

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 14, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1920](#) 18-03-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1922](#) 18-03-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:720](#) 05-03-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:251](#) 20-02-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2013:2467](#) 09-04-2013

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2012:5540](#) 11-12-2012

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2984](#) 25-03-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1283](#) 20-03-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1669](#) 19-03-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1694](#) 19-03-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2858](#) 18-03-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1673](#) 15-03-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2532](#) 15-03-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:1638](#) 15-03-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:4367](#) 15-03-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1786](#) 13-03-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1983](#) 13-03-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1161](#) 11-03-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2020](#) 06-03-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:4366](#) 20-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1785](#) 15-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2201](#) 12-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1783](#) 01-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12989](#) 22-12-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22062](#) 12-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12986](#) 06-12-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22063](#) 23-11-2023

RECHTSPRAAK

Uitzendovereenkomst. Afwijzing transitievergoeding. Geen sprake van niet-voortzetting van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op initiatief van de werkgever.*Feiten*

Partijen (werknemer en Solution Packaging B.V.) hebben een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, op grond waarvan werknemer als uitzendkracht werkzaamheden bij derden heeft verricht. Deze overeenkomst is op 2 juli 2023 van rechtswege geëindigd. Werknemer verzoekt om toekenning van een transitievergoeding ten bedrage van € 1.806,86 aangezien Solutions Packaging B.V. heeft geweigerd om de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (uitzendovereenkomst) te verlengen. Solutions Packaging B.V. bestrijdt dat en stelt van haar kant dat zij de overeenkomst juist wilde verlengen, maar dat werknemer de hem toegezonden arbeidsovereenkomst heeft geweigerd te ondertekenen.

Oordeel

Werknemer heeft niet bestreden dat hem na afloop van de tussen partijen bestaande uitzendovereenkomst door Solutions Packaging B.V. de uitzendovereenkomst Fase 3, overeenkomstig het model van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) is toegestuurd. Deze overeenkomst was, net als de eerste tussen partijen gesloten uitzendovereenkomst, in het Nederlands gesteld. Werknemer heeft Solutions Packaging B.V. verzocht om een in het Pools gestelde versie, omdat (ook) in de eerder gesloten overeenkomst stond vermeld dat hem een Poolse versie door Solutions Packaging B.V. zou worden verstrekt. In antwoord op dat verzoek heeft Solutions Packaging B.V. hem verwezen naar een telefoon-app, die alle werknemers volgens Solutions Packaging B.V. op hun telefoon hebben, en waarmee met “een druk op de knop” direct de Poolse vertaling van het document zichtbaar wordt. Deze gang van zaken is door werknemer niet gemotiveerd weersproken. Hij heeft echter geweigerd de Nederlandse versie van het hem toegezonden (verlengings)contract te ondertekenen na afloop van de eerder overeenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter is het duidelijk de bedoeling van Solutions Packaging B.V. (en ook van werknemer) geweest om de overeenkomst voor bepaalde tijd te verlengen. Had werknemer getekend dan zou hij onder dezelfde condities nu nog bij Solutions Packaging B.V. in dienst zijn geweest. Dat het daarvan uiteindelijk niet is gekomen, is te wijten aan de weigering van werknemer om de in het Nederlands gestelde overeenkomst te ondertekenen, voordat hem een Poolse tekst was toegezonden. Solutions

Packaging B.V. heeft echter aannemelijk gemaakt dat zij als werkgever op dat punt voldoende heeft ondernomen om werknemer in het bezit te stellen, althans kennis te laten nemen van de Poolse tekst van het nieuwe contract, zodat zij naar het oordeel van de kantonrechter aldus aan haar toezegging om een Poolse versie “te verstrekken”, heeft voldaan. Het oordeel luidt dat geen sprake is van het niet-voortzetten van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgeefster, zodat werknemer geen transitievergoeding toekomt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22063

Zaaknummer: 10733270/23-50575

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: M.B. Chylinska en S. Duygulu

Wetsartikelen: 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Bestuurders hoofdelijk aansprakelijk voor boete wegens niet naleven cao.

Feiten

SFPB is een door werkgevers- en werknemersorganisaties opgerichte stichting, die onder meer toezicht houdt op de naleving van de cao Particuliere Beveiliging (hierna: cao PB). Van 23 oktober 2021 tot 30 juni 2023 is de cao PB algemeen verbindend verklaard. De cao SFPB is algemeen verbindend verklaard van 28 oktober 2021 tot 1 juli 2026. Werkgever is een particulier beveiligingsbedrijf en valt onder de werkingssfeer van de cao PB en de cao SFPB. X is de enig aandeelhouder en bestuurder van werkgever. Y is de bestuurder van X. SFPB eist werkgever te veroordelen tot naleving van de cao PB en SFPB hoofdelijk te veroordelen om aan SFPB een schadevergoeding te betalen.

Oordeel

SFPB eist dat werkgever de cao PB en cao SFPB nakomt, indien en voor zover de cao's algemeen verbindend zijn verklaard. Niet weersproken is dat SFPB valt onder de werkingssfeer van de cao's. Zij is daarom gehouden de cao's na te leven in de periodes dat de cao's algemeen verbindend zijn verklaard. De vordering wordt toegewezen. SFPB heeft per brief van 8 juni 2022 een onderzoek aangekondigd naar de naleving van de cao PB over periode 6-2021 tot en met periode 5-2022. Hiervoor is vastgesteld dat werkgever verplicht is om daaraan mee te werken. Werkgever heeft niet gereageerd op deze brief. SFPB heeft op 5 juli 2022 een herinneringsmail verstuurd. Ook hierop volgde geen reactie. SFPB heeft per aangetekende brief van 13 juli 2022 aangegeven dat werkgever de stukken uiterlijk binnen 30 dagen moet aanleveren en indien werkgever dat niet doet dat zij aan SFPB een forfaitaire vergoeding verschuldigd is op grond van artikel 7 lid 2 van het controlereglement. Vast staat dat werkgever de controlestukken, na de ingebrekestelling van 13 juli 2022, ondanks diverse herinneringen niet heeft aangeleverd. De conclusie is dat werkgever een forfaitaire schadevergoeding aan SFPB is verschuldigd. Volgens SFPB bedraagt de schadevergoeding over de periode 15 augustus 2022 tot 13 februari 2023 € 39.000. Werkgever heeft die berekening (voor het overige) niet betwist, zodat dit bedrag wordt toegewezen. SFPB stelt dat de (indirect) bestuurders van werkgever hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de hiervoor toegewezen schadevergoeding. In dit verband is van belang dat werkgever feitelijk werd gedreven door Y (met daartussen zijn holding). Hij erkent dat hij als bestuurder verantwoordelijk is voor het te bepalen beleid van werkgever. Dat hij de leiding feitelijk uit handen zou hebben gegeven

aan een zzp'er blijkt nergens uit. Maar voor zover dat al juist is en de mails en aangetekende brief hem om die reden niet hebben bereikt komt dat voor zijn rekening en risico. Bovendien ontslaat dit hem niet van zijn verplichtingen als bestuurder van de onderneming. Y en zijn holding hebben (tot op heden) op geen enkele wijze meegewerkt aan de controle door SFPB. Daardoor hebben zij gefrustreerd dat SFPB haar toezichthoudende taken kon uitoefenen. Daarvan kan X en Y een persoonlijk ernstig verwijt worden gemaakt. Anders dan Y meent, hoeft SFBP daarbij niet aannemelijk te maken dat er werknemers zijn benadeeld. Dit kan zij ook niet aantonen, omdat Y en zijn holding nu juist weigeren om de controlestukken aan te leveren. Zodoende is de conclusie dat de (indirect) bestuurders van werkgever hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de boete die X moet betalen aan SFPB.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12989

Zaaknummer: 10408873 CV EXPL 23-8323

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en mr. R. Kulk

Wetsartikelen: 6:162 BW en 2:11 BW

RECHTSPRAAK

Aanvulling op de beschikking. Werkgever heeft niet gesteld dat sprake is van opzet of schuld van werknemer. Daarom heeft werkgever geen recht op een gefixeerde schadevergoeding*Feiten*

Bij e-mail van 23 februari 2024 heeft Draagkracht de kantonrechter verzocht de op 20 februari 2024 gegeven beschikking aan te vullen, aangezien is verzuimd te beslissen op het verzoek van Draagkracht. Het ging om het verzoek om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer is in de gelegenheid gesteld zich over dat verzoek uit te laten. Bij bericht van 4 maart 2024 heeft werknemer bevestigd en erkend dat op het (tegen)verzoek geen beslissing is genomen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in de beschikking van 20 februari 2024 is verzuimd te beslissen op het verzoek van Draagkracht. Op dat punt dient die beschikking dan ook te worden aangevuld. Draagkracht heeft geen verbinding gelegd tussen het rechtmatig gegeven ontslag op staande voet en de opzet of schuld van werknemer daaraan. Gelet op de tekst van artikel 7:677 lid 2 BW was het aan Draagkracht om dat te stellen (en onderbouwen) en nu zij dat heeft nagelaten ontbreekt de rechtsgrond voor het toekennen van de gefixeerde schadevergoeding. Op grond daarvan wordt het verzoek tot het toekennen van de gefixeerde schadevergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:4367

Zaaknummer: 10785959 RP VERZ 23-50643

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: N.M. Fakiri en T. van Liempd

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag bestuurder vakbondsvereniging. Hoewel geen sprake is van een voldragen ontslaggrond, acht de rechtbank het in de gegeven omstandigheden (o.a. geen commerciële onderneming) niet passend om nog een billijke vergoeding toe te kennen.

Feiten

Werkneemster is op 15 februari 2019 in dienst getreden van werkgeefster, een vakbondsvereniging voor verzorgenden met ongeveer dertig werknemers. Op 1 maart 2019 en 1 maart 2023 is werkneemster (her)benoemd tot bestuurder-voorzitter. In 2020 is een nieuwe governancestructuur opgezet, waarbij de RvT is opgeheven en de ledenraad ging fungeren als werkgever van werkneemster. Op 6 december 2022 is de ledenraad, voor de verlengde bestuurstermijn, onder meer akkoord gegaan met een beëindigingsvergoeding gelijk aan één brutojaarsalaris (inclusief zes maanden opzegtermijn) indien werkneemster wordt ontslagen zonder dat dit ontslag haar voornaamste reden vindt in het handelen van werkneemster. Begin 2023 raakt de ledenraad op hoogte van zorgen van medewerkers over het voortbestaan van werkgeefster en de wijze waarop zij wordt bestuurd. Werkgeefster wenst daarop in gesprek te gaan met de medewerkers en werkneemster. Omdat de medewerkers niet in gesprek willen, acht de ledenraad zich niet in staat zorgvuldig te onderzoeken wat wel/niet speelt. De medewerkers verzoeken de ledenraad om zo spoedig mogelijk een extern, objectief onderzoek te doen. Op verzoek van de ledenraad heeft vervolgens een extern onderzoeksbureau, X, een offerte uitgebracht. Werkneemster laat weten het niet eens te zijn met de inhoud van de offerte (anders dan zij voorstelde, geen procesbegeleider aangesteld en een bureaubreed onderzoek) en stelt bovendien de vraag wie bevoegd is tot het verlenen van de opdracht aan X. Nadat blijkt dat de ledenraad daar niet toe bevoegd is, meldt werkneemster dat zij niet akkoord gaat met de offerte en dat zij bereid is haar keuze toe te lichten in een bijeenkomst. Tijdens het daarop ingelaste overleg overhandigt de ledenraad aan werkneemster een brief met een voorgenomen besluit tot ontslag wegens een vertrouwensbreuk. Op 21 juni 2023 vindt de ledenraadsvergadering plaats waarin werkneemster als bestuurder is ontslagen. Vervolgens heeft de ledenraad laten weten dat geen contractuele beëindigingsvergoeding wordt betaald omdat het ontslag het gevolg is van het handelen van werkneemster, maar wel een transitievergoeding. Werkneemster verzoekt financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster stelt zich in de opzeggingsbrief op het standpunt dat het ontslag zijn reden vindt in het handelen van werkneemster. Bij de

opzeggingsbrief wordt verwezen naar de notulen van de ledenvergadering. Uit deze notulen volgt als reden voor ontslag dat er bij werkgeefster geen draagvlak meer is voor werkneemster. In deze documenten wordt niet vermeld op welke redelijke grond de opzegging is gebaseerd. In het verweerschrift heeft werkgeefster zich vervolgens beroepen op de e-, g- en h-grond. De ontslaggronden zijn echter onvoldoende onderbouwd en bovendien is niet voldaan aan de vereisten daarvoor. Er is dus geen sprake van een voldragen ontslaggrond. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding (€ 20.934,73 bruto) en de contractuele beëindigingsvergoeding (€ 77.219,70 bruto), maar niet op de billijke vergoeding. Het voortijdig eindigen van de arbeidsovereenkomst is naar het oordeel van de rechtbank namelijk een gevolg van het handelen van beide partijen. Verder geldt dat werkneemster met de overige financiële vergoedingen voldoende gecompenseerd wordt voor de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Tot slot geldt dat werkgeefster geen commerciële onderneming is maar een vakvereniging, die de vergoedingen van werkneemster moet betalen uit de bijdragen van haar leden. De rechtbank acht het in deze omstandigheden niet passend om ook nog een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1694

Zaaknummer: C/16/567856 / HA RK 23-242

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: J.A.M.G. Vogels en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:682 BW en 2:37 lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding: belangenafweging valt uit in voordeel van werknemer. Beding wordt beperkt in duur en de boete wordt bovendien gematigd tot minder dan 25%.

Feiten

In het tussenarrest d.d. 11 december 2012 heeft het hof geoordeeld dat vast is komen te staan dat werknemer het overeengekomen concurrentiebeding heeft overtreden. Werknemer verzoekt het hof het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te vernietigen op grond van het feit dat hij door het beding, in verhouding tot het te beschermen belang aan de zijde van 't Stokertje, onbillijk wordt benadeeld.

Oordeel

Het hof zal overgaan tot een belangenafweging. In het licht van het grondrecht op vrijheid van arbeidskeuze (artikel 19 Grondwet) en gelet op het functieniveau, het daarbij behorende salaris, de betrekkelijk korte duur van het dienstverband (5 jaar) en de kennisvorming door praktijkervaring, is het hof van oordeel dat de in het geding zijnde belangen van 't Stokertje (het voorkomen dat werknemer de opgedane kennis omtrent de in- en verkoop van kachels aanwendt ten gunste van zichzelf of de concurrentie) slechts een concurrentiebeding voor de duur van één jaar rechtvaardigen, zodat het hof de termijn waarvoor het beding gold, zal beperken tot 1 mei 2007. Het boetebeding wordt verbeurd vanaf de dag van het openen van de kachelzaak van de concurrentie tot 1 mei 2007 en bedraagt in dat geval € 44.250. Werknemer heeft een beroep gedaan op matiging van de eventueel verschuldigde boetes. Dit beroep treft doel. Daarvoor weegt hetzelfde mee als bij de beperking van het concurrentiebeding. Daarbij komt dat pas in deze procedure duidelijkheid is verschaft en verkregen over de situatie vanaf 1 mei 2005. Het hof heeft geoordeeld dat per die datum sprake is van een overgang van onderneming. Nu gesteld noch gebleken is dat 't Stokertje van die overgang mededeling aan werknemer heeft gedaan, was deze voor het verkrijgen van wetenschap daarover, mede van belang voor wat betreft de gelding van het concurrentiebeding, afhankelijk van informatie van 't Stokertje. Werknemer heeft derhalve, mede door toedoen van 't Stokertje, zich geen goed beeld kunnen vormen over de juridische houdbaarheid van het concurrentiebeding. De boete wordt gematigd tot € 10.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-04-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:2467

Zaaknummer: D 200.039.176-01 9 april 2013

Rechters: K.E. Mollema, J.M. van der Rowel - Linde en W.A. Zondag

Advocaten: E. van Dijk en G.A. Pots

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

RECHTSPRAAK

Tussenarrest: uit het overgelegde bewijs volgt dat werknemer het concurrentiebeding heeft geschonden door (indirect) activiteiten voor de concurrent te verrichten. Werkgever krijgt gelegenheid te reageren op het beroep op (gedeeltelijke) vernietiging.

Feiten

Bij tussenarrest heeft het hof 't Stokertje opgedragen feiten en omstandigheden te bewijzen waaruit volgt dat werknemer het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding heeft geschonden, alsmede hoe vaak dergelijke schendingen hebben plaatsgevonden. 't Stokertje heeft zeven getuigen voorgebracht. Daarnaast zijn er drie schriftelijke stukken ingebracht.

Oordeel

Als vast komt vast te staan dat werknemer (indirect) activiteiten voor De Allesbrander heeft verricht, staat vast dat hij het concurrentiebeding heeft overtreden. Uit de schriftelijke bewijsstukken en de getuigenverklaringen, in onderling verband en samenhang bezien, komt overduidelijk naar voren dat werknemer in de periode van mei 2006 tot 1 mei 2008 met grote regelmaat activiteiten voor de Allesbrander heeft verricht. Diverse getuigen maken melding van het feit dat werknemer in genoemde periode op willekeurige tijdstippen "telkens" aanwezig was in de showroom van De Allesbrander en daar activiteiten ontplooid. Daarnaast blijkt uit de verklaringen van twee getuigen dat werknemer in oktober 2006 actief heeft geprobeerd kachels van getuige X te bestellen en uit een andere verklaring volgt dat werknemer actief betrokken is geweest bij de plaatsing van een grote order van kachels. Het hof is van oordeel dat werknemer dusdoende de initiële contractuele boete ten bedrage van € 11.400 heeft verbeurd en daarnaast € 450 voor ieder dag dat de overtreding heeft voortgeduurd. Werknemer beroept zich op (gedeeltelijke) vernietiging van het concurrentiebeding. Het hof stelt vast dat 't Stokertje nog niet de gelegenheid heeft gehad op dit nadere, in het laatste processtuk door werknemer gedane beroep op (gedeeltelijke) vernietiging te reageren. Het hof zal 't Stokertje daartoe alsnog in de gelegenheid stellen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-12-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:5540

Zaaknummer: CD 200.039.176-01 11 december 2012

Rechters: K.E. Mollema, J.M. van der Rowel - Linde en W.A. Zondag

Advocaten: E. van Dijk en G.A. Pots

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Intrekking Schipholpas van werknemer die schade aan bagagekar heeft veroorzaakt onrechtmatig omdat zijn belangen daarmee onevenredig worden geschaad. Geen moedwillige vernieling.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 1995 op Schiphol Nederland B.V. (hierna: Schiphol) als bagagemedewerker. Sinds 2016 is hij in dienst van Swissport, laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 2.413,69 exclusief emolumenten. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een ontbindende voorwaarde opgenomen, die intreedt op het moment dat hij niet langer in het bezit is van een Schipholpas. In 2016 heeft werknemer een Schipholpas gekregen en heeft hij schriftelijk verklaard zich aan de regels te houden. Volgens de Schipholregels is het werknemer onder meer verboden iets te doen of na te laten waardoor schade aan eigendommen kan worden veroorzaakt. Uit videobeelden is gebleken dat werknemer onder werktijd meerdere keren met een charlatte, een elektrische bagagetrekker, tegen een bagagekar van Dnata is aangereden. Die bagagekar is daardoor beschadigd. Vervolgens is zijn Schipholpas ingenomen. Bij brief van 11 december 2023 heeft Schiphol aan Swissport laten weten dat aan werknemer geen Schipholpas meer zal worden verstrekt wegens het overtreden van de regels. Bij brief van 12 december heeft Swissport aan werknemer medegedeeld dat de ontbindende voorwaarde is ingetreden en dat zijn arbeidsovereenkomst daarom van rechtswege is geëindigd. Werknemer heeft daartegen bezwaar gemaakt. Op 31 januari 2024 heeft Schiphol op het bezwaar besloten dat de Schipholpas van werknemer tot 5 december 2025 wordt ingehouden en dat daarna onder voorwaarden mogelijk opnieuw een Schipholpas kan worden verstrekt, maar met uitzondering van de bagageafhandelingsgebieden. Werknemer vordert bij wijze van voorlopige voorziening onder meer teruggave van zijn Schipholpas en hem weer toe te laten tot het verrichten van zijn werkzaamheden, indien en voor zover Swissport of een andere dienstverlener van Schiphol hem weer tewerkstelt.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Schiphol met de intrekking onrechtmatig heeft gehandeld jegens werknemer, omdat met die intrekking de belangen van werknemer onevenredig worden geschaad. Vaststaat dat een bagagekar door toedoen van werknemer is beschadigd en dat zijn Schipholpas voor bagageafhandelingsgebieden permanent is ingetrokken. Het verwijt dat Schiphol hem maakt is terecht. Dat werknemer haast had door werkdruk doet er niet aan af dat hij onjuist heeft gehandeld. Daar staat tegenover dat niet vast kan worden gesteld dat

sprake is van moedwillige vernieling van de bagagekar. Uit de stukken en videobeelden blijkt dat het in de praktijk regelmatig voorkomt dat bagagemedewerkers een charlatte gebruiken om bagagekarren met de nodige voorzichtigheid weg te duwen. Werknemer kan worden verweten dat hij die voorzichtigheid in dit geval niet in acht heeft genomen en bij herhaling hard tegen de bagagekar heeft gereden. Maar dat neemt niet weg dat voldoende aannemelijk is geworden dat sprake is geweest door een mede door haast en werkdruk ingegeven fout bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Verder weegt de kantonrechter mee dat Schiphol aan de sanctie ten grondslag heeft gelegd '*het laten ontstaan van een onveilige situatie (hoog)*', maar onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat door het incident daadwerkelijk in hoge mate een onveilige situatie is ontstaan. De sanctie is dus te vergaand en disproportioneel. Dat sprake is geweest van eerdere overtredingen van werknemer leidt niet tot een ander oordeel, omdat die zien op incidenten van geheel andere aard. Niet in geschil is verder dat werknemer sinds 1995 altijd goed heeft gefunctioneerd. Dat het besluit tot intrekking onrechtmatig is, betekent niet dat Schiphol geen sanctie kan opleggen. Het is niet aan de kantonrechter te bepalen welke sanctie wel rechtmatig is. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2858

Zaaknummer: 10932609 \ VV EXPL 24-23

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: E.H.G. Londeman, A.B.J. Gemke en M.J. Portman

Wetsartikelen: 3:38 BW

RECHTSPRAAK

Toelating tot nadere bewijslevering. Gelet op het door de deskundige gemaakte voorbehoud is de feitelijke ondertekening van de betwiste arbeidsovereenkomst (met daarin de beperkende bedingen) door werknemer niet vast komen te staan.

Feiten

Het gaat in deze zaak over de vraag of tussen partijen een rechtsgeldig nevenwerkzaamhedenbeding, concurrentiebeding en boetebeding van toepassing is en of werknemer ingevolge die bedingen is gehouden tot betaling van boetes en rente als door Paardenkliniek B.V. (hierna: Paardenkliniek) gevorderd. In zijn tussenarresten heeft het hof overwogen dat tussen partijen een rechtsgeldig nevenwerkzaamhedenbeding en boetebeding van toepassing is en dat sprake is van schending van dit nevenwerkzaamhedenbeding door werknemer. Verder heeft het hof overwogen dat geen rechtsgeldig concurrentiebeding van toepassing is. Partijen zijn in de op 31 mei 2014 gesloten schriftelijke arbeidsovereenkomst weliswaar een rechtsgeldig concurrentiebeding overeengekomen, maar dat is vanaf de verlenging per 1 februari 2015 niet meer rechtsgeldig wegens een gebrek aan motivering. Dat de arbeidsovereenkomst vanaf 1 juni 2015 heeft te gelden als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maakt dit niet anders. Volgens Paardenkliniek hebben partijen op 30 augustus 2018 opnieuw een arbeidsovereenkomst ondertekend, waarin het concurrentie- en boetebeding zijn bevestigd. Werknemer betwist dit. Indien afdoende vast komt te staan dat de arbeidsovereenkomst in 2018 is ondertekend door werknemer, is er dwingend bewijs dat partijen deze bedingen zijn overeengekomen. Het hof heeft een deskundigenonderzoek naar de handtekening op de arbeidsovereenkomst geboden geacht. De conclusie van het deskundigenonderzoek is dat, hoewel optimaal onderzoek niet goed mogelijk is zonder bestudering van het originele document, het (veel) waarschijnlijker is dat de betwiste handtekening een authentieke handtekening van werknemer is.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is het deskundigenbericht inzichtelijk en consistent. Het hof acht de bevindingen en waarderingen van de deskundige goed gemotiveerd en overtuigend en neemt deze over. Gelet op het door de deskundige gemaakte voorbehoud, is de feitelijke ondertekening van de betwiste arbeidsovereenkomst uit 2018 echter niet komen vast te staan. Dit betekent dat er twee scenario's mogelijk blijven: (1) de handtekening is door werknemer op de betwiste arbeidsovereenkomst gezet of (2) de handtekening van werknemer is in de betwiste arbeidsovereenkomst gemonteerd. Artikel 160 lid 1 Rv bepaalt dat de kracht van het

schriftelijk bewijs in de oorspronkelijke akte is gelegen. Alleen aan een originele door werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst komt krachtens artikel 157 lid 2 Rv dwingende bewijskracht toe. Zoals het hof reeds bij tussenarrest van 22 november 2022 heeft overwogen levert een onderhandse akte waarvan de ondertekening door de partij, tegen welke zij dwingend bewijs zou leveren, stellig wordt ontkend volgens artikel 159 lid 2 Rv geen bewijs op, zolang niet bewezen is van wie de ondertekening afkomstig is. De bewijslast van de ondertekening rust ingevolge het bepaalde in artikel 150 Rv op degene die zich op de onderhandse akte beroept, in dit geval op Paardenkliniek. Dit geldt ook als het zoals hier gaat om een kopie van een onderhandse akte. Indien niet komt vast te staan van wie de handtekening op de oorspronkelijke akte afkomstig is, levert deze kopie geen dwingend bewijs op. Dit betekent dat het nog steeds - anders dan Paardenkliniek stelt - aan Paardenkliniek is om te bewijzen dat de handtekening op de arbeidsovereenkomst van 30 augustus 2018 door werknemer is geplaatst. Het hof geeft partijen nogmaals in overweging te bezien of met de beslissingen in het tussenarrest een minnelijke regeling tot stand te brengen is en houdt verder iedere beslissing aan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:720

Zaaknummer: 200.308.184/01

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

Advocaten: Y.J.P. Janssen en P.A.M. van Hoef

Wetsartikelen: 7:653 BW, 157 Rv, 159 Rv en 160 Rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster wordt op het schoolplein aangereden door een leerling op een step. Werkgeefster was niet gehouden aanvullende maatregelen te treffen. Steppen op schoolplein geeft een beperkt risico, waarbij vrijwel nooit letselschade ontstaat. Geen schending zorgplicht.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2020 bij Stichting Orion in dienst getreden als lerares/teamleidster. Op 3 november 2020 is een leerling op een step tegen werkneemster aangereden, waardoor ze allebei zijn gevallen. Werkneemster heeft op dezelfde dag een schriftelijke incidentmelding opgemaakt, waarin zij vermeldt wat zich heeft voorgedaan. Werkneemster heeft Stichting Orion op 21 juni 2021 als werkgever aansprakelijk gesteld. Dit is doorgeleid naar MS Amlin, die onderzoek heeft laten instellen. De conclusie was dat Stichting Orion haar zorgplicht niet heeft geschonden. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat Stichting Orion aansprakelijk is.

Oordeel

De vraag is of Stichting Orion haar zorgplicht heeft geschonden. Werkneemster heeft niet betwist dat werkgeefster een Risico Inventarisatie en Evaluatie-document heeft laten opstellen door een externe veiligheidskundige en er diverse regelingen gelden. In deze documenten wordt de mogelijkheid van een botsing op het schoolplein tussen een steppende leerling en een leerkracht niet genoemd. Stichting Orion heeft erop gewezen dat het risico van zo'n botsing zo klein is dat die niet in de documenten hoefde te worden opgenomen. Dit laatste heeft werkneemster niet betwist, maar zij stelt dat Stichting Orion maatregelen had moeten treffen omdat steppen op een schoolplein een risicovolle activiteit is. Het beroep van werkneemster op het ontbreken van passende maatregelen door Stichting Orion slaagt niet. Er geldt allereerst een maatregel ten behoeve van veiligheid op het schoolplein, waar werkneemster zich die dag niet aan heeft gehouden. Als zij dat wel had gedaan, had het ongeval niet plaatsgevonden. Voor Stichting Orion gold ook geen waarschuwingsplicht. Verder zijn er geen aanwijzingen dat er onvoldoende personeel aanwezig was op de dag van het ongeval. Dat er steppen beschikbaar worden gesteld is ook geen ongebruikelijke gang van zaken. Er bestaat wel een risico dat een leerling tegen een andere leerling of een personeelslid aanbotst, maar het is een beperkt risico waarbij bovendien vrijwel nooit letselschade zal ontstaan. Daarom hoefde Stichting Orion in redelijkheid geen aanvullende maatregelen te treffen, speciaal gericht op het steppen. Er is geen sprake van schending van de zorgplicht.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:1638

Zaaknummer: 10698027 Cv EXPL 23-12423

Rechters: M. van Walraven

Advocaten: M. Schreijer en J.C. Rous

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

***Procedure op grond van artikel 96 Rv. Reikwijdte
'onderkruipersverbod' van artikel 10 Waadi.****Feiten*

Albert Heijn en OTTO hebben een overeenkomst op basis waarvan Otto uitzendkrachten ter beschikking stelt voor het werken in de distributiecentra van Albert Heijn. In de distributiecentra hebben in 2023 stakingen plaatsgevonden. Naast werknemers van Albert Heijn hebben toen ook uitzendkrachten van OTTO het werk neergelegd. Albert Heijn vindt dat OTTO vervangende uitzendkrachten had moeten leveren in de plaats van de stakende uitzendkrachten. Volgens OTTO was dat niet toegestaan vanwege het onderkruipersverbod van artikel 10 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Albert Heijn en OTTO hebben zich op grond van artikel 96 Rv samen tot de kantonrechter gewend met het verzoek om een oordeel te geven over de volgende vraag: Was het in strijd geweest met het onderkruipersverbod ex artikel 10 Waadi, indien OTTO tijdens de staking in de distributiecentra van Albert Heijn in het voorjaar van 2023 haar uitzendkrachten die het werk neerlegden, had vervangen door werkwillige uitzendkrachten?

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat OTTO geen vervangende uitzendkrachten ter beschikking mocht stellen om het werk over te nemen van stakende uitzendkrachten van OTTO in de distributiecentra van Albert Heijn. De kantonrechter stelt voorop dat Albert Heijn en OTTO op grond van artikel 6 lid 4 Europees Sociaal Handvest een collectief actierecht hebben op grond waarvan zij bij een staking bepaalde tegenmaatregelen mogen nemen. Dat recht wordt echter beperkt door het in artikel 10 Waadi neergelegde onderkruipersverbod. Dit verbod bepaalt dat degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt, geen arbeidskrachten ter beschikking mag stellen voor het verrichten van werkzaamheden in het bedrijf of de onderneming of wel dat gedeelte daarvan, waar een werkstaking heerst. Uit de bewoordingen van het artikel blijkt niet dat het onderkruipersverbod alleen verbiedt om arbeidskrachten ter beschikking te stellen om het werk over te nemen van eigen werknemers van de bestaakte onderneming, zoals Albert Heijn heeft bepleit. Het artikel verbiedt in algemene zin het ter beschikking stellen van arbeidskrachten voor het overnemen van werk in een onderneming of een gedeelte daarvan waar een werkstaking heerst, ongeacht door wie het werk is neergelegd. Het maakt volgens de bewoordingen van artikel 10 Waadi dus niet uit of het gaat om overnemen van werk van eigen personeel van Albert Heijn of werk van door Albert Heijn ingeleende uitzendkrachten. Uit de wetsgeschiedenis blijkt naar het oordeel van de

kantonrechter dat het niet de bedoeling is dat uitzendkrachten werk van stakers overnemen. Het uitgangspunt van de regering was dat de arbeidskrachten niet mogen worden aangetrokken of worden ingezet met het oog op het arbeidsconflict en voor de werkzaamheden die normaliter door de stakers worden verricht. De kantonrechter vindt dat het onderkruipersverbod, gelet op de ruime formulering van artikel 10 Waadi en de bedoeling van de wetgever, zo moet worden uitgelegd dat het niet is toegestaan voor OTTO om uitzendkrachten die bij de inlener staken te vervangen door werkwillige uitzendkrachten. De wetsgeschiedenis waarop Albert Heijn zich heeft beroepen biedt onvoldoende steun voor een andersluidend oordeel. Tijdens de parlementaire behandeling van de Waadi heeft de regering gezegd dat uitzendkrachten die al ter beschikking zijn gesteld, mogen blijven werken en dat ook een contractverlenging van een uitzendkracht is toegestaan, als zij maar niet worden ingezet om het werk van stakers over te nemen. Als OTTO vervangende uitzendkrachten zou mogen leveren in de plaats van stakende uitzendkrachten, dan doet dit afbreuk aan het doel van onderkruipersverbod, het voorkomen dat met het ter beschikking stellen van uitzendkrachten de effectiviteit van het stakingsmiddel en daarmee de arbeidsverhoudingen bij Albert Heijn worden verstoord. Het is duidelijk dat het ter beschikking stellen van vervangende uitzendkrachten door OTTO zou worden gedaan met het oog op het arbeidsconflict bij Albert Heijn.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2532

Zaaknummer: 7315092 \ AO VERZ 18-103

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.M. van Slooten, P.E.F. Domevscek en R.H. van Muijen

Wetsartikelen: 10 Waadi en 96 rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft als makelaar in loondienst gewerkt bij bv van broer en vordert na beëindiging van de arbeidsovereenkomst achterstallige provisie.

Feiten

Werkneemster was van 1 februari 2003 tot en met 31 oktober 2023 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever. De arbeidsovereenkomst is geëindigd omdat werkgever deze heeft opgezegd met toestemming van het UWV. Werkgever is opgericht op 30 maart 2021 en de broer van werkneemster is enig aandeelhouder en bestuurder van de bv die bestuurder en enig aandeelhouder is van werkgever. Partijen zijn in 2008 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen en op 24 juli 2008 een arbeidsvoorwaardenregeling waarin provisieregelingen zijn opgenomen. Werkneemster vordert betaling van (a) € 64.531 bruto aan achterstallige provisie over de periode van april 2018 tot en met mei 2023, (b) betaling van € 31.265,50 aan wettelijke verhoging en (c) betaling van de achterstallige provisie over de periode september 2008 tot en met mei 2018.

*Oordeel**Vorderingen a en c*

Werkgever stelt dat aan de provisieregeling nooit uitvoering is gegeven. Werkneemster betwist dit en heeft aangegeven dat zij regelmatig heeft gevraagd om betaling van de provisie maar dat daar geen financiële mogelijkheden voor waren. Het verweer van werkgever komt erop neer dat stilzwijgend is overeengekomen af te wijken van deze schriftelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarde door vanaf 2008 geen uitvoering te geven aan de provisieregeling. Een dergelijke stilzwijgende wijziging van een arbeidsvoorwaarde kan niet lichtvaardig worden aangenomen. Aan het jarenlang achterwege blijven van de uitvoering van de provisieregeling bij het door werkgever gestelde stilzwijgen daarover, kan redelijkerwijs niet de betekenis worden toegekend dat werkneemster en (de rechtsvoorganger van) werkgever zijn overeengekomen af te zien van de provisieregeling zoals overeengekomen in de arbeidsvoorwaardenregeling. Partijen geven een verschillende uitleg aan de overeengekomen provisieregeling. De kantonrechter leidt hieruit af dat partijen het erover eens zijn dat werkneemster geen aanspraak kan maken op provisie, gerekend over kantooromzet wegens uitvoering van een aan- of verkoopopdracht, als zij noch bij het verwerven van die opdracht noch bij de uitvoering van die opdracht betrokken is geweest. Beide partijen gaan ervan uit dat werkneemster geen recht heeft op provisie, gerekend over

kantooromzet wegens taxaties, als zij de taxaties niet heeft uitgevoerd. Ook zijn partijen het met elkaar eens dat de aanspraak op provisie niet afhankelijk is van de productienorm en de verkoopdoelstelling als bedoeld in de artikelen 7 en 7A van de arbeidsvoorwaardenregeling. Partijen verschillen van mening over de vraag of de omzet eveneens voor 100% meetelt voor de berekening van de provisie als werknemster wel de aan- of verkoopopdracht verwerft maar een collega van haar de bezichtiging begeleidt die tot een transactie leidt en ook die transactie begeleidt en het omgekeerde geval waarin een collega de aan- of verkoopopdracht verwerft maar werknemster de bezichtiging begeleidt die tot een transactie leidt en zij ook de transactie begeleidt. De aanvullende werking van redelijkheid en billijkheid brengt mee dat de in artikel 8B van de arbeidsvoorwaardenregeling overeengekomen verdeling van de omzet uit een opdracht tussen degene die de opdracht verwerft en degene die de bezichtiging begeleidt die tot een transactie leidt, ook moet worden toegepast als om andere redenen dan verlof een collega van degene die de opdracht heeft verworven de bezichtiging begeleidt die tot een transactie leidt. Dit sluit aan bij wat partijen in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten op grond van de in de arbeidsvoorwaardenregeling overeengekomen provisieregeling. De kantonrechter veroordeelt partijen om met elkaar in overleg te treden.

Vordering b

Voor het geval werknemster - na verrekening van het met het salaris over de periode van januari 2018 tot en met oktober 2023 betaalde bedrag aan (voorschot op) provisie van € 200 bruto per maand - nog provisie te vorderen heeft, zal de kantonrechter de wettelijke verhoging wegens vertraagde betaling daarvan beperken tot nihil. Deze beperking komt hem billijk voor met het oog op de omstandigheden. Tot die omstandigheden behoort dat werknemster, zoals volgt uit haar standpunt, voor 2023 werkgever niet schriftelijk heeft gemaand tot betaling van provisie, dat zij wisselende standpunten heeft ingenomen over de hoogte van de provisie en dat zij de provisie heeft berekend op onjuiste wijze door steeds uit te gaan van 100% van de staffel als bedoeld in artikel 8 van de arbeidsvoorwaardenregeling.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2020

Zaaknummer: 10628579 CV EXPL 23-1853

Rechters: C. Kool

Advocaten: K. van Overloop en R.H.W. van Ewijk

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 5 maart 2007 bij (een rechtsvoorganger van) Arriva Multimodaal B.V. in dienst getreden in de functie van buschauffeur. Op 26 juli 2021 is werknemer uitgevallen voor zijn werkzaamheden als buschauffeur. Vervolgens is een re-integratietraject gestart, waarbij zowel het eerste- als het tweedespoortraject is doorlopen. Aan werknemer is per 24 juli 2023 een WIA-uitkering toegekend. Op 9 augustus 2023 heeft Arriva toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer te mogen opzeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij beschikking van 18 augustus 2023 heeft het UWV de toestemming geweigerd vanwege het bestaan van een opzegverbod: werknemer is lid van de ondernemingsraad. Arriva verzoekt de tussen haar en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (artikel 7:671b lid 1 onder b jo. artikel 7:669 lid 3 onder b BW). Werknemer berust in de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een transitievergoeding. Bij wege van tegenverzoek verzoekt werknemer om Arriva te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Oordeel

Nu werknemer berust in de verzochte ontbinding is het opzegverbod niet van toepassing. De kantonrechter stelt vast dat Arriva heeft aangetoond dat aan de eisen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de b-grond is voldaan. Werknemer heeft berust in de verzochte ontbinding en bovendien geen feiten of omstandigheden naar voren gebracht die tot een ander oordeel zouden moeten leiden. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter het verzoek van Arriva zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 mei 2024. Voorts heeft werknemer recht op de transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Werknemer stelt zich op het standpunt dat Arriva niet aan haar zorgverplichtingen jegens hem heeft voldaan. Arriva heeft, ondanks de klachten van werknemer hierover, zijn werkrooster onvoldoende aangepast en zich zijn positie onvoldoende aangetrokken. Als gevolg hiervan is werknemer volledig uitgevallen en heeft hij niet kunnen doorwerken tot zijn pensioengerechtigde leeftijd. Arriva voert gemotiveerd verweer tegen de gemaakte verwijten.

Ingeval de arbeidsongeschiktheid die heeft geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van een psychische “ziekte” – de kantonrechter verstaat daaronder ook een burn-out – rust op de werknemer een relatief zware bewijslast. Dat heeft te maken met de mogelijkheid van multicausaliteit. De kantonrechter stelt dat – zoals zo vaak bij psychische ziektes – er meerdere oorzaken zijn die de problematiek bij werknemer veroorzaken. Maar voldoende duidelijk is ook dat de ervaren werkdruk daar een heel belangrijke van is. En dat laatste is weer zeer begrijpelijk vanuit de heersende werkdruk. Alles afwegende komt de kantonrechter tot het oordeel dat Arriva het bedrijfsbelang, meer in het bijzonder het vullen van de roosters, voor alles heeft gezet, inclusief de gezondheid van werknemer. En dat acht de kantonrechter in ernstige mate verwijtbaar. Daarmee is voldaan aan het vereiste om een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen.

Hoogte billijke vergoeding

Voor de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee de loonschade, pensioenschade en een prikkel om de volgende keer zorgvuldiger te kijken naar de gerechtvaardigde belangen van werknemers zoals werknemer, tezamen neerkomend op € 84.350.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1283

Zaaknummer: 10760502

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.F. Hilberdink en I.C.M. van de Kerkhof-de Boer

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW, 7:671b lid 1 sub b BW en 7:66g lid 3 sub b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens weigering van de werknemer om redelijke instructies van de werkgever op te volgen.*Feiten*

Werknemer is op 20 maart 2023 als chauffeur in dienst getreden bij Ille Papier-Service NL B.V. (hierna: IPS). In een whatsappbericht van 20 juli 2023 heeft IPS aan werknemer bericht dat werknemer terug naar Zoetermeer moet komen. Werknemer weigert dit door te stellen nog naar andere klanten te moeten rijden. Hierop sommeert IPS werknemer nog eenmaal te voldoen aan de instructie, en dat anders ontslag op staande voet volgt. Bij brief van 20 juli 2023 heeft IPS aan werknemer bericht dat werknemer, ondanks meerdere waarschuwingen, niet terug is gekomen naar Zoetermeer om zijn werk te doen en aldus op staande voet ontslagen wordt. Werknemer verzoekt IPS te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen op grond van artikel 7:682 lid 1 sub a BW (sic). Werkgever voert verweer strekkende tot afwijzing van het verzoek.

Oordeel

Uitgangspunt voor de beoordeling van dit geschil is de dringende reden, zoals die is opgenomen in de brief van 20 juli 2023, te weten: werkweigering. De vraag is hier of IPS werknemer in redelijkheid opdracht heeft mogen geven terug te keren naar Zoetermeer om vervolgens een route in Amsterdam te rijden, terwijl werknemer bezig was met het rijden van een route in het oosten van Nederland. De kantonrechter is van oordeel dat IPS in redelijkheid die opdracht heeft mogen geven. IPS heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling onweersproken aangevoerd dat de te bedienen klanten in Amsterdam een groot deel van de omzet van zijn onderneming uitmaken en dat op dat moment directe bediening noodzakelijk was, hetgeen door hem ook aan de klant was toegezegd. Daarnaast staat als onweersproken vast dat IPS op dat moment geen andere chauffeur in Zoetermeer beschikbaar had en dat werknemer daarvan op de hoogte was. Nu IPS werknemer telefonisch en per whatsapp heeft gesommeerd terug te komen naar Zoetermeer om alsnog de route naar Amsterdam te rijden, alsmede heeft gewaarschuwd voor de gevolgen die de opstelling van werknemer zouden hebben, heeft werknemer ten onrechte geen gehoor gegeven aan de expliciet gegeven redelijke opdracht en zich daarmee schuldig gemaakt aan werkweigering. Daarmee heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld. De stelling van werknemer dat IPS ook had kunnen kiezen voor een schriftelijke waarschuwing of een berisping wordt verworpen. IPS bevond zich door de opstelling van werknemer in een onmogelijke positie. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22062

Zaaknummer: 10712420

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: A.J.K. Fluit en C.I.M. Molenaar

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatievraag. Gezagsrelatie is doorslaggevend en de conclusie is dat er géén sprake is van een arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werkverschaffer 2 is op 5 oktober 2020 opgericht door onder andere de persoonlijke holding van werker. Werker is blijkens het handelsregister algemeen directeur bij werkverschaffer 2. Werkverschaffer 1 is in december 2020 opgericht door onder andere de persoonlijke holding van werker, waarbij uit de statuten blijkt dat voornoemde holding mede tot bestuurder is benoemd van werkverschaffer 1. Werker heeft zich via een persoonlijke holding met een managementovereenkomst verbonden aan werkverschaffer 1 op 22 januari 2021. Daarbij is afgesproken dat werker door middel van diens persoonlijke holding managementdiensten voor werkverschaffer zou verrichten. Werker ontving hiervoor een bedrag van € 8.000 bruto per maand. Er is op twee separate AVA's van beide werkverschaffers op 4 en 18 december 2023 besloten tot ontslag van werker als statutair bestuurder dan wel algemeen directeur. Werker is op beide AVA's niet verschenen. Werkverschaffer 1 heeft werker bij brieven van 22 december 2023 op de hoogte gesteld van de beëindiging van de managementovereenkomst. Werker verzoekt de kantonrechter in zijn verzoekschrift voor recht te verklaren dat de overeenkomst tussen partijen kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Werker legt - samengevat - aan zijn verzoek ten grondslag dat hij voor werkverschaffer 1 dan wel 2 werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst. Hij stelt dat hij op 10 november 2023 op staande voet is ontslagen en dat dit ontslag niet rechtsgeldig was. Werkverschaffer voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter zal hierna beoordelen of tussen werker en werkverschaffer 2 dan wel werkverschaffer 1 een gezagsverhouding heeft bestaan die tot de conclusie zou moeten leiden dat sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. Dat is voldaan aan de elementen 'loon' en 'het verrichten van arbeid gedurende zekere tijd' is niet in geschil. Hieronder worden de meest in het oog springende gezichtspunten behandeld.

Aard en duur werkzaamheden

Werkwer vormde samen met zijn medebestuurders het management team/bestuur van werkverschaffer 1 en was als CCO eindverantwoordelijk voor het sales- en marketingteam.

De wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald

Het zelf bepalen van werktijden vormt in deze zaak geen onderscheidend criterium. Verder

staat vast dat er geen functioneringsgesprekken met werker zijn gehouden en dat hij geen instructies ontving. Voorts blijkt uit e-mailcorrespondentie een gelijkwaardige manier van communiceren tussen de bestuurders. Dat werker gaandeweg werd overruled door zijn medebestuurders is ook mogelijk in een gelijkwaardige bestuurdersrelatie.

De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding tussen partijen tot stand is gekomen

Vast staat dat partijen zich hebben laten adviseren door een belastingadviseur over de juridische en fiscale consequenties van het aangaan van de managementovereenkomsten en dat werker zelf vanaf de oprichting van zijn persoonlijke holding een financieel adviseur in de arm heeft genomen die tot op heden verantwoordelijk is geweest voor de financiële administratie van zijn holding.

De wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd

Vast staat dat werker zijn management fee via zijn holding factureerde en daarbij btw in rekening bracht. Er werden geen premies en belastingen ingehouden en afgedragen. Hij was zelf verantwoordelijk voor de afdrachten en pensioenopbouw.

De hoogte van de beloningen

Het feit dat werker een lagere management fee ontving dan zijn medebestuurders hield verband met het aantal relaties die werden aangebracht door de bestuurders. Ook de hoogte van de vergoeding van werker ten opzichte van werknemers bij werkverschaffer 1 voor vergelijkbare werkzaamheden vormt geen aanwijzing dat sprake was van een arbeidsovereenkomst, nu werker zou meedelen in de winst bij verkoop van de onderneming, zodat zijn beloning onderdeel uitmaakt van het ondernemersrisico.

In het economisch verkeer als ondernemer gedragen

Werkster was als algemeen directeur van werkverschaffer 1 alleen en zelfstandig bevoegd en heeft zich zowel intern als extern gedragen als ondernemer en oprichter van werkverschaffer 1.

Conclusie

De kantonrechter is van oordeel dat in een situatie als deze, waarin sprake is van een professional die welbewust ondernemer is geworden en binnen de onderneming een hoge positie bekleedt, de criteria in de richting van een overeenkomst van opdracht wijzen. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1673

Zaaknummer: 10875710

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: W.O. Groustra, T. van Nieuwstadt en mr. M.N. Terweij

Wetsartikelen: 7:61o BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemer die zonder toestemming van werkgever nevenwerkzaamheden heeft verricht en die voorts niet open en eerlijk is geweest over zijn klachten en beperkingen is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Op 1 februari 2020 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Draagkracht Logistics B.V. (hierna: Draagkracht) als verhuizer voor 40 uur per week tegen een salaris van € 2.553,93 bruto per maand. Daarvoor heeft werknemer vanaf juli 2018 werkzaamheden voor Draagkracht verricht via een detacheringsbureau. Op 9 juli 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat werknemer beperkingen heeft ten aanzien van persoonlijk functioneren, dynamisch handelen en statische houdingen wegens fysieke klachten. Later constateert de bedrijfsarts ook beperkingen wegens werkgerelateerde factoren en hij adviseert mediation. Op 6 juli 2023 heeft de bedrijfsarts geadviseerd het tweedespoortraject in te zetten. Na meerdere verzoeken van Draagkracht heeft werknemer op 31 augustus 2023 zijn toestemming gegeven voor het opstarten van het tweedespoortraject. In de tussentijd, op 17 augustus 2023, had Draagkracht een melding gekregen dat werknemer werkzaam was bij een ander verhuisbedrijf. Naar aanleiding daarvan heeft Draagkracht een bedrijfsrecherchebureau ingeschakeld dat heeft gerapporteerd dat werknemer urenlang verhuiskwerkzaamheden heeft verricht. Draagkracht heeft werknemer hiermee geconfronteerd waarop werknemer heeft ontkend dat dit hem betrof. Op 6 september 2023 heeft Draagkracht werknemer op staande voet ontslagen wegens het tijdens arbeidsongeschiktheid elders verrichten van werkzaamheden ondanks het tussen partijen overeengekomen verbod van nevenactiviteiten en het verzwijgen van dan wel liegen over zijn beperkingen. Bij brief van 7 september 2023 heeft Draagkracht het ontslag op staande voet schriftelijk bevestigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter in onderhavige procedure Draagkracht te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ad € 22.741,34 bruto, een gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Draagkracht verzoekt de kantonrechter in een tegenverzoek werknemer te veroordelen tot betaling van de onderzoekskosten ad € 5.468,86.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een dringende reden. Dat partijen op enig moment overeenstemming hebben bereikt over het volgen van het tweedespoortraject, waarbij sprake is van externe re-integratie en er dus passende werkzaamheden bij een andere

werkgever moeten worden verricht, doet niet af aan die dringende reden. Het verrichten van werkzaamheden en het bestaan van het nevenactiviteitenbeding wordt namelijk niet (langer) betwist door werknemer. De kantonrechter verwerpt, mede gezien de constatering van het bedrijfsrecherchebureau, het beroep van werknemer dat het niet om vergelijkbaar of soortgelijk werk zou gaan. Verder oordeelt de kantonrechter dat het op de weg van werknemer had gelegen om een deskundigenoordeel aan te vragen, indien werknemer zich niet zou kunnen verenigen met het oordeel van de bedrijfsarts over zijn belastbaarheid. Nu werknemer dat niet heeft gedaan, acht de kantonrechter het niet onbegrijpelijk dat Draagkracht van mening is dat werknemer niet open en eerlijk is geweest over zijn klachten en beperkingen. Ook weegt het bestaan van het nevenwerkzaamhedenbeding mee. Vast staat dat werknemer voor de werkzaamheden geen toestemming heeft gevraagd. De aard en ernst van de dringende reden is naar het oordeel van de kantonrechter dusdanig dat deze een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Aangezien Draagkracht op 5 september 2023 het onderzoeksrapport heeft ontvangen en op 6 september 2023 over is gegaan tot het ontslag op staande voet, is dit onverwijld geweest. Nu werknemer tijdens het gesprek op 6 september 2023 ook de dringende reden is medegedeeld, die de volgende dag ook nog schriftelijk is medegedeeld, is volgens de kantonrechter tot slot voldaan aan de mededelingseis. Het ontslag op staande voet is derhalve rechtmatig gegeven. Nu werknemer een verwijt kan worden gemaakt van zijn gedragingen, komt hem geen transitievergoeding toe. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen. Het tegenverzoek van Draagkracht tot vergoeding van de onderzoekskosten wordt ook afgewezen, omdat Draagkracht niet heeft aangevoerd om welke verplichting tot schadevergoeding het gaat.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:4366

Zaaknummer: 10781323 RP VERZ 23-50636 en 10785959 RP VERZ 23-50643

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: N.M. Fakiri en mr. T. van Liempt

Wetsartikelen: 6:95 BW, 6:96 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer is niet nietig, omdat een beroep op dwaling alleen kan leiden tot vernietigbaarheid. Op dat laatste heeft werknemer geen beroep gedaan.

Feiten

Werknemer is een 30-jarige vluchteling afkomstig uit Oekraïne die na de uitbraak van de oorlog daar is gevlucht naar Nederland. Hij is de Nederlandse taal niet machtig; de Engelse taal is hij (enigszins) machtig. Op 1 maart 2023 is werknemer als kok voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Friends In Hospitality B.V. (hierna: FIH) voor 38 uur per week tegen een salaris van € 2.680,40 bruto per maand. Op 25 september 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende waarin werknemer heeft gezegd dat hij samen met zijn collega bij een vriend gaat werken. Afsproken werd dat de werkzaamheden zouden eindigen op 30 september 2023. Later is tussen partijen afsproken dat het werk nog enkele weken langer duurt. In een op 30 september 2023 door werknemer gestuurd Whatsappbericht heeft werknemer zijn leidinggevende gemeld dat hij en zijn collega vanaf 'morgen' niet meer bij FIH zullen werken. De leidinggevende heeft werknemer er vervolgens op gewezen dat er een opzegtermijn geldt en dat hij en zijn collega niet zomaar kunnen stoppen. In een brief van 6 november 2023 heeft FIH aan werknemer medegedeeld dat hij een aantal min-uren heeft opgebouwd en dat dit daarom (volledig) is verrekend met het salaris van september 2023. (De gemachtigde van) werknemer heeft bij brief van 13 november 2023 de vernietiging van de opzegging ingeroepen, omdat hij zijn overeenkomst niet heeft opgezegd en/of rondom deze opzegging heeft gedwaald nu FIH hem niet op de financiële gevolgen van de opzegging heeft gewezen in het kader van de WW. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter voor recht te verklaren dat zijn opzegging nietig is, FIH te veroordelen tot betaling van het salaris vanaf september 2023, vermeerderd met overige emolumenten, wettelijke verhoging en wettelijke rente, en FIH te veroordelen aan hem loonspecificaties vanaf september 2023 te verschaffen. FIH verzoekt daarentegen voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst door de opzegging van werknemer is geëindigd. Voorwaardelijk verzoekt FIH de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opzegging van werknemer is niet nietig, omdat van strijd met de goede zeden of openbare orde ex artikel 3:40 lid 1 BW geen sprake is. Ook van strijd met een dwingende wetsbepaling is geen sprake. De kantonrechter oordeelt dat

werknemer niet consistent is in zijn betoog en dat hij wel degelijk zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd per 1 oktober 2023. Nu partijen overeenstemming hadden over het gegeven dat het werk na 30 september 2023 nog enkele weken langer zou duren, is onnavolgbaar dat werknemer zich op het standpunt stelt dat zijn arbeidsovereenkomst op 30 september 2023 zou eindigen. Dat werknemer die berichten niet begreep omdat hij de Engelse taal onvoldoende machtig is, is niet gebleken. Het beroep op dwaling slaagt tot slot niet, omdat dwaling alleen kan leiden tot vernietiging van de opzegging en niet tot nietigheid. Ten overvloede oordeelt de kantonrechter dat van dwaling in de zin van artikel 6:228 BW hoe dan ook geen sprake is, omdat werknemer had medegedeeld bij een vriend te gaan werken en FIH in die context niet wist of had moeten weten dat werknemer dwaalde omtrent zijn recht op een WW-uitkering. De arbeidsovereenkomst is daarom door opzegging geëindigd per 1 oktober 2023. Derhalve is alleen loon over de maand september 2023 verschuldigd. Nu werknemer de opgebouwde min-uren niet heeft betwist, is hij deze aan FIH verschuldigd. Wel heeft FIH ten onrechte het gehele bedrag met het salaris van september 2023 verrekend, omdat zij geen rekening heeft gehouden met de beslagvrije voet. FIH wordt veroordeeld tot betaling van het salaris over de maand september 2023 met inachtneming van de beslagvrije voet, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1161

Zaaknummer: 10817236 AZ VERZ 23-127

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.H.J.M. Stassen en J. Beckers

Wetsartikelen: 3:40 BW, 6:228 BW en 223 Rv

RECHTSPRAAK

In kort geding kan niet worden vastgesteld of een beheerdersechtpaar van een vakantiepark een arbeidsovereenkomst heeft. Gezien de spoedeisendheid wordt een voorlopige voorziening getroffen om via een voorschot aan de loonvordering tegemoet te komen.

Feiten

Ursemmerhof B.V. (hierna: Ursemmerhof) exploiteert een vakantiepark. Per 1 februari 2023 zijn eiser 1 en eiser 2 (hierna: eisers) als vakantieparkbeheerders werkzaam. Tussen 4 april 2023 en 15 december 2023 zijn aan eisers voorschotbetalingen van in totaal € 33.000 gedaan. Ursemmerhof is door eisers gesommeerd betalingen tot 1 februari 2024 te voldoen, nu eisers aangeven op 1 februari 2023 voor de duur van een jaar in dienst te zijn getreden bij Ursemmerhof op basis van een arbeidsovereenkomst voor een gezamenlijk salaris van € 10.000 bruto voor het beheerdersechtpaar. Ondanks mondelinge toezeggingen het salaris te betalen zijn slechts voorschotten betaald. Eisers hebben hun werkzaamheden na 1 februari 2024 voortgezet zodat de arbeidsovereenkomst huns inziens is verlengd tot 1 februari 2025. De salarisvordering betreft € 129.600 bruto minus € 33.000, alsmede het loon van € 10.000 bruto per maand verhoogd met de vakantiebijslag vanaf 1 februari 2024 totdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Daarnaast vorderen eisers de wettelijke verhoging, de aanzegvergoeding en de wettelijke rente. Tot slot vorderen eisers een proceskostenveroordeling voor Ursemmerhof. Ursemmerhof betwist de vordering en verzoekt primair uitstel. Subsidiair voert zij aan dat sprake is van een overeenkomst van opdracht. Ursemmerhof voert aan dat voorschotbetalingen in plaats van salarisbetalingen zijn verricht en eisers niet in de salarisadministratie zijn opgenomen. Het vakantiepark is in transformatie en eisers zijn tijdelijk aangetrokken om nog spelende procedures af te wikkelen. Ursemmerhof heeft aan eisers aangegeven de samenwerking onder een opzegtermijn van twee maanden te willen beëindigen, tot januari 2023. Tot slot voert Ursemmerhof aan dat een verzoek voor een WHOA-procedure is ingediend waardoor de vordingen van eisers in de WHOA-procedure dienen te worden geverifieerd nu geen sprake is van vordingen uit arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek om aanhouding wordt afgewezen nu de dagvaarding tijdig is betekend en Ursemmerhof op zitting nog kan antwoorden. Ongeacht de aard van de overeenkomst zijn eisers voor hun levensonderhoud afhankelijk van de inkomsten waardoor het spoedeisend belang in kort geding gegeven is. De kantonrechter

oordeelt dat in het kort geding niet kan worden vastgesteld wat de aard van de overeenkomst is, nu nader onderzoek en mogelijk nadere bewijslevering nodig is. Wel wordt een voorziening getroffen voor de inkomsten. Tussen partijen is onbetwist dat Ursemmerhof voorschotten op de verrichte werkzaamheden heeft betaald. De kantonrechter gaat ervan uit dat partijen in ieder geval een overeenkomst zijn aangegaan. Gedurende de eerste acht maanden van de overeenkomst is steeds een voorschot van € 4125 betaald. Voor de overige vier maanden gaat de kantonrechter ervan uit dat datzelfde bedrag moet worden betaald, met een totaal van € 16.500 exclusief de wettelijke rente. De overige vorderingen worden, gezien de niet vaststaande stelling over de arbeidsovereenkomst, afgewezen en partijen worden in de eigen proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2984

Zaaknummer: 10928563 \ KG EXPL 24-21

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: T.H.T.T. Nguyen en R.W. Lagerwaard

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Het verzoek van de OR om voor recht te verklaren dat het overgangprotocol zo moet worden uitgelegd dat werknemers alleen bij functiewissel op eigen initiatief hun leaseauto kunnen verliezen wordt afgewezen.

Feiten

KPN Security B.V. is in 2018 gevormd door samenvoeging van enkele afdelingen binnen KPN B.V. en twee in 2017 door KPN aangekochte ondernemingen (hierna: bedrijf 1 en bedrijf 2). Een van deze twee bedrijven, bedrijf 1, is in 2016 tot stand gekomen door een aandelenfusie van twee andere bedrijven, bedrijf 3 en 4. Binnen KPN Security is een samengestelde ondernemingsraad (hierna: de OR) ingesteld met medewerkers van KPN Security, bedrijf 2, bedrijf 3 en bedrijf 4. In de periode januari tot en met april 2020 hebben onderhandelingen plaatsgevonden over de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, waarbij de OR betrokken is geweest. Uiteindelijk heeft dit geleid tot de totstandkoming van een overgangprotocol. In dat overgangprotocol is onder andere opgenomen dat bij overgang naar een andere functie met een andere functiecode de KNP-toekenningscriteria gaan gelden bij de toewijzing van een leaseauto. In 2021 is KPN Security door fusie samengevoegd met KPN. In onderhavige procedure vordert de OR voor recht te verklaren dat partijen in het overgangprotocol hebben afgesproken dan wel dat uit de bedoelingen van partijen bij de totstandkoming van dit protocol moet worden afgeleid dat de KNP-toekenningscriteria voor leaseauto's slechts worden toegepast en kunnen leiden tot het verlies van het recht op gebruik van een leaseauto als de medewerker op eigen initiatief van functie wisselt. Subsidiair verzoekt de OR voor recht te verklaren dat het overgangprotocol zo moet worden uitgelegd dat er twee cumulatieve voorwaarden bestaan voordat de toekenningsvoorwaarden door KPN kunnen worden toegepast en dit slechts in die situatie kan leiden tot verlies van het recht op gebruik van een leaseauto. Die twee voorwaarden zijn (1) een andere functie en (2) een andere functiecode.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van het overgangprotocol is in beginsel de cao-norm van doorslaggevende betekenis, nu de werknemers niet betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de overeenkomst. Het verzoek van de OR is daarentegen gebaseerd op de Haviltex-norm. Die norm kan niet worden toegepast, aangezien dat er anders toe zou leiden dat het overgangprotocol op verschillende wijze moet worden uitgelegd al naar gelang wie bij een geschil daarover als wederpartij van KNP zou optreden. In de tekst van het overgangprotocol is niet opgenomen dat de functiewissel op eigen initiatief moet

plaatsvinden. De overige tekst van het protocol geeft ook geen aanleiding om hieraan die uitleg te geven. Verder ontkent KPN de door de OR gestelde bedoeling. Die bedoeling blijkt overigens ook niet uit de door partijen ingebrachte stukken betreffende het onderhandelingstraject. Tot slot valt ook de stelling dat werknemers alleen de leaseauto kunnen kwijtraken bij een functiewisseling op eigen initiatief minder goed te rijmen met het streven om de arbeidsvoorwaarden te harmoniseren, wat is beoogd met het overgangprotocol. Het primaire verzoek wordt afgewezen. De kantonrechter acht verder het praktische belang bij het subsidiaire verzoek onduidelijk. Los daarvan oordeelt de kantonrechter dat opnieuw moet worden uitgegaan van hoe de zin geformuleerd is, wat op zichzelf duidelijk is. In de formulering kunnen geen cumulatieve voorwaarden worden gelezen. Het subsidiaire verzoek wordt derhalve ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1983

Zaaknummer: 10673708 VZ VERZ 23-8262

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: mr. A.D.J. Bekius, A.D. Klaver, mr. dr. J.H. Bennaars en mr. drs. B.A.J. van Leent

Wetsartikelen: 32 lid 2 WOR

RECHTSPRAAK

***Werkgever niet verschenen in kort geding, verstekverlening volgt.
Loonvordering en samenhangende vorderingen worden toegewezen.****Feiten*

Werknemer is sinds 23 januari 2023 werkzaam bij H.O.D.N. Werknemer voert aan dat H.O.D.N. de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen niet (volledig) nakomt. Werknemer vordert dan ook dat H.O.D.N. wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon à € 27.721,61 bruto, tot het binnen 24 uur overleggen van een deugdelijke bruto-nettospecificatie van alle loonbetalingen vanaf de start van de arbeidsovereenkomst, aanmelding van werknemer bij het bedrijfstakpensioenfonds en voldoening van bijbehorende premies en ziekmelding van werknemer bij de arbodienst, het inschakelen van de bedrijfsarts en het opstellen van een plan van aanpak binnen vijf werkdagen na het vonnis. Tot slot vordert werknemer een proceskostenveroordeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter verleent verstek nu H.O.D.N. op de voorgeschreven manier is gedagvaard maar niet is verschenen. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden erkend dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat. De loonvordering, verminderd met het reeds betaalde bedrag van € 5250 wordt toegekend, vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging. H.O.D.N. wordt eveneens veroordeeld binnen (een ruimere termijn van) drie dagen een deugdelijke bruto-nettospecificatie te verstrekken op straffe van een dwangsom van € 50 per dag tot een maximum van € 10.000. De vordering om werknemer bij het bedrijfstakpensioenfonds aan te melden en premies te voldoen wordt eveneens toegewezen. De kantonrechter veroordeelt H.O.D.N. daarnaast om werknemer ziek te melden bij de arbodienst, een bedrijfsarts in te schakelen en een plan van aanpak op te stellen op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 50 per dag tot een maximum van € 10.000. Tot slot wordt H.O.D.N. veroordeeld de proceskosten à € 904,44 te voldoen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1785

Zaaknummer: 10890230 UV EXPL 24-11 MvdH/40201

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink

Wetsartikelen: 6:119 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding in kort geding. Het is aannemelijk dat in een bodemprocedure bij de afweging van de wederzijdse belangen het concurrentiebeding gedeeltelijk (in duur) zal worden vernietigd.

Feiten

Werknemer, nu 56 jaar oud, is van 2016 tot en met 2023 in dienst geweest bij werkgeefster. In zijn functie was hij – kort gezegd – eindverantwoordelijk voor de sales in Nederland. Vanuit zijn functie had werknemer kennis over klanten en over de bedrijfsvoering. Partijen zijn in de arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding van een jaar overeengekomen. Daarnaast zijn zij een geheimhoudingsbeding en een relatie- en antironselbeding overeengekomen. Op eventuele overtreding van deze bedingen is geen boete gesteld. Op 14 juli 2023 heeft werkgeefster aan werknemer te kennen gegeven dat hij niet in aanmerking kwam voor een andere functie bij werkgeefster, die op korte termijn vrij zou komen. In diezelfde periode is werknemer benaderd door Kinly Benelux B.V. (hierna: Kinly) om daar in dienst te treden. Kinly is een directe concurrent van werkgeefster. Werknemer heeft de functie bij Kinly aanvaard per 1 oktober 2023 en heeft zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd. Werkgeefster heeft werknemer op 31 augustus 2023 afgesloten van de commerciële systemen en houdt werknemer aan het concurrentiebeding. De kantonrechter heeft in kort geding het concurrentiebeding geschorst per 1 maart 2024. Werknemer is vervolgens met Kinly nader overeengekomen dat hij uiterlijk per 1 maart 2024 in dienst zal treden. Werkgeefster is in hoger beroep gekomen omdat zij het niet eens is met het vonnis.

Oordeel

Op grond van artikel 7:653 lid 3 onder b BW kan de rechter een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigen. Een vordering tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van een dergelijk beding kan niet in kort geding worden toegewezen. In kort geding kan wel een vordering tot schorsing van een dergelijk beding worden toegewezen. Bij de beoordeling van deze vordering dient de voorzieningenrechter zich een voorlopig oordeel te vormen over de op grond van artikel 7:653 lid 3 aanhef en onder b BW te maken belangenafweging. Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter dat werknemer er een groot belang bij heeft om in dienst te treden bij Kinly. Werknemer had al langere tijd de ambitie om bij werkgeefster door te groeien naar een specifieke functie, maar werkgeefster heeft hem op 14 juli 2023 verteld dat hij daarvoor niet geschikt werd bevonden. Werknemer kreeg niet de mogelijkheid om naar die functie, die binnen korte tijd beschikbaar zou komen, te solliciteren. Kinly heeft hem deze functie vervolgens wel aangeboden, met een daarbij behorende zeer

forse salarisverhoging. Het hof is met werknemer van oordeel dat dit voor hem een unieke kans was (en is) om zijn ambities alsnog te realiseren. Het verweer van werkgeefster dat werknemer ook bij haar nog voldoende doorgroeimogelijkheden en kansen op een positieverbetering had, doet aan het belang van werknemer bij indiensttreding bij Kinly niet af. De doorgroeimogelijkheden bij werkgeefster stroken immers niet met de ambitie van werknemer. Dat werknemer, die vanaf 2016 in dienst is geweest bij werkgeefster en op dit moment 56 jaar oud is, een vergelijkbare functie ook eenvoudig buiten de audiovisuele branche zou kunnen vinden, is niet aannemelijk geworden. Tegenover het grote belang van werknemer om in dienst te treden bij Kinly, staat het gerechtvaardigde belang van werkgeefster om haar bedrijfsdebiet te beschermen. Zoals de kantonrechter ook heeft overwogen, staat vast dat werknemer een sleutelpositie binnen werkgeefster vervulde. Het hof acht voldoende aannemelijk dat werknemer uit hoofde van zijn functie kennis heeft verkregen over klanten, de (wijze van) inschrijvingen van werkgeefster op onderhandse en openbare (Europese) aanbestedingen en de meerjarenstrategie van werkgeefster. Dat werknemer ook substantiële bedrijfsgevoelige informatie heeft verkregen op grond van zijn lidmaatschap van het Steering Committee over onder meer het opzetten van het Europese merk Gather en het meerjarenplan voor Econocom 2024-2028 heeft werknemer gemotiveerd weersproken. Het hof is, alles afwegende, met de kantonrechter van oordeel dat het aannemelijk is dat bij de afweging van de wederzijdse belangen van partijen, de kantonrechter in een bodemprocedure het concurrentiebeding gedeeltelijk (in duur) zal vernietigen, omdat werknemer onbillijk wordt benadeeld doordat hij een jaar lang (tot 1 oktober 2024) niet bij Kinly in dienst zou kunnen treden. Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter dat een schorsing van het concurrentiebeding per 1 maart 2024 voldoende recht doet aan het belang van werkgeefster bij de bescherming van haar bedrijfsdebiet, terwijl anderzijds voldoende tegemoet wordt gekomen aan het evidente belang van werknemer bij indiensttreding bij Kinly. Daarbij weegt het hof, net als de kantonrechter, mee dat werkgeefster zelf aan werknemer had voorgesteld om het concurrentiebeding in duur te beperken. Het hof verwerpt het argument van werkgeefster dat het geheimhoudings-, relatie- en antironselbeding waaraan werknemer is gebonden onvoldoende bescherming biedt voor schade aan haar bedrijfsdebiet omdat zij de naleving daarvan door werknemer moeilijk kan controleren.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:251

Zaaknummer: 200.336.147/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, J.S. Honée en W.H.A.C.M. Bouwens

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

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgever moet te weinig betaald loon tijdens ziekte alsnog betalen. Overige vorderingen afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 2007 bij werkgeefster in dienst getreden als receptioniste van een recreatiedorp. Haar salaris bedraagt € 3.551,59 exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten op basis van een werkweek van 38 uur. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Verblijfsrecreatie van toepassing verklaard. Op 16 augustus 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld en vanaf dat moment is zij arbeidsongeschikt. Bij brief van 14 december 2022 heeft de gemachtigde van werkgeefster medegedeeld dat werkneemster per direct voor onbepaalde tijd wordt geschorst in afwachting van de uitkomst van nader onderzoek. Achtergrond van dit besluit is het vermoeden dat werkneemster betrokken is bij onregelmatigheden met betrekking tot een van de kavelnummers op het recreatiedorp. Partijen zijn op 22 december 2022 met elkaar over de op non-actiefstelling in gesprek gegaan. Werkgeefster heeft werkneemster naar aanleiding van dit gesprek bericht dat er nog nader onderzoek moest worden verricht en dat met de door de bedrijfsarts in verband met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster voorgestelde mediation zou worden gewacht tot de uitkomsten van het onderzoek bekend zouden zijn. Begin juni 2023 heeft werkgeefster een gespreksverslag van het gesprek van 22 december 2022 aan werkneemster toegestuurd. Werkneemster heeft begin augustus 2023 naar aanleiding van dit verslag werkgeefster per e-mail verzocht een nadere toelichting te geven. In deze e-mail is verzocht om de op non-actiefstelling op te heffen omdat zich - zoals in de e-mail wordt toegelicht - geen onregelmatigheden hebben voorgedaan. Werkneemster heeft werkgeefster op 21 december 2023 gedagvaard. Werkneemster vordert onder meer intrekking van de op non-actiefstelling en betaling van te weinig uitbetaald loon. Volgens werkgeefster is werkneemster niet-ontvankelijk in haar vorderingen omdat het spoedeisend belang daarbij ontbreekt. Ook op inhoudelijke gronden moeten de vorderingen worden afgewezen.

Oordeel

Werkneemster is naar het oordeel van de voorzieningenrechter ontvankelijk in haar vorderingen. De vordering tot het opheffen van een op non-actiefstelling is naar haar aard spoedeisend. Dat werkgeefster inmiddels bij brief van 11 januari 2024, drie weken na ontvangst van de dagvaarding, de op non-actiefstelling heeft opgeheven, doet niet af aan de spoedeisendheid van de vordering van werkneemster op het moment van het instellen daarvan. Daarbij komt dat het instellen van deze vordering nodig is geweest om de op non-

actiefstelling op te heffen. Ondanks diverse eerdere schriftelijke verzoeken is werkgeefster eerst drie weken na ontvangst van de dagvaarding overgegaan tot opheffing van de op non-actiefstelling. Werkneemster heeft daarom geen belang meer bij toewijzing van deze vordering. Deze vordering wordt dan ook afgewezen. De voorzieningenrechter stelt vast dat werkgeefster niet heeft bestreden dat in de brief van 14 december 2021 de toezegging valt te lezen dat tijdens de op non-actiefstelling het volledige, niet wegens ziekte gekorte salaris, zal worden doorbetaald. Werkgeefster heeft niet betwist dat het te weinig betaalde salaris uitkomt op een bedrag van € 4.868,84 bruto. De vordering tot te weinig betaald salaris wordt toegewezen. De overige vorderingen tot (a) afgifte kerstpakket, (b) afgifte brief van derde, (c) inzage in de onderzoeksactiviteiten, (d) afgifte schriftelijke verklaring en (e) verbod negatief uitlaten worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1783

Zaaknummer: 10839654 UV EXPL 23-306

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: E.P. Koevoets en M.F.M. Groot Kormelink

Wetsartikelen: 254 Rv; 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Ex-partners kunnen niet goed meer met elkaar communiceren. Geen sprake van opzegverbod. Ook is niet gebleken dat werknemer (nog) ziek is. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2021 bij werkgeefster in dienst in de functie van operationeel directeur/officemanager, met een salaris van € 5.017,90 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en een jaarlijkse eindejaarsuitkering van 9,9% van het brutoloon. De onderneming is eigendom van de partner van werknemer, met wie hij gehuwd is. Partijen hebben enkele jaren geleden al besloten om hun huwelijk te beëindigen. Het echtscheidingsproces is nog niet afgerond. Werknemer heeft op 2 november 2022 een val gemaakt, waarbij hij in beide schouders breuken heeft opgelopen. Hij is in verband daarmee ziek gemeld. Medio juni 2023 is werknemer door werkgeefster weer hersteld gemeld. Nadien is werknemer niet (opnieuw) als ziek geregistreerd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Primair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten. Meer subsidiair omdat sprake is van disfunctioneren en meest subsidiair wegens omstandigheden die niet in de wet zijn genoemd en uiterst subsidiair vanwege een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd, waardoor het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan. Werknemer verzoekt afwijzing en in het geval van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 31.062,69 bruto en een billijke vergoeding van € 70.993,35 bruto wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Oordeel

Werknemer erkent dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Hij vindt alleen dat met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet worden gewacht, omdat hij nog ziek zou zijn en er dus een opzegverbod geldt. Op grond van de erkenning van werknemer en op basis van de door partijen over en weer ingenomen standpunten, waaruit blijkt dat het - mede in verband met de echtscheiding - voor hen niet (langer) mogelijk is om met elkaar te communiceren op een manier die nodig is om samen te werken als werkgever en werknemer, volgt dat de arbeidsverhouding zodanig verstoord is. Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegekend. Met de vaststelling dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding hoeven de overige subsidiair aangevoerde gronden voor ontbinding naar

het oordeel van de kantonrechter niet meer te worden besproken. Herplaatsing in een andere passende functie is niet mogelijk. Ten aanzien van het beroep op het opzegverbod volgt de kantonrechter werknemer niet in zijn stelling dat hij ten tijde van het indienen van het verzoekschrift arbeidsongeschikt zou zijn. Uit het door werknemer overgelegde bericht van de bedrijfsarts van 24 januari 2024 blijkt niet dat hij niet geschikt is voor het volledig uitvoeren van zijn eigen werk. Bovendien was hier sprake van een preventief spreekuur en niet van een beoordeling na een nieuwe ziekmelding van werknemer. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 april 2024. De transitievergoeding bedraagt 6.409,11 bruto. De kantonrechter kent geen billijke vergoeding toe omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2201

Zaaknummer: 10803531 VZ VERZ 23-9885

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E.J. Eijsberg

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686a BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Verstekverlening. Verzoek voorlopige voorziening tot wedertewerkstelling en betaling achterstallig salaris en in de hoofdzaak verzoek tot vernietiging opzegging. Toewijzing loonvordering.*Feiten*

Werknemer heeft op 9 februari 2024 een verzoekschrift ingediend, gevolgd door een e-mail van 13 maart 2024, waarbij werknemer een akte houdende wijziging verzoek (switch) tevens houdende vermeerdering van eis ex artikel 283 Rv heeft ingediend. Werknemer heeft het verzoekschrift en de oproeping voor de mondelinge behandeling per deurwaardersexploot aan werkgeefster laten betekenen. Werkgeefster is niet in de procedure verschenen, waardoor verstek is verleend. Werknemer legt aan zijn verzoek ten grondslag dat hij sinds 9 september 2020 bij werkgeefster in dienst is als meubel/bankwerker voor 40 uur per week tegen een salaris van € 2.400 bruto per maand exclusief emolumenten. Hij heeft tijdens het dienstverband nooit loonstroken gekregen. Werkgeefster heeft hem op vrijdag 19 januari 2024 meegedeeld dat de zaak vanaf maandag 22 januari 2024 dicht ging en hij niet meer hoefde te komen. Werknemer heeft ter zitting toegelicht dat werkgeefster het bedrijf al aan het leeghalen is en dat hij haast heeft omdat hij niet weet wat er straks nog aan verhaal is. Werkgeefster heeft het loon over december 2023 en januari 2024 niet meer betaald. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst in strijd is met artikel 7:681 lid 1 juncto 7:671 lid 1 en 7:671 lid 1 sub a BW, omdat hij niet met de opzegging heeft ingestemd en ook de vereiste toestemming van het UWV ontbreekt. Werknemer verzoekt daarom de opzegging te vernietigen en maakt aanspraak op nakoming van de verplichtingen van werkgeefster uit de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Nu geen verweer wordt gevoerd en de verzoeken in de hoofdzaak de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen worden deze toegewezen met inachtneming van het volgende. De kantonrechter merkt op dat in het verzoek tot vernietiging van de opzegging de vermelding van artikel 7:670 lid 1 BW als een kennelijke verschrijving moet worden gezien en gaat er gelet op de toelichting van het verzoek van uit dat hiermee artikel 7:671 lid 1 sub a BW wordt bedoeld. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. Gelet op de stelling dat werkgeefster het bedrijf al aan het leeghalen is, is het onvoldoende aannemelijk dat het werk van werknemer nog bestaat. Dit komt voor rekening van werkgeefster, waardoor zij op grond van artikel 7:628 BW verplicht is het loon door te betalen tot het moment waarop de

arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Ook het verzoek tot betaling van achterstallig salaris wordt toegekend. Nu bij deze beschikking het verzoek in de hoofdzaak tot wedertewerkstelling is afgewezen en het verzoek tot betaling van (achterstallig) salaris nagenoeg volledig is toegewezen, heeft werknemer geen belang meer bij de verzochte voorlopige voorziening.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1669

Zaaknummer: 10934365 \ UE VERZ 24-39

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: M. van Wijk-Van den Berg

Wetsartikelen: 283 Rv; 6:119 BW; 7:625 BW; 7:670 BW; 7:671 BW, 7:677 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Herstructurering, waarbij holdingvennootschap dochtervennootschap opricht en groot deel van activa en passiva overdraagt, moet worden aangemerkt als overgang van onderneming. Ook arbeidsovereenkomst statutair directeur gaat over.

Feiten

Werknemer is vanaf 2006 statutair directeur en werknemer van USE-System Engineering B.V. (hierna: de holdingvennootschap). In 2011 heeft de holdingvennootschap een dochtervennootschap opgericht en een groot deel van haar activa en passiva aan deze dochtervennootschap overgedragen. Op 10 februari 2023 is werknemer ontslagen als statutair bestuurder en werknemer van de holdingvennootschap. De vraag die in deze zaak centraal staat, is of de herstructurering in 2011 moet worden aangemerkt als overgang van onderneming, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van werknemer van rechtswege van de holdingvennootschap naar de dochtervennootschap is overgegaan. Volgens werknemer is dat het geval en betekent dit dat de (aandeelhouder van de) holdingvennootschap zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met de wettelijke vereisten. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De kantonrechter heeft alle verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft tegen de beschikking van de kantonrechter hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werknemer was in dienst van (en is ontslagen door) dochtervennootschap

Vaststaat dat de activiteiten van de holdingvennootschap als onderdeel van de herstructurering zijn ingebracht in de dochtervennootschap door middel van een activa-passivatransactie, waaraan een overeenkomst ten grondslag lag. Verder moet worden aangenomen dat de holdingvennootschap, met uitzondering van de (toen bestaande) intellectuele-eigendomsrechten, alle overige activa en passiva (zoals machines, meubilair, computers, data in systemen, huurovereenkomst voor het bedrijfspand) heeft overgedragen aan de dochtervennootschap, dat alle overige werknemers van de holdingvennootschap naar de dochtervennootschap zijn overgegaan en dat de dochtervennootschap de bedrijfsactiviteiten van de holdingvennootschap een-op-een en zonder tussenpauze heeft voortgezet. Al deze factoren wijzen in de richting van een overgang van onderneming. Het

enige dat de dochtervennootschap hiertegen inbrengt, is dat de holdingvennootschap volgens haar twee essentiële activa niet heeft overgedragen, namelijk (i) de intellectuele-eigendomsrechten ten aanzien van tot dan toe ontwikkelde technologieën, en (ii) de arbeidsverhouding van werknemer. Het hof overweegt dat ook als wordt aangenomen dat de intellectuele-eigendomsrechten zijn achtergebleven in de holdingvennootschap, wat werknemer weersprekt, dit niet in de weg staat aan de vaststelling dat sprake is van een overgang van onderneming. Aangenomen moet namelijk worden dat de dochtervennootschap ook na de herstructurering deze intellectuele-eigendomsrechten mocht blijven gebruiken bij de exploitatie van haar onderneming. Zonder dat gebruiksrecht viel er namelijk niets te exploiteren. Omdat overdracht van de juridische eigendom van activa geen vereiste is om aan te kunnen nemen dat de identiteit van het bedrijf bewaard blijft, gaat het hof aan dit verweer van de dochtervennootschap voorbij. De herstructurering heeft naar het oordeel van het hof te gelden als een overgang van onderneming. Daarmee is het uitgangspunt dat ook de arbeidsovereenkomst van werknemer van rechtswege is overgegaan naar de dochtervennootschap; dat werknemer tegelijkertijd ook een statutaire positie bekleedde bij de holdingvennootschap doet daar niet aan af. Dat de arbeidsovereenkomst van werknemer is overgegaan naar de dochtervennootschap vindt ook steun in – onder meer – het feit dat werknemer loon en loonstroken van haar ontving en dat zij een pensioenpolis ten behoeve van werknemer heeft afgesloten. Voorts oordeelt het hof dat de holdingvennootschap weliswaar de arbeidsovereenkomst van werknemer formeel heeft opgezegd, maar dat de dochtervennootschap dat besluit tot het hare heeft gemaakt, door uitvoering aan het besluit te geven, door de loonbetalingen stop te zetten en werknemer toegang tot de bedrijfslocatie te ontfangen. Daarmee heeft (ook) de dochtervennootschap de arbeidsovereenkomst opgezegd.

Vergoedingen

Het hof kent, ten laste van de dochtervennootschap, aan werknemer de transitievergoeding toe van € 94.573,62 bruto, alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 62.118,56 bruto, nu de dochtervennootschap niet de toepasselijke opzegtermijn van vier maanden in acht heeft genomen. De opzegging heeft plaatsgevonden in strijd met artikel 7:671 BW, nu werknemer niet met het ontslag heeft ingestemd en er geen sprake is van een van de uitzonderingen genoemd in dat artikel die maken dat die instemming niet nodig was. Het hof acht in dat kader een billijke vergoeding van € 26.500 bruto passend. Het hof acht het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn was geëindigd door ontbinding op de g- dan wel de h-grond, nu de verhouding tussen partijen al langere tijd onder druk stond. Rekening houdend met de toegekende gefixeerde schadevergoeding, komt dat neer op twee maanden extra loon, dus op (afgerond) € 26.500 bruto. De dochtervennootschap wordt veroordeeld voornoemde vergoedingen aan werknemer te betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1922

Zaaknummer: 200.332.539/02

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.E.L. Fikkers en W.F. Boele

Advocaten: S.H.O. Aben en B.L.A. van Drunen

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer bestrijdt in kort geding op non-actiefstelling wegens disfunctioneren. Onvoldoende grond voor een op non-actiefstelling. Vordering toelating tot werkzaamheden toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Bugs Business te Utrecht (hierna: Bugs). Tijdens een gesprek heeft werknemer te horen gekregen dat hij zou disfunctioneren en werd hij vrijgesteld van werkzaamheden. Aanvankelijk hebben partijen onderhandeld over een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Toen dit niet lukte, kreeg werknemer te horen dat er een verbetertraject moest komen dat hij zelf vorm zou moeten geven. Dit is niet van de grond gekomen. Vervolgens is werknemer op 11 september 2023 op non-actief gesteld. Werknemer stelt dat Bugs hem ten onrechte - en in strijd met artikel 7:611 BW - op non-actief heeft gesteld. Volgens werknemer heeft Bugs niet, althans onvoldoende, onderbouwd waarom er sprake is van een zwaarwegende grond om hem op non-actief te stellen.

Oordeel

Bugs heeft - naar de kantonrechter begrijpt - aangevoerd dat zij werknemer op non-actief heeft gesteld omdat er geen werk voor werknemer is, klanten niet met werknemer willen werken, Bugs onrust op de werk wil voorkomen en er een procedure bij het UWV aanhangig is. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat er geen werk voor hem is; dit blijkt nergens uit. Integendeel, uit wat tijdens de mondelinge behandeling door partijen is verklaard leidt de kantonrechter af dat er voor werknemer juist wel werk is. Binnen Bugs is op dit moment geen (key) accountmanager werkzaam. In oktober 2023 is via internet een vacature geplaatst voor de functie van accountmanager. Bugs heeft daarover verklaard dat de vacature inmiddels is verwijderd en binnen Bugs een vacaturestop geldt, maar heeft niet toegelicht hoe die werkzaamheden dan worden opgevuld. Dat klanten niet met werknemer willen samenwerken wordt betwist en is door Bugs op geen enkele wijze concreet gemaakt. Bugs heeft ook niet toegelicht om welke klanten dit zou gaan. De enkele omstandigheid dat er onrust zou kunnen ontstaan wanneer werknemer na maandenlange afwezigheid plotseling terugkeert op de werkvloer is eveneens onvoldoende rechtvaardiging voor een op non-actiefstelling. Het is aan Bugs om de terugkeer van werknemer ook nadat hij lange tijd afwezig is geweest, in goede banen te leiden. Ook het feit dat bij het UWV (op bedrijfseconomische gronden) een ontslagaanvraag is ingediend, is onvoldoende grond voor een op non-actiefstelling. Bugs mag met een op non-actiefstelling niet vooruitlopen op de uitkomst van een UWV-procedure.

Werknemer is dan ook onterecht op non-actief gesteld. Bugs heeft niet als goed werkgever gehandeld en dient werknemer terug te laten keren op de werkvloer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12986

Zaaknummer: 10733179 VV EXPL 23-496

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: R. Stekelenburg en K.M.C. Stalenhoef

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Op basis van verklaringen van collega's staat voldoende vast dat werknemer zijn werkgever heeft geslagen en bedreigd. Werknemer heeft enkel nog recht op nabetaling van verschillende (loon)componenten.

Feiten

Werknemer is op 20 februari 2023 in dienst getreden van werkgever. Werknemer werkt als pakketbezorger tegen een maandsalaris van € 2.049,62 bruto exclusief 8% vakantietoeslag op basis van een werkweek van 32 uur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: TLN cao) van toepassing. Op 1 november 2023 is werknemer op staande voet ontslagen wegens een incident op de werkvloer. Het ontslag op staande voet is op 2 november 2023 bevestigd met een WhatsApp-bericht. In dit bericht staat dat werknemer op zoek moet gaan naar ander werk. Werknemer berust in het ontslag op staande voet en verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding van € 5.000 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 47.747,12 bruto en de wettelijke transitievergoeding van € 518 bruto. Verder heeft werknemer een incidenteel verzoek ingediend tot het verstrekken van alle urenregistraties vanaf 20 februari 2023 tot aan 2 november 2023. Tot slot vraagt werknemer om verschillende (achterstallige) looncomponenten over de maanden oktober en november 2023 (gebaseerd op een schatting omdat werknemer niet beschikt over de urenregistraties).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het staat voldoende vast dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven (werknemer heeft werkgever meermaals tegen het hoofd geslagen en bedreigd). Werknemer kan in onderhavig geval geen beroep doen op het feit dat de reden van ontslag niet is vermeld in het Whatsapp-bericht waarin het ontslag is aangezegd. Mededeling kan achterwege blijven in het uitzonderlijke geval dat het voor de werknemer meteen duidelijk is welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid, althans dat daaromtrent bij de werknemer, gelet op de omstandigheden van het geval, in redelijkheid geen enkele twijfel kan bestaan, hetgeen in onderhavig geval aan de orde is.

Vergoedingen

Omdat het ontslag op staande voet standhoudt, is geen transitievergoeding verschuldigd. De door werknemer gevorderde (achterstallige) looncomponenten over oktober 2023 wijst de kantonrechter af. Werknemer heeft onvoldoende aanknopingspunten gegeven om te twijfelen aan de onderbouwde stelling van werkgever dat het salaris gewoon betaald is. Uit de na de zitting toegestuurde e-mail van de gemachtigde van werkgever leidt de kantonrechter af dat het salaris over 1 november 2023 (een bedrag van € 168,53 netto) inmiddels is nabetaald. Werknemer is onvoldoende geslaagd in het onderbouwen van de door hem gevorderde nabetaling van overuren. Werkgever heeft een gedetailleerd urenoverzicht inclusief pauzetijden overgelegd, zodat de vordering wordt afgewezen. Ook de vordering tot betaling van achterstallige zaterdagtoeslag wordt afgewezen, omdat is gebleken dat werkgever deze toeslag, inclusief wettelijke verhoging en wettelijke rente heeft nabetaald. Wel wordt toegewezen de achterstallige vergoeding voor verblijfskosten uit de TLN cao, ter hoogte van € 258,48 netto. Ook wordt de door werknemer gevorderde vakantietoeslag toegewezen, omdat werkgever dit niet heeft betwist. Het verzoek van werknemer om uitbetaling van vakantiedagen wordt afgewezen. Werkgever heeft inmiddels een bedrag aan niet genoten vakantiedagen netto uitbetaald. Na aftrek van het aantal uitbetaalde ATV-uren bij de eindafrekening dienen enkel nog 2,74 resterende ATV-uren te worden uitbetaald. Tevens wordt werkgever verplicht om binnen twee dagen na datum beschikking de loonstrook over oktober 2023 aan werknemer te verstrekken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1786

Zaaknummer: 10863246 AE VERZ 24-2 MvdH/40201

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: B. Burger en A. Dragt

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

RECHTSPRAAK

Partijen discussiëren over de vraag of werkgever een samenstel aan ontslaggronden aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd.

Feiten

Werknemer is sinds 29 augustus 2005 in dienst bij Van Keulen. Op 8 juli 2022 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen vanwege ongeoorloofd werkverzuim. In een WhatsApp-bericht van 7 februari 2023 heeft werknemer aan zijn leidinggevende laten weten met bepaalde collega's niet te willen samenwerken. Nadat hij is gesommeerd om de werkzaamheden uit te voeren, heeft werknemer dit alsnog gedaan. In een gesprek op 7 april 2023 tussen werknemer, de leidinggevende en de HR manager is werknemer aangesproken op zijn negatieve houding en uitlatingen op de werkvloer en onvoldoende inzet. Op 6 juli 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de leidinggevende en de HR-manager. Doel van het gesprek was 'de neuzen dezelfde kant op te krijgen'. Voorafgaand aan het gesprek was aangekondigd dat, volgens geldend beleid, het gereedschap in de bedrijfsauto van werknemer gecontroleerd zou worden. Tijdens die controle is vastgesteld dat er aan de passagierszijde een gat in het dashboard van de bedrijfsauto is gezaagd. In het aansluitende gesprek van 6 juli 2023 is werknemer voorwaardelijk – namelijk voor het geval hij op 10 juli 2023 niet in zou stemmen met een vaststellingsovereenkomst die strekte tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst – op staande voet ontslagen. Werknemer heeft niet ingestemd met een vaststellingsovereenkomst en is daarom op 10 juli 2023 op staande voet ontslagen vanwege vernieling aan de bedrijfsauto en kort samengevat zijn houding, gedrag en uitvoering van zijn werkzaamheden. Werknemer heeft het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Partijen verschillen allereerst van mening over de vraag of het ontslag is gebaseerd op een (cumulatief) samenstel van ontslaggronden (volgens werknemer) of dat het gaat om één ontslaggrond – de vernieling van het dashboard – bezien in een door Van Keulen geschetste context (aldus Van Keulen). In de ontslagbrief staat onder het kopje 'Ontslag op staande voet' dat de vernieling van het dashboard onacceptabel is. Ook over de daarna opgesomde gedragingen (de overige gedragingen) te weten: de negatieve houding en negatieve uitlatingen van werknemer, zijn gebrek aan inzet, de klachten van collega's en projectleiders, het ongeoorloofd verzuim van werknemer, de niet correct geboekte uren en de weigering van

werknemer om met bepaalde collega's te werken, staat in de brief dat deze onacceptabel zijn. Daarna volgt de zin dat al het voorgaande, zowel afzonderlijk als in onderling verband beschouwd, voor Van Keulen reden vormt om het dienstverband onverwijld te beëindigen. Het hof begrijpt hieruit dat al deze gronden ook als afzonderlijke dringende redenen ten grondslag worden gelegd aan het ontslag en dat dus sprake is van een samenstel van ontslaggronden. Dat betekent dat voor al die gronden moet zijn voldaan aan de onverwijldheidseis. Voor de overige gronden is niet aan de onverwijldheidseis voldaan, omdat Van Keulen daartegen geen verweer heeft gevoerd. Het ontslag op staande voet kan daarom niet op deze gronden worden gestoeld. Dan blijft de vernieling van het dashboard over als dringende reden. Het hof acht die vernieling onvoldoende zwaar voor een ontslag op staande voet. In het gesprek op 6 juli 2023 heeft werknemer zo heeft hij onbestreden gesteld, zijn excuses aangeboden en heeft hij aangeboden de schade aan de bedrijfsauto te vergoeden. Daarnaast komt veel gewicht toe aan de lange duur van het dienstverband: werknemer is bijna 18 jaar in dienst geweest bij Van Keulen. Gesteld noch gebleken is dat er vóór de zomer van 2022 (serieuze) aanmerkingen zijn geweest op zijn functioneren, houding of inzet. Daarvan lijkt voor het eerst in de zomer van 2022 sprake te zijn geweest (ongeoorloofd verzuim) en daarna in februari/april 2023. Het ontslag op staande voet is dan ook ten onrechte gegeven. Werknemer ontvangt een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 7.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1920

Zaaknummer: 200.335.306

Rechters: S.C.P. Giesen, W.F. Boele en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: S.A.J. van Riel en J.H. Reints

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:683 BW