

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 23, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1979:AC6648](#) 29-06-1979

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1961:111](#) 17-03-1961

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:628](#) 30-04-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:464](#) 19-03-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:510](#) 05-03-2024

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:2714](#) 24-05-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:3013](#) 23-05-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:3012](#) 22-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4786](#) 21-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4786](#) 21-05-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2735](#) 16-05-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:2220](#) 13-05-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2783](#) 06-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4777](#) 26-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3212](#) 25-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3211](#) 24-04-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2000](#) 23-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4778](#) 19-04-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1379](#) 26-03-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:3119](#) 20-02-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:3117](#) 25-01-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7375](#) 15-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:13050](#) 03-08-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22176](#) 16-02-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2015:9021](#) 16-07-2015

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2015:9022](#) 16-07-2015

RECHTSPRAAK

Indien een liquidatiebesluit is genomen en er onvoldoende middelen zijn schuldeisers te voldoen, staat het de bestuurder van een vennootschap niet langer vrij aan de vennootschap gelieerde schuldeisers met voorrang te voldoen, tenzij die betaling door bijzondere omstandigheden wordt gerechtvaardigd.

Feiten

Werkneemster is tot 1 maart 2019 in dienst geweest van Royprop Amsterdam B.V. (hierna: Royprop). Vanaf 15 september 2005 tot 28 mei 2019 was Z, op basis van een managementovereenkomst tussen zijn management B.V. Midstaete en Royprop, enig middellijk bestuurder van Royprop. Op 7 september heeft de algemene vergadering van Royprop het besluit genomen tot liquidatie van de vennootschap. Medio november 2018 heeft Royprop haar trustlicentie ingeleverd bij DNB. Royprop heeft daarna nog diverse schuldeisers voldaan. Royprop is uiteindelijk niet geliquideerd en bestaat nog steeds. Op 28 mei 2019 zijn de aandelen in Royprop en Udacha overgedragen aan een derde. Na verkregen toestemming van het UWV, heeft Royprop de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd per 1 maart 2019. Nadat werkneemster een procedure tegen Royprop was gestart, heeft de kantonrechter Royprop veroordeeld tot betaling van een aantal financiële vergoedingen. Tegen die beschikking heeft Royprop geen hoger beroep ingesteld en zij heeft evenmin voldaan aan de veroordelingen, ook niet na de gelegde beslagen. Midstaete heeft in de periode januari 2018 tot en met maart 2019 een aantal (managementfee)facturen aan Royprop gestuurd, die Royprop ook heeft voldaan. Werkneemster heeft in eerste aanleg gevorderd betaling door Z van een schadevergoeding ad € 78.540,53 en een schadevergoeding gelijk aan de door Royprop aan werkneemster verschuldigde pensioenbijdrage. De rechtbank heeft geoordeeld dat Z een persoonlijk ernstig verwijt kan worden gemaakt en de vorderingen van werkneemster gedeeltelijk toegewezen tot het bedrag van € 32.211,47. Volgens werkneemster is de schadevergoeding te laag.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Grieven I tot en met VI falen omdat werkneemster haar stellingen onvoldoende heeft onderbouwd, ofwel omdat zij daar geen belang bij heeft. Grief VII klaagt dat de rechtbank ten onrechte heeft overwogen dat de fee vacation allowance niet onrechtmatig is. Z heeft aangevoerd dat hij bij het betalen aan Midstaete inzichtelijk heeft willen maken dat de fee niet hoger is dan het aan werkneemster betaalde salaris. Het aan Midstaete betaalde bedrag is een allesomvattende vergoeding per periode. Aan Midstaete is

fee betaald voor de werkzaamheden die Z heeft verricht voor Royprop. Het totale bedrag is verschuldigd op grond van de managementovereenkomst. De managementovereenkomst bevat een bepaling dat de vergoeding jaarlijks kan worden herzien. Het verweer faalt en de grief slaagt. De rechtbank heeft vastgesteld dat toen het liquidatiebesluit werd genomen, vaststond dat de inkomsten van Royprop op korte termijn zouden opdrogen. Er was ten tijde van dat besluit voorzienbaar dat schuldeisers onbetaald zouden blijven. Indien de vennootschap heeft besloten haar activiteiten te beëindigen en niet over voldoende middelen beschikt om haar schuldeisers te voldoen, staat het de bestuurder van de vennootschap niet langer vrij schuldeisers die aan de vennootschap zijn gelieerd met voorrang boven andere schuldeisers te voldoen, tenzij die betaling door bijzondere omstandigheden wordt gerechtvaardigd. Van dat laatste is geen sprake. Z kan daarom een persoonlijk verwijt worden gemaakt en is aansprakelijk voor de door werkneemster geleden schade. Het betreft, naast de reeds toegewezen schadevergoeding, een bedrag van € 3.490,20, dat de rechtbank ten onrechte niet heeft toegewezen. Het toe te wijzen bedrag dient aldus met dit bedrag te worden verhoogd, hetgeen ertoe leidt dat een bedrag van € 35.750,67 toewijsbaar is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:628

Zaaknummer: 200.322.774/01

Rechters: M.C.M. van Dijk, R.S. van Coevorden en A.J.P. Schild

Advocaten: A. Schippers en R.J. van de Leur

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Is de aftopping van de vertrekpremie die door ABN AMRO wordt gehanteerd in strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en daarom nietig?

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2001 bij ABN AMRO in dienst getreden als projectmanager. Op de arbeidsovereenkomst van werknemer is het Sociaal Plan van toepassing. Binnen ABN AMRO heeft er een reorganisatie plaatsgevonden. Op 5 juli 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld onder meer vanwege burn-outklachten en een nekhernia. Bij brief van 17 juli 2017 heeft ABN AMRO, in vervolg op een persoonlijk gesprek met werknemer, aan hem bevestigd dat hij in het kader van de reorganisatie niet is geplaatst in de nieuwe organisatie en dat hij - tenzij hij kiest voor een definitief vertrek - per 18 oktober 2017 wordt geplaatst in de mobiliteitsorganisatie van ABN AMRO (door partijen ook “de boventalligverklaring” genoemd). In deze brief wordt tevens medegedeeld dat bij vertrek een 100% vertrekpremie zou worden toegekend, en dat het dienstverband bij de bank zal worden beëindigd indien tijdens de duur van de plaatsing in de mobiliteitsorganisatie geen passende andere functie zal worden gevonden, waarbij in het laatste geval aanspraak zou bestaan op 65% van de krachtens het Sociaal Plan geldende vertrekpremie. Werknemer heeft niet gekozen voor vertrek, maar heeft in verband met zijn arbeidsongeschiktheid verzocht om uitstel van het moment van instromen in de mobiliteitsorganisatie. Dat is gebeurd. Op 1 juli 2018 heeft werknemer de fictieve pensioendatum als bedoeld in paragraaf 5.2 onder c van het Sociaal Plan bereikt. Vanaf die datum heeft werknemer recht op een tijdelijk ouderdomspensioen (TOP) tot aan de datum waarop hij recht heeft op een uitkering op grond van de Algemene ouderdomswet (AOW), te weten op 17 januari 2021. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht verzocht dat artikel 5.2 van het Sociaal Plan in strijd is met de WGBL. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. ABN AMRO heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof stelt vast dat tussen partijen niet in geschil is dat de aftopping van de vertrekpremie drie legitieme doelen dient (bescherming van economisch nadeel, eerlijke en rechtvaardige verdeling beschikbare middelen en redelijke beperking van de financiële gevolgen van de reorganisatie), zodat daar in het navolgende van uit wordt gegaan. In geschil is of aftopping van de vertrekpremie een passend en noodzakelijk middel is voor het bereiken van deze doelstellingen. ABN AMRO betoogt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat de aftoppingsregeling uit het Sociaal Plan niet objectief gerechtvaardigd en zodoende nietig is.

Naar het oordeel van het hof kan niet gezegd worden dat de aftoppingsregeling een kennelijk ongeschikt middel is om de drie legitieme doelen te bereiken. Uit het Sociaal Plan vloeit voort dat de economisch nadelige gevolgen van de aftoppingsregeling worden beperkt door de aanspraak die werknemers kunnen maken op het TOP over de periode vanaf zijn/haar fictieve pensioendatum tot de AOW-gerechtigde leeftijd. ABN AMRO heeft toegelicht dat het TOP gelijk is aan een AOW-uitkering, zodat gezegd kan worden dat de werknemer daarmee over een redelijk vervangend inkomen kan komen te beschikken. Het economische nadeel van de aftopping wordt voor deze werknemer beperkt door dit vervangende inkomen. Op deze wijze worden de beschikbare middelen eerlijk en rechtvaardig verdeeld. Het geldt dat met de lagere, afgetopte vertrekpremies bespaard wordt, kan immers worden ingezet voor de vertrekpremies van de werknemers die niet kunnen terugvallen op een redelijk vervangend inkomen. Onder deze omstandigheden kan de aftoppingsregeling uit artikel 5.2 van het Sociaal Plan naar het oordeel van het hof als een passend middel worden aangemerkt. Naar het oordeel van het hof kan ook niet gezegd worden dat de aftoppingsregeling op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de boventallige, oudere werknemers. Ten eerste acht het hof daartoe redengevend de context van de regeling over de vertrekpremie, de aftopping en de andere in het Sociaal Plan getroffen maatregelen voor boventallige werknemers. Ten tweede weegt het hof mee de verschillende, eerder getroffen pensioenmaatregelen van ABN AMRO. Gezien dit gehele pakket aan maatregelen kan niet gezegd worden dat de boventallige, oudere werknemer die de fictieve pensioendatum (bijna) heeft bereikt excessief wordt benadeeld. Het hof neemt daarbij ook in aanmerking dat volledige inkomenscompensatie ook niet het uitgangspunt is of hoeft te zijn bij het opstellen van een Sociaal Plan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:510

Zaaknummer: 200.275.475/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, M.L.D. Akkaya en R.L. de Graaff

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7 WGBL

RECHTSPRAAK

Partijen discussiëren over de vraag of het concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen en de vraag of het beding te ruim is geformuleerd.

Feiten

Werknemer is op 20 mei 2019 in dienst getreden bij Verwater als projectmanager. In (het addendum op) de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer is per 1 april 2024 in dienst getreden bij X, een directe concurrent van Verwater. Volgens Verwater geldt er een concurrentiebeding waaraan werknemer gehouden kan worden. Werknemer betwist dit. Verwater eist dat werknemer wordt veroordeeld om zijn werkzaamheden bij X te staken en gestaakt te houden. Werknemer is van mening dat het concurrentiebeding nietig is, dan wel vernietigbaar, dan wel dat zijn belangen zwaarder wegen dan die van Verwater.

Oordeel

De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat in een bodemzaak zal worden geoordeeld dat tussen partijen op rechtsgeldige wijze een concurrentiebeding tot stand is gekomen en overweegt daartoe als volgt. Anders dan door werknemer aangevoerd, is er geen sprake van een concurrentiebeding in een overeenkomst voor bepaalde tijd, met alle vereisten die in dat geval zouden gelden. Met het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd werknemer immers nog niet gebonden aan een concurrentiebeding. Het concurrentiebeding zou pas van kracht worden 'indien en zodra' met hem een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangegaan. Het betreft dus een beding onder voorwaarde. Door het ondertekenen van het addendum van 25 mei 2020 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bekrachtigd. Daarin is uitdrukkelijk verwezen naar de eerder met werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarden, waaronder het concurrentiebeding en bijbehorende boetebeding. Het concurrentiebeding is dus schriftelijk overeengekomen. Er is dan ook sprake van een rechtsgeldig tot stand gekomen concurrentiebeding.

Schorsing beding

Werknemer voert aan dat het concurrentiebeding te ruim is geformuleerd nu het ziet op alle functies in de branche wereldwijd. Partijen zijn het er evenwel over eens dat Verwater en X directe concurrenten van elkaar zijn in een specifieke branche, (total) tankmaintenance en tankconstructie, in de regio Amsterdam-Rotterdam-Antwerpen, waarin slechts enkele partijen

actief zijn, gericht op veelal dezelfde afnemende bedrijven. De handelwijze van werknemer raakt de kern van het concurrentiebeding. Werknemer was bij Verwater projectmanager en is nu bij X 'overkoepelend' manager. Deze overstap valt in ieder geval onder het concurrentiebeding, ook als dit in een bodemprocedure zou worden beperkt, hoe vergaand ook. De kantonrechter is van oordeel dat Verwater voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer door zijn managementfunctie bij Verwater relevante kennis heeft van specifieke en niet openbare (financiële) bedrijfsgegevens van Verwater, die hij in zijn nieuwe managementfunctie voor X kan benutten, ten koste van Verwater. Verwater heeft er belang bij haar bedrijfsdebiets te beschermen en daartoe mag zij een beroep doen op het concurrentiebeding. Dat Verwater ook andere middelen heeft om haar bedrijfsdebiets te beschermen, zoals een geheimhoudingsbeding of een relatiebeding, maakt in deze situatie niet dat zij geen belang heeft om haar bedrijfsdebiets door middel van het concurrentiebeding te beschermen. Werknemer heeft in dit verband nog verklaard de laatste jaren bij Verwater multidisciplinair te zijn ingezet. Hij heeft collega's op diverse gebieden opgeleid en hij is ook ingesprongen als uitvoerder op de projecten Koole en Tankput 1 en 2. Anders dan werknemer meent, gebruikt Verwater het concurrentiebeding niet om hem aan zich te binden, hij is vrij om een andere baan in de industriële wereld te zoeken, alleen niet gedurende een jaar na vertrek van Verwater bij een van de vier concurrerende bedrijven. Dat er banen buiten deze vier bedrijven te vinden zijn, heeft werknemer niet weersproken, hij heeft alleen X in zijn vizier gehad, na - naar eigen zeggen - te zijn benaderd. De conclusie is dat in verhouding tot het te beschermen belang van Verwater, werknemer door het concurrentiebeding niet onbillijk wordt benadeeld, zodat in deze procedure niet aangenomen wordt dat het beding vernietigbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4786

Zaaknummer: 11057075 VV 24-31

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: M. Hulstijn-Botter en R.L.J. van der Meer

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Gemengde overeenkomst, bevattende de kenmerken van arbeids- en huurovereenkomst. Huurbescherming?*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 1957 in dienst getreden van Zuivelfabriek en Melkinrichting 'De Verenigende Melkbedrijven' (hierna: werkgeefster), tegen een salaris van f 69.88 per week bruto plus vrije bewoning van de dienstwoning. Het dienstverband is op 17 september 1959 geëindigd. Tussen partijen is in geschil of werknemer vanwege het eindigen van zijn dienstverband de dienstwoning dient te verlaten. Werkgeefster heeft een vordering tot ontruiming tegen werknemer ingesteld. Werknemer bestrijdt de vordering en beroept zich op huurbescherming. De kantonrechter heeft de vordering tot ontruiming afgewezen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Een overeenkomst die de kenmerken van een arbeidsovereenkomst bevat, doch mede inhoudt dat de werkgever de werknemer het genot van een woning moet verschaffen, is in het algemeen een gemengde overeenkomst, die zowel het karakter van een arbeidsovereenkomst als dat van een huurovereenkomst bevat, ongeacht of de contraprestatie van de werknemer, die tegenover het verstrekte woongenot staat, in een geldbedrag is uitgedrukt dan wel rechtstreeks is gelegen in de arbeidsprestatie. Dit is slechts anders, indien de werkgever de werknemer met het oog op de aard van de door hem te verrichten arbeid een bepaalde woning aanwijst en het bewonen daarvan dus behoort tot de voor een werknemer uit zijn dienstverband voortvloeiende verplichtingen. Op een overeenkomst, die behalve arbeidsovereenkomst ook huurovereenkomst is, zijn krachtens artikel 1637c BW naast de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst ook die van de huurovereenkomst toepasselijk. Er bestaan geen gronden daarbij anders te oordelen voor de bepalingen van de Huurwet, voor zover deze met die van de arbeidsovereenkomst niet onverenigbaar zijn, hoedanige onverenigbaarheid zich ten aanzien van de regeling van de huurbescherming niet voordoet. Uit het bovenstaande volgt dat voor een door de werkgever aangewezen woning, waarvan het gebruik behoort tot de uit de dienstbetrekking voortvloeiende verplichtingen, op huurbescherming geen beroep kan worden gedaan, doch dat in alle overige gevallen, wanneer met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook de daaraan gebonden huurovereenkomst tot een einde komt, het bepaalde bij artikel 18 Huurwet van toepassing zal zijn. Het vonnis in eerste aanleg wordt vernietigd en de zaak wordt verwezen naar de rechtbank Utrecht ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-03-1961

ECLI: ECLI:NL:HR:1961:111

Zaaknummer: 9456

Rechters: Donner, De Jong, Wiarda, Houwing en Hülsmann Hülsmann

Advocaten: G.J. Scholten en A.G. Maris

Wetsartikelen: 7:61o BW

RECHTSPRAAK

***Werknemer wordt overgeplaatst na incident en meldt zich ziek.
Vordering tot wedertewerkstelling c.q. re-integratie afgewezen.***

Feiten

Werknemer werkt sinds 8 mei 1995 bij werkgever; eerst als fulltimeverkoper en sinds 1 maart 2007 als filiaalleider. Werknemer werkt al meer dan 15 jaar samen met X, die verkoopster is. Op 26 augustus 2023 ontstond er wrijving tussen X en werknemer. De privésituatie van werknemer is moeilijk. Zijn zoon heeft complexe medische problematiek. Die dag vertelde werknemer dat de kans bestond dat hij weer terug naar huis zou moeten voor zijn zoon. X heeft daarop gezegd helemaal klaar te zijn met de zoon van werknemer en de situatie. Later diezelfde dag ontstond een meningsverschil over het opnemen van een vrije dag. Een van hen staat normaliter in de winkel, maar nu hadden ze beiden “vrij” in de agenda gezet bij een dag in september. Werknemer is toen kwaad geworden en boos de winkel uit gelopen. Werknemer heeft na contact met zijn rayonmanager gebak en bloemen gekocht en is terug naar de winkel gegaan om zijn excuses aan te bieden aan X. Toen hij de winkel weer binnenkwam en X zijn gebaar niet accepteerde, werd werknemer opnieuw heel kwaad en heeft hij het gebak en de bloemen naar X gegooid en/of van zich af gegooid (daarover verschillen de meningen). Op 29 augustus 2023 heeft werknemer met twee rayonmanagers over het incident dat op de 26e plaatsvond gesproken. De rayonmanagers hadden eerder al met X gesproken. Nadat ze de weergave van werknemer van de situatie hadden gehoord, hebben ze hem medegedeeld dat ze hem tijdelijk (zes tot negen maanden) naar een andere vestiging wilden overplaatsen om de situatie tot rust te laten komen. De bedoeling was dat werknemer op de andere vestiging zou gaan werken als verkoopmedewerker, met behoud van salaris. Daarop heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer vordert wedertewerkstelling c.q. re-integratie in de functie van filiaalleider op de vestiging waar hij werkte voor de overplaatsing.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werkgever, door rust in de ontstane situatie in het filiaal te (willen) brengen met een tijdelijke overplaatsing van werknemer, niet onredelijk gehandeld. Zoals werkgever ook aangeeft, was hij gerechtigd over te gaan tot een (tijdelijke) overplaatsing op grond van de arbeidsovereenkomst en het personeelshandboek. Omdat X zich niet langer veilig voelde in de nabijheid van werknemer en een werkgever niet stil kan blijven zitten als dit het geval is, kan ook niet worden gezegd dat werkgever zich niet als goed werkgever gedragen heeft. Werkgever heeft dus niet gehandeld in strijd met zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Reeds daarom dient de vordering van werknemer

te worden afgewezen. Daarbij komt dat werknemer op dit moment arbeidsongeschikt is en de bedrijfsarts geadviseerd heeft over te gaan tot mediation. Op die wijze zullen partijen nader tot elkaar kunnen komen en kan vervolgens worden beoordeeld op welke wijze de re-integratie van werknemer vorm moet krijgen, zeker gezien de eigen verklaringen van werknemer over zijn gezondheid en de ouderdom van het advies van de bedrijfsarts. Dat betekent dat wedertewerkstelling (en/of re-integratie) (nog) niet aan de orde is. De vordering van werknemer tot wedertewerkstelling c.q. re-integratie op de gebruikelijke wijze in de functie van filiaalleider met alle daarbij behorende werkzaamheden en bevoegdheden die hij gewoonlijk genoot, wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3117

Zaaknummer: 10834223

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

Advocaten: S.B.H. Dijkstra en W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Werkneemster heeft recht op meerdere vergoedingen.*Feiten*

Werkneemster verzoekt onder meer een transitievergoeding, vergoeding voor haar openstaande vakantiedagen en individueel keuzebudget van B&O Zorg B.V. (hierna: B&O Zorg). B&O Zorg is niet verschenen in deze procedure en heeft geen verweer gevoerd. Daaraan wordt het gevolg verbonden dat moet worden uitgegaan van de juistheid van de door werkneemster naar voren gebrachte feiten.

Oordeel

Uit het verzoekschrift blijkt dat de arbeidsovereenkomst een jaar heeft geduurd en dat werkneemster een loon ontving van € 2.214,11 bruto per maand en dat zij daarnaast recht had op 8% vakantiebijslag en 8,3% eindejaarsuitkering. Gelet op het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding heeft werkneemster voor de berekening van de transitievergoeding een rekenloon van € 2.575,01 per maand. De kantonrechter stelt op basis van dat rekenloon vast dat de transitievergoeding overeenkomt met het door werkneemster verzochte bedrag. B&O moet daarom een transitievergoeding van € 858,34 bruto betalen. Niet weersproken is dat werkneemster bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verlofsaldo had van 76 uur en 9 minuten. Vermenigvuldigd met het uurloon van € 21,29 zoals dat blijkt uit de overgelegde salarisspecificatie, heeft werkneemster daarom recht op een uitkering van € 1.621,23 bruto. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Sociaal Werk (hierna: de 'cao') van toepassing. Uit hoofde van de cao heeft werkneemster recht op een individueel keuzebudget. Als onweersproken staat vast dat werkneemster bij uitdiensttreding een resterend budget had van € 1.835,30 bruto, zodat zij recht heeft op betaling van dat bedrag.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3013

Zaaknummer: 11020606

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: J. Huber

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Vink/Schaap. Vraag of gebruik van (dienst)woning op huur en verhuur dan wel op arbeidsovereenkomst berust.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 1973 in dienst getreden bij werkgever als vaste landarbeider. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer, als enige arbeider in dienst van werkgever, een woning op de hoeve in gebruik kreeg. Het dienstverband is op 1 maart 1978 geëindigd. Inzet van het onderhavige kort geding is of werknemer de woning na het eindigen van de arbeidsovereenkomst als 'eigenlijke dienstwoning' behoorde te ontruimen, dan wel of hij zich met vrucht op huurbescherming heeft beroepen. Het hof heeft geoordeeld dat het bewonen van de woning door werknemer bijdroeg, althans kon bijdragen, aan een goede taakvervulling door werknemer uit hoofde van zijn inmiddels beëindigde dienstverband. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst bracht volgens het hof om die reden met zich dat daarmee het recht van bewoning van het huis in kwestie verviel. Werknemer heeft beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het hof heeft geoordeeld dat het bewonen van de litigieuze woning door werknemer bijdroeg, althans kon bijdragen, aan een goede taakvervulling door werknemer uit hoofde van zijn inmiddels geëindigde dienstverband. Dit oordeel heeft het hof gegrond op de overweging dat door het feit dat werknemer als enige arbeider op de hoeve woonde, bereikt werd dat hij onmiddellijk beschikbaar was voor toezicht en/of plotseling noodzakelijk blijken verrichtingen. Aldus is dit oordeel naar het oordeel van de Hoge Raad noch onbegrijpelijk, noch onvoldoende gemotiveerd. Tot zijn oordeel dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met zich bracht dat daarmee het recht van bewoning van het huis in kwestie verviel, is het hof gekomen door onder meer vast te stellen dat het huis aan werknemer ter bewoning is gegeven met het oog op de aard van de door hem te verrichten arbeid en dat het bewonen van die woning behoorde tot de voor hem uit zijn dienstverband voortvloeiende verplichtingen. Aldus heeft het hof tot uiting gebracht dat in de overeenkomst tussen partijen, voor zover zij op de voormelde woning betrekking had, niet de kenmerken van een huurovereenkomst aanwezig waren. Het hof heeft hierbij niet blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting, ook niet door tot zijn oordeel te komen zonder te hebben vastgesteld, zoals het middel verlangt, dat de bewoning voor een goede taakvervulling essentieel was. Het beroep wordt verworpen.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 29-06-1979

ECLI: ECLI:NL:HR:1979:AC6648

Zaaknummer: 11497

Rechters: Dubbink, Ras, Drion, Snijders en Haardt

Advocaten: J. Groen

Wetsartikelen: 7:61o BW

RECHTSPRAAK

Meerdere verzoeken van werknemer gegrond op artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek afgewezen omdat het beweerdelijke incident op de werkvloer gemotiveerd is betwist. Nadere bewijslevering vereist, waar een bodemprocedure voor dient.

Feiten

Werknemer is op 3 januari 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als productiemedewerker, via Nedflex B.V. (hierna: Nedflex) op grond van een detacheringsovereenkomst. Werknemer heeft in november 2020 een bezoek gebracht aan zijn huisarts in verband met een ongeluk met een deegmachine waardoor hij zijn schouder heeft beschadigd. Werknemer heeft werkgeefster aansprakelijk gesteld in februari 2021. Na het uitblijven van een reactie heeft werknemer zijn aansprakelijkheidsstelling ook aan Nedflex gestuurd. Toen de rapportage beschikbaar kwam heeft de verzekeraar het rapport in eerste instantie niet willen delen met de gemachtigde van werknemer. Werknemer heeft verklaringen van zijn huisarts en een orthopedisch chirurg verkregen waaruit blijkt dat hij ten gevolge van het incident schade aan onder andere zijn schouder en psychologische schade heeft opgelopen. Werknemer verzoekt een verklaring dat de gezamenlijke verweerders hoofdelijk aansprakelijk zijn voor alle door hem geleden en nog te lijden schade als gevolg van het hem overkomen bedrijfsongeval. Ook verzoekt werknemer een voorschot op de nog vast te stellen schade, tezamen met andere verzoeken. De gezamenlijke verweerders betwisten dat het ongeval heeft plaatsgevonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van werknemer is gegrond op artikel 1010w Rv. Naar het oordeel van de kantonrechter kan de tussen partijen in geschil zijnde aansprakelijkheidsvraag in de procedure aan de orde worden gesteld. Werknemer baseert zijn vordering op artikel 7:658 lid 1 jo. lid 4 BW. De kantonrechter is van oordeel dat tegenover de stellingen van werknemer de uitdrukkelijke betwisting van werkgeefster van het ongeval staat. Volgens de inklokgegevens heeft werknemer op 15 en 16 november gewerkt, op die dagen is niet gesproken over het vermeende ongeval van 14 november. Bij de ziekmelding op 17 november 2020 zou werknemer hebben gemeld dat hij was uitgegleden. Op 22 november 2020 is hij weer komen werken. Werkgeefster stelt pas op de hoogte te zijn gesteld van het ongeval op 9 februari 2021. Hoewel uit de overgelegde medische stukken aannemelijk is geworden dat werknemer op enig moment voor 17 november 2020 ernstig lesel aan zijn schouder heeft opgelopen, is niet bewezen of aannemelijk geworden dat hij dit letsel tijdens zijn werk heeft opgelopen. Gelet op de uitdrukkelijke betwisting dat het ongeval op werk gebeurd zou zijn, is

nadere bewijslevering nodig, in de vorm van getuigenverhoren of deskundigenberichten. Daarvoor is een gewone bodemprocedure de aangewezen weg, mede omdat zulke bewijslevering niet eenvoudig en snel zal kunnen plaatsvinden. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7375

Zaaknummer: 9937530 \ AZ VERZ 22-21 \ 693 \ 529

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: B. Fluit en S. Deldjou Fard

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Advocatenkantoor gehouden pensioenvoorziening voor werkneemster te treffen zoals die voor een advocaat in loondienst – met een positie, achtergrond en ervaring als die van werkneemster – gebruikelijk is, op straffe van een dwangsom.

Feiten

Werkneemster is op 9 januari 2006 bij een advocatenkantoor (hierna: werkgeefster) in dienst getreden als advocaat-stagiaire. In een brief zijn partijen in aanvulling op de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst overeengekomen dat er voor werkneemster een pensioenverzekering zou worden afgesloten 'zoals die voor advocaten in loondienst gebruikelijk is'. Werkgeefster heeft werkneemster aangemeld bij Centraal Beheer Achmea voor een Flexibel Pensioen vanaf 1 juli 2008. Werkgeefster heeft daarvoor de pensioenpremies afgedragen. Per 3 februari 2009 is de arbeidsovereenkomst beëindigd. Werkneemster heeft werkgeefster gedagvaard en gevorderd om, samengevat, werkgeefster te veroordelen om ten behoeve van werkneemster een pensioenvoorziening te treffen over de gehele periode van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld. Partijen twisten over de vraag wat precies bedoeld is met het afsluiten van een pensioenverzekering 'zoals die voor advocaten in loondienst gebruikelijk is'. In een tussenuitspraak heeft het hof geoordeeld dat uit de bewoordingen van de afspraak in de brief – onvoorwaardelijk – volgt dat voor werkneemster een pensioenverzekering zou worden afgesloten. Voor de inhoud van de pensioenverzekering zou worden aangesloten bij hetgeen voor advocaten in loondienst gebruikelijk is. Het voorgaande blijkt ook uit de handelwijze van partijen nadien. Het hof heeft werkgeefster in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren tegen de voorshands bewezen stelling van werkneemster.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In een tussenarrest heeft het hof, na het horen van getuigen, geoordeeld dat werkgeefster niet geslaagd is in het ontzenuwen van de voorshands bewezen geachte onvoorwaardelijke afspraak dat voor werkneemster een pensioenverzekering wordt afgesloten (zoals die voor advocaten in loondienst gebruikelijk is). Dit betekent dat de vordering van werkneemster in beginsel toewijsbaar is in die zin dat werkgeefster veroordeeld wordt tot het treffen van een pensioenverzekering over de periode van 6 januari 2006 tot 1 juli 2008 die voor advocaten in loondienst gebruikelijk is. Het hof heeft partijen verzocht te omschrijven (en zo veel mogelijk met stukken te onderbouwen) wat met ingang van 6 januari

2006 een voor een advocaat in loondienst – met een positie, achtergrond en ervaring als die van werknemster – gebruikelijke pensioenverzekering zou zijn geweest en wat er thans nodig is om daarin alsnog te voorzien. Werknemster heeft een ‘quick and dirty’ berekening overgelegd van door haar geleden pensioenschade van € 24.643. Werkgeefster heeft betwist dat deze berekening kan dienen als onderbouwing voor wat een gebruikelijke pensioenvoorziening zou zijn geweest. Het hof moet naar aanleiding van die correspondentie concluderen dat partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen over hoe werkgeefster aan de veroordeling zou kunnen voldoen. Dit laat echter onverlet dat de vordering van werknemster kan worden toegewezen. Uit de proceshouding van werkgeefster valt op te maken dat zij niet voornemens is vrijwillig aan de veroordeling te voldoen. Het hof acht het daarom aangewezen de gevorderde dwangsom aan de nakoming te verbinden, met een maximum van € 50.000. Werkgeefster wordt aldus veroordeeld een pensioenvoorziening voor werknemster te treffen over de periode van 6 januari 2006 tot 1 juli 2008, zoals die voor een advocaat in loondienst – met een positie, achtergrond en ervaring als die van werknemster – gebruikelijk is, op straffe van een dwangsom.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:464

Zaaknummer: 200.257.863/02

Rechters: M.D. Ruizeveld, C.A. Joustra en R.S. van Coevorden

Advocaten: R. de Mooij en N. Köse-Albayrak

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is door werkgever per direct opgezegd. Werkgever is vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd. Afwijzing billijke vergoeding, nu hoogte van verzochte billijke vergoeding door werknemer op geen enkele manier is onderbouwd.

Feiten

Werkneemster is op 30 augustus 2023 in dienst getreden bij Reina Museumbites BV (hierna: Reina). Het dienstverband is aangegaan voor de duur van één jaar, waarbij werkneemster een salaris van € 15 per uur exclusief vakantietoeslag verdiende, wat overeenkomt met een brutomaandsalaris van € 2.808,00 inclusief vakantietoeslag. Op 12 november 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Twee dagen later, op 14 november 2023, heeft werkneemster een brief van Reina ontvangen waarin Reina meedeelde het dienstverband per direct te beëindigen. Werkneemster verzoekt onder andere een gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding, betaling van achterstallig salaris en vakantietoeslag. Reina is niet verschenen tijdens de mondelinge behandelingen op 27 februari 2024 en 18 maart 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag van werkneemster op 14 november 2023 onregelmatig is, aangezien Reina geen opzegtermijn in acht heeft genomen. Daardoor heeft werkneemster recht op een gefixeerde schadevergoeding ter grootte van een maandsalaris van € 2.808 bruto, conform artikel 7:672 lid 11 BW. Wat betreft de billijke vergoeding stelt de kantonrechter vast dat het ontslag ernstig verwijtbaar is, nu is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Omdat werkneemster de hoogte van de verzochte billijke vergoeding op geen enkele manier heeft onderbouwd, wordt dit verzoek echter afgewezen. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat werkneemster recht heeft op achterstallig salaris over de maand november 2023 ten bedrage van € 885 bruto, alsmede een bedrag van € 920 bruto voor openstaande vakantiedagen en vakantietoeslag. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten van € 730,38 worden eveneens toegewezen, aangezien werkneemster voldoende heeft aangetoond dat er buitengerechtelijke werkzaamheden zijn verricht die deze kosten rechtvaardigen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1379

Zaaknummer: 10873349 \ AZ VERZ 24-2

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: R.M.J. Schoonbrood

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding verliest geldigheid omdat deze bij de functiewijziging van werknemer niet opnieuw is overeengekomen*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 november 2014 tot 1 oktober 2022 werkzaam geweest bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van coördinator Techniek & Marketing en tegen een brutomaandsalaris van € 3.750. In artikel 1 lid 2 van de arbeidsovereenkomst staat dat deze na afloop van 12 maanden stilzwijgend wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Verder bevat de arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding dat volgens de tekst van kracht blijft ongeacht de functie. In een addendum dat op 7 december 2018 is overeengekomen, staat dat de functie en het salaris van werknemer per 1 december 2018 zijn gewijzigd. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst op 12 september 2022 opgezegd. In de periode van 11 tot 29 september 2023 heeft werknemer op freelancebasis werkzaamheden verricht voor X. Werkgeefster vordert een bedrag van € 34.000 aan boetes van werknemer, omdat hij het concurrentiebeding zou hebben overtreden. Volgens werknemer is geen sprake van een rechtsgeldig concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat tussen partijen per 1 december 2018 geen concurrentiebeding meer van toepassing is en dat werknemer geen boetes hoeft te betalen. Vaststaat dat in de arbeidsovereenkomst van 1 november 2014 een concurrentiebeding is opgenomen. Dat het concurrentiebeding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en geen motivering kent, is hier niet van belang, omdat vaststaat dat dit beding voor 1 januari 2015 is aangegaan en toen motivering nog niet was vereist. Volgens vaste rechtspraak houdt een concurrentiebeding zijn geldigheid wanneer een bestaande arbeidsovereenkomst na verloop van tijd stilzwijgend op nagenoeg dezelfde arbeidsvoorwaarden wordt voortgezet. Volgens artikel 1 lid 2 is de arbeidsovereenkomst op 1 november 2015 omgezet in onbepaalde tijd. Het concurrentiebeding heeft zijn geldigheid toen behouden. De discussie ziet echter op de situatie vanaf 1 december 2018. Partijen verschillen van mening over de inhoud van het addendum en ook over de vraag of er daadwerkelijk sprake is geweest van een wijziging. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsovereenkomst per 1 december wel degelijk gewijzigd. Dat blijkt uit het ondertekende addendum waarin de functie van COO en de loonsverhoging staat. Dat die wijziging ook in de praktijk is gebracht volgt uit de door werknemer overgelegde stukken waaruit blijkt dat hij in elk geval taken deed die horen bij een COO en waarin werknemer ook extern wordt

aangeduid als COO. Ook het loon is verhoogd. De vraag is nu of op dat moment het concurrentiebeding zijn geldigheid heeft verloren. De kantonrechter stelt vast dat in het addendum niets staat vermeld over het van kracht blijven van de eerder overeengekomen arbeidsvoorwaarden en dat ook niet verwezen wordt naar het eerder overeengekomen concurrentiebeding. Ook in artikel 10 van de arbeidsovereenkomst staat niet dat het concurrentiebeding bij wijziging van de functie van kracht blijft. Hoewel wel vereist, is het concurrentiebeding dus niet opnieuw en uitdrukkelijk met werknemer overeengekomen. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3211

Zaaknummer: 10833644 / MC EXPL 23-7399 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: K.A. Besters, D.J.A. Vesters, M.S.J. Top en N.M. Manse

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en later in een addendum akkoord is gegaan met een (voorwaardelijk) concurrentiebeding in geval van omzetting naar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is daaraan gebonden.

Feiten

Werknemer is op 20 mei 2019 voor bepaalde tijd als projectmanager in dienst getreden van Verwater Group B.V. (hierna: Verwater). Artikel 14 van zijn arbeidsovereenkomst bepaalt dat het daarin geciteerde concurrentiebeding van toepassing wordt indien en zodra een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, ongeacht de functie. Op schending van het concurrentiebeding staat een boete. Op 25 mei 2020 zijn partijen een addendum overeengekomen waaruit volgt dat de arbeidsovereenkomst per dat moment naar onbepaalde tijd is omgezet en waarin werknemer wordt gewezen op de van toepassing zijnde bedingen. Per 1 april 2024 is werknemer in dienst getreden van X, een directe concurrent van Verwater. Volgens Verwater geldt er een concurrentiebeding waaraan werknemer kan worden gehouden. Verwater eist werknemer te veroordelen zijn werkzaamheden bij X en aan haar verbonden ondernemingen onmiddellijk te staken en gestaakt te houden tot het einde van de duur van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat in een bodemzaak zal worden geoordeeld dat tussen partijen op rechtsgeldige wijze een concurrentiebeding tot stand is gekomen en overweegt daartoe als volgt. Anders dan werknemer heeft aangevoerd is geen sprake van een concurrentiebeding in een overeenkomst voor bepaalde tijd, met alle vereisten die in dat geval zouden gelden. Met het ondertekenen van de eerste arbeidsovereenkomst werd werknemer immers nog niet gebonden aan een concurrentiebeding. Het betrof een beding onder voorwaarde. Het is echter mogelijk dat werknemer zich er bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet van bewust was dat hierin een (voorwaardelijk) concurrentiebeding was opgenomen en wat daarvan de gevolgen voor hem zouden kunnen zijn omdat dat beding op dat moment voor hem geen consequenties had en er een veelvoud aan bedingen in de overeenkomst staat. Door ondertekening van het addendum waarin de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd bekrachtigd en waarin uitdrukkelijk wordt verwezen naar de eerder met werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarden, waaronder het concurrentie- en boetebeding, is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste. Er is dan ook sprake van een rechtsgeldig tot stand gekomen

concurrentiebeding. Het verweer van werknemer dat hij bij de verlenging van zijn contract geen keuzevrijheid meer had en dat hij zich toch niet bewust was van de gevolgen van het beding, volgt de kantonrechter niet. Voor zover het beding werknemer niet duidelijk is, had hij zich hierin kunnen verdiepen alvorens hiermee akkoord te gaan. Verder is de kantonrechter van oordeel dat Verwater voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer door zijn managementfunctie bij Verwater relevante kennis heeft van specifieke en niet openbare (financiële) bedrijfsgegevens van Verwater, die hij in zijn nieuwe functie bij X kan benutten. Door in dienst te treden bij X schendt werknemer het concurrentiebeding. Omdat werknemer gehouden is het concurrentiebeding na te komen, is er voldoende grond voor toewijzing van de vordering van Verwater. De kantonrechter acht het tot slot voldoende aannemelijk dat werknemer in een bodemprocedure in ieder geval tot betaling van enig bedrag wordt veroordeeld. Er wordt daarom een voorschot van € 75.000 op de verschuldigde boete toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4786

Zaaknummer: 11057075 VV 24-31

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: M. Hulstijn-Botter en R.L.J. van der Meer

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is blijven voortbestaan. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen, evenals de verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst vanaf 16 februari 2024 heeft voortgeduurd. Dit geldt niet voor de verzochte veroordeling tot (door)betaling van het salaris, wegens ontbreken van belang.

Feiten

Werkneemster was op basis van een oproepcontract werkzaam voor werkgeefster. Op 16 januari 2024 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarna geen uitvoering meer is gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Werkneemster is vervolgens een procedure in kort geding gestart, waarin zij heeft gevorderd dat werkgeefster haar loon moet doorbetalen en dat zij haar weer moet toelaten tot het werk. Op 5 april 2024 is vonnis gewezen in dit kort geding (zaaknummer 10971806 \ CV EXPL 24-924), waarbij werkgeefster is veroordeeld (a) tot betaling van het loon tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd en (b) werkneemster toe te laten tot haar werkzaamheden. Werkgeefster heeft uitvoering gegeven aan het vonnis. Zij heeft het loon, met de wettelijke verhoging, tot en met maart 2024 voldaan en vervolgens het loon over april 2024 tijdig voldaan. Ook is na het kort geding sprake geweest van werkhervatting, totdat werkneemster ziek is uitgevallen met rugproblemen. Zij heeft contact met de bedrijfsarts over haar re-integratie. Werkneemster verzoekt (a) de opzegging door werkgeefster te vernietigen en (b) een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft voortgeduurd vanaf 16 januari 2024 en dat deze overeenkomst een vaste arbeidsomvang kent van primair 114,83 uur per maand, althans subsidiair van 91,55 per maand en (c) loon(door)betaling. Werkneemster is van oordeel dat, voor zover werkgeefster de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft beëindigd, die opzegging in strijd is met artikel 7:671 BW en vernietigd moet worden. Ook heeft zij zelf de arbeidsovereenkomst niet opgezegd, zodat de arbeidsovereenkomst na 16 januari 2024 is blijven doorlopen. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat beide partijen na de uitspraak in het kort geding hebben gehandeld conform de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst: werkneemster heeft (tot haar ziekteverlof) werkzaamheden verricht en werkgeefster heeft het loon (inclusief het achterstallige loon met de wettelijke verhoging) uitbetaald. Het lijkt er dus op dat beide partijen ervan uitgaan dat de arbeidsovereenkomst na 16 januari 2024 is blijven gelden. In het vonnis in kort geding is overwogen dat werkgeefster werkneemster heeft aangewezen als de

partij die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, waarmee zij heeft erkend dat geen sprake is van een opzegging met wederzijds goedvinden of van een ontslag op staande voet. Voor het geval werkgeefster wel in de veronderstelling zou zijn dat zij de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig op 16 januari 2024 heeft opgezegd, zal de kantonrechter die opzegging vernietigen. De verklaring voor recht wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst is na 16 januari 2024 gewoon blijven doorlopen. Niet betwist is dat de arbeidsovereenkomst een vaste arbeidsomvang van 114,83 uur kent. Het verzoek tot loon(door)betaling wordt afgewezen, omdat werkneemster hierbij geen rechtens te respecteren belang heeft. Voor het (achterstallige) salaris dat werkgeefster vanaf 16 januari 2024 verschuldigd was, geldt dat dit aan werkneemster is voldaan. Voor het toekomstige salaris geldt dat werkneemster geen omstandigheden heeft aangevoerd die aanleiding geven om te veronderstellen dat werkgeefster dit niet (tijdig) zal voldoen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:2714

Zaaknummer: 10989175 \ EJ VERZ 24-88

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: G. Hendriks

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:671 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vaststellen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd valt onder de Wet flexibel werken. Geen ruimte voor uitkering restant scholingsbudget bij einde dienstverband.

Feiten

Werkneemster is op 9 november 2021 op basis van een contract voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Coach. Zij is tewerkgesteld als verkoopmedewerkster in Outletcentre Roermond. De arbeidsovereenkomst is twee keer verlengd. Het laatste contract liep tot en met 8 augustus 2023. Op 20 juni 2023, tijdens de looptijd van het laatste contract voor bepaalde tijd, heeft werkneemster Coach schriftelijk verzocht haar contract om te zetten in een contract voor onbepaalde tijd. Op 7 juli 2023 bericht Coach schriftelijk aan werkneemster dat haar contract niet zal worden verlengd, zodat 8 augustus 2023 haar laatste werkdag zal zijn. Werkneemster verzoekt primair herstel van het dienstverband, en subsidiair verschillende (achterstallige) vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten aanzien van het verzoek om herstel van het dienstverband wijst werkneemster op haar verzoek van 20 juni 2023 tot omzetting in een vast contract, en in samenhang daarmee op artikel 2b lid 1 tot en met 3 Wet flexibel werken (Wfw). Dit artikel ziet op het feit dat een werknemer een verzoek kan indienen bij de werkgever tot het bieden van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Artikel 2b Wfw is het gevolg van implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1152 inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Overweging 36 van de preambule bij deze Richtlijn heeft de strekking dat, als werkgevers de mogelijkheid hebben om voltijdscontracten of arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur aan werknemers aan te bieden, dit moet worden gestimuleerd. Hieruit volgt dat artikel 2b Wfw voor een werknemer ook de grondslag biedt om de werkgever te verzoeken een contract voor bepaalde tijd om te zetten in een contract voor onbepaalde tijd. Coach had blijkens lid 2 binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd op het verzoek van werkneemster moeten reageren bij gebreke waarvan de vorm van de arbeid ingevolge lid 3 wordt aangepast overeenkomstig het verzoek van de werkneemster. Het standpunt van Coach dat de aanzegging van 7 juli 2024 moet worden opgevat als een impliciete reactie op het Wfw-verzoek wordt niet gevolgd. Aan dit verzoek wordt in de aanzegging immers op geen enkele manier gerefereerd. Zelfs als het zou gaan om een reactie op het Wfw-verzoek voldoet het niet aan de daaraan gestelde eisen, nu hierin geen motivering voor het besluit is opgenomen.

Het verweer van Coach dat binnen haar bedrijfsvoering geen plaats is voor nog een vaste aanstelling wordt gepasseerd. De vraag of het verzoek van werkneemster voor inwilliging in aanmerking zou zijn gekomen is immers niet meer relevant nu de termijn om te reageren al was verstreken. De conclusie is dan ook dat werkneemster met ingang van 20 juli 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had. Nu werkneemster niet heeft ingestemd met de opzegging, Coach niet beschikt over een ontslagvergunning en de arbeidsovereenkomst evenmin is ontbonden door de kantonrechter, is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 8 augustus 2023 niet rechtsgeldig. Werkneemster is echter niet binnen twee maanden opgekomen tegen het ten onrechte gegeven ontslag en zij heeft per 1 september 2023 een andere baan. Het verzoek tot herstel van het dienstverband wordt daarom afgewezen.

Ter zitting is gebleken dat Coach de transitievergoeding en achterstallige reiskosten inmiddels inclusief wettelijke rente heeft voldaan. Het verzoek tot uitbetaling van het persoonlijk ontwikkelingsbudget wordt afgewezen omdat dit budget is bedoeld om tijdens het dienstverband persoonlijke ontwikkeling te stimuleren, en niet om in geld uitgekeerd te worden aan de werknemer als het niet (volledig) wordt gebruikt. Dan zou immers een prikkel voor de werknemer ontstaan om er geen gebruik van te maken en het zich bij einde dienstverband in geld te laten uitkeren. De overige door werkneemster gevorderde vergoedingen worden vanwege een gebrek aan motivering afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2000

Zaaknummer: 10783626 \ AZ VERZ 23-145

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: A. van der Kolk

Wetsartikelen: 2b Wet flexibel werken

RECHTSPRAAK

Eindafrekening. Werkgever beroept zich op verrekening. Schade als gevolg van gemiste inkomsten of gemaakte kosten van een werkgever kan niet worden verhaald op de werknemer. Concurrentiebeding niet voldoende gemotiveerd. Kosten van opleiding gevolgd op verzoek van werkgever kunnen niet worden verhaald op werknemer.

Feiten

Werknemer vordert bij einde dienstverband betaling van de eindafrekening op grond van de arbeidsovereenkomst met Stip-Connected. De hoofdsom bestaat uit € 2.280,43 (loon), € 1.705,60 (vakantiebijslag), € 1.675,79 (verlofsaldo), € 1.140,22 (wettelijke verhoging), hetgeen in totaal neerkomt op € 6.802,03. Stip-Connected stelt zich op het standpunt dat zij niets is verschuldigd omdat zij nog een vordering van € 7.561,84 op werknemer heeft, die voor verrekening in aanmerking komt. Voornoemde vordering bestaat volgens Stip-Connected uit € 272,25 (cursus), € 3.600 (misgelopen inkomsten detachering), € 3.689,59 (inhuur derde). Partijen verzoeken over en weer om betaling van de door hen aangevoerde bedragen. Stip-Connected verzoekt in reconventie voorts om betaling van een koffer met installatiemateriaal ter waarde van € 400 en een boete uit hoofde van overtreding van een concurrentiebeding van primair € 191.500, of subsidiair een gematigde boete van € 20.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

In conventie

Ten aanzien van het loon bestaat geen aanleiding om te twijfelen aan de juistheid van de salarisspecificaties die Stip-Connected heeft overgelegd. Het door werknemer gevorderde achterstallige loon ter hoogte van € 456,09 netto wordt toegewezen. De door werknemer gevorderde € 1.705,60 netto aan vakantiebijslag, die door Stip-Connected gemotiveerd is betwist onder verwijzing naar de salarisspecificaties, wordt in lijn met de niet betwiste salarisspecificaties toegewezen tot een bedrag van € 866,59 netto. De door partijen overgelegde verlofoverzichten verschillen van elkaar. Ter zitting is gebleken dat de verschillen in de verlofsaldi zitten in enerzijds een verschil in beëindigingsdatum, en anderzijds in het feit dat werknemer meeruren in het saldo heeft meegerekend, terwijl werkgever stelt dat werknemer hierop geen recht heeft. Werknemer heeft dit weersproken onder verwijzing naar een e-mail van de financieel medewerker van Stip-Connected van 25 april 2022 waarin

staat “Daar komen dan je extra gewerkte uren bij. Die staan in je vakantieoverzicht als een minnetje op de vrijdagen erin gezet.” Verder blijkt uit het door Stip-Connected zelf overgelegde verlofoverzicht van 2021 dat de verlofsoort “extra werk” wordt geregistreerd. Derhalve wordt het saldo van werknemer aangehouden, min het verschil in uren dat wordt veroorzaakt door de onjuiste beëindigingsdatum, wat neerkomt op 104,48 uur. Het totaal aan vorderingen van werknemer kan hooguit worden toegewezen tot een bedrag van € 4.521,98 netto.

In reconventie

Stip-Connected vordert terugbetaling van een VCA-cursus. Dit verzoek wordt afgewezen omdat werknemer de cursus op verzoek van Stip-Connected heeft gevolgd. Ten aanzien van de aangevoerde misgelopen inkomsten detachering en de inhuur van een derde overweegt de kantonrechter dat in het midden kan blijven of Stip-Connected daadwerkelijk schade heeft opgelopen doordat werknemer niet meer heeft gewerkt op of na 9 mei 2022. Zelfs als Stip-Connected er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werknemer op of na 9 mei 2022 nog werkzaamheden zou verrichten is werknemer niet aansprakelijk voor schade als gevolg van het niet uitvoeren van die werkzaamheden. De prestatie van een werknemer om arbeid te verrichten is een inspanningsverbintenis, geen resultaatsverbintenis. Het is niet mogelijk de werknemer te dwingen tot het verrichten van arbeid: de werkgever kan bij niet verrichten van arbeid enkel het loon stopzetten. Deze posten komen dan ook niet voor verrekening in aanmerking.

Ten aanzien van de koffer met installatiemateriaal overweegt de kantonrechter dat vaststaat dat een deel van de materialen van werknemer was, en Stip-Connected niet gemotiveerd heeft hoe zij tot een bedrag van € 400 is gekomen, zodat dit verzoek wordt afgewezen.

Ten aanzien van het concurrentiebeding is vast komen te staan dat Copernico (de onderneming waar werknemer na zijn dienstverband bij Stip-Connected in dienst is getreden) een concurrerende onderneming is. Nu werknemer echter een contract voor bepaalde tijd had bij Stip-Connected moet de laatste ingevolge artikel 7:653 lid 1 BW schriftelijk motiveren dat het concurrentiebeding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dit heeft Stip-Connected slechts in algemene, niet op de functie van werknemer, toegespitste bewoordingen gedaan. Derhalve wordt het verzoek tot veroordeling van werknemer tot betaling van de contractuele boete op grond van het concurrentiebeding afgewezen. De slotsom luidt dat Stip-Connected aan werknemer een bedrag van € 5.099,18 moet betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3012

Zaaknummer: 10897795 \ CV EXPL 24-821

Rechters: W. van der Boom

Wetsartikelen: 7:653 lid 1 BW en

RECHTSPRAAK

De observaties van de bedrijfsrecherche rechtvaardigen geen dringende reden voor ontslag op staande voet van een zieke werkneemster. Het door te betalen salaris wordt vastgesteld op basis van de gemiddelde arbeidsomvang over een kalenderjaar.

Feiten

Werkneemster is sinds 2019 in dienst bij werkgeefster. Na een aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is inmiddels sprake van een arbeidsovereenkomst (min/max-overeenkomst) voor onbepaalde tijd. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van verzorgende. Op 8 april 2022 heeft werkneemster zich bij werkgeefster per e-mail ziekgemeld. Op 19 juli 2022 is werkneemster door een bedrijfsarts onderzocht. In het medisch advies van de bedrijfsarts staat onder meer dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt wordt geacht. Op 28 juli 2022 heeft werkgeefster een deskundigenoordeel bij het UWV gevraagd. Werkgeefster heeft Hoffmann Bedrijfsrecherche (hierna: Hoffmann) ingeschakeld. In augustus en oktober 2022 heeft Hoffmann werkneemster meerdere dagen geobserveerd. Op 14 oktober 2022 heeft Hoffmann aan werkgeefster gerapporteerd. Op 14 oktober 2022 is werkneemster door werkgeefster op staande voet ontslagen. Zowel op 23 augustus 2022 als op 3 oktober 2022 heeft er een periodieke evaluatie van werkneemster plaatsgevonden bij de bedrijfsarts. In de verslagen van de bedrijfsarts staat onder meer dat de situatie met werkgeefster werkneemster geen goed doet en zij vanwege haar medische situatie niet in staat is (passende) arbeid te verrichten. Op het verzoek van werkgeefster en dat van werkneemster heeft het UWV op 19 december 2022 een deskundigenoordeel gegeven over de arbeids(on)geschiktheid van werkneemster. Het UWV heeft geoordeeld dat werkneemster op 8 april 2022 niet in staat was om haar eigen werk te doen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer de vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgeefster verweert zich tegen het verzoek en heeft onder meer aangevoerd dat de dringende reden met name is gelegen in het feit dat werkneemster onjuiste mededelingen heeft gedaan over haar ziekte. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werkneemster kampte met allerlei fysieke beperkingen, maar later is gebleken dat er helemaal geen sprake is van dergelijke beperkingen en dat zij onder meer in staat bleek om allerlei spullen te sjouwen, haar auto te gebruiken en boodschappen te doen. Verder is gebleken dat werkneemster tijdens haar ziekte zorg heeft verleend aan mevrouw X. Dit is werkneemster niet toegestaan en het staat haar herstel en re-integratie in de weg.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het ligt op de weg van werkgeefster om te stellen, en bij betwisting te bewijzen, dat werkneemster op 14 oktober 2022 niet ziek was en dat om die reden sprake was van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkgeefster is daar naar het oordeel van de kantonrechter niet in geslaagd. In de eerste plaats heeft het UWV in zijn deskundigenoordeel van 22 december 2022, na een uitvoerig onderzoek waarbij werkneemster door de verzekeringsgeneeskundige is onderzocht, vastgesteld dat werkneemster op 8 april 2022 volledig arbeidsongeschikt was. In de tweede plaats heeft de bedrijfsarts op 19 juli 2022 vastgesteld dat werkneemster op dat moment door zowel fysieke als mentale klachten volledig arbeidsongeschikt was. Tijdens de periodieke evaluaties op 23 augustus en 3 oktober 2022 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werkneemster niet in staat is om haar eigen functie of andere, aangepaste, werkzaamheden uit te voeren. Dat haar situatie op 14 oktober 2022 zodanig was gewijzigd dat zij toen niet langer arbeidsongeschikt was, is niet gebleken. Dat de onderzoeker van Hoffmann werkneemster met een vuilniszak en met boodschappen heeft gezien kan daar onvoldoende aan afdoen. De onderzoeker is immers geen arts. Deze aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde reden is dan ook niet komen vast te staan. Voorts heeft werkgeefster aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werkneemster haar re-integratie heeft tegengewerkt door tijdens haar ziekte regelmatig zorg te verlenen aan mevrouw X. Naar het oordeel van de kantonrechter is het feit dat werkneemster enkele malen om 8.00 uur 's ochtends bij X is gezien onvoldoende voor de conclusie dat zij zorg aan X heeft verleend. Die conclusie kan ook niet uit het rapport van Hoffmann worden afgeleid. Gelet op het voorgaande is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het ontslag op staande voet is dan ook ten onrechte gegeven en zal worden vernietigd.

Arbeidsomvang en loondoorbetaling

Vervolgens komt de vraag aan de orde wat de gemiddelde arbeidsomvang van werkneemster was en het daarmee corresponderende loon. Vooruitlopend op de andere procedure over de arbeidsomvang ziet de kantonrechter aanleiding om de verzochte loondoorbetaling gedeeltelijk toe te wijzen. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar stelling dat werkneemster geen beroep kan doen op het bewijsvermoeden omdat er geen cao meer van kracht is. Artikel 7:610b BW betreft immers een bepaling van dwingend recht. Evenmin volgt de kantonrechter werkgeefster in haar stelling dat de door werkneemster opgegeven referentieperiode niet representatief is. De referentieperiode ziet op een geheel kalenderjaar waardoor dit juist een goed beeld vormt van de gemiddelde arbeidsomvang. Uit de eerste kolom van het overzicht en de door werkgeefster overgelegde loonstroken blijkt hoeveel uur werkneemster in 2021 is uitbetaald. Nu, gelet op de gemotiveerde betwisting door werkgeefster, in deze procedure niet kan worden vastgesteld of werkneemster structureel meer uren heeft gewerkt dan waarvoor ze is uitbetaald, zal de kantonrechter in deze procedure het gemiddelde van het in 2021 gewerkte aantal uren tot uitgangspunt nemen, namelijk $(1.164/12=)$ 97 uur per maand.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22176

Zaaknummer: 10223011 RP VERZ 22-50552

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: Q.M.F. Bosker en D. Pieterse

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wordt vernietigd. Ontbinding arbeidsovereenkomst met werknemer op de g-grond.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2022 in dienst gekomen bij werkgeefster als intercedent. Werkgeefster is specialist op het gebied van werving en selectie en uitzenden in de voedingsmiddelenindustrie. Sinds 1 november 2022 was werkneemster werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een salaris van € 3.150 bruto. Op 30 juni 2023 is werkneemster aangesproken op haar negatieve gedrag, dat ook van invloed zou zijn op een nieuw aangetrokken intercedent. Tijdens een proeftijdgesprek gaf de nieuwe intercedent aan te willen vertrekken vanwege een 'toxic' ervaren werkomgeving. Werkneemster is op 6 oktober 2023 op staande voet ontslagen wegens ernstige misdragingen jegens werkgeefster, collega's en klanten. Werkneemster verzoekt primair onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen, toelating tot haar werkzaamheden, loondoorbetaling en subsidiair diverse vergoedingen.

*Oordeel**Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet; geen 'switch'*

Een werknemer die vindt dat zijn arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd door de werkgever moet in een procedure een keuze maken tussen het verzoek tot vernietiging van de opzegging en het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding. Werkneemster heeft primair gekozen voor de vernietiging van de opzegging en heeft geen 'switch' gemaakt. Zij heeft daardoor ervoor gekozen het verzoek tot vernietiging van het ontslag en de daarbij behorende nevenvordering te laten beoordelen en niet het subsidiaire verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding en de daarbij behorende nevenverzoeken en nevenvorderingen.

Vernietiging ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet niet voldoende is onderbouwd. Werkgeefster heeft weliswaar omschreven dat het gedrag van werkneemster als grovelijke belediging kan worden gezien en heeft dat onderbouwd met een verklaring van een collega-intercedent, maar werkneemster heeft dit gedrag betwist. De reden daarvoor was dat ze het mentaal moeilijk had en antidepressiva slikte. Daarvoor heeft werkneemster haar excuses gemaakt. Van ondermijnend gedrag en/of onacceptabele negatieve uitlatingen over de directeur is echter geen sprake geweest. De apps die volgens

werkgeefster concreet duidelijk maken dat werkneemster het gezag van de directeur ondermijnde, heeft werkgeefster niet overgelegd. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. De vordering tot loondoorbetaling wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt alsnog per 1 april 2024 op grond van een verstoorde arbeidsverhouding ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt wegens gebrek aan onderbouwing afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3119

Zaaknummer: 10819552 \ HA VERZ 23-66

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: C.J.M. Fens en M.W.J. van der Horst

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Gegeven ontslag op staande voet is nietig omdat het niet is gegeven door de formele werkgever.

Feiten

Op 1 mei 2015 is ter griffie ontvangen het ingediende verzoekschrift tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer, waarna een zelfstandig tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door werknemer ingediend (hier bekend onder zaak/rolnummer 4089147 AZ VERZ 15-58). In overleg met partijen is de voorlopige voorziening gelijktijdig behandeld met voornoemd (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek. Werknemer, thans 58 jaar, is sinds 1980 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk tegen een loon van € 6.788,39 bruto per vier weken, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. De kernactiviteiten van verzoeksters zijn het verrichten van infrastructurele werken, leidingbouw, afvalwaterbeheersing en civiele betonwerken. Na een gesprek op 24 maart 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. De ontslagbrief van diezelfde datum vermeldt onder meer: "Uit het onderzoek van een onderzoeksbureau is komen vast te staan dat er door uw handelen en/of nalaten, een onjuiste voorstelling van zaken is geven aan ondergetekende en tevens een niet correcte uitoefening van uw functie, alsmede van slecht werknemerschap, en van strijdigheid met en overtreding van de binnen uw werkgever geldende en bij u bekende gedrags- en integriteitsregels." Werknemer heeft bij brief d.d. 31 maart 2015 de nietigheid van het hem gegeven ontslag ingeroepen, zich beschikbaar gehouden voor werk en aanspraak gemaakt op loondoorbetaling. Partijen verschillen van mening wie de formele werkgever is. Volgens werknemer is dat gedaagde B.V. en volgens laatstgenoemde is dat een andere bv.

Oordeel

De ontslagbrief d.d. 24 maart 2015 is opgesteld namens de drie vennootschappen en is ondertekend door de algemeen directeur. Op het briefpapier staat aan de voorzijde ' [b.v.] ' Nu voorshands voldoende aannemelijk is dat gedaagde B.V. de formele werkgever van werknemer is, is het gegeven ontslag op staande voet nietig. Het is immers niet gegeven door de formele werkgever van werknemer. Werknemer heeft tijdig de nietigheid van het ontslag ingeroepen. Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter is de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en gedaagde B.V. na 24 maart 2015 blijven bestaan en maakt werknemer terecht aanspraak op loondoorbetaling. Nu derhalve aannemelijk wordt geoordeeld dat een overeenkomstige vordering in de hoofdzaak zal slagen, zijn de vorderingen van werknemer toewijsbaar. Aangezien in de (voorwaardelijke) ontbindingszaak (met zaak/rolnummer

4089147 AZ VERZ 15-58) de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2015 wordt ontbonden, zal de loonvordering tot die datum worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2015:9022

Zaaknummer: 4083145 VV EXPL 15-38 en 4083145 VV EXPL 15-38

Rechters: Koch

Advocaten: E.F. Gomes en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:655 BW; 7:625 BW en 7:655 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Ontbinding arbeidsovereenkomst zonder vergoeding na een gegeven ontslag op staande voet. Laakbaar handelen werknemer.

Feiten

Werknemer, thans 58 jaar, is sinds 1980 in dienst bij werkgeefster (in casu drie verzoeksters), laatstelijk tegen een loon van € 6.788,39 bruto per vier weken, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. De kernactiviteiten van verzoeksters zijn het verrichten van infrastructurele werken, leidingbouw, afvalwaterbeheersing en civiele betonwerken. Na een gesprek op 24 maart 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. De ontslagbrief van diezelfde datum vermeldt onder meer: "Uit het onderzoek van een onderzoeksbureau is komen vast te staan dat er door uw handelen en/of nalaten, een onjuiste voorstelling van zaken is geven aan ondergetekende en tevens een niet correcte uitoefening van uw functie, alsmede van slecht werknemerschap, en van strijdigheid met en overtreding van de binnen uw werkgever geldende en bij u bekende gedrags- en integriteitsregels." Werknemer heeft bij brief d.d. 31 maart 2015 de nietigheid van het hem gegeven ontslag ingeroepen, zich beschikbaar gehouden voor werk en aanspraak gemaakt op loondoorbetaling. Verzoeksters hebben aan het voorwaardelijke ontbindingsverzoek primair hetzelfde feitencomplex ten grondslag gelegd als eerder tot het ontslag op staande voet aanleiding heeft gegeven. Werknemer heeft verweer gevoerd. Hij wijst er allereerst op dat hij thans in dienst is van verzoekster 2 B.V. Voor zover het verzoek is ingediend door de andere vennootschappen verzoekt hij deze vennootschappen niet-ontvankelijk te verklaren.

Oordeel

In het vonnis d.d. 16 juli 2015 in de kortgedingzaak met zaak/rolnummer 4083145 VV EXPL 15-38 is beslist dat voorshands geoordeeld wordt dat verzoekster 2 B.V. heeft te gelden als formele werkgever. Dat oordeel wordt in de onderhavige beslissing overgenomen. Dit brengt met zich dat verzoekster 1 B.V. en verzoekster 3 B.V. niet-ontvankelijk worden verklaard. Werknemer wenst ook te komen tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter acht voldoende gronden aanwezig om hiertoe over te gaan. Werknemer heeft giften van derden aangenomen, hetgeen in strijd is met de integriteits- en gedragsregels. Verder blijkt dat werknemer er geen verklaring voor kan geven dat bepaalde kosten die gemaakt zijn in verband met een privéproject op een ander project zijn afgeboekt en/of in het geheel niet in rekening zijn gebracht. Uit de overgelegde stukken komt naar voren dat zijn leidinggevende uitdrukkelijk en herhaaldelijk aan werknemer heeft aangegeven dat hij volledige inzage en

transparantie wilde hebben in uren, materieel, materiaal en inzet van derden met betrekking tot het project. Diverse keren is werknemer hierop aangesproken. Uit de stukken blijkt duidelijk dat werknemer hiervoor verantwoordelijk was. De kantonrechter oordeelt dat werknemer een zodanig verwijt treft van zijn handelwijze dat er geen plaats is voor de toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2015:9021

Zaaknummer: 4089147 AZ VERZ 15-58

Rechters: Koch

Advocaten: A.J.D. Bekius en E.F. Gomes

Wetsartikelen: 7:685 BW

RECHTSPRAAK

Mededeling werkgeefster kwalificeert als ontslag op staande voet, maar dat is niet rechtsgeldig gegeven. Geen billijke vergoeding toegekend aan werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 7 november 2019 in dienst getreden bij werkgeefster als algemeen medewerker. Op het loon van werknemer is sinds september 2022 loonbeslag gelegd. Werknemer heeft zich op 28 augustus 2023 ziekgemeld. Werkgeefster heeft die ziekmelding niet geaccepteerd en heeft sindsdien geen loon betaald. De bedrijfsarts heeft de arbeidsongeschiktheid niet kunnen beoordelen. In januari 2024 heeft een kort geding tussen partijen plaatsgevonden waarin werknemer loonbetaling heeft gevorderd, wat is toegewezen van 28 augustus tot 8 september 2023. Werkgeefster heeft werknemer een week na het kort geding per brief medegedeeld dat de rechter had geconstateerd dat werknemer geenzins ziek was, en dat de periode van 29 augustus 2023 tot en met 18 december 2023 door werknemer werd gezien als een periode van opgenomen resterende vakantiedagen en het overige als onbetaald verlof. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Ook verzoekt werknemer loonbetaling over de periode van 9 september 2023 tot en met 11 januari 2024. Werkgeefster verzoekt afwijzing van de verzoeken van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op 11 januari 2024 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst per 19 december 2023 is ontbonden, onder verwijzing naar de nieuwe baan die werknemer heeft aangenomen per die datum zonder werkgeefster te informeren. Werknemer ziet deze mededeling als een ontslag op staande voet, terwijl werkgeefster de mededeling ziet als een beëindiging met wederzijds goedvinden. De kantonrechter kwalificeert de mededeling als een ontslag op staande voet. Partijen hebben niet gesproken over een einde van het dienstverband en nergens blijkt uit dat werknemer met een einde van het dienstverband zou hebben ingestemd. Werkgeefster had de verplichting om te onderzoeken of werknemer wilde instemmen met een einde van zijn dienstverband. Als dat het geval was geweest, had het op de weg van werkgeefster gelegen de afspraken schriftelijk vast te leggen. Het maakt niet uit dat werkgeefster de bedoeling niet had de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Bij een opzegging door de werkgever geldt het vereiste van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring niet. Aan de strenge eisen die gelden voor een ontslag op staande voet wordt niet voldaan. Omdat een opzegging met terugwerkende

kracht niet mogelijk is, is het dienstverband tussen partijen per 11 januari 2024 geëindigd. De transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden toegekend. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld. De kantonrechter overweegt dat werknemer een verwijt kan worden gemaakt van zijn handelen. Werknemer heeft een andere baan aangenomen, terwijl hij zich ziek had gemeld bij werkgeefster en zonder werkgeefster te verwittigen. De arbeidsovereenkomst zou gezien de verwijten die aan werknemer worden gemaakt waarschijnlijk zijn ontbonden als het ontslag op staande voet niet zou zijn gegeven. Werknemer had al per 19 december 2023 ander werk. Als hij beide dienstbetrekkingen samen zou uitvoeren zou dat 61 uur per week in beslag nemen, wat niet aannemelijk is en strijdig is met de Arbeidstijdenwet. Het ligt dan ook niet in de lijn der verwachtingen dat de arbeidsovereenkomst nog langer had voortgeduurd. Werkgeefster meent dat de loonvordering vanaf 9 september 2023 moet worden afgewezen, omdat zij het loon heeft opgeschort. Werknemer heeft meermaals niet gereageerd op pogingen van de arbodienst om hem telefonisch te bereiken. Werkgeefster heeft echter niet van tevoren aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij tot loonopschorting zou overgaan. Ook is geen concrete oproep van de bedrijfsarts gegeven, terwijl het op de weg van werkgeefster had gelegen dat te bevorderen. Ook heeft werkgeefster werknemer ondanks diens latere herhaaldelijke verzoeken niet laten oproepen bij de bedrijfsarts. Werkgeefster kan niet het volledige loon aan werknemer uitbetalen, omdat zij al sinds september 2022 loonbeslag moet afdragen. De wettelijke verhoging over het te betalen bedrag wordt gematigd tot 20% omdat werknemer in die periode voor 24 uur per week elders inkomsten heeft ontvangen. Het zelfstandig tegenverzoek van werkgeefster, ter verrekening van het bedrag dat zij aan werknemer heeft geleend met het te betalen bedrag op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt afgewezen. Het bestaan van de geldlening is gemotiveerd betwist, waardoor het op de weg van werkgeefster had gelegen om de geldlening nader te onderbouwen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3212

Zaaknummer: 10940931 / LE VERZ 24-15 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: J.C. de Graaff en mr. V.L.M.J. Boitelle

Wetsartikelen: 7:629 lid 7 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ten onrechte opleidingskosten en annuleringskosten van de leaseauto verrekend met de loonaanspraken en eindafrekening van werknemer.*Feiten*

Op 21 mei 2015 is werknemer bij Ridderkerks Kraanwagenbedrijf B.V. (hierna: RKB) in dienst getreden. Werknemer werkte laatstelijk in de functie van supervisor/kraanmachinist. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen van toepassing. Onderdeel van de arbeidsovereenkomst was een opleidingscontract. Op 4 maart 2022 hebben partijen een overeenkomst voor een nieuwe leaseauto gesloten waarvan de verwachte leverdatum 15 januari 2023 zou zijn. Werknemer heeft echter per 31 juli 2022 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. RKB heeft de opzegging van werknemer bevestigd en aangegeven dat zij de opleidingskosten, annuleringskosten van de leaseauto en openstaand saldo vakantiedagen met de eindafrekening zal verrekenen. RKB heeft bij de laatste salarisbetaling en eindafrekening daarom een bedrag van € 5.798,73 ingehouden. Werknemer meent daarentegen dat RKB ten onrechte de opleidingskosten en annuleringskosten van de leaseauto heeft verrekend. Volgens werknemer is het studiebeding nietig en heeft RKB de leaseauto niet geannuleerd, zodat ook geen annuleringskosten bij RKB in rekening zijn gebracht. RKB meent dat geen sprake was van noodzakelijke scholing, maar dat werknemer zo veel mogelijk diploma's haalde om voor zichzelf te beginnen. Ook zou RKB de leaseauto wel hebben geannuleerd, nu zij hier door het vertrek van werknemer geen belang meer bij had.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opleidingskosten

Op grond van artikel 7:611a lid 1 BW zijn werkgevers verplicht noodzakelijke scholing aan te bieden. Gelet op lid 2 betekent dit dat alle scholing die onder de reikwijdte van artikel 7:611a lid 1 BW valt kosteloos door de werkgever aan de werknemer moet worden aangeboden. Werknemer heeft gesteld dat de door hem gevolgde opleidingen noodzakelijk waren voor het kunnen (blijven) uitvoeren van de werkzaamheden, nu de door hem te behalen certificaten wettelijk verplicht waren voor het blijven besturen van een kraan en vrachtwagen. Alhoewel RKB dit heeft betwist, heeft zij dit niet verder onderbouwd. Het verweer van RKB dat er geen sprake is van verplichte scholing wordt daarom verworpen. Het gevolg is dat het

studiekostenbeding nietig is en RKB deze kosten niet rechtsgeldig kon verreken met het loon en de eindafrekening van werknemer.

Annuleringskosten

Volgens de kantonrechter is werknemer voorts niet gehouden tot betaling van de annuleringskosten. Uit de door RKB overgelegde stukken blijkt dat RKB de leaseauto heeft besteld, maar niet dat zij daarna de auto heeft geannuleerd. Nergens blijkt dat RKB voor de annulering van die auto een factuur van de leasemaatschappij heeft gekregen en de annuleringskosten ook daadwerkelijk heeft betaald.

Conclusie

De vordering van werknemer tot betaling van RKB van een bedrag van € 5.798,73 netto aan werknemer wordt toegewezen. Ook is RKB de wettelijke verhoging, wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten verschuldigd. De kantonrechter matigt de wettelijke verhoging wel tot 15%. Tot slot moet RKB de proceskosten betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4777

Zaaknummer: 10810770 CV EXPL 23-31351

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: C. Kriens en R. van Noord

Wetsartikelen: 7:611a BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Na een belangenafweging wordt de vordering van oud-werkgevers tot nakoming van het concurrentie- en relatiebeding van vijf (ex-)werknemers die na een mislukte overname toch bij het beoogde overnamebedrijf in dienst zijn getreden in kort geding afgewezen, omdat niet aannemelijk is dat oud-werkgevers in hun belangen zijn geschaad.

Feiten

Onderneming 1 is een onderneming die zich bezighoudt met advies, opleidingen en uitvoering van werkzaamheden betrokken bij het opsporen, neutraliseren en ruimen van explosieven. Onderneming 2 is een zuster vennootschap van onderneming 1. Werknemers A, B, C, D en E zijn allen werknemers geweest van onderneming 1 of 2. In 2023 is onderneming 1 onderwerp geweest van een beoogde overname door bedrijf A waardoor met werknemers een kennismakingsgesprek heeft plaatsgevonden. In november 2023 is de overname mislukt. Acht werknemers, waaronder werknemers A-E, van onderneming 1 dan wel 2 hebben daarna hun arbeidsovereenkomst opgezegd en zijn in dienst getreden bij bedrijf A. In de arbeidsovereenkomsten van werknemers stond echter een non-concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Onderneming 1 en 2 hebben daarom tegen de indiensttreding van de werknemers bij bedrijf A geprotesteerd en verbeurde boetes geïnd. In onderhavig kort geding vorderen onderneming 1 en 2 dat de kantonrechter werknemers gebiedt zich aan het concurrentie- en relatiebeding te houden op straffe van een dwangsom en werknemers te veroordelen een bedrag van € 10.000,- als voorschot te betalen voor de verbeurde boetes. Hieraan leggen onderneming 1 en 2 ten grondslag dat zij een groot belang hebben bij handhaving van het concurrentie- en relatiebeding. Werknemers zijn op de hoogte van de speciaal ontwikkelende procedures en werkwijzen, projecten, relaties en klanten. Tot deze kennis behoort essentiële technische (en commerciële) kennis die de nieuwe werkgever een groot concurrentievoordeel brengt. Ook zouden onderneming 1 en 2 “vele tienduizenden euro’s” hebben geïnvesteerd in het op peil houden van kennis. Verder menen onderneming 1 en 2 dat bedrijf A bewust de overname heeft gesaboteerd en vervolgens zonder hiervoor te betalen het personeel van onderneming 1 en 2 heeft overgenomen. Dit vormt volgens onderneming 1 en 2 een serieuze bedreiging voor hun voortbestaan. Werknemers voeren als verweer aan dat het geschil zich niet voor gezamenlijke behandeling leent, geen sprake is van een spoedeisend belang, onderneming 1 en 2 vooral een probleem lijken te hebben met bedrijf A, het werk de afgelopen jaren terugliep bij onderneming 1 en 2 en zij geen nadeel ondervinden van het vertrek van werknemers. Verder stellen werknemers dat zij niet in dienst zijn getreden bij bedrijf A, maar

bij bedrijf B. Zij vorderen in reconventie schorsing van hun concurrentie- en relatiebedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vorderingen, die weliswaar zijn ingesteld tegen alle werknemers afzonderlijk, zijn inhoudelijk hetzelfde en hebben bovendien zodanige samenhang in reden en doel dat het doelmatig is om deze gezamenlijk te behandelen. Ook oordeelt de kantonrechter dat uit de aard van het geschil het spoedeisend belang voor onderneming 1 en 2 en de werknemers voortvloeit. Verder staat volgens de kantonrechter vast dat werknemers bij indiensttreding een concurrentiebeding hebben getekend en dat bedrijf A een (directe) concurrent is van onderneming 1 en 2. Dat werknemers in dienst zijn getreden bij bedrijf B doet evenmin ter zake, want vaststaat dat bedrijf A hierin slechts zijn werknemers onderbrengt om die vervolgens werkzaamheden te laten verrichten voor een (of meer) van zijn werkmaatschappijen/vennootschappen. In beginsel levert de indiensttreding van werknemers bij bedrijf A dus een overtreding op van het concurrentiebeding. Daarentegen meent de kantonrechter dat voldoende aannemelijk is dat het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zal worden vernietigd in een bodemprocedure. Een op grond van artikel 7:653 lid 3 sub b BW te maken belangenafweging maakt volgens de kantonrechter dat werknemers door hun concurrentiebeding onbillijk worden benadeeld. Een concurrentiebeding is immers bedoeld om het bedrijfsdebiet van de werkgever te beschermen en niet om werknemers te binden. Daarbij is tevens van belang dat de concurrentiebedingen ruim zijn geformuleerd. Onderneming 1 en 2 zijn er voorts niet in geslaagd te onderbouwen dat de investering van “vele tienduizenden euro’s” heeft plaatsgevonden voor het op peil houden van kennis en welke essentiële kennis en ervaring ieder van de werknemers bezit en waarom dit een risico vormt voor het te beschermen bedrijfsdebiet. Daarnaast lijkt de keuze om werknemers aan het concurrentiebeding te houden met name te zijn gelegen in de frustratie van onderneming 1 en 2 over de mislukte overname door bedrijf A. De vorderingen van onderneming 1 en 2 worden afgewezen, terwijl de vordering van werknemers tot schorsing van de concurrentie- en relatiebedingen wel wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:2220

Zaaknummer: 10995533 \ CV EXPL 24-1465

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: J.C. Brökling en G.P. Oberman

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder wordt tijdens ziekte ontslagen wegens een bedrijfssluiting. Ontslagbesluit is niet nietig of vernietigbaar. Aan de bestuurder wordt een billijke vergoeding toegekend, omdat niet is voldaan aan de herplaatsingsplicht.

Feiten

Werknemer heeft in 2021 gesprekken gehad met de Interwetten Group (hierna: Interwetten) over een nieuw op te richten onderneming, Eurotrade Netherlands B.V. (hierna: Eurotrade). Afsproken werd dat werknemer als Country Manager (en statutair bestuurder) de nieuw op te richten onderneming zou gaan leiden, waarna werknemer op 1 maart 2022 is begonnen met werken. Op 25 april 2022 is Eurotrade opgericht. Vanaf dat moment is werknemer ook bij Eurotrade in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij hij ook een bedrijfsauto tot zijn beschikking had. Eurotrade is opgericht met als doel om in Nederland het gokken op afstand mogelijk te maken. Eurotrade had hiervoor een goklicentie nodig. In april 2023 bleek dat het voor Eurotrade lastig werd om de goklicentie te verkrijgen. Werknemer is daarom ingezet voor andere werkzaamheden, onder andere projecten in Zweden en Ierland. Op 28 juli 2023 heeft de moedermaatschappij van Eurotrade, Eurotrade International Ltd., besloten om tot bedrijfssluiting van Eurotrade over te gaan. Werknemer is medegedeeld dat de bedrijfssluiting gepaard gaat met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Na een mailwisseling over de exitvoorwaarden heeft werknemer zich op 22 september 2023 ziek gemeld. Op 26 september 2023 heeft Eurotrade werknemer uitgenodigd voor een aandeelhoudersvergadering op 6 oktober 2023. Op 28 september 2023 heeft de bedrijfsarts werknemer arbeidsongeschikt verklaard als gevolg van ziekte met arbeidsgerelateerde componenten. Werknemer heeft Eurotrade daarna in een brief van 5 oktober 2023 verzocht de aandeelhoudersvergadering uit te stellen. Op 6 oktober 2023 heeft de aandeelhoudersvergadering, zonder werknemer, toch plaatsgevonden. In die vergadering is het besluit genomen om werknemer met onmiddellijke ingang te ontslaan als statutair bestuurder en zijn arbeidsovereenkomst per 1 januari 2024 op te zeggen. Op 1 februari 2024 is werknemer beter gemeld en vanaf 1 maart 2024 is werknemer aan het werk op freelancebasis. De bedrijfsauto heeft werknemer nog niet ingeleverd. Werknemer stelt primair dat het besluit tot zijn ontslag nietig dan wel vernietigbaar is en dat als gevolg daarvan zijn arbeidsovereenkomst met Eurotrade nog steeds voortduurt. Daarvoor stelt werknemer dat hij tijdens de aandeelhoudersvergadering niet is gehoord. Dit is volgens werknemer in strijd met de redelijkheid en billijkheid. Volgens werknemer is verder het ontslagverbod tijdens ziekte van toepassing. Voor het geval zijn ontslag wel rechtsgeldig is, stelt werknemer subsidiair dat

hij is ontslagen zonder een redelijke grond en zonder dat Eurotrade zijn herplaatsingsmogelijkheden heeft onderzocht. Volgens werknemer heeft hij recht op een billijke vergoeding, de transitievergoeding en andere vergoedingen. Eurotrade verzoekt in een tegenverzoek onder andere dat werknemer de bedrijfseigendommen, waaronder de bedrijfsauto, binnen een week inlevert op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Het ontslagbesluit is niet nietig of vernietigbaar. Werknemer heeft namelijk niet onderbouwd waarom het ontslagbesluit nietig zou zijn. Ten aanzien van de vernietigbaarheid oordeelt de rechtbank dat, alhoewel de gang van zaken niet de schoonheidsprijs verdient, niet gezegd kan worden dat werknemer niet van zijn hoorrecht en raadgevende stem gebruik heeft kunnen maken. Werknemer heeft namelijk in zijn brief van 5 oktober 2023 ook zijn zienswijze naar voren gebracht. De inhoud van de brief maakt voldoende duidelijk wat zijn bezwaren zijn tegen het ontslagbesluit. Daarnaast speelt een rol dat voor werknemer al geruime tijd duidelijk was dat Eurotrade over zou gaan tot bedrijfssluiting en dat Eurotrade geconfronteerd werd met een zieke bestuurder. Van haar kon niet worden verlangd dat zij een lege huls in stand hield totdat werknemer beter was gemeld. Het ontslagbesluit is dan ook niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid en daardoor ook niet vernietigbaar. Wel meent de rechtbank dat in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW is opgezegd en dat werknemer om die reden aanspraak maakt op een billijke vergoeding. Alhoewel een redelijke ontslaggrond in de vorm van de a-grond aanwezig was en het opzegverbod van ziekte niet van toepassing was, heeft Eurotrade zich volgens de rechtbank onvoldoende ingespannen voor herplaatsing. Vast staat immers dat werknemer, toen duidelijk was dat de licentie niet kon worden verkregen, andere werkzaamheden heeft verricht binnen het concern. Eurotrade heeft werknemer nooit een concreet aanbod voor herplaatsing gedaan, terwijl dit wel van Eurotrade had mogen worden verwacht. De rechtbank bepaalt de hoogte van de billijke vergoeding op € 20.000 wegens het gegeven dat niet met zekerheid te zeggen is dat werknemer nog een jaar werkzaam zou zijn geweest binnen Eurotrade, de kans aanwezig is dat werknemer op zoek zou zijn gegaan naar een andere baan, de afwikkeling van de activiteiten van Eurotrade niet lang zou hebben geduurd en werknemer redelijk snel na zijn betermelding weer aan het werk is gegaan en daarmee ongeveer hetzelfde verdient als dat hij bij Eurotrade deed. Eurotrade is voorts (het restant van) de wettelijke transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. Ook heeft werknemer recht op een compensatie van een niet nagekomen pensioentoezegging, een bonus van € 10.000 over het jaar 2023 en gemaakte onkosten over de maanden september tot en met november 2023. Over door Eurotrade betaald achterstallig salaris is Eurotrade tot slot nog wettelijke verhoging en wettelijke rente verschuldigd. In het tegenverzoek wordt geoordeeld dat werknemer gehouden is de bedrijfseigendommen, waaronder de bedrijfsauto, aan Eurotrade terug te geven. De rechtbank ziet geen aanleiding om hieraan een dwangsom te verbinden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2735

Zaaknummer: C/13/743115 / HA RK 23-384

Rechters: S.P. Pompe

Advocaten: B.J. Bongaards en M.A. van Haelst

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 8 BW, 2:241 BW, 7:686a BW, 2:8 BW, 7:670a BW, 2:14 BW, 2:15 BW, 2:227 BW, 7:682 lid 3 BW, 7:670 BW, 7:673 BW, 150 Rv en 7:653 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Na het aantreden van een nieuwe directeur ontstaat een verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster, MT-lid, en de directeur en andere MT-leden. Ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 1993 in dienst getreden van een van de rechtsvoorgangers van werkneemster, een stichting die als doel heeft ontwikkel- en onderwijskansen van alle kinderen en jongeren te vergroten. Laatstelijk vervult werkneemster de functie van coördinator. Sinds 2002 is werkneemster MT-lid. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond. Sinds het aantreden van een nieuwe directeur is de samenwerking moeizamer verlopen. Werkneemster lijkt vast te houden aan de oude bedrijfsvoering en is niet bereid mee te gaan in de noodzakelijke aanpassingen. Werkneemster lijkt van mening als beste te kunnen bepalen wat de juiste koers is, wat tot een conflict met de directeur en andere collega's heeft geleid. Het is ondanks mediation niet gelukt de spanningen en het onderlinge wantrouwen op te lossen. Werkneemster voert aan altijd respectvol te zijn geweest en juist vanuit haar functie als MT-lid intern kritiek te hebben geleverd. Werkneemster is van mening dat de directeur daar niet mee kan omgaan. Werkgeefster heeft onvoldoende gedaan om tot verbetering van de arbeidsverhouding te komen, en bovendien is het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing. Werkneemster verzoekt, voor het geval de kantonrechter toch tot ontbinding overgaat, tot het toekennen van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het eens over de verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de arbeidsverhouding echter niet duurzaam is verstoord, en weer werkbaar kan worden als de directeur hier op een open en eerlijke wijze met haar over communiceert. Volgens werkgeefster is een werkhervatting niet meer reëel vanwege de onoverbrugbare verschillen tussen werkneemster en haar collega's). Het moeizame verloop van de werkrelatie tussen de directeur en werkneemster leidt uiteindelijk tot een incident rondom een cadeaubon. Werkneemster stuurt vervolgens een e-mail aan de directeur waarin zij het vertrouwen in de directeur opzegt. Tijdens de ziekte van werkneemster vindt een gesprek plaats tussen de directie en ongeruste werknemers, die zich zorgen maakten over de vele organisatiewijzigingen. Daarin wordt onder andere een e-mail van werkneemster ingebracht waarin zij aangeeft het oneens te zijn met het gevoerde beleid van het MT. De re-integratie van werkneemster, die zou bestaan uit het

langzaam weer oppakken van de werkzaamheden, verloopt moeizaam. Het MT ziet het niet zitten om werkneemster na vijf maanden afwezigheid en de e-mail waarin zij het beleid bekritiseert weer terug te laten keren, omdat dit onrust met zich kan brengen. Partijen komen overeen met een mediator in gesprek te gaan over de voortzetting van de werkzaamheden. Tot die tijd wordt werkneemster vrijgesteld van werk. Voor het mediationtraject start zoekt werkneemster nog contact met de oud-directeur van het bestuur. De betreffende appjes komen bij het MT terecht. Tijdens het mediationtraject wordt een poging gedaan werkneemster te laten re-integreren, wat wederom tot een ziekmelding leidt. Partijen verschillen van mening over een vermeende herstelmelding van werkneemster. Dat wordt echter niet relevant geacht, omdat het verzoek tot ontbinding naar het oordeel van de kantonrechter niet met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster te maken heeft. Het verzoek is gebaseerd op de verstoorde arbeidsrelatie die al bestond voordat werkneemster zich voor het eerst had ziekgemeld. Gezien al deze gebeurtenissen tezamen is de kantonrechter van oordeel dat het volstrekt onrealistisch is te veronderstellen dat een goed gesprek nog zou kunnen leiden tot een herstel van de ernstig verstoorde verstandhouding tussen de directeur en werkneemster. Ook is gebleken dat er bij het MT onvoldoende draagvlak bestaat voor een terugkeer van werkneemster. Gezien de aard en ernst van de verstoorte arbeidsrelatie en de omvang van de situatie, alsmede de functie van werkneemster, is herplaatsing geen optie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Aan werkneemster wordt geen billijke vergoeding toegekend. Het verzoek van werkneemster aan de kantonrechter om te bepalen dat zij aanspraak maakt op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op grond van de WOPO-regeling is niet toewijsbaar omdat het niet tot de competentie van de kantonrechter behoort om daarover te beslissen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4778

Zaaknummer: 10881598 VZ VERZ 24-347

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: J.M.P. Verkaart en K. ten Broek

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW , 7:671b lid 1 sub a BW en 7:671b lid 6 sub a BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing loonvordering in kort geding. Rechtsgeldigheid van afspraak over verrekening van minuren dient in bodemprocedure te worden beoordeeld.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2022 bij Infinitascare B.V. (hierna: werkgever) in dienst getreden als waakdienst. Op 11 april 2023 hebben partijen een aanvullende overeenkomst gesloten voor verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In die overeenkomst is afgesproken dat 120 minuren worden verrekend met de salarissen over april, mei en juni 2023. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 30 september 2023. Werknemer ontvangt een salaris van € 3.139,17 bruto per maand, exclusief 8% vakantiegeld. Sinds februari 2023 heeft werkgever niet tijdig en volledig het loon betaald en vakantiegeld en eindejaarsuitkering onbetaald gelaten. Werknemer heeft zich in april 2023 ziekgemeld. Op 18 juli 2023 werd hij opgeroepen om bij de bedrijfsarts te verschijnen, maar hij is daar niet verschenen. Werknemer stelt dat hij op dat moment met goedgekeurd verlof was. Werkgever schortte het loon van werknemer daarop op. Werknemer vordert in kort geding onder meer betaling van (achterstallig) loon, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Hij stelt onder meer dat de loonopschorting per 18 juli 2023 ten onrechte heeft plaatsgevonden en dat de afspraak in de overeenkomst van 11 april 2023 over de verrekening van minuren nietig is, vanwege strijd met (de strekking van) artikel 6:2 van de toepasselijke cao.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De spoedeisendheid van de loonvordering is gegeven vanwege de aard van de vordering. Werkgever heeft niet betwist dat er vanaf februari 2023 te weinig loon is betaald en dat feestdagen- en vakantiegeld onbetaald zijn gelaten, maar stelt dat sprake is van financiële moeilijkheden. Dat werkgever in financiële problemen verkeert, staat niet in de weg aan toewijzing van de loonvordering. De loonvordering wordt toegewezen, met uitzondering van het loon dat betrekking heeft op de gemaakte afspraak over de minuren. Betreffende die minuren oordeelt de kantonrechter immers dat de rechtsgeldigheid van de overeenkomst van 11 april 2023, waarin is afgesproken dat 120 minuren werden verrekend, moet worden beoordeeld in een nog te voeren bodemprocedure, nu de vraag of die afspraak rechtsgeldig is zich niet eenvoudig laat beantwoorden. Bovendien zal in een bodemprocedure de vraag aan de orde komen of de gemaakte afspraak gekwalificeerd moet worden als vaststellingsovereenkomst en, zo ja, welke consequenties dat heeft. Gezien de onzekere uitkomst van de bodemprocedure heeft werknemer onvoldoende spoedeisend belang om

hierop vooruit te lopen. Daarom worden de minuren in mindering gebracht op de toegewezen loonvordering. Wat betreft de loonopschorting vanaf 18 juli 2023, oordeelt de kantonrechter dat werknemer voldoende heeft aangetoond dat zijn verlofaanvraag was goedgekeurd. Werkgever heeft dit onvoldoende gemotiveerd betwist. Daarom kan het niet verschijnen bij de bedrijfsarts niet aan werknemer worden tegengeworpen en wordt de loonopschorting ongeldig geacht. De vordering tot betaling van achterstallig loon wordt toegewezen, met uitzondering van de minuren. Ook de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag worden toegewezen. De wettelijke verhoging wordt beperkt tot 15% wegens de financiële moeilijkheden van werkgever.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:13050

Zaaknummer: 10598348 VV EXPL 23-334

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. L.J. Witvliet en S.D. Kurz

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Afdelingsmanager supermarkt terecht op staande voet ontslagen, vanwege het meenemen van boodschappen zonder daarvoor te betalen. Werkneemster was op de hoogte van zerotolerancebeleid werkgever.

Feiten

Werkneemster is sinds 20 mei 2005 werkzaam bij werkgeefster als afdelingsmanager in een van de supermarkten van werkgeefster. Op 20 januari 2024 heeft werkneemster boodschappen en een elektrische deken meegenomen uit de supermarkt zonder hiervoor te betalen. Werkgeefster heeft werkneemster om deze reden op 30 januari 2024 op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft de rechtmatigheid van dit ontslag betwist, stellende dat er geen dringende reden was voor het ontslag en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werkgeefster stelt dat zij een zerotolerancebeleid hanteert ten aanzien van diefstal en betoogt dat de regels omtrent personeelsaankopen bekend waren bij werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster gerechtigd was werkneemster op staande voet te ontslaan wegens een dringende reden. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster strikte regels heeft met betrekking tot personeelsaankopen en dat overtreding hiervan, zoals diefstal, op grond van die regels leidt tot ontslag op staande voet, wat bekend was bij de werknemers van werkgeefster. Werkneemster heeft toegegeven de producten te hebben meegenomen, maar geeft aan zich niet te herinneren of ze daarvoor heeft betaald. Zij heeft echter geen bewijs van betaling overgelegd, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat werkneemster de boodschappen zonder te betalen heeft meegenomen, waarmee zij de binnen werkgeefster geldende regels niet heeft gevolgd. De kantonrechter verwerpt het verweer van werkneemster dat geen sprake was van diefstal wegens het ontbreken van opzet, vanwege door werkneemster ervaren werkstress. Werkneemster heeft deze werkstress niet eerder aan werkgeefster gemeld en zij heeft hiervoor geen medische onderbouwing gegeven. Volgens de rechtspraak is voor een ontslag op staande voet ook niet vereist dat de werknemer van zijn gedragingen een verwijt kan worden gemaakt. Verder oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster onverwijld heeft gehandeld met het verlenen van het ontslag op staande voet. Na het ontstaan van het vermoeden van overtreding op 22 januari 2024 heeft werkgeefster onderzoek laten doen, waarvan de resultaten op 26 januari 2024 bekend waren. Het ontslaggesprek vond plaats op 30 januari 2024. Daarmee is het ontslag spoedig genoeg gegeven. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is en wijst

de verzoeken van werknemster af. De voorwaardelijke tegenverzoeken van werkgeefster worden niet behandeld aangezien het ontslag in stand blijft. Beide partijen dragen hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2783

Zaaknummer: 11019599 ME VERZ 24-36

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: M.L.A. Verleun en W.J. de Boer

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