De arboarts heeft tot aan de eindevaluatie geadviseerd dat werknemer door zijn energetische belemmeringen niet belastbaar was om werkzaamheden te verrichten in spoor 1 en 2. Werknemer heeft na 104 weken ziekte bij het UWV een WIA-uitkering aangevraagd. Het UWV heeft de aanvraag niet in behandeling genomen, nu werkgeefster volgens het UWV niet alle re-integratieverplichtingen is nagekomen. Volgens de verzekeringsarts van het UWV was er rond de zomer van 2020 in ieder geval weer sprake van belastbaarheid. Het UWV heeft werkgeefster daarom een loonsanctie opgelegd, waardoor haar loondoorbetalingsverplichting is verlengd tot 7 juni 2022. De loonsanctie is per 7 juni 2022 opgeheven. Vanaf die datum heeft het UWV werknemer een voorschot op een WIA-uitkering toegekend. Het dienstverband van werknemer is per 1 april 2023 beëindigd. Werkgeefster vordert veroordeling van de arbodienst tot betaling van een hoofdsom van € 39.355,93, gelijk aan het bedrag dat werkgeefster aan werknemer heeft moeten betalen als gevolg van de opgelegde loonsanctie. Werkgeefster stelt dat de arbodienst toerekenbaar is tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de overeenkomst en daarom aansprakelijk is.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Het enkele feit dat het UWV werkgeefster een loonsanctie heeft opgelegd omdat de verzekeringsarts van het UWV een ander oordeel over de re-integratiemogelijkheden van werknemer had dan de arboarts – hoe teleurstellend dit voor werkgeefster ook is – betekent niet dat de arbodienst daarmee de zorg van een goed opdrachtnemer niet in acht heeft genomen. Daarvoor is meer nodig. Op basis van de beschikbare stukken en hetgeen werkgeefster heeft aangevoerd kan niet worden vastgesteld dat de arboarts bij zijn advisering niet heeft gehandeld met de zorgvuldigheid die van een redelijk bekwaam en redelijk handelend vakgenoot mag worden verwacht of dat hij

anderszins in strijd met de verplichtingen van de arbodienst uit de overeenkomst heeft gehandeld. Uit de beschikbare stukken komt naar voren dat sprake is geweest van een intensieve verzuimbegeleiding. De arboarts heeft naar aanleiding van de spreekuurcontacten en de informatie van de behandelaren de conclusie getrokken dat re-integratie van werknemer niet mogelijk was en heeft deze conclusie in zijn rapporten ook gemotiveerd. De arbodienst heeft voldoende onderbouwd dat de arboarts in redelijkheid tot de conclusie heeft kunnen komen dat werknemer niet belastbaar was voor werk en niet kon re-integreren. De rechtbank is voorts van oordeel dat de adviseur van de arbodienst voldoende heeft gedaan om werkgeefster alert te maken op het risico van een loonsanctie en op de noodzaak een deskundigenoordeel aan te vragen. Met betrekking tot het verwijt van werkgeefster dat de verzuimbegeleiding door de adviseur vanaf oktober 2020 is gestopt, merkt de rechtbank op dat werkgeefster op dat moment volgens de verzekeringsarts van het UWV al niet aan haar re-integratieverplichting voldeed. Dat was immers al vanaf de zomer van 2020 het geval. Uit de stukken blijkt verder dat de bedrijfsarts op 26 november 2020 en 19 februari 2021 nog telefonisch contact heeft gehad met werknemer. Uit de terugkoppeling van deze gesprekken door de bedrijfsarts kan worden afgeleid dat hij het resultaat van aanvullende medische behandelingen wilde afwachten die in maart/april 2021 zouden plaatsvinden. Werkgeefster is daarbij verzocht werknemer twee weken na de behandeling weer in te plannen voor evaluatie van de situatie. Werknemer is op 8 maart 2021 geopereerd. Niet is gebleken dat de leidinggevende werknemer conform het verzoek van de arboarts vervolgens weer heeft ingepland voor evaluatie door de arboarts. Uit de notitie van de adviseur van de arbodienst van 22 april 2021 blijkt dat op die datum al de aanvraag voor een WIA-uitkering was gedaan en dat de beslissing van het UWV vervolgens is afgewacht. Al met al komt de rechtbank tot het oordeel dat niet is komen vast te staan dat de arbodienst tekort is geschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de overeenkomst. De vorderingen van werkgeefster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:971

Zaaknummer: 559725 HA ZA 23-461

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S.H. Velers en J.R.N. Klazinga

Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Inlener aansprakelijk voor schade monteur als gevolg van bedrijfsongeval. Werknemer is geraakt door aan kraan bevestigde haak en heeft ernstig letsel opgelopen. Inlener is er niet in geslaagd te bewijzen dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan dan wel dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.

Feiten

Werknemer is sinds 14 november 2011 als uitzendkracht in dienst van een uitzendbureau. Hij werd op dat moment als monteur tewerkgesteld bij PLM Cranes B.V. (hierna: PLM), een onderneming die zich bezighoudt met het ontwerpen, produceren, handelen en onderhouden van kranen. Op 14 november 2011 (de eerste werkdag) is werknemer tijdens de uitoefening van de werkzaamheden een ongeval overkomen waarbij hij letsel heeft opgelopen. Hij is die dag op zijn rechterarm geraakt door een ketting en/of de haak waarmee hij, met behulp van een kraan, een wand in een metalen constructie probeerde te plaatsen. Werknemer heeft hierdoor ernstig letsel opgelopen aan zijn rechter elleboog. Sindsdien is werknemer volledig arbeidsongeschikt. Het UWV beschouwt hem functioneel als éénarmige en zijn arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op 80-100%. Tussen partijen is in geschil of PLM aansprakelijk is voor de door werknemer geleden schade als gevolg van het bedrijfsongeval. PLM stelt dat werknemer in strijd met de uitdrukkelijke arbeidsinstructies van PLM heeft gehandeld, door een hijsklem niet met een sluiting aan de kraan op te hangen, maar met een haak. Volgens PLM mag voor zo'n manoeuvre – en werknemer wist dat volgens haar – nooit een haak worden gebruikt die gemakkelijk kan losschieten (wat ook daadwerkelijk is gebeurd). Na het horen van getuigen is de kantonrechter tot het oordeel gekomen dat PLM niet is geslaagd in het haar opgedragen bewijs omtrent de toedracht van het ongeval en heeft hij de vordering van werknemer toegewezen. PLM heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden voor PLM een ongeval is overkomen. Werknemer heeft daardoor ernstig letsel opgelopen en hij heeft (dus) schade geleden. Het is dan aan PLM als werkgeefster om te stellen en te bewijzen dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan of dat het ongeval het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer. De stellingen van PLM zijn onvoldoende om de bewijslast van de toedracht op werknemer te leggen. Voor de beoordeling van het geschil is naar het oordeel van het hof van belang of werknemer de haak expres onder de horizontale dekplaat heeft geplaatst teneinde deze iets op te tillen (standpunt

PLM) dan wel of de haak bij het ophalen per ongeluk onder de horizontale dekplaat is blijven hangen (standpunt werknemer). Uit het ongevallenboeterapport van de Arbeidsinspecteur van de Inspectie SZW van 9 maart 2012 blijkt dat niet kan worden vastgesteld hoe het ongeval heeft plaatsgevonden. Het hof overweegt dat geen van de op verzoek van PLM gehoorde getuigen uit eigen waarneming heeft kunnen verklaren omtrent de werkwijze van werknemer en de lasser die de hijskraan bediende (hierna: A). Zij hebben met name niet gezien dat werknemer de haak heeft gebruikt om de horizontale dekplaat op te tillen. De in contra-enquête gehoorde getuigen werknemer en A (wel aanwezig bij het ongeval) hebben verklaard dat de haak niet is gebruikt om (bewust) de horizontale dekplaat op te tillen. Daarbij is naar het oordeel van het hof van belang dat A desgevraagd door de kantonrechter niet alleen gemotiveerd heeft ontkend dat zij de haak hebben gebruikt om de dekplaat op te tillen, maar hij daarbij nog een nadere toelichting heeft gegeven: *"Nee, we waren ook nog niet bezig met monteren. Dat doe je ook niet omdat de plaat nog moest worden gebrand. (...) Bovendien was optillen op dat moment niet aan de orde"*. Daarmee voegt A een naar het oordeel van het hof wezenlijk element toe met betrekking tot de toedracht van het ongeval. Het hof oordeelt dat niet kan worden uitgesloten dat de haak per ongeluk achter de horizontale dekplaat is blijven hangen. Met de kantonrechter is het hof dan ook van oordeel dat PLM niet is geslaagd in het haar opgedragen bewijs en dat daarom niet is komen vast te staan dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de zijde van werknemer. Tot slot overweegt het hof dat de kraan kennelijk niet naar behoren functioneerde. Naar het oordeel van het hof kan niet worden uitgesloten dat het ongeval niet zou zijn gebeurd indien de door werknemer gebruikte kraan wel naar behoren had gefunctioneerd. Niet is komen vast te staan dat PLM haar zorgplicht in voldoende mate is nagekomen. Het hof bekrachtigt de vonnissen waarvan beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:600

Zaaknummer: 200.286.155_01

Rechters: J.W. van Rijkom, J.M.H. Schoenmakers en H.A.W. Vermeulen

Advocaten: C.J. Spitters en A.G.M. Abeln

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst IT'er terecht ontbonden vanwege disfunctioneren. Werknemer is voldoende gelegenheid geboden zijn functioneren te verbeteren. Niet gebleken dat werkgever van werknemer een ontwikkeling vroeg die onhaalbaar was voor werknemer van 50 jaar of ouder.

Feiten

Werknemer is vanaf medio 2000 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Bedrijfsvoeringsorganisatie Shared Service Center ONS (hierna: ONS), laatstelijk in de functie van infrastructuurbeheerder werkplek. Medio 2021 heeft ONS aan werknemer te kennen gegeven dat hij niet alle taken van zijn functie beheerst. Partijen zijn vervolgens eind januari 2022 een mediationtraject ingegaan. Aan het einde van dat traject, op 22 maart 2022, hebben partijen kort gezegd afgesproken dat werknemer in zijn functie werkzaam zou blijven en dat hij een opbouwtraject zou doorlopen om zijn kennis- en vaardighedeniveau op het niveau van zijn functie te brengen. De planning van het opbouwtraject is vervolgens gaandeweg meermaals aangepast. Het opbouwtraject bestond uit vier fasen. Uiteindelijk heeft werknemer slechts een klein deel van (de eerste fase van) het opbouwtraject afgerond. Op 1 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Naar aanleiding daarvan heeft ONS een vaststellingsovereenkomst naar werknemer gestuurd. Deze vaststellingsovereenkomst heeft werknemer niet ondertekend. ONS heeft werknemer met ingang van 23 maart 2023 op non-actief gesteld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ontbonden op de d-grond. Daartoe is overwogen dat partijen het erover eens zijn dat werknemer niet de bij zijn functie behorende werkzaamheden kan verrichten, terwijl de kantonrechter ook van oordeel is dat ONS werknemer voldoende tijd en mogelijkheden heeft geboden zijn functioneren te verbeteren. Aan werknemer is de transitievergoeding van € 43.442 bruto toegekend. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst wordt onderzocht of werknemer een voldoende mogelijkheid tot verbetering is geboden. Anders dan werknemer aanvoert, moet worden aangenomen dat ONS al vanaf medio 2019 werknemer erop heeft gewezen dat hij zich in een veranderende IT-organisatie verder moest ontwikkelen en dat daartoe ook van hem werd verwacht dat hij cursussen en opleidingen ging volgen. In de loop van 2021 is dat opnieuw expliciet onder de aandacht van werknemer gebracht, waarna eind 2021/begin 2022 voor partijen duidelijk werd dat er tussen hen een verschil van inzicht bestond over wat enerzijds

van werknemer mocht en anderzijds kon worden verwacht. In januari 2022 stelde werknemer bij ONS aan de orde dat hij niet de kennis, kunde en vaardigheden had om taken op het gebied van VMWare, Citrix en Windows10 uit te voeren en stelde hij dat hij voortaan passende werkzaamheden zou verrichten, kennelijk doelend op het terrein van mail en printers. Onomstreden is echter dat beheer van softwareprogramma's als Microsoft, Ivanti, Citrix en VMWare – en daarmee kennis, kunde en vaardigheden op dat vlak – behoren tot het takenpakket van een werkpleksysteembeheerder. Voorts blijkt afdoende dat partijen – na een mediation daarover – vervolgens in maart 2022 hebben afgesproken dat werknemer zijn functie volledig zou oppakken en uitvoeren en dat ONS in dat verband met werknemer een 'maatwerktraject' zou starten om werknemer op het vereiste niveau te krijgen, zodat hij zelfstandig zijn functie kan uitvoeren. Vastgelegd is dat hij in één jaar toegroeit naar zijn functie, met daarbij een opbouwschema voor de door werknemer te behalen certificeringen op het terrein van de softwareprogramma's waarmee hij zich bezig had te houden. Werknemer is eind april 2022 akkoord gegaan met het traject. Met het voorgaande is in duidelijke bewoordingen verwoord (1) dat werknemer zich in de toekomst had te ontwikkelen en te verbeteren, (2) op welke wijze dat gerealiseerd kon worden en (3) dat daarvoor een termijn gold. Dat werknemer bij uitblijven van voldoende ontwikkeling en verbetering niet in zijn functie gehandhaafd kon worden, is hem in voldoende mate duidelijk geweest. Werknemer heeft verder onvoldoende onderbouwd waarom het traject niet reëel zou zijn en/of de begeleiding daarbij vanuit ONS onvoldoende of niet passend zou zijn. Niet is komen vast te staan dat ONS van werknemer een ontwikkeling vroeg die onhaalbaar was of die niet zou passen bij de belasting en belastbaarheid van een werknemer van 50 jaar of ouder, zoals werknemer. Werknemer heeft ook een aantal examens van het eerste blok van het maatwerktraject niet gehaald. Ook daarmee is te billijken dat ONS de conclusie trok dat niet meer verwacht kon worden dat werknemer zich binnen redelijke tijd de benodigde kennis, kunde en vaardigheden op het terrein van bepaalde software in voldoende mate eigen zou kunnen maken. De conclusie is dat het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een voldragen d-grond in stand blijft. Ook is het hof van oordeel dat ONS heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Het hoger beroep heeft geen succes, behalve op het punt van de proceskosten in eerste aanleg. Die worden door het hof gecompenseerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1577

Zaaknummer: 200.332.840/01

Rechters: W.F. Boele, A.A. van Rossum en C.W. Inden

Advocaten: R. Stekelenburg en W.J.F. Nieuwenhuis

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Ziekenhuismedewerkster ten onrechte op staande voet ontslagen. Onvoldoende is komen vast te staan dat zij al tijdens de sollicitatieprocedure een ernstig alcoholprobleem had, waardoor zij ongeschikt was voor de functie. Opzegverbod staat aan ontbinding in de weg.

Feiten

Werkneemster is begin 2023 in dienst getreden bij de Stichting Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis (hierna: ETZ). Eind mei 2023 kwam werkneemster erachter dat haar echtgenoot al drie jaar een buitenechtelijke relatie had. Zij is dan een week ziek. Op 13 juli 2023 heeft werkneemster in een gesprek met ETZ aangegeven 'op te zijn' vanwege problemen met haar man en afgesproken is dat werkneemster wordt opgeroepen voor een consult met de bedrijfsarts. Op 17 juli 2023 is werkneemster bij de bedrijfsarts verschenen en deze heeft geoordeeld dat sprake is van klachten en beperkingen die gezien worden als uiting van ervaren spanningen. Op 20 september 2023 heeft werkneemster aan ETZ laten weten dat zij mogelijk wordt opgenomen in een GGZ-instelling, vanwege een burn-out dan wel klachten als gevolg van PTSS. Op 25 september 2023 heeft werkneemster de spoedeisende hulp bezocht vanwege overmatig alcoholgebruik. De man van werkneemster heeft daarop aan ETZ laten weten dat werkneemster een alcoholprobleem heeft en dat hij bezig is met een opname van werkneemster hiervoor. Vervolgens hebben werkneemster en ETZ een aantal keer met elkaar gesproken, waarbij ook het alcoholgebruik van werkneemster is besproken. Werkneemster is eind 2023 opgenomen in een kliniek. Op enig moment heeft ETZ werkneemster op staande voet ontslagen, vanwege het verzwijgen van een alcoholverslaving dan wel van ernstige alcoholproblematiek in het sollicitatieproces, terwijl zij wist of behoorde te weten dat deze 'kwaal' haar ongeschikt maakte voor de vervulling van de functie waar zij op solliciteerde. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. ETZ verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e- dan wel de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

ETZ draagt als bewijs voor de stelling dat werkneemster bij het sollicitatieproces een ernstig

alcoholprobleem had handgeschreven aantekeningen aan van een gesprek van 27 september 2023 en verklaringen van de senior HR-adviseur en de leidinggevende van werkneemster. ETZ stelt dat werkneemster tijdens dat telefoongesprek heeft erkend dat zij vanaf januari 2023 een alcoholprobleem had. Het gesprek was een dag voor haar opname in de kliniek en werkneemster stelt dat ze tijdens het telefoongesprek onder invloed was en zich niet veel meer van het gesprek herinnert. Gezien de gemoedstoestand van werkneemster tijdens het gesprek kon ETZ naar het oordeel van de kantonrechter niet zomaar afgaan op verklaringen van werkneemster. ETZ had op een later moment bij werkneemster moeten controleren of zij verklaringen van werkneemster tijdens het telefoongesprek juist had begrepen alvorens daar consequenties aan te verbinden. Uit de gespreksaantekeningen en de verklaringen van de leidinggevende en de HR-adviseur blijkt dat werkneemster vanaf januari 2023 na de dienst alcohol dronk, maar hieruit kan niet worden geconcludeerd dat dat alcoholgebruik al in januari 2023 zo problematisch was dat het haar functioneren in de weg stond en sprake was van een verslaving of een probleem. Voorts oordeelt de kantonrechter dat uit de gestelde manier van werken van werkneemster bij ETZ niet geconcludeerd kan worden dat zij een ernstig alcoholprobleem had bij de sollicitatie. Los van het feit dat ETZ erkent dat ze niet geconstateerd heeft dat werkneemster onder invloed op de werkvloer aanwezig was, volgt uit door ETZ aangehaalde voorbeelden nog niet dat overmatig alcoholgebruik of een verslaving hieraan ten grondslag liggen. Werkneemster is pas vanaf 21 juni 2023 een aantal keren te laat gekomen, waarvoor zij steeds een reden opgaf. Daarnaast kampte werkneemster met problemen in haar privésituatie, waardoor zij in mei 2023 een week ziek is geweest. Gelet op het voorgaande is onvoldoende komen vast te staan dat werkneemster bij de sollicitatie een alcoholverslaving of -probleem had waardoor zij ongeschikt was voor de vervulling van haar functie. Vernietiging van het ontslag volgt. ETZ wordt veroordeeld het loon door te betalen.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter oordeelt dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg staat, nu aan het primaire en subsidiaire verzoek ten grondslag ligt het verzwijgen van het alcoholgebruik en dat het alcoholgebruik van invloed was op haar functioneren. Hieruit volgt dat het verzoek direct verband houdt met de (gevolgen van de) verslavingsproblematiek. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1165

Zaaknummer: 10799881 AZ VERZ 23-71 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: C.E. Derksen en M.H.G. van de Mortel

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671b BW, 7:667 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens overtreden huisregels en niet opvolgen waarschuwingen. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet. Toewijzing verzoek werknemer vanwege ontbreken dringende reden.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij Schadeherstel De Waard (hierna: De Waard) in de functie van voorbewater. Op 27 juni 2023 heeft De Waard werknemer schriftelijk een officiële waarschuwing gegeven wegens – kort gezegd – het overtreden van de huisregels en het niet nakomen van afspraken na een aantal mondelinge waarschuwingen. Op 9 oktober 2023 is werknemer mondeling op staande voet ontslagen. Dit is bij brief van 10 oktober 2023 aan hem bevestigd. Werknemer heeft verzocht om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onverwijldheid van het ontslag op staande voet wordt aangenomen, nu werknemer dit niet heeft weersproken. Werknemer betwist wel dat sprake is van een dringende reden. Werknemer ontkent alle door De Waard gemaakte verwijten. Werknemer ontkent ook dat hij na de officiële waarschuwing in juni 2023 nog is gewaarschuwd door De Waard. Omdat werknemer de door De Waard aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde verwijten ontkent, is het aan De Waard om de aanwezigheid van een dringende reden te bewijzen. De Waard is hier onvoldoende in geslaagd. Ter onderbouwing heeft De Waard slechts een tijdrapport overgelegd met daarop de in- en uitkloktijden van werknemer van 4 tot en met 29 september 2023 en één door vijf werknemers ondertekende verklaring van 24 november 2023, waaronder de eigenaar en diens echtgenote, gezamenlijk eigenaren van De Waard. Ten aanzien van het tijdrapport heeft De Waard nagelaten te onderbouwen wat de kantonrechter daaruit zou moeten afleiden. Ten aanzien van de overgelegde verklaring, met daarin opgenomen de vermeende verwijtbare gedragingen van werknemer, overweegt de kantonrechter dat de verklaring is opgesteld door de eigenaar en dat hij deze vervolgens heeft laten ondertekenen door drie medewerkers en zijn echtgenote (mede-eigenaar en tevens werkneemster), zodat deze verklaring met grote terughoudendheid moet worden bekeken. Op basis van de verklaring kan bovendien niet worden vastgesteld of deze berust op de eigen waarneming van de desbetreffende werknemers. Uit de verklaring blijkt bijvoorbeeld niet wie van de ondertekenaars welke gedragingen heeft geconstateerd en wanneer deze zouden hebben plaatsgevonden. De

kantonrechter acht de verklaring dan ook onvoldoende concreet om tot de conclusie te kunnen komen dat deze aantijgingen juist zijn en gaat daarom voorbij aan deze verklaring. Daarbij is de kantonrechter van oordeel dat als de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten vast zijn komen te staan, deze niet van zodanige aard zijn dat ze een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Er is geen sprake van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW in samenhang met artikel 7:678 lid 1 BW waardoor van De Waard niet verlangd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Als de door De Waard gemaakte verwijten juist zijn, valt bovendien niet in te zien waarom zij niet voor een andere maatregel heeft gekozen dan het ultimatum remedium ontslag op staande voet. Gelet op de aard van de verwijten had dat wel van De Waard verwacht mogen worden. Vooral omdat in de waarschuwingsbrief van 27 juni 2023 aan werknemer was aangezegd dat hij ten minste nog tweemaal zou worden gewaarschuwd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2126

Zaaknummer: 10833207 \ AO VERZ 23-76

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: W. Hovingh en A. van Deuzen

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemster van supermarkt wegens vermeende diefstal. Dringende reden voor ontslag. Afwijzing verzoeken werknemster tot betaling van billijke vergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 4 juni 2022 bij Hoogvliet in dienst getreden in de functie van kassamedewerkster, laatstelijk tegen een salaris van € 802,40 bruto per 4 weken. Tijdens een gesprek op 11 april 2023 met de afdelingsmanager en supermarktmanager is werknemster op staande voet ontslagen. Het ontslag is bevestigd in een ontslagbrief van 12 april 2023, waarin is opgenomen dat het ontslag op staande voet is aangezegd wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW. Bij brief van 30 mei 2023 heeft (de gemachtigde van) werknemster de geldigheid van het ontslag op staande voet bestreden. Een reactie van Hoogvliet is uitgebleven. Werkneemster berust in het ontslag en verzoekt om een billijke vergoeding van € 7.500, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 6.788,48 en een transitievergoeding van € 250.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag is onverwijld gegeven. Op 11 april 2023 heeft de afdelingsmanager van de kassa-afdeling telefonisch contact met werknemster opgenomen en heeft zij werknemster op de hoogte gesteld van de aangetroffen kassaverschillen en verzocht om die middag een gesprek met de filiaalmanager en haar aan te gaan. Diezelfde dag heeft dit gesprek plaatsgevonden. Aan werknemster zijn tijdens dit gesprek bonnen getoond die betrekking hadden op het kassaverschil. Werkneemster heeft tijdens dit gesprek voldoende gelegenheid gehad om te reageren op de beschuldigingen. Volgens de kantonrechter staat met een redelijke mate van zekerheid vast dat de hiervoor omschreven gedragingen door werknemster zijn begaan. De stelling van werknemster dat zij tijdens het gesprek op 11 april 2023 niet heeft aangegeven de verweten gedragingen te hebben begaan, is ook niet onderbouwd. De door Hoogvliet aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen leveren een dringende reden op. De hiervoor omschreven gedragingen zijn in strijd met wat van een goed werknemer mag worden verwacht en de wet. Voor een supermarkt is het uitermate belangrijk dat het eigen personeel juist handelt, integer en betrouwbaar is. Als het personeel misbruik maakt van zijn positie, leidt dit tot enorme verliezen. De verzoeken van werknemster worden derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22016

Zaaknummer: 10550578 \ RP VERZ 23-50346

Rechters: D. Nobel

Advocaten: Y. Ersoy en O.J. Praamstra

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. Terugkoop aandelen in vaststellingsovereenkomst. Aandelen gedeeltelijk niet geleverd maar wel toegekend. Niet geleverde aandelen € 74.880 waard. Terugbetalingsverplichting op grond van goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2018 bij Sia Partners (hierna: Sia) in dienst getreden, en was laatstelijk werkzaam in de functie van associate partner. Werknemer en Sia hebben op 31 maart 2022 een 'Share purchase and sale agreement' gesloten waarbij werknemer 610 'invested shares' heeft gekocht van Sia. Deze aandelen zijn bij notariële akte aan werknemer geleverd. Op 31 maart 2022 verkreeg werknemer het recht op 320 'free shares' door middel van een toekenningsbeslissing. Deze free shares zouden op 30 juni 2024 worden omgezet naar 'ordinary shares' mits werknemer op die datum nog in dienst zou zijn bij Sia. De toekenningsbeslissing is namens Sia Partners ondertekend door de ceo. Op 14 december 2022 heeft Sia Partners bij werknemer de wens uitgesproken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Sia heeft daarbij aan werknemer een conceptvaststellingsovereenkomst ter hand gesteld. Werknemer heeft op 5 januari 2023 een tegenvoorstel gedaan. Onderdeel daarvan was het terugkopen van de invested shares voor € 74.880 en de free shares voor € 142.740, in totaal € 217.620. Sia is akkoord gegaan met het tegenvoorstel en op 31 januari 2023 hebben partijen de vaststellingsovereenkomst getekend. Partijen hebben uitvoering gegeven aan de vaststellingsovereenkomst, met uitzondering van de verbintenissen die zij zijn overeengekomen ten aanzien van de free shares. Werknemer vordert veroordeling van Sia tot het nakomen van de betalingsverplichting van € 74.880 ter zake van de free shares.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat partijen hebben afgesproken dat Sia de zogenoemde free shares zou terugkopen van werknemer tegen een bedrag van € 74.880. Ook staat vast dat partijen, achteraf gezien ten onrechte, zowel tijdens het onderhandelen over als het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst, ervan uit gingen dat deze free shares, net zoals de 'invested shares', reeds in het bezit waren van werknemer. Eveneens staat vast dat de free shares, als optierecht, voor werknemer een bepaalde waarde vertegenwoordigden ten tijde van de onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst. Sia is akkoord gegaan met de waardevaststelling die was berekend door werknemer en neerkwam op € 74.880. De kantonrechter laat in het midden of Sia niet reeds op grond van de vaststellingsovereenkomst

gehouden kan worden tot nakoming van haar deel van de verbintenis, te weten het betalen van een bedrag van € 74.880 aan werknemer, nu de kantonrechter van oordeel is dat Sia daartoe gehouden is op grond van goed werkgeverschap. De rechtsverhouding tussen een werkgever en een werknemer wordt immers ook beheerst door de eisen van redelijkheid en billijkheid. De opstelling van Sia betekent dat werknemer nu met lege handen staat, terwijl vast staat dat hij destijds meer dan € 110.000 heeft geïnvesteerd in een pakket aandelen waaraan tevens een pakket free shares was gekoppeld en dat het pakket free shares ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst een waarde vertegenwoordigde van ruim € 74.000. Voorts geldt dat Sia destijds had kunnen zien aankomen dat werknemer nu die free shares niet kan overdragen. Sia moet immers op de hoogte zijn van haar eigen aandelenregeling, nu zij op grond hiervan regelmatig besluiten neemt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:858

Zaaknummer: 10612640 \ CV EXPL 23-9870

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: Y.M. van Vliet en M.T. Ok

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:900 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond) tussen werknemer en de onderneming van zijn broer. Voor dit soort dubieuze arbeidsrelaties is het gewone ontslagrecht en meer in het bijzonder het begrip ‘ernstig verwijtbaar handelen’ eigenlijk niet bedoeld. Transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is in dienst bij de boekhoudonderneming van zijn broer (hierna: werkgeefster). De broer van werknemer is (indirect) bestuurder van werkgeefster en ook van een kinderopvangorganisatie en een kinderdagverblijf. Bij werkgeefster werken nog meer familieleden van werknemer. Tussen werknemer en werkgeefster is op enig moment onenigheid ontstaan. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen (e-grond) dan wel een verstoorde arbeidsrelatie (g-grond). Zij verwijt werknemer onder meer dat hij € 8000 heeft overgemaakt van de kinderopvangorganisatie naar zichzelf en dat hij eigenhandig en onbevoegd het loon van zijn zus (werkzaam bij de kinderopvangorganisatie) heeft stopgezet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen werkgeefster, de kinderopvangorganisatie, het kinderdagverblijf en de broer van werknemer enerzijds en werknemer anderzijds bestaan naast de familierelatie verschillende bijzondere financiële banden, die (deels) door elkaar lopen. In de loop der tijd zijn er fricties ontstaan tussen werknemer en zijn broer op persoonlijk en zakelijk vlak. Zo was werknemer het niet eens met de bedrijfsvoering door zijn broer en heeft hij zijn broer aangesproken op een vermeende verslaving. Medio 2023 heeft werknemer een aanvaring gehad met zijn zus. Het salaris van de zus is toen stopgezet, waarna de broer van werknemer dit op haar verzoek alsnog heeft uitbetaald. Hoewel werknemer heeft betwist dat hij het salaris van de zus heeft stopgezet, heeft hij naar het oordeel van de kantonrechter de feiten en omstandigheden die werkgeefster in dit verband naar voren heeft gebracht onvoldoende betwist. Vervolgens heeft werknemer een bedrag van € 8000 naar zichzelf overgemaakt. De kantonrechter leidt uit een Whatsappbericht af dat werknemer met deze overboeking zijn onvrede over de gang van zaken wilde uiten en eigenmachtig wilde nemen wat hem naar zijn idee toekwam. Dit is uiteraard niet de manier waarop een werknemer normaal gesproken jegens zijn werkgever behoort te handelen, maar gelet op de familiebanden, de onenigheid en de grote mate van financiële verstrengeling tussen werkgeefster/de broer en werknemer, zijn deze acties van werknemer niet aan te merken als

‘ernstig verwijtbaar’ in arbeidsrechtelijke zin. Op 12 september 2023 heeft ten slotte een ruzie tussen werknemer en zijn broer plaatsgevonden op het kantoor van werkgeefster, waarbij de politie is gebeld en een andere broer tussenbeiden is gekomen om de boel te sussen. Mede door deze uit de hand gelopen (familie)ruzie, tegen de achtergrond van allerlei door elkaar lopende (financiële) banden die een gewone arbeidsrelatie ver te buiten gaan, is ook de arbeidsrechtelijke verhouding tussen partijen onherstelbaar verstoord geraakt. Beide partijen hebben hierin hun eigen aandeel gehad. De ‘slachtofferrol’ die werknemer zich in het verweerschrift heeft aangemeten, met als strekking dat hij een onderbetaalde werknemer met een laag salaris was, in dienst van de lucratieve onderneming(en) van zijn broer, doet bepaald geen recht aan de feitelijke situatie, in het bijzonder de financiële constructies waarvan werknemer volop heeft geprofiteerd. Dit betrof, naast de leningen en verhuur van het bedrijfspand aan de kinderopvangorganisatie van zijn broer, onder meer de schijnconstructie met betrekking tot zijn echtgenote, die salaris ontving van de kinderopvangorganisatie terwijl zij daar niet werkte (omdat dit ‘fiscaal gunstig was’ voor werknemer), alsmede de van de Belastingdienst ontvangen kinderopvangtoeslag voor zijn kinderen, die ingeschreven stonden bij de kinderopvang van zijn broer, maar daarvan geen gebruik maakten. Gelet op de grote mate van financiële verwevenheid van partijen op meerdere vlakken, die niet of nauwelijks verband lijkt te houden met de arbeidsrelatie, de financiële constructies waar beide partijen bij betrokken zijn en de (familie)ruzie op de achtergrond, die al dan niet als gevolg van deze constructies is ontstaan, kan de kantonrechter niet vaststellen dat (beide dan wel) één der partijen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Voor dit soort dubieuze arbeidsrelaties is het gewone ontslagrecht en meer in het bijzonder het begrip ‘ernstig verwijtbaar handelen’ eigenlijk niet bedoeld. Nu partijen het erover eens zijn dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord en dat herplaatsing geen optie is, en de kantonrechter geen enkele reden heeft hier anders over te denken, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werkgeefster moet aan werknemer de transitievergoeding (€ 20.970,95 bruto) alsmede achterstallig salaris (€ 22.680 bruto) betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1836

Zaaknummer: 10790965 VZ VERZ 23-9772

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: L.R. Breuker en W. al Jaboury

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

RECHTSPRAAK

Vestigingsdirecteur handelt bewust roekeloos, door zonder overleg, onderbouwing of onderliggende offertes een aanneemovereenkomst met vaste aanneemsom af te sluiten. Belangenverstrengeling. Werknemer aansprakelijk voor door werkgever geleden schade. Schending geheimhoudingsbeding.

Feiten

Werknemer was via zijn bv oprichter en eigenaar van werkgeefster. Na de verkoop van werkgeefster bleef werknemer bij het bedrijf betrokken. Van 31 januari 2019 tot 24 februari 2020 was hij op basis van een managementovereenkomst vestigingsdirecteur van werkgeefster. Daarna is hij nog enige tijd werkzaam geweest voor werkgeefster op basis van een overeenkomst van opdracht. In beide overeenkomsten is een geheimhoudingsbeding opgenomen. In juni 2019 heeft werknemer samen met twee anderen aan werkgeefster opdracht gegeven tot de renovatie van een pand (hierna: project 1). Werknemer heeft hiervoor namens werkgeefster een offerte opgesteld voor € 390.000 exclusief btw. De totale kosten van dit project bedragen volgens werkgeefster ruim € 300.000 meer dan het geoffreerde bedrag. In september 2019 heeft de vader van werknemer werkgeefster opdracht gegeven zijn pand te renoveren (hierna: project 2). Partijen verschillen van mening over de mate van betrokkenheid van werknemer bij de totstandkoming van de aanneemovereenkomst voor dit project. De vader van werknemer heeft € 726.000 inclusief btw betaald, terwijl de totale kosten volgens werkgeefster ruim € 1,2 miljoen bedragen. Er is tussen partijen discussie ontstaan over het kostenverloop van de projecten en de aard van de aanneemovereenkomsten. Werkgeefster is van mening dat de projecten zijn aangegaan op regiebasis, terwijl de opdrachtgevers van de twee projecten zich op het standpunt stellen dat er een vaste aanneemsom overeen is gekomen. Aan de kantonrechter is in deze procedure een oordeel gevraagd over de aansprakelijkheid van werknemer voor schade bij de uitvoering van project 1 en project 2 en over de overtreding van het geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Kwalificatie managementovereenkomst

Op de zitting is komen vast te staan dat beide partijen de managementovereenkomst beschouwen als een arbeidsovereenkomst. Zo is ook feitelijk uitvoering gegeven aan de

overeenkomst. Op het loon van werknemer is loonheffing ingehouden en afgedragen, aan werknemer zijn vakantiegeld en vakantiedagen toegekend en hij heeft pensioen opgebouwd. De ingestelde vorderingen moeten dus worden beoordeeld aan de hand van de daarvoor geldende arbeidsrechtelijke bepalingen.

Werknemersaansprakelijkheid

Op de zitting is gebleken dat over de kwalificatie van de aanneemovereenkomsten (regie of vaste aanneemsom) voor de projecten een aparte procedure zal worden gevoerd. De kantonrechter gaat bij de inhoudelijke beoordeling uit van de veronderstelling dat de projecten op basis van een vaste aanneemsom zijn gesloten. In dit geval moet beoordeeld worden of werknemer bij het afsluiten van de aanneemovereenkomsten met een vaste aanneemsom voor project 1 en project 2 heeft beoogd of met zekerheid moet hebben geweten dat dit zou leiden tot schade voor werkgeefster, dan wel of hij zich bewust is geweest van het roekeloze karakter daarvan (artikel 7:661 BW). Ten aanzien van project 1 overweegt de kantonrechter dat van werknemer extra zorgvuldigheid had mogen worden verwacht bij het aangaan van de overeenkomst, omdat evident sprake was van belangenverstrengeling. Werknemer had immers bij het afsluiten van de aanneemovereenkomst een persoonlijk belang (een zo laag mogelijke vaste aanneemsom) dat tegenstrijdig was aan het belang van werkgeefster (een zo hoog mogelijke opbrengst). Desondanks heeft hij zonder onderliggende offertes en onderbouwing en zonder overleg namens werkgeefster een aanneemovereenkomst met een vaste aanneemsom afgesloten voor project 1. Hiermee heeft hij de aanmerkelijke kans in het leven geroepen dat de kosten van het project hoger zouden uitvallen dan de overeengekomen aanneemsom en dus dat werkgeefster hierdoor benadeeld zou worden. Als oud-eigenaar en vestigingsdirecteur moet werknemer zich bewust zijn geweest van dit risico. Als gevolg van het bewust roekeloos handelen van werknemer is werkgeefster benadeeld en heeft zij schade geleden. Werknemer is hiervoor aansprakelijk. Ten aanzien van project 2 overweegt de kantonrechter dat niet kan worden vastgesteld dat het de verantwoordelijkheid van werknemer was de aanneemovereenkomst schriftelijk vast te leggen (hetgeen niet is gebeurd). Het enkele feit dat werknemer vestigingsdirecteur was, is hiervoor onvoldoende. Van opzettelijk of bewust roekeloos handelen van werknemer ten aanzien van project 2 is dan ook niet gebleken, zodat diens aansprakelijkheid op dit punt ontbreekt.

Geheimhouding

Werkgeefster stelt tot slot dat werknemer zeven keer in strijd met het geheimhoudingsbeding heeft gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft één schending plaatsgevonden. Werknemer heeft in oktober 2020 aan een van de medeopdrachtgevers van project 1 een e-mail gestuurd met de begroting. Werknemer was op dat moment vanuit werkgeefster niet (meer) betrokken bij het project, zodat van het versturen van gegevens in het kader van de normale uitvoering van de opdracht door werknemer geen sprake kan zijn. Partijen zijn per overtreding van het beding een boete van € 5000 overeengekomen. Nu sprake is van één overtreding, wordt een boete van € 5000 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7579

Zaaknummer: 10419374 UC EXPL 23-2097 JH/1050

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: M. Faber, A.A. Donders, G.G. Bosch en R.M. Mussaeus

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster en werkneemster slagen er niet in een meningsverschil op te lossen, mede omdat werkgeefster geen aandacht geeft aan door werkneemster ervaren onveiligheid. Hierna volgt op non-actiefstelling zonder goede grond en meldt werkneemster zich ziek. Toch ontbinding op g-grond, wat in het belang van werkneemster is, zo volgt uit advies van de bedrijfsarts.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2014 in dienst getreden bij NH Science B.V. (hierna: NH Science) in de functie van vestigingsmanager. Het laatst verdiende salaris bedraagt € 4.091,70 bruto per maand. Werkneemster had de dagelijkse leiding bij NH Science. Samen met twee collega's vormt zij het MT van NH Science. Bij NH Science zijn in totaal zeventien personen werkzaam. NH Science maakt onderdeel uit van een groep franchisenemers van een Canadese onderneming. In Nederland is er in iedere provincie een franchisenemer. NH Science organiseert wetenschappelijke workshops voor kinderen. Op 14 april 2023 zou bij NH Science en de andere Nederlandse franchisenemers een nieuw online boekingsprogramma "live" gaan. Werkneemster heeft dit voor NH Science tegengehouden in afwachting van verdere ontwikkeling, omdat de aanbetalingsfunctie niet werkte. Een aantal andere franchisenemers heeft hetzelfde gedaan. Door het ICT-project "on-hold" te zetten is tussen partijen onenigheid ontstaan. Op 20 april 2023 hebben partijen tijdens een wandeling met elkaar gesproken. Naar aanleiding van dat gesprek heeft werkneemster op 24 april 2023 de vertrouwenspersoon van NH Science ingeschakeld. Werkneemster ervoer een onveilige werksituatie, waarvan zij melding heeft gemaakt. Op verzoek van NH Science heeft zij vervolgens aangegeven behoefte te hebben aan een veilige werksfeer, een professionele omgang met elkaar en dat haar functioneren en eventuele wijzigingen in haar takenpakket op vergelijkbare wijze worden behandeld als bij andere medewerkers. Werkneemster meldt zich ziek, waarop NH Science haar op non-actief stelt. Een mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Medio november 2023 bericht de bedrijfsarts dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, waardoor re-integratie bij de eigen werkgever niet haalbaar is. NH Science verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van een transitievergoeding. Aan het verzoek wordt primair een verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag gelegd. Voor het geval die grond geen stand houdt, worden ook de restgrond en de cumulatiegrond aan het verzoek ten grondslag gelegd. Ter zitting zijn daar nog disfunctioneren en verwijtbaar handelen aan toegevoegd. Werkneemster voert in haar verweer aan dat een collega tijdens het gesprek op 20 april 2023 voor haar een onveilige situatie heeft laten ontstaan door emotioneel en boos naar

haar te schreeuwen en te wijzen. Zij heeft dit meermalen aangekaart maar het is nooit door NH Science opgepakt. Mocht de arbeidsovereenkomst toch worden ontbonden, dan past daarbij volgens werkneemster een billijke vergoeding van één jaarsalaris.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord. NH Science is niet ingegaan op een gesprek over de door werkneemster ervaren onveiligheid. NH Science wilde juist een ander onderwerp bespreken, namelijk de professionele samenwerking tussen werkneemster en de statutair bestuurders. Deze eenzijdige benadering heeft geleid tot de ziekmelding en een gelijktijdige op non-actiefstelling. Vervolgens heeft een niet geslaagde mediation plaatsgevonden en heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat re-integratie bij de eigen werkgever niet haalbaar is. Herplaatsing is gezien de functie van werkneemster niet mogelijk, aangezien NH Science maar één locatie - en dus één vestigingsmanager - heeft. Door werkneemster op non-actief te stellen heeft NH Science herstel en mediation vergaand bemoeilijkt. Nu zij voor die op non-actiefstelling geen goede grond had, kan NH Science daarvan een ernstig verwijt gemaakt worden. Zij heeft met die op non-actiefstelling werkneemster op oneigenlijke wijze op achterstand gezet bij het zoeken naar een oplossing. Naast de transitievergoeding wordt een billijke vergoeding toegekend van € 30.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:953

Zaaknummer: 10780172 EA VERZ 23-1088

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: M.G. Hofman en A. Tekinerdogan

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van commercieel directeur wordt niet ontbonden. Er is geen voldragen e-grond, d-grond, g-grond of i-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2018 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk als commercieel directeur voor 40 uur per week tegen een brutomaandloon van € 17.361,11 exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Daarnaast is een bonusregeling van toepassing en een Long Term Incentive Plan (hierna: LTIP). Het functioneren van werknemer is over 2019 als goed beoordeeld en over 2020 als zeer goed/uitstekend beoordeeld. Over 2021 en 2022 heeft werknemer geen beoordelingen ontvangen. In augustus 2022 is zowel werknemer als zijn toenmalige directe collega-leidinggevende de heer A erop aangesproken dat hun samenwerking stroef verliep en dat coaching of mediation daarom noodzakelijk was. Uiteindelijk heeft A begin 2023 de organisatie van werkgeefster verlaten. Op 18 januari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende B. B heeft werknemer tijdens dat gesprek meegedeeld dat ondanks zijn goede prestaties over 2022, zij in werknemer niet de leider ziet om het bedrijf naar de volgende stap te leiden. In de periode van april-mei 2023 heeft B per e-mail aan werknemer diverse verwijten gemaakt en heeft zij herhaaldelijk aangegeven dat er klachten van stakeholders zouden zijn over de samenwerking met werknemer. In een gesprek op 6 juni 2023 heeft B aan werknemer meegedeeld dat hij zijn functioneren moet verbeteren en dat daarvoor een verbetertraject van zes maanden zou volgen. Onderdeel daarvan vormde de relatie met stakeholders. Werknemer kreeg de opdracht dit verbeterplan op te stellen. Werknemer heeft tijdens, maar ook na dit gesprek per e-mail aan B laten weten dat hij zich niet in de conclusie van B kon vinden en hij heeft verzocht om een groepsgesprek met stakeholders. Werkgeefster heeft daarop te kennen gegeven dat gekozen kon worden voor het vragen van 360 graden feedback. Tijdens een gesprek op 8 augustus 2023 heeft B meegedeeld dat werkgeefster tot een einde van het dienstverband wenst te komen en daarna heeft zij een concreet beëindigingsvoorstel bij werknemer neergelegd. Op 8 december 2023 is werknemer vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Nog diezelfde dag kreeg werkgeefster van haar ICT-afdeling te horen dat werknemer in de afgelopen 90 dagen meer dan 500 e-mails en databestanden naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd. Werkgeefster verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond, d-grond, g-grond en i-grond.

*Oordeel**E-grond*

Werkgeefster legt aan het verzoek op de e-grond ten grondslag dat werknemer door toezending van e-mails en andere bedrijfsbestanden aan zijn privémail in strijd heeft gehandeld met het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst, diverse bepalingen uit de gedragscode en het personeelshandboek en artikel 2 Wet bescherming bedrijfsgeheimen. De kantonrechter stelt vast dat werknemer niet heeft betwist dat hij diverse data en stukken vanuit werkgeefster door toezending naar zichzelf buiten de beveiligde omgeving van werkgeefster heeft laten komen. Vast staat dat dit niet was toegestaan. Werknemer had gelet op zijn positie binnen werkgeefster ook moeten weten dat hij dergelijke informatie niet naar zijn privémail mag toesturen. Gelet op de wijze waarop werkgeefster zich sinds april 2023 heeft opgesteld richting werknemer is echter op zichzelf voorstelbaar dat werknemer diverse e-mails en data naar zichzelf heeft verzonden, gelet op de vrees van werknemer dat hij op een bepaald moment geen toegang meer zou hebben tot zijn account – welke vrees gegrond is gebleken – en dan geen adequaat verweer zou kunnen voeren in deze procedure. Verder weegt de kantonrechter ook mee dat werknemer niet de intentie had om werkgeefster schade toe te brengen door het toesturen van deze documenten naar zijn privémail. Tot slot weegt mee dat deze informatie (vooralsnog) niet bij derden terecht is gekomen, zodat niet is gebleken dat schade is ontstaan voor werkgeefster. Dat betekent dat dit handelen van werknemer onvoldoende ernstig is om te komen tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

D-grond

Op basis van de stukken en het besprokene ter zitting komt de kantonrechter tot de conclusie dat er niet is voldaan aan de vereisten die nodig zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren. Vast staat dat werknemer tot en met 2021 goed heeft gefunctioneerd. Over 2021 en 2022 is geen beoordeling over het functioneren gegeven. Wel is werknemer in 2022 aangesproken op de samenwerking tussen hem en zijn toenmalige directe collega, waarna tussen beiden coaching heeft plaatsgevonden. Na het vertrek van A per januari 2023 is hierover met werknemer echter niet meer gesproken en die kwestie leek voor werkgeefster dan ook te zijn afgedaan. Op 18 januari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen B en werknemer, maar dat betrof geen formeel beoordelings-/functioneringsgesprek en van dat gesprek is ook geen beoordeling en/of verslag gemaakt. Werknemer heeft uit dat gesprek wel afgeleid dat er kritiek bestaat op zijn functioneren. Tussen B en werknemer heeft na dit gesprek veel mailverkeer plaatsgevonden waarin B ook met regelmaat verwijten aan werknemer heeft gemaakt. Wat er ook zij van die verwijten, belangrijk is hier dat werkgeefster geen werk heeft gemaakt van de punten die werknemer volgens haar zou moeten verbeteren. Hoewel de kantonrechter kan begrijpen dat het voor werkgeefster wellicht moeilijk handelen is, gelet op de positie van werknemer binnen haar organisatie en de weerstand bij werknemer op de feedback, had het op de weg van werkgeefster gelegen aan werknemer duidelijk te maken op welke punten zij nu concreet verbetering verwachtte van hem. Juist in deze situatie waarin werknemer herhaaldelijk heeft aangegeven dat de kritiek op zijn functioneren voor hem onduidelijk is en daarmee volgens werkgeefster alles ontkent, is het aan werkgeefster als werkgever om klip en klaar te zijn over de verbeterpunten die er zijn. Dat daarin ook een

aandeel wordt verwacht van werknemer is evident, maar dan is het wel eerst aan werkgeefster om duidelijk te maken wat werknemer volgens haar moet verbeteren. Uiteindelijk heeft werkgeefster begin juni 2023 aan werknemer kenbaar gemaakt dat een verbetertraject zal worden ingezet voor de duur van zes maanden en dat van werknemer wordt verwacht dat hij daarvoor het verbeterplan aanlevert. Als dan begin augustus 2023 het volgende gesprek plaatsvindt tussen B en werknemer maakt B daarin duidelijk dat werkgeefster niet langer inzet op een verbetertraject en het vragen van 360 graden feedback, maar deelt zij werknemer mee dat zij tot een einde van het dienstverband wil komen. De toezegging tot het starten van een verbetertraject is werkgeefster ten onrechte niet nagekomen en daarmee is aan werknemer een serieuze en reële gelegenheid tot verbetering onthouden. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond wordt dan ook afgewezen.

G-grond en i-grond

De kantonrechter stelt vast dat geen sprake is van een voldragen g-grond en i-grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1232

Zaaknummer: 10826348 / ME VERZ 23-136

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S.P.A. Bollen en B. Kingma

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

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis in kort geding. Toewijzing loonvordering.*Feiten*

Op 20 februari 2024 is de zaak, aangaande een loonvordering, tijdens een zitting besproken met werknemer en zijn gemachtigde. Tevens is gesproken met X, naar eigen zeggen verschenen voor restaurant Meram, maar zonder een daartoe strekkende machtiging.

Oordeel

Te kennen is gegeven dat restaurant Meram formeel niet verschenen is. Van de geboden gelegenheid om alsnog de bedoelde machtiging over te leggen, is geen gebruik gemaakt. Daarom is tegen restaurant Meram verstek verleend. Een eis in kort geding kan worden toegewezen als de eisende partij hierbij zoveel spoed heeft dat die de uitkomst van een gewone procedure niet hoeft af te wachten (artikel 254 lid 1 Rv). Uit de stellingen van werknemer volgt dat deze spoed aanwezig is. De eis wordt toegewezen omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond is (artikel 139 Rv). Restaurant Meram moet de proceskosten betalen, omdat zij ongelijk krijgt (artikel 237 Rv). De kantonrechter stelt deze kosten aan de kant van werknemer vast op € 139,30 aan dagvaardingskosten, € 87 aan griffierecht, € 543 aan salaris voor de gemachtigde en € 135 aan nakosten. Dat is in totaal € 904,30. Hier kan nog een bedrag bijkomen als dit vonnis wordt betekend. De wettelijke rente wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1344

Zaaknummer: 10908341

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: R.J. Ouderdorp

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft eenzijdig haar arbeidsovereenkomst opgezegd. Was er sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige op beëindiging gerichte wilsverklaring?

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2022 bij Belicio in dienst getreden. Op 16 mei 2022 heeft zij per 1 juni 2022 ontslag genomen omdat zij ander werk had gevonden. Werkneemster is op 4 juli 2022 opnieuw bij Belicio in dienst getreden voor de duur van één jaar. Op 10 september 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege een migraineaanval. De volgende dag heeft werkneemster ontslag genomen. Belicio heeft gelijk gereageerd dat zij graag een en ander positief willen afsluiten. Werkneemster heeft diezelfde dag daarop gereageerd dat zij haar maand gewoon nog zal afmaken en positieve energie zal gebruiken op de werkvloer. Van 19 tot en met 28 september 2022 heeft werkneemster verlof genomen. Op 29 september 2022 heeft werkneemster werkzaamheden verricht, maar de volgende dag heeft zij zich ziek gemeld. Belicio heeft werkneemster op 2 oktober 2022 laten weten dat zij haar contract per diezelfde dag wilde laten beëindigen. Op 10 oktober 2022 heeft werkneemster aan Belicio laten weten dat zij haar opzegging wil terugdraaien. Werkneemster heeft een verklaring voor recht verzocht dat zij haar arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werkneemster is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Werkneemster heeft aangegeven dat het nooit haar wil is geweest om haar dienstverband op te zeggen. Belicio heeft betwist dat werkneemster op 11 september 2022 niet de wil had om ontslag te nemen. Zij heeft ook betwist dat werkneemster leed aan een (tijdelijke) storing van haar geestvermogens en betwist dat er een discrepantie was tussen haar wil en haar verklaring. Belicio voert tot slot aan dat zij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werkneemster op 11 september 2022 werkelijk ontslag wilde nemen. Gezien deze betwistingen van Belicio ligt het op de weg van werkneemster om te bewijzen dat zij op 11 september 2022 leed aan een (tijdelijke) geestelijke stoornis en dat zij onder invloed van die stoornis aan Belicio heeft meegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst opzegt. Hoewel de ontslagname nadelig was voor werkneemster – zo had zij als gevolg van de ontslagname geen recht op een uitkering – is het hof van oordeel dat werkneemster niettemin onvoldoende heeft onderbouwd dat haar geestvermogens op 11 september 2022 waren gestoord. Weliswaar heeft werkneemster in hoger beroep een behandelplan overgelegd, waaruit volgt dat zij in 2022 te kampen had met psychische problemen, maar daaruit blijkt niet dat zij op 11 september 2022

niet in staat was tot een redelijke waardering van haar bij de opzegging betrokken belangen of dat de opzegging onder invloed van een stoornis is gedaan. De omstandigheid dat werkneemster psychische problemen had, leidt immers niet automatisch tot de gevolgtrekking dat de ontslagname onder invloed van die problemen is gedaan of dat werkneemster als gevolg van deze psychische problemen onvoldoende oog had voor het belang van voortzetting van de arbeidsovereenkomst met Belicio. Zelfs als zou moeten worden aangenomen dat werkneemster in een overspannen toestand ontslag heeft genomen, en er sprake was van een discrepantie tussen haar wil en haar verklaring, dan kan haar dat niet baten. Werkneemster heeft namelijk onvoldoende onderbouwd waarom dit voor Belicio duidelijk had moeten zijn. Kortom, werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst in duidelijke bewoordingen opgezegd en er is onvoldoende aanleiding om te veronderstellen dat zij haar beslissing in overspannen toestand heeft genomen waardoor er een discrepantie bestond tussen haar wil en haar verklaring. In de gegeven omstandigheden was er voor Belicio onvoldoende aanleiding om te twifelen aan de juistheid van de door werkneemster geuite wens om de arbeidsovereenkomst te beëindigen; Belicio mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat werkneemster de wil had om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en behoefde daar geen nader onderzoek naar te doen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:183

Zaaknummer: 200.330.290/01

Rechters: C.A. Joustra, M.D. Ruizeveld en A.J.P. van Beurden

Advocaten: M. Shaaban en Y.M. van Vliet

Wetsartikelen: 3:33 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door onder andere geen hoor en wederhoor toe te passen. Grensoverschrijdend gedrag. Billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1985 in dienst bij Van der Velde, een boekhandel. Met ingang van 1 april 2014 is werkneemster filiaalleidster en maakte zij onderdeel uit van het managementteam. Op 18 november 2022 ontving een deel van het managementteam een e-mailbericht van een voormalig werknemer X. Als bijlage bij haar e-mailbericht trof Van der Velde een brief van X en een zevental brieven aan van werknemers en voormalige werknemers van Van der Velde. In het e-mailbericht van X en in de daarbij gevoegde brieven is geklaagd over de houding en het gedrag van werkneemster als leidinggevende. Op 24 november 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen Van der Velde en werkneemster, waarin werkneemster is geconfronteerd met de klachten en is werkneemster een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werkneemster heeft deze niet geaccepteerd, waarna er een onderzoek is ingesteld naar de klachten. Op 17 maart 2023 heeft Beljon Westerterp een onderzoeksrapport uitgebracht, waarin de bevindingen naar aanleiding van de gesprekken met de medewerkers zijn opgenomen. Omdat aan alle deelnemers aan het onderzoek geheimhouding is beloofd, zijn de gespreksverslagen niet opgenomen in het onderzoeksrapport. Werkneemster heeft niet kunnen inzien wat de verschillende (ex-)collega's hebben verklaard. Op 30 maart 2023 heeft Van der Velde aangegeven dat zij tot beëindiging van het dienstverband van werkneemster wenst te komen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens met ingang van 1 oktober 2023 ontbonden en een billijke vergoeding toegekend aan werkneemster, zij het lager dan het bedrag dat zij had verzocht. Van der Velde heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Van der Velde keert zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Van der Velde stelt dat zij niet op de hoogte was van de stijl van communicatie en de houding van werkneemster richting de medewerkers van de vestigingen in Groningen. Het hof is van oordeel dat dit gebrek aan wetenschap nu juist verwijtbaar is aan Van der Velde. Nu er geen functionerings- en beoordelingsgesprekken werden gevoerd met de medewerkers, er geen klachtenregeling was waar de medewerkers een beroep op konden doen en de medewerkers ook niet deugdelijk zijn geïnformeerd over de externe vertrouwenspersoon die Van der Velde had aangesteld, heeft er een situatie kunnen ontstaan

zoals die thans voorligt. Bovendien had Van der Velde juist een intern onderzoek moeten starten in plaats van een extern onderzoek, omdat dit minder ingrijpend is. De aanleiding van het onderzoek betreft immers de klachten die zijn geuit over het functioneren en het gedrag van werknemster en is ingesteld nadat en omdat werknemster weigerde in te stemmen met de haar gepresenteerde vaststellingsovereenkomst. Daarnaast volgt ook uit het feit dat de bevindingen van Beljon Westerterp enkel betrekking hebben op het handelen en functioneren van werknemster, dat er sprake is geweest van een persoonsgericht onderzoek. Een dergelijk persoonsgericht onderzoek kan in bepaalde gevallen een noodzakelijk middel zijn, maar dat was in de onderhavige situatie niet het geval. Verder meent het hof dat Van der Velde zich te snel heeft gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemster. Op 24 november 2022 heeft Van der Velde werknemster geconfronteerd met de klachten, heeft zij werknemster op non-actief gesteld en heeft zij nog diezelfde dag een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan. Er had op dat moment nog geen hoor en wederhoor plaatsgevonden. Toen werknemster het voorstel van Van der Velde afwees, heeft Van der Velde nog twee pogingen ondernomen om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, te weten op 20 december 2022 en 30 maart 2023. Kortom: Van der Velde heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Het hof acht een billijke vergoeding van € 50.000 bruto passend.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1531

Zaaknummer: 200.333.374/01

Rechters: J.H. Kuiper, W.P.M. ter Berg en A. Elgersma

Advocaten: E.W. Kingma en S. Scheltinga

Wetsartikelen: 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis dat werknemer concurrentiebeding heeft geschonden. Tegenbewijs tegen voorshands aannemelijke stelling voortduren schending mogelijk. Incidentele eis afgewezen vanwege fishing expedition.

Feiten

Werknemer heeft tot 1 maart 2022 als accountmanager sales bij Brandwacht Huren B.V. (hierna: Brandwacht) gewerkt. Partijen hebben afgesproken dat werknemer in het daaropvolgende jaar gebonden bleef aan het afgesproken concurrentiebeding. Na zijn dienstbetrekking bij Brandwacht is werknemer in dienst getreden bij Normwaard, een aan bedrijf X gelieerde onderneming. Bedrijf X is een concurrent van Brandwacht. Brandwacht heeft een e-mail van 23 januari 2023 onder ogen gekregen waaruit blijkt dat werknemer ook voor bedrijf X werkte en het concurrentiebeding dus heeft overtreden. Brandwacht eist daarom een boete van € 56.000 omdat werknemer in ieder geval van 23 januari tot 1 maart 2023 het concurrentiebeding heeft overtreden. Daarnaast vordert Brandwacht in haar incidentele eis dat werknemer wordt veroordeeld om gegevens aan Brandwacht af te geven, vanwege haar vermoeden dat het concurrentiebeding al eerder is geschonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Schending concurrentiebeding

De kantonrechter oordeelt dat werknemer het concurrentiebeding op 23 januari heeft overtreden. Daarbij is relevant dat niet ter discussie staat dat bedrijf X een concurrent is van Brandwacht. Volgens het concurrentiebeding mocht werknemer niet direct of indirect werkzaam zijn of op een andere wijze betrokken zijn bij bedrijf X. De e-mail van 23 januari 2023 over het leveren van brandweergereleerd materiaal geeft alle reden om aan te nemen dat werknemer het beding heeft overtreden. Werknemer heeft in de e-mail een persoonlijk e-mailadres inclusief digitale handtekening van bedrijf X gebruikt, wat de indruk wekt dat werknemer namens bedrijf X heeft gecommuniceerd. Werknemer heeft tegenstrijdige verklaringen afgelegd over waarom hij het domein van bedrijf X heeft gebruikt. Bovendien volgt uit de e-mail dat werknemer contact tot stand heeft gebracht tussen bedrijf X en een ander bedrijf. De bijgevoegde offerte heeft werknemer gepresenteerd als 'onze prijscalculatie'. Werknemer heeft geen deugdelijke, bevredigende verklaringen afgelegd en daarmee de stelling van Brandweer dat hij gezien de e-mail van 23 januari 2023 het concurrentiebeding

heeft overtreden onvoldoende betwist. De e-mail levert een aanwijzing op voor het vermoeden van Brandwacht dat werknemer ook van 24 januari tot en met 28 februari 2023 het concurrentiebeding heeft overtreden, mede nu werknemer per 1 maart 2023 formeel in dienst is getreden bij bedrijf X. De kantonrechter gaat daar voorlopig ook van uit en stelt werknemer in het tussenvonnis, alvorens te beslissen, in de gelegenheid tegenbewijs te leveren.

Afwijzing eis in het incident

In het incident heeft Brandwacht geëist dat werknemer wordt veroordeeld verschillende bestanden en data af te geven. De kantonrechter oordeelt dat hier sprake is van een *fishing expedition*, en wijst de eis af. Brandwacht heeft haar vermoeden dat in de opgevraagde gegevens informatie te vinden zou zijn waaruit een eerdere schending van het concurrentiebeding zou blijken niet geconcretiseerd en heeft daarom geen rechtmatig belang bij haar eis. Brandwacht dient de proceskosten van het incident te betalen nu zij ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1356

Zaaknummer: 10557255 CV EXPL 23-17027

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: P.C.M. Ouwens en E. Wilke

Wetsartikelen: 7:653 BW en 843a Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer zegt per direct en zonder opzegtermijn zijn arbeidsovereenkomst op. Gefixeerde schadevergoeding slechts gedeeltelijk toegekend omdat sprake blijkt te zijn van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2022 in dienst getreden van werkgeefster op grond van een arbeidsovereenkomst voor drie maanden. Na afloop daarvan is de arbeidsovereenkomst verlengd met een jaar. Op 2 september 2023 heeft werknemer per direct en zonder opzegtermijn ontslag genomen. Op grond van de door werkgeefster opgestelde eindafrekening is zij werknemer € 1.640,42 verschuldigd. Op 7 september 2023 heeft werkgeefster aangegeven het bedrag te verrekenen met de gefixeerde schadevergoeding. Nu de vordering nog openstaat, verzoekt werkgeefster de kantonrechter een gefixeerde schadevergoeding van € 46.128,49 toe te kennen. Werkgeefster stelt dat partijen hun arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar onder dezelfde voorwaarden als het jaar daarvoor hebben voortgezet tot 1 september 2024. Tussentijdse opzegging was volgens werkgeefster niet mogelijk, waardoor de opzegging op 2 september 2023 tot een gefixeerde schadevergoeding gelijk aan het loon tot 1 september 2024 leidt. Werknemer voert aan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd omdat hij voorafgaand aan 1 juni 2022 heeft gewerkt voor de eenmanszaak van de enig aandeelhouder van werkgeefster (hierna: betrokkene). Ook stelt werknemer dat de redelijkheid en billijkheid in de weg staan aan toewijzing van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft vanaf 5 december 2021 regelmatig tegen betaling werkzaamheden verricht voor betrokkene. Betrokkene heeft erkend dat die werkzaamheden gelijk waren aan de werkzaamheden die vanaf 1 juni 2022 voor werkgeefster zijn verricht. Van 5 december 2021 tot 1 juni 2022 werd werknemer steeds opnieuw opgeroepen. Volgens de kantonrechter is iedere keer dat werknemer daar gehoor aan gaf een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontstaan. Het standpunt van werkgeefster dat werknemer destijds als zzp'er werkte, is onvoldoende onderbouwd. Uit betalingsbewijzen blijkt dat sprake was van als salaris aangemerkte betalingen. Er is geen reden om aan te nemen dat sprake was van werkzaamheden met een zelfstandig karakter. Nu de werkzaamheden naadloos zijn voortgezet na 1 juni 2022 moet werkgeefster redelijkerwijs geacht worden opvolgend werkgever te zijn. Op het moment van voortzetting van de

werkzaamheden per 1 juni 2022, maar in ieder geval ook op 1 september 2023, was al sprake van meer dan drie tijdelijke contracten achter elkaar. Daarom heeft de dienstbetrekking bij werkgeefster te gelden als aangegaan voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft die arbeidsovereenkomst per direct opgezegd op 2 september 2023 zonder dat daarvoor een dringende reden bestond en zonder rekening te houden met de wettelijke opzegtermijn. Daarom is werknemer een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd, berekend op basis van de wettelijke opzegtermijn van een maand met opzegging tegen het einde van de maand, hetzij van 2 september tot 31 oktober 2023. De vergoeding staat gelijk aan het loon over die periode ter grootte van € 7.852,11, verminderd met het bedrag van € 1.6440,42 uit de eindafrekening. De resterende vergoeding van € 6.211,69 wordt vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 2 september 2023. Het beroep van werknemer op matiging slaagt niet nu het bedrag lager is dan het loon voor drie maanden. Aangezien de mogelijkheid tot matiging in de wet geregeld is, kan het beroep tot matiging op grond van redelijkheid en billijkheid alleen in uitzonderlijke omstandigheden slagen. Aanwezigheid van die omstandigheden is niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1791

Zaaknummer: 10774110 \ AO VERZ 23-133 BL

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: W.G. Westerman en M.H. Godthelp

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (oud recht). Vervallen van 50% werkzaamheden werknemer berust op aannahme en wordt niet (cijfermatig) onderbouwd. Geen wijziging van omstandigheden van zodanige aard, dat die billijkheidshalve moet leiden tot (partiële) ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2002 in dienst getreden van Stichting Het Nationale Park De Hoge Veluwe (hierna: HNPHV) in de functie van baliemedewerkster in het bezoekerscentrum. Vanaf medio 2005 is zij werkzaam als medewerkster M&C (marketing & communicatie) in het dienstengebouw. In die hoedanigheid verzorgt zij onder andere (groeps)reserveringen. Werkneemster werkt 16 uur per week op vaste dagen. HNPHV verzoekt de kantonrechter primair de arbeidsovereenkomst met werkneemster partieel te ontbinden door middel van een vermindering met 8 uur per week. Subsidiair verzoekt zij de arbeidsovereenkomst geheel te ontbinden onder de voorwaarde dat HNPHV werkneemster een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt voor 8 uur per week. Meer subsidiair verzoekt HNPHV de arbeidsovereenkomst met werkneemster volledig te ontbinden voor het geval werkneemster niet (alsnog) akkoord gaat met het voorstel van HNPHV tot invulling van de vrijgevallen uren op de afdeling bezoekersmanagement. Uiterst subsidiair verzoekt zij de arbeidsovereenkomst volledig te ontbinden wegens gewichtige redenen. HNPHV legt aan haar verzoeken ten grondslag dat thans een reorganisatie aan de orde is ten gevolge van het in gebruik nemen van een geautomatiseerd reserveringssysteem. Daarmee is zo'n 50% van de werkzaamheden van werkneemster komen te vervallen. Vervangende werkzaamheden zijn volgens HNPHV niet beschikbaar dan wel kunnen niet gefinancierd worden. Werkneemster betwist niet dat de invoering van het online reserveringssysteem gevolgen heeft voor (de aard van) haar werkzaamheden, maar zij stelt dat er nog genoeg werk overblijft voor het vullen van de volledige 16 uur op de afdeling M&C.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst valt op dat de stelling van HNPHV dat het nieuwe geautomatiseerde reserveringssysteem ongeveer 50% van de werkzaamheden van werkneemster zal doen vervallen op een aannahme berust en op geen enkele manier (cijfermatig) wordt onderbouwd. In de tweede plaats blijkt dat de aard en omvang van de door werkneemster uitgevoerde werkzaamheden niet corresponderen met de (inhoud van de) op schrift gestelde functieomschrijving. Nu HNPHV zelf toegeeft dat het (achteraf gezien) beter

was geweest als in 2005 een andere functieomschrijving was opgemaakt kan het ontbreken van een goede analyse van de door werkneemster daadwerkelijk uitgevoerde werkzaamheden niet ten nadele van haar strekken. Daaraan doet niet af dat volgens HNPHV uit de tijdregistratie blijkt dat werkneemster ongeveer drie kwart van haar tijd besteedde aan voorlichting/reservering nu niet is gebleken op grond van welke criteria een activiteit onder een bepaalde categorie geboekt diende te worden. Het verweer van werkneemster dat de tijdregistratie enigszins "vervuild" is, kan dan ook niet zonder meer terzijde worden geschoven. In de derde plaats is de kantonrechter er niet van overtuigd dat werkneemster onredelijke eisen stelt met betrekking tot het verrichten van werkzaamheden bij de afdeling bezoekersmanagement, waartoe zij zich in beginsel bereid heeft verklaard. Niet valt in te zien waarom het verrichten van werkzaamheden door werkneemster op de door haar gewenste dagen en uren zou leiden tot een verzwarend van de taak van de overige medewerkers. In de vierde plaats (maar niet onbelangrijk) heeft HNPHV ter zitting aangegeven dat er wel voldoende werk is voor werkneemster, maar dat er geen budget is voor die werkzaamheden. Daarmee is de grondslag voor het ontbindingsverzoek gewijzigd, maar HNPHV heeft op geen enkele manier aangetoond dat de bedrijfseconomische omstandigheden zodanig zijn dat er voor werkneemster (gedeeltelijk) geen plaats is. Op grond van het bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat er geen wijziging van de omstandigheden is van zodanige aard, dat die billijkheidshalve moet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op korte termijn. Het verzoek wordt daarom in alle onderdelen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:8229

Zaaknummer: 763991

Rechters: H.J.T. Blom

Advocaten: R.L. van Heusden en T.J. van Veen

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (oud recht). Vervallen van 50% werkzaamheden werknemer berust op aannahme en wordt niet (cijfermatig) onderbouwd. Geen wijziging van omstandigheden van zodanige aard, dat die billijkheidshalve moet leiden tot (partiële) ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 20 februari 2003 in dienst getreden van Stichting Het Nationale Park De Hoge Veluwe (hierna: HNPHV) in de functie van baliemedewerkster in het bezoekerscentrum. Vanaf medio 2005 is zij werkzaam als medewerkster M&C (marketing & communicatie) in het dienstengebouw. In die hoedanigheid verzorgt zij onder andere (groeps)reserveringen. Werkneemster werkt 24 uur per week op vaste dagen. HNPHV verzoekt de kantonrechter primair de arbeidsovereenkomst met werkneemster partieel te ontbinden door middel van een vermindering met 12 uur per week. Subsidiair verzoekt zij de arbeidsovereenkomst geheel te ontbinden onder de voorwaarde dat HNPHV werkneemster een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt voor 8 uur per week. Meer subsidiair verzoekt HNPHV de arbeidsovereenkomst met werkneemster volledig te ontbinden voor het geval werkneemster niet (alsnog) akkoord gaat met het voorstel van HNPHV tot invulling van de vrijgevallen uren op de afdeling Bezoekersmanagement. Uiterst subsidiair verzoekt zij de arbeidsovereenkomst volledig te ontbinden wegens gewichtige redenen. HNPHV legt aan haar verzoeken ten grondslag dat thans een reorganisatie aan de orde is ten gevolge van het in gebruik nemen van een geautomatiseerd reserveringssysteem. Daarmee is zo'n 50% van de werkzaamheden van werkneemster komen te vervallen. Vervangende werkzaamheden zijn volgens HNPHV niet beschikbaar dan wel kunnen niet gefinancierd worden. Werkneemster betwist niet dat de invoering van het online reserveringssysteem gevolgen heeft voor (de aard van) haar werkzaamheden, maar zij stelt dat er nog genoeg werk overblijft voor het vullen van de volledige 24 uur op de afdeling M&C.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst valt op dat de stelling van HNPHV dat het nieuwe geautomatiseerde reserveringssysteem ongeveer 50% van de werkzaamheden van werkneemster zal doen vervallen op een aannahme berust en op geen enkele manier (cijfermatig) wordt onderbouwd. In de tweede plaats blijkt dat de aard en omvang van de door werkneemster uitgevoerde werkzaamheden niet corresponderen met de (inhoud van de) op schrift gestelde functieomschrijving. Nu HNPHV zelf toegeeft dat het (achteraf gezien) beter

was geweest als in 2005 een andere functieomschrijving was opgemaakt kan het ontbreken van een goede analyse van de door werkneemster daadwerkelijk uitgevoerde werkzaamheden niet ten nadele van haar strekken. Daaraan doet niet af dat volgens HNPHV uit de tijdregistratie blijkt dat werkneemster ongeveer drie kwart van haar tijd besteedde aan voorlichting/reservering nu niet is gebleken op grond van welke criteria een activiteit onder een bepaalde categorie geboekt diende te worden. Het verweer van werkneemster dat de tijdregistratie enigszins "vervuild" is kan dan ook niet zonder meer terzijde worden geschoven. In de derde plaats is de kantonrechter er niet van overtuigd dat werkneemster onredelijke eisen stelt met betrekking tot het verrichten van werkzaamheden bij de afdeling Bezoekersmanagement, waartoe zij zich in beginsel bereid heeft verklaard. Niet valt in te zien waarom het verrichten van werkzaamheden door werkneemster op de door haar gewenste dagen en uren zou leiden tot een verzwaring van de taak van de overige medewerkers. In de vierde plaats (maar niet onbelangrijk) heeft HNPHV ter zitting aangegeven dat er wel voldoende werk is voor werkneemster, maar dat er geen budget is voor die werkzaamheden. Daarmee is de grondslag voor het ontbindingsverzoek gewijzigd, maar HNPHV heeft op geen enkele manier aangetoond dat de bedrijfseconomische omstandigheden zodanig zijn dat er voor werkneemster (gedeeltelijk) geen plaats is. Op grond van het bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat er geen wijziging van de omstandigheden is van zodanige aard, dat die billijkheidshalve moet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op korte termijn. Het verzoek wordt daarom in alle onderdelen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:8230

Zaaknummer: 763996

Rechters: H.J.T. Blom

Advocaten: R.L. van Heusden en T.J. van Veen

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Op staande voet ontslagen kassamedewerkster veroordeeld tot betaling van (1) gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW en (2) bedrag van € 400. Werkneemster heeft niet betwist dat zij € 400 uit geldlade werkgever heeft weggenomen.

Feiten

Werkneemster is op 4 juni 2022 bij Hoogvliet B.V. in dienst getreden in de functie van kassamedewerkster. Op 11 april 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen. Zij zou een bedrag van € 800 uit de geldlade hebben weggenomen door te frauderen met de uitbetaling van prijzengeld en de retourname van producten. Een dag later is het ontslag schriftelijk bevestigd. Hoogvliet verzoekt aan haar ten laste van werkneemster een vergoeding van € 1603,20 toe te kennen ex artikel 7:677 lid 2 BW. Ook verzoekt zij veroordeling van werkneemster tot betaling van € 800.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW

Bij beschikking van 20 oktober 2023 is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werkneemster heeft in de onderhavige procedure verder niet (meer) bestreden dat Hoogvliet recht heeft op de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:677 lid 2 BW. Het door Hoogvliet daartoe gevorderde bedrag heeft werkneemster evenmin bestreden. Zij wordt dan ook veroordeeld een bedrag van € 1603,20 aan Hoogvliet te betalen.

Diefstal geldbedrag

De kantonrechter overweegt dat bij eerdergenoemde beschikking is geoordeeld dat met redelijke mate van zekerheid is komen vast te staan dat werkneemster de diefstal heeft gepleegd. Werkneemster heeft niet betwist dat een bedrag van € 400 uit de geldlade is weggenomen, zodat dit deel van de vordering als onvoldoende weersproken wordt toegewezen. Dat werkneemster in totaal nog eens een bedrag van € 400 uit de geldlade heeft meegenomen, berust enkel op de – door Hoogvliet gestelde en door werkneemster betwiste – schuldbekenenis van werkneemster tijdens een gesprek op 11 april 2023. Kassa- en/of correctiebonnen die de diefstal van dit bedrag ondersteunen, ontbreken. Het had, gelet op de betwisting door werkneemster, op de weg van Hoogvliet gelegen haar stelling nader te

onderbouwen. Nu zij dit heeft nagelaten, wordt dit deel van de vordering afgewezen. De slotsom ten aanzien van deze vordering is dan ook dat werknemster wordt veroordeeld tot betaling aan Hooglyet van een bedrag van € 400.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22018

Zaaknummer: 10561227 RP VERZ 23-50361

Rechters: D. Nobel

Advocaten: O.J. Praamstra en Y. Ersoy

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster zegt de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd op tegen 4 oktober. Dat is één dag na het verstrijken van de proeftijd. Desondanks is de opzegging niet vernietigbaar.

Feiten

Werknemer is op 4 september 2023 in dienst getreden bij Bunq B.V. (hierna: Bunq). In de arbeidsovereenkomst staat een proeftijdbeding van één maand. Op 27 september 2023 heeft Bunq de arbeidsovereenkomst tegen 4 oktober 2023 opgezegd per e-mail. Werknemer is het niet eens met de opzegging en voert aan dat Bunq rekening had moeten houden met een opzegtermijn van één maand. Daarnaast heeft Bunq opgezegd tegen 4 oktober, wat één dag na het verstrijken van de proeftijd is. Beëindiging tijdens de proeftijd had volgens werknemer uiterlijk tegen 3 oktober moeten plaatsvinden. Werknemer verzoekt de vernietiging van de opzegging, wedertewerkstelling en doorbetaling van loon. Voor het geval dat verzoek niet wordt toegewezen, vordert werknemer een transitievergoeding van € 86,33.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek bij voorlopige voorziening betreffende de wedertewerkstelling en loondoorbetaling wordt afgewezen bij gebrek aan belang omdat de kantonrechter een eindoordeel geeft. De kantonrechter oordeelt dat de opzegging niet vernietigbaar is. Bunq verwijst in de opzegging weliswaar naar een artikel in de arbeidsovereenkomst waarin de opzegtermijn is bepaald, maar het moet voor partijen duidelijk zijn geweest dat Bunq tijdens de proeftijd wilde beëindigen waardoor Bunq geen opzegtermijn in acht hoefde te nemen. Bunq was met de opzegging tegen 4 oktober weliswaar een dag te laat voor wat betreft de maand proeftijd, maar een strikte toepassing van de proeftijdtermijn is in dit geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Het enkele feit dat Bunq, naar eigen zeggen door een berekeningsfout, het ontslag een dag te laat heeft laten ingaan is onvoldoende om de opzegging te vernietigen, mede nu het voor werknemer voldoende duidelijk moet zijn geweest dat de intentie van Bunq opzegging tijdens de proeftijd was. Tot slot voert werknemer aan dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is voortgezet nu hij op 4 oktober 2023 heeft gewerkt. Bunq heeft echter consequent gehandeld en heeft er geen onduidelijkheid over laten ontstaan dat 4 oktober 2023 de laatste werkdag was. Werknemer heeft zich door bijvoorbeeld zijn laptop op die dag in te leveren ook zo gedragen. Partijen zijn het erover eens dat Bunq een transitievergoeding van € 86,33 aan werknemer moet betalen. Omdat Bunq dat nog niet heeft gedaan wordt zij daartoe veroordeeld, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 4 november 2023. Hoewel werknemer

grotendeels ongelijk krijgt, dragen beide partijen de eigen proceskosten omdat de procedure voorkomen had kunnen worden als Bunq de proeftermijn correct had toegepast.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1129

Zaaknummer: 10814865 VZ VERZ 23-9975

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: J.L.R. Kenens en M. ter Haar-Bas

Wetsartikelen: 7:652 BW en 7:676 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Stukken van deurwaarder achtergehouden voor werkgeefster. Dringende reden voor ontslag op staande voet en ernstig verwijtbaar handelen werkneemster. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is in 2016 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam in de functie van administratief medewerkster, met een salaris van € 3.400 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, bij een arbeidsomvang van 36 uur per week. Op 26 september 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens het zich schuldig maken aan ernstig verwijtbaar gedrag in de vorm van een zéér ernstige schending van het vertrouwen en integriteit. Werkneemster zou zeer belangrijke brieven van (onder meer) deurwaarders niet aan de directeur hebben gegeven en werkgeefster daar vervolgens niet over hebben geïnformeerd. Uit nader onderzoek is gebleken dat werkneemster belangrijke e-mails uit de mailbox van werkgeefster heeft verwijderd en heeft doorgestuurd naar haar eigen mailbox, waardoor de directeur geen zicht meer had op de inhoud van deze e-mails. Daarbij ging het ook (met name) om documenten betreffende de persoonlijke financiële situatie van werkneemster en de gerechtelijke procedures die tegen haar en werkgeefster aanhangig waren gemaakt. Per brief van 3 oktober 2023 heeft werkgeefster werkneemster voorwaardelijk op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet en het voorwaardelijk ontslag op staande voet niet rechtsgeldig zijn, waardoor er sprake is van een onregelmatige opzegging en daarmee ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Zij verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, loon, vakantietoeslag en reiskostenvergoeding. Werkgeefster stelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en dat de gedragingen van werkneemster kwalificeren als dringende redenen. Werkgeefster verzoekt een schadevergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een dringende reden, op grond waarvan werkneemster op 26 september 2023 terecht op staande voet is ontslagen. Vast staat dat werkneemster het deurwaardersexploot dat op 19 september 2023 bij werkgeefster is bezorgd op 21 september 2023 uit de brievenbus heeft gehaald, in haar tas heeft gestopt en mee naar huis heeft genomen. Werkneemster voert aan dat zij, wegens het plots overlijden van haar

tante, is vergeten om het exploot aan de directeur te overhandigen. Werkneemster heeft niet weersproken dat zij de directeur op 22 september 2023 heeft gezien tijdens een training. De kantonrechter vindt dat werkneemster het exploot in ieder geval op dat moment, of kort daarna, aan de directeur had moeten overhandigen. Zij wist immers dat het ging om een belangrijk stuk, omdat het afkomstig was van een deurwaarder. Daarnaast wist werkneemster, althans had zij behoren te weten, dat het poststuk betrekking zou kunnen hebben op de eerder in het kader van haar slechte financiële situatie gevoerde procedures en het onder werkgeefster gelegde beslag. Werkneemster heeft naar het oordeel van de kantonrechter het verweer van werkgeefster, dat werkneemster reeds eerder poststukken die betrekking hadden op haar persoonlijke financiële situatie en de daaromtrent gevoerde procedures voor werkgeefster heeft achtergehouden, onvoldoende gemotiveerd betwist. Werkneemster handelde in haar functie geheel zelfstandig en met een grote mate van autonomie. Zij had dus een verantwoordelijke en zelfstandige functie. Werkgeefster mocht terecht hechten aan integriteit en professioneel gedrag. Werkneemster had behoren te weten dat zij poststukken van (in ieder geval) overheidsinstanties en deurwaarders direct aan de directeur moest overhandigen. Dat zij dat bij herhaling niet heeft gedaan valt haar dan ook ernstig aan te rekenen. De kantonrechter neemt in zijn beoordeling tevens in aanmerking dat werkneemster jegens werkgeefster - maar ook tijdens de mondelinge behandeling - er op geen enkele wijze blijk van heeft gegeven dat zij de ernst van haar handelen inziet. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de transitievergoeding toe te kennen omdat werkneemster zich heeft beperkt tot de blote stelling dat het niet toekennen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Iedere toelichting ontbreekt. De verzoeken tot betaling van loon, vakantiedagen, vakantietoeslag en reiskosten worden toegewezen. Het verzoek van werkgeefster tot betaling van een schadevergoeding wordt afgewezen omdat niet aan de stelplicht is voldaan.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:459

Zaaknummer: 10800562 \ EJ VERZ 23-533

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: J.J. Lauwen en H.J.A. Janssen

Wetsartikelen: 7:661 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 223 Rv

RECHTSPRAAK

Na bewijsopdracht toewijzing van het verzoek van werknemer tot betaling aanzegvergoeding. Afwijzing van het tegenverzoek van werkgeefster tot betaling schadevergoeding in verband met diefstal/verduistering bedrijfsmiddelen.*Feiten*

Werknemer is op 12 september 2022 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van installateur voor de duur van één jaar. Nadien is de arbeidsovereenkomst stilzwijgend voortgezet, dus weer voor één jaar. Op 17 oktober 2023 heeft op het kantoor van werkgeefster een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarbij werknemer en een collega beschuldigd zijn van diefstal van bedrijfsmiddelen. Gevraagd om een reactie hebben werknemer en de collega beiden meegedeeld ontslag te nemen. Ook hebben zij ieder afzonderlijk een handgeschreven en ondertekend briefje opgesteld waarin vermeld wordt: *"Ik stop met werken bij [werkgeefster] 17-10-2023 bij deze neem ik ontslag"*. Op 28 november 2023 is namens werkgeefster aangifte gedaan bij de politie van verduistering door onder andere werknemer. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling aan hem van € 3.218,90 bruto aan aanzegvergoeding, met rente. Werkgeefster verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van € 2.371,32 aan schadevergoeding. De kantonrechter heeft bij tussenbeschikking aan werkgeefster een bewijsopdracht opgelegd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar stelplicht ten aanzien van de betrokkenheid van werknemer bij mogelijke diefstal/verduistering. Vast staat dat werknemer geen enkele rol heeft gespeeld in het incident waarvan videobeelden zijn opgenomen. Dat er - naar de kantonrechter begrijpt - in de loop der tijd enkele gereedschappen zijn verdwenen bij werkgeefster leidt nog niet tot de conclusie dat werknemer deze heeft gestolen of verduisterd. Werknemer heeft ruim drie jaar bij werkgeefster gewerkt en naast werknemer en de twee collega's zijn nog ten minste vijf andere personen werkzaam geweest bij werkgeefster in de periode dat er volgens haar gereedschap zou zijn verdwenen. In dit verband valt op dat een aanzienlijk deel van de facturen dateert uit februari en september 2020. Met andere woorden, er kunnen allerlei personen in de loop der tijd gereedschappen hebben verduisterd. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de aanzegvergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1346

Zaaknummer: 10783801 VZ VERZ 23-9686

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J. Marges

Wetsartikelen: 6: 119 BW; 7:668 BW; 237 Rv; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer tot betaling aanzegvergoeding. Tegenverzoek werkgeefster tot betaling schadevergoeding. Tussenbeschikking: werkgeefster wordt toegelaten tot bewijs dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal/verduistering van bedrijfsmiddelen.

Feiten

Werknemer is op 12 september 2022 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van installateur voor de duur van één jaar. Nadien is de arbeidsovereenkomst stilzwijgend voortgezet, voor weer één jaar. Op 17 oktober 2023 heeft op het kantoor van werkgeefster tussen partijen een gesprek plaatsgevonden, waarbij werknemer en een collega beschuldigd zijn van diefstal van bedrijfsmiddelen. Gevraagd om een reactie hebben werknemer en de collega beiden meegedeeld ontslag te nemen. Ook hebben zij ieder afzonderlijk een handgeschreven en ondertekend briefje opgesteld waarin vermeld wordt: *"Ik stop met werken bij [werkgeefster] 17-10-2023 bij deze neem ik ontslag"*. Op 28 november 2023 is namens werkgeefster aangifte gedaan van verduistering door onder andere werknemer. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling aan hem van € 3.218,90 bruto aan aanzegvergoeding. Werkgeefster verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van € 2.371,32 aan schadevergoeding.

Oordeel

De aanzegvergoeding is naar het oordeel van de kantonrechter in beginsel verschuldigd. Het gaat om één maand loon, dus € 3.218,90 bruto. De reden waarom dit wordt toegewezen is dat werkgeefster uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege zou eindigen, dus uiterlijk op 12 augustus 2023, werknemer schriftelijk had moeten informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Dat is niet gebeurd. Of werkgeefster de aanzegvergoeding zal moeten uitbetalen aan werknemer hangt echter af van het lot van de tegeneis. De vraag is of werknemer zich, al dan niet samen met anderen, schuldig heeft gemaakt aan diefstal/verduistering van bedrijfsmiddelen van werkgeefster. Werknemer heeft pas na zijn ontslagname aanspraak gemaakt op de aanzegvergoeding. Mocht komen vast te staan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal/verduistering tijdens zijn dienstverband met werkgeefster en vervolgens ontslag heeft genomen toen hij daarop werd aangesproken, dan is de kantonrechter met werkgeefster tegen de achtergrond van wat hiervoor is overwogen van oordeel dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster conform haar

bewijsaanbod moet worden toegelaten tot nadere bewijslevering van de gestelde diefstal/verduistering. Werkgeefster zal worden toegelaten tot het leveren van bewijs dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal/verduistering van een of meer van de bedrijfsmiddelen zoals deze vermeld staan op de facturen die werkgeefster heeft overgelegd. Daarbij merkt de kantonrechter op dat, wil de volledige verzochte schadevergoeding toewijsbaar zijn, werkgeefster zal moeten bewijzen dat de bedrijfsmiddelen ter waarde van deze schadevergoeding door diefstal/verduistering, waarvoor werknemer (mede)verantwoordelijk is, zijn verdwenen. Nadat werkgeefster bewijs heeft geleverd, mag werknemer desgewenst (tegen)bewijs leveren. Daarna mogen partijen zo nodig reageren op het bewijs dat is geleverd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1345

Zaaknummer: 10792190 VZ VERZ 23-9777

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J. Marges

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging opzegging. Geschil over einddatum in de arbeidsovereenkomst. Is er sprake van opzegging? Kantonrechter wijst verzochte vernietiging opzegging af en wijst de door werkgeefster verzochte verklaring voor recht toe dat de arbeidsovereenkomst op 30 november 2023 van rechtswege is geëindigd. Beroep op rechtsvermoeden urenomvang slaagt niet.

Feiten

Werkneemster heeft tijdens een gesprek in juni 2023 met werkgeefster, een tandarts- en orthodontiepraktijk, afgesproken om op dinsdagen en af en toe op zaterdag als assistente in de praktijk te komen werken, tegen een uurloon van € 12,12. Zij is in de derde week van juni 2023 gestart met het werk als assistente. De afspraken over de werkzaamheden, de werkdagen en het loon zijn toen niet in een schriftelijke arbeidsovereenkomst vastgelegd. Vanaf eind juli/begin augustus 2023 heeft werkneemster gewerkt in een andere functie, namelijk als baliemedewerkster. Op 8 november 2023 heeft werkneemster een schriftelijke arbeidsovereenkomst ontvangen met als ingangsdatum 1 juni 2023 en de vermelding dat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist op 30 november 2024, met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Ook is vermeld dat de arbeidsduur 0 uren per week bedraagt, waardoor de arbeidsovereenkomst is aan te merken als oproepovereenkomst, en dat het salaris € 12,12 bruto per uur bedraagt. Werkgeefster bericht werkneemster op 23 november 2023 dat in de arbeidsovereenkomst voor wat betreft de einddatum een fout is gesloten. Partijen verschillen van mening over de vraag of de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Werkneemster stelt dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op 23 en/of 28 november 2023 heeft opgezegd. Werkgeefster stelt dat zij de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd, maar dat zij op 23 november 2023 heeft bevestigd dat de arbeidsovereenkomst per 30 november 2023 zou eindigen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van (achterstallig) loon. Ter zitting heeft werkneemster haar verzoek aangevuld: primair met een verzoek om het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van werkgeefster af te wijzen en subsidiair de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt de verzoeken van werkneemster af te wijzen en voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst per 30 november 2023 van rechtswege is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter wijst het bezwaar van werkgeefster tegen de vermeerdereiding van het verzoek af. Partijen verschillen van mening over de datum waarop de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt: op 30 november 2023 óf op 30 november 2024. De kantonrechter ziet in de overgelegde stukken en de toelichting tijdens de zitting onvoldoende aanknopingspunten voor de juistheid van het standpunt van werkneemster dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 30 november 2024 tot stand is gekomen. De kantonrechter heeft hierbij betrokken dat werkneemster in het verzoekschrift en tijdens de zitting over essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst tegenstrijdig heeft verklaard. De weergave van de feiten door werkgeefster acht de kantonrechter op essentiële punten consistent en onderbouwd door twee getuigenverklaringen. Daaruit volgt de stelling dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben gesloten met ingang van 1 juni 2023 tot 30 november 2023. Door tijdsverloop is de arbeidsovereenkomst daarna op 30 november 2023 van rechtswege geëindigd. Het verzoek tot betaling van achterstallig loon wordt afgewezen enerzijds omdat werkneemster niet kan aantonen in de eerste drie maanden van de arbeidsovereenkomst gemiddeld 40 uur per week te hebben gewerkt en anderzijds omdat werkneemster met een beroep op het rechtsvermoeden van de omvang van de arbeidsovereenkomst niet heeft onderbouwd dat zij gedurende de referteperiode gemiddeld 40 uur per week heeft gewerkt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:977

Zaaknummer: 10848664 \ UE VERZ 23-403

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: J.F. Overes en B. van Kasteel

Wetsartikelen: 21 Rv; 7:610b BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:681 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer tot wedertewerkstelling toegewezen. Niet aannemelijk dat werkgever een voldoende zwaarwegende grond heeft om werknemer op non-actief te stellen en werkhervatting in de ‘eigen’ vestiging te onthouden.

Feiten

Werknemer is op 4 september 2018 in dienst getreden bij Stichting Het Goed, een onderneming die op verschillende locaties in het land kringloopwinkels exploiteert. Werknemer is werkzaam als algemeen medewerker allround. Op 22 februari 2023 is werknemer op non-actief gesteld, vanwege een incident tussen werknemer en de filiaalleider. Daarbij zou volgens Het Goed sprake zijn geweest van intimiderend, grensoverschrijdend, respectloos en gezagsondermijndend gedrag, omdat werknemer dicht bij de filiaalleider is gaan staan, zijn stem heeft verheven en ‘trut’ of ‘kut’ heeft geroepen, in het bijzijn van collega’s en klanten. Op 1 en 8 maart 2023 hebben partijen met elkaar gesproken. Aan werknemer is toen medegedeeld dat hij zijn werk alleen mag hervatten bij de vestiging van Het Goed in Rotterdam of Harderwijk. Werknemer is op 22 maart 2023 bij de vestiging in Harderwijk geweest. Op 23 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werknemer wegens ziekte ongeschikt bevonden voor zijn eigen werk, maar wel in staat geacht tot het verrichten van passende arbeid. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van Het Goed tot intrekking van de op non-actiefstelling en tot toelating van werknemer tot het werk bij zijn ‘eigen’ vestiging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft betwist dat hij zich aan de genoemde gedragingen schuldig heeft gemaakt. Volgens werknemer is van schreeuwen, intimiderend of anderszins ongepast gedrag geen sprake geweest. Op de zitting heeft werknemer dat nog nader toegelicht en uitgelegd op welke afstand hij van de filiaalleider heeft gestaan, wie er bij het incident aanwezig zijn geweest en dat er camerabeelden moeten zijn van het incident. Verder heeft werknemer ter onderbouwing van zijn standpunt een schriftelijke verklaring overgelegd van een collega die bij het incident aanwezig was. In die verklaring wordt onder meer gesteld dat werknemer op normale toon heeft gesproken, dat werknemer niet intimiderend optrad en dat juist de filiaalleider geïrriteerd was. De kantonrechter overweegt dat het aan Het Goed is om aannemelijk te maken dat het gestelde incident van 22 februari 2023 een voldoende zwaarwegende grond oplevert om werknemer op non-actief te stellen en werkhervatting op de ‘eigen’ vestiging te onthouden. Naar het oordeel van de kantonrechter is

Het Goed daarin niet geslaagd. Het Goed heeft tegenover het gemotiveerde en onderbouwde standpunt van werknemer geen gegevens overgelegd waaruit blijkt dat werknemer zich bij het incident van 22 februari 2023 intimiderend, grensoverschrijdend of anderszins verwijtbaar heeft gedragen. Er is geen verklaring overgelegd van de filiaalleider, geen verklaring van de regionaal bedrijfsleider, geen verklaring van een andere collega die het incident kennelijk heeft gezien, en ook geen verklaring van klanten die volgens Het Goed aanwezig waren. Het Goed erkent dat er camerabeelden zijn gemaakt, maar heeft op de zitting verklaard dat die beelden niet zijn bewaard en dat er overigens niets op te zien is. Echter, gelet op het incident en de discussie daarover had Het Goed deze camerabeelden moeten veiligstellen, bewaren en overleggen. Of daarop iets te zien dan wel te horen was of niet, kan nu niet meer worden vastgesteld en dat komt voor rekening en risico van Het Goed. Gelet op het voorgaande is niet aannemelijk geworden dat Het Goed een zwaarwegend belang of een voldoende zwaarwegende grond heeft om werknemer op non-actief te stellen en werkhervatting in de 'eigen' vestiging te onthouden. Toewijzing van de vordering van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:7890

Zaaknummer: 10576036 \ VV EXPL 23-51

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A. Seme en M.C.E. Wirken

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Eigenaar schoonmaakbedrijf heeft bij schoonmaakwerkzaamheden in een vleeswerkingsfabriek letsel opgelopen. Eigenaar (als niet-werknemer van de fabriek) was voor de zorg voor zijn veiligheid zodanig afhankelijk van de fabriek, dat hem een beroep op artikel 7:658 lid 4 BW toekomt.

Feiten

De heer X is eigenaar van een schoonmaakbedrijf. Het bedrijf van X werkte (vrijwel) dagelijks in de avonduren met ongeveer vijf medewerkers bij een onderneming die zich bezighoudt met het verwerken van pluimvee tot vleesproducten (hierna: bedrijf Y), haar grootste opdrachtgever. Waar nodig werkte X zelf mee. Op 15 mei 2017 is X op de werkvloer van Y een ongeval overkomen. Daarbij heeft X letsel opgelopen (een snijwond en een fractuur), waarna enkele dagen later zijn linker onderarm is afgezet. Voor de schade die hij hierdoor lijdt, heeft de heer X bedrijf Y aansprakelijk gesteld. X heeft bij de kantonrechter in een deelgeschilprocedure gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat hij – voor de bij Y verrichte werkzaamheden – binnen de reikwijdte van artikel 7:658 lid 4 BW valt. De kantonrechter heeft deze verklaring gegeven. In de bodemprocedure die bedrijf Y en verzekeraar Nationale Nederlanden N.V. vervolgens zijn begonnen, hebben zij verlof gevraagd en gekregen om tegen voornoemd oordeel van de kantonrechter tussentijds in hoger beroep te gaan. De bedoeling van dit tussentijds hoger beroep is dat de toegewezen verklaring voor recht alsnog wordt afgewezen, of dat het hof zal verklaren dat artikel 7:658 lid 4 BW niet van toepassing is op het ongeval van X.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst wordt vastgesteld dat het ongeval verband houdt met werkomstandigheden waarvoor Y (mede) verantwoordelijk is. Gelet op de plaats van het ongeval, de aard van het letsel en het gegeven dat er een noodstop van de kipfileermachine is bediend, ligt naar het oordeel van het hof zozeer voor de hand dat X zich op enigerlei wijze aan een machine heeft verwond, dat daarvan in dit stadium kan worden uitgegaan. Het hof overweegt voorts dat X voor zijn veiligheid (mede) afhankelijk was van Y. Aan de ene kant hadden X en zijn bedrijf een zekere invloed op de werkomstandigheden, waaronder de omgang met machines, en de daarmee verband houdende veiligheidsrisico's. Zo was er een risico-inventarisatie en evaluatieplan opgesteld waarbij X nauw was betrokken. Hier staat echter tegenover dat de veiligheid van X net als die van zijn personeel in hoge mate werd bepaald door de deugdelijkheid van de schoon te maken machines, meer in het bijzonder ook

van de in die machines aangebrachte veiligheidsmechanismen. Voor die machines – de keuze, de aanschaf en het onderhoud ervan – was alleen Y verantwoordelijk. Wat dat betreft had Y feitelijk een grote invloed op de werkomstandigheden van X en de veiligheid ervan. Daarbij komt dat bedrijf Y in de praktijk wel degelijk toezicht hield op niet alleen het resultaat en de hygiëne, maar ook de veiligheid van het werkproces bij de schoonmaak. Zij gaf daarbij ook veiligheidsvoorschriften, zoals de regel dat de schoonwerkzaamheden nooit door één persoon mochten worden gedaan en de regel dat er op iedere locatie altijd een BHV'er aanwezig moest zijn. Al met al is de conclusie gerechtvaardigd dat X bij de werkzaamheden die hij zelf uitvoerde, (in elk geval) waar het gaat om het werk aan en bij de (potentieel) gevaarlijke machines, voor de zorg voor zijn veiligheid zodanig afhankelijk was van Y dat hem de bescherming toekomt die de wetgever met artikel 7:658 lid 4 BW beoogde te bieden. Het hoger beroep slaagt niet. Het hof bekrachtigt de beschikking in deelgeschil van de kantonrechter en wijst de zaak terug naar de rechtbank ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-07-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:6290

Zaaknummer: 200.307.572

Rechters: A.E.F. Hillen, L.J. de Kerpel-van de Poel en F.W.J. Meijer

Advocaten: W.A.M. Rupert en J. Knaap

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever betaalt verplichte bijdragen bedrijfstakpensioenfonds en andere fondsen steeds te laat. Werkgever dient buitengerechtelijke incassokosten en wettelijke rente te betalen.

Feiten

Nautilus Eco-Solutions B.V. (hierna: Nautilus) is een werkgever in de Bouwnijverheid. Als gevolg daarvan valt Nautilus onder de werkingssfeer van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. Op grond van de Wet Bpf 2000 moet Nautilus aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds premies afdragen voor haar werknemers. Nautilus valt daarnaast onder de werking van de CAO BTER. Op grond van de CAO BTER en de statuten van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Bouw & Infra moet Nautilus aan deze stichting bijdragen betalen. Nautilus moet tot slot op grond van de CAO BTER en de statuten van de Stichting Aanvullingsfonds Bouw & Infra aan deze stichting bijdragen betalen. De drie hiervoor genoemde stichtingen hebben in de periode 1 december 2021 tot en met 4 april 2023 facturen aan Nautilus gestuurd met betrekking tot de verplichte bijdragen. Het gaat in totaal om een bedrag van € 80.577,06. Nautilus heeft deze facturen uiteindelijk wel betaald, maar telkens te laat. De stichtingen vorderen dat de kantonrechter Nautilus veroordeelt tot betaling van € 5.163 ter zake van wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Buitengerechtelijke incassokosten

De gevorderde vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten wordt toegewezen. Niet ter discussie staat dat de facturen telkens te laat, na het verstrijken van de betaaltermijn voldaan zijn. De stichtingen mochten vanwege die te late betaling overgaan tot het laten verrichten van incassohandelingen en Nautilus dient de kosten daarvan in beginsel te vergoeden. Nautilus heeft naar voren gebracht dat zij heeft geklaagd over onduidelijkheden in de facturen en dat zij daar nooit antwoord op heeft gehad. De stichtingen hebben betwist dat Nautilus contact heeft gezocht over de facturen en Nautilus heeft daar geen bewijsstukken van overgelegd, noch heeft zij nader onderbouwd hoe en wanneer zij heeft geklaagd. Het verweer van Nautilus dat het in strijd is met de redelijkheid en billijkheid om incassomaatregelen te treffen (en de kosten daarvan te vorderen) wordt daarom verworpen.

Rente

Met betrekking tot de gevorderde rente overweegt de kantonrechter het volgende. Volgens Nautilus lijkt het erop dat de rente exponentieel groeit hetgeen alleen maar verklaard kan worden doordat de stichtingen ook rente blijven berekenen over reeds betaalde facturen. Nog daargelaten dat Nautilus dit standpunt voor het eerst op de zitting inneemt – in de conclusie van antwoord wordt de rente niet betwist – hetgeen te laat is, hebben de stichtingen hierover gezegd dat de verhoging van de rente komt door het verschijnen van nieuwe facturen die niet tijdig werden betaald en dat het berekenen van rente is gestopt wanneer een factuur werd betaald. Nautilus heeft hierop niet nader gereageerd zodat de kantonrechter uitgaat van de juistheid van de stelling van de stichtingen. Ook de gevorderde rente wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:40

Zaaknummer: 10638446 \ CV EXPL 23-3395

Rechters: P.J. Jansen

Wetsartikelen: 8 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder. Bestuurder is tijdig geïnformeerd over kritiek op functioneren en hem is voldoende gelegenheid gegeven zijn functioneren te verbeteren. Bestuurder heeft recht op schadevergoeding, nu hij niet als ‘good leaver’ is aangemerkt en vergoeding van winstrechten misloopt.

Feiten

Werknemer is op 15 maart 2016 in dienst getreden bij Boele & Van Eesteren B.V. (hierna: BvE) en is per die datum benoemd tot statutair bestuurder. Sinds 10 december 2018 hebben met werknemer functioneringsgesprekken plaatsgevonden, waar verbeterpunten in zijn opgenomen. Werknemer heeft begin 2019 een leiderschapsprogramma gevolgd en is op 29 juni 2020 gestart met het programma Bedrijf geïntegreerd Senior Leiderschap (BSLP). Op 31 augustus 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarbij hem te kennen is gegeven dat het niet realistisch is de arbeidsrelatie voort te zetten en dat er in dat kader een algemene vergadering van aandeelhouders (ava) zal plaatsvinden waarbij zijn ontslag op de agenda zal staan. Op 17 september 2021 is werknemer tijdens de ava ontslagen als statutair bestuurder. In de notulen is onder meer opgenomen dat werknemer een verkeerde manier van leiderschap vertoont waardoor een managementcultuur wordt uitgedragen waar BvE als organisatie niet achter staat. De arbeidsovereenkomst is per 1 december 2021 geëindigd. BvE heeft aan werknemer de transitievergoeding betaald. Werknemer heeft in eerste aanleg toekenning van een billijke vergoeding verzocht en heeft aan zijn verzoek onder meer ten grondslag gelegd dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 BW. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het functioneren van werknemer niet voldeed aan datgene wat BvE redelijkerwijs van hem mocht verlangen, dat BvE hem voldoende gelegenheid heeft geboden zijn functioneren te verbeteren en dat herplaatsing niet in de rede lag. De verzoeken van werknemer zijn afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Redelijke grond voor ontslag

Ook het hof is van oordeel dat het functioneren van werknemer niet voldeed aan datgene wat BvE redelijkerwijs van hem mocht verlangen. BvE heeft werknemer periodiek en consequent, over een langere periode, en in ieder geval vanaf december 2018, (tijdig) duidelijk gemaakt dat

zijn functioneren moest verbeteren. BvE heeft daartoe concrete verbeterpunten genoemd, in het bijzonder ten aanzien van de wijze van leidinggeven en communicatie, en waarvan aannemelijk is dat deze essentieel zijn voor de functie van werknemer. BvE heeft dit steeds schriftelijk aan werknemer teruggekoppeld. Het hof overweegt voorts dat sprake was van fundamentele punten ter verbetering van het functioneren en niet van ontwikkelpunten 'die alle werknemers wel kennen'. Van werknemer had mogen worden verwacht dat hij naar aanleiding van de gesprekken met BvE begrepen zou hebben dat BvE wilde dat hij zijn functioneren zou verbeteren, omdat hij inmiddels drie jaar op rij een functioneringsgesprek had met duidelijke kritiek op zijn functioneren, een groot aantal terugkerende verbeterpunten en weinig positieve terugkoppeling van BvE. Het hof is van oordeel dat werknemer met name het laatste gesprek in de reeks van drie functioneringsgesprekken (het gesprek van 3 december 2020) als de door hem zelf benoemde rode vlag had moeten beschouwen. Het hof is verder van oordeel dat werknemer tijdig en in voldoende mate de gelegenheid is geboden zijn functioneren te verbeteren, gelet op de gesprekken tussen partijen, de coaching door een externe coach en het uitgebreide door BvE in tijd en geld aangeboden BSLP-programma waarin de individuele verbeterpunten waren ingebracht en waarvan werknemer nog twee van de zeven sessies te gaan had. Het hof is al met al van oordeel dat sprake is van een voldragen d-grond. Herplaatsing ligt niet in de rede, nu te verwachten valt dat werknemer in een andere functie tegen dezelfde punten van kritiek zou aanlopen, hetgeen aan een goede uitoefening van die functie in de weg zou staan. BvE heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer mogen opzeggen.

Schadevergoeding MMP regeling

Werknemer heeft voorts betaling gevorderd van een bedrag van € 16.643 netto en heeft daartoe aangevoerd dat BvE heeft belet dat hij als 'good leaver' in het kader van de MMP (de van toepassing zijnde winstdelingsregeling voor managers) werd aangemerkt, terwijl de MMP als een belangrijke arbeidsvoorwaarde moet worden beschouwd. Het hof overweegt allereerst dat op dit punt inderdaad sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Voorts wordt overwogen dat de MMP-regeling geen definitie geeft van 'good leaver' en 'other leaver'. Dit brengt het risico van willekeur met zich, waarvan in dit geval ook sprake is geweest doordat werknemer eerst (in het kader van onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst) zonder voorbehoud als 'good leaver' is aangemerkt en daarna bij het afbreken van de onderhandelingen als 'other leaver' is aangemerkt. Dit heeft tot gevolg dat zijn opgebouwde winstrechten niet voor vergoeding in aanmerking komen. Nu werknemer zich – zo heeft BvE ook niet weersproken – altijd naar beste kunnen voor BvE heeft ingezet, had van BvE als goed werkgever mogen worden verwacht dat zij zich tegenover de RvB/RvC hard zou hebben gemaakt voor het good leaverschap van werknemer. Dit heeft zij niet gedaan. Het hof is daarom van oordeel dat BvE de schade als gevolg van het mislopen van de kwalificatie als 'good leaver' in het kader van de MMP-regeling aan werknemer moet vergoeden. De hoogte van het verzochte bedrag heeft BvE niet gemotiveerd weersproken. Het hof wijst de schadevergoeding ter hoogte van € 16.643 netto met wettelijke rente toe.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:274

Zaaknummer: 200.327.420/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, J.S. Honée en L.G. Verburg

Advocaten: T.G. Martens en J.N. Huyzer

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 2:244 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Na tussenvonnis heeft werknemer ontbindingsverzoek en overige verzoeken ingetrokken. Ook werkgever heeft voorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek ingetrokken.*Feiten*

Werknemer is in dienst van DeLaval B.V. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. DeLaval heeft een voorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek ingediend. In een tussenbeschikking van 7 december 2023 heeft de kantonrechter werknemer in de gelegenheid gesteld aan te geven of hij zijn ontbindingsverzoek handhaaft of intrekt en daarbij duidelijk te maken in hoeverre hij zijn overige verzoeken handhaaft. Ook is DeLaval in de gelegenheid gesteld om aan te geven of zij haar voorwaardelijke zelfstandig tegenverzoek handhaaft.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. Na het tussenvonnis van 7 december 2023 heeft werknemer zijn verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en zijn overige verzoeken ingetrokken. Ook DeLaval heeft haar voorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek, dat ingesteld was onder de voorwaarde dat het verzoek van werknemer zou worden ingetrokken of afgewezen, ingetrokken. De kantonrechter compenseert daarom de kosten van deze procedure tussen partijen, in die zin dat iedere partij zijn of haar eigen proceskosten draagt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 27-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:987

Zaaknummer: 10640412 \ EJ VERZ 23-268

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: L.G. Hirdes en H.G. Ruis

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Na faillissement werkgever biedt doorstarter aan werkneemster geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan. Werkneemster vordert schadevergoeding. Kantonrechter is bevoegd, omdat de vordering verband houdt met en niet los kan worden gezien van de beëindigde arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is in dienst van Crown Van Gelder B.V. Op enig moment is haar arbeidsovereenkomst door de curator opgezegd vanwege het faillissement van Crown Van Gelder. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat CVGI, als koper van de activa uit het faillissement van Crown van Gelder (oftewel, als doorstarter), haar op basis van de overeenkomst met de curator een nieuwe arbeidsovereenkomst met minimaal gelijke voorwaarden had moeten aanbieden. Door dat niet te doen heeft zij schade geleden, aldus werkneemster. Werkneemster vordert veroordeling van CVGI tot betaling van een schadevergoeding. CVGI stelt dat de kantonrechter niet bevoegd is van de zaak kennis te nemen, omdat het een vordering betreft met een beloop van meer dan € 25.000 en geen aardvordering betreft. CVGI vordert dat de kantonrechter zich onbevoegd verklaart en de zaak verwijst naar de rechtbank.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de stellingen die werkneemster aan haar vordering ten grondslag legt, is de kantonrechter van oordeel dat haar vordering verband houdt met, en niet los kan worden gezien van, de beëindigde arbeidsovereenkomst. Dit leidt tot de conclusie dat de kantonrechter zich op grond van artikel 93 aanhef en onder c Rv bevoegd acht om van de vordering kennis te nemen. De vordering in het incident wordt daarom afgewezen. De hoofdzaak wordt verwezen naar de rolzitting voor beraad. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1968

Zaaknummer: 10630272 \ CV EXPL 23-4835

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: P.J. Aschebrock en B. Westerhout

Wetsartikelen: 93 Rv