

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 24, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1871](#) 06-06-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1060](#) 04-06-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:3578](#) 28-05-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:3554](#) 27-05-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:3148](#) 06-05-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1324](#) 16-04-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1646](#) 05-03-2024

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5034](#) 03-06-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:2823](#) 30-05-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:3623](#) 30-05-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:2826](#) 30-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4994](#) 29-05-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4910](#) 29-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4864](#) 27-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4856](#) 23-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4959](#) 22-05-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:5142](#) 21-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4670](#) 17-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4963](#) 16-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4739](#) 13-05-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4942](#) 08-05-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:2358](#) 01-05-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1988](#) 22-04-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1327](#) 22-03-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:6430](#) 15-12-2023

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen vanwege de houding van werknemers en de weigering om mee te werken aan een verbetertraject.*Feiten*

Werkneemster was sinds 1 augustus 1994 in dienst bij RENN4. Tussen werknemers en (haar (voormalig) leidinggevend(en) bij) RENN4 hebben zich verschillende rechtspositionele discussies voorgedaan. Op 27 april 2022 heeft werknemers aan het college van bestuur (CvB) een e-mail gestuurd waarin zij aangeeft pestgedrag van X te ervaren en hem als reden noemt waarom zij steeds het juridische traject zoekt. Op 12 mei 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen het CvB en werknemers. Het CvB heeft werknemers laten weten dat zij haar gedrag en haar manier van communiceren in de afgelopen periode als onacceptabel beschouwt en dat zij een verdere constructieve samenwerking (voor dat moment) onmogelijk acht. Vanaf 12 mei 2022 is werknemers door RENN4 vrijgesteld van werk met behoud van loon. Op 1 juni 2022 heeft een tweede gesprek plaatsgevonden tussen werknemers en het CvB. Daarbij is ter sprake gekomen dat het CvB gedurende de afwezigheid van werknemers signalen van collega's ontving dat ook hun onderlinge werkrelatie onder druk stond. Er is een mediationtraject gestart dat zonder resultaat is beëindigd. RENN4 heeft werknemers laten weten dat zij niet haar werkzaamheden kon hervatten. Werkneemster heeft vervolgens ontkend dat sprake is van problemen in de samenwerking en per 19 september 2022 haar werk vanuit huis zal hervatten. Op 19 september 2022 heeft werknemers aan verschillende (regio)directeuren gemaild dat zij weer aan het werk gaat. Op 5 oktober 2022 vond een gesprek plaats tussen partijen, waarbij werknemers de optie is geboden van het doorlopen van een verbetertraject. Werkneemster heeft dit na een lange discussie van de hand gewezen. RENN4 heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. Werkneemster is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

De kantonrechter heeft geoordeeld dat de wijze waarop werknemers zich gedurende lange tijd heeft gedragen in combinatie met haar aanhoudende weigering om mee te werken aan enig verbetertraject als verwijtbaar in de zin van de e-grond is aan te merken. Het hof volgt het oordeel van de kantonrechter hierin. Met de kantonrechter oordeelt het hof dat het RENN4 als werkgever vrij staat om door hem ervaren problemen op enig moment te benoemen en vanaf dat moment een verandering in de opstelling van werknemers te verlangen. Anders dan

werkneemster betoogt, was daar in elk geval vanaf 12 mei 2022 ook reden toe. Er is geen rechtvaardiging voor haar in e-mailcorrespondentie gebezigde toonzetting en kwalificaties. Vanaf 12 mei 2022 mocht van werkneemster dus worden verwacht dat zij haar opstelling en wijze van communicatie zou aanpassen en alle mogelijke medewerking zou verlenen aan een traject ter verbetering van de onderlinge samenwerking en het herwinnen van vertrouwen. Met de kantonrechter stelt het hof vast dat werkneemster echter in haar ongewenste opstelling en gedrag heeft volhard en onvoldoende medewerking heeft verleend aan enig traject ter verbetering daarvan. Ook het hof acht dit verwijtbaar. Wat voor werkneemster niet duidelijk was wat de verbeterpunten waren en hoe het verbetertraject eruit zou zien, volgt het hof evenmin. RENN4 heeft in de brief van 13 mei 2022 uitgebreid en met verwijzing naar eerdere gebeurtenissen uiteengezet op welke momenten en op welke onderdelen het gedrag van werkneemster tot samenwerkingsproblemen heeft gezorgd. Partijen hebben hierover ook met elkaar gesproken, waarna een mediationtraject is gestart dat zonder resultaat is beëindigd. Het daarna voorgestelde coachingstraject heeft werkneemster geweigerd omdat volgens haar geen sprake was van problemen in de samenwerking met collega's. Vervolgens kon van werkneemster worden verwacht dat zij zou meewerken aan een verbetertraject. RENN4 heeft met de uitgebreide brief van 19 oktober 2022 ook voldaan aan het verzoek van werkneemster om dit traject SMART te formuleren. Daarmee waren alle vragen van werkneemster beantwoord, concrete voorbeelden van gedrag dat tot problemen leidde verstrekt en duidelijkheid gegeven over de inhoud van het verbetertraject. RENN4 kon zich in redelijkheid op het standpunt stellen dat in dit stadium medewerking aan het door haar voorgestelde traject van werkneemster kon worden verlangd en dat nadere uitwerking tijdens het traject zou plaatsvinden. Dat werkneemster ook aan het verbetertraject zonder valide reden geen gevolg wenste te geven, getuigt van een volhardende non-coöperatieve en niet-constructieve opstelling. Het handelen en nalaten van werkneemster is ook zodanig dat van RENN4 in redelijkheid niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, mede gezien het feit dat werkneemster ondanks genoemde waarschuwingen en aanwijzingen haar houding en gedrag niet heeft aangepast en/of geen medewerking heeft verleend aan enig verbetertraject.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:3554

Zaaknummer: 200.326.688/01

Rechters: M. Willemse, G.A. Diebels en R.S. de Vries

Advocaten: H.G.B. van der Wal en J.M. Frons

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Is werknemer een boete verschuldigd vanwege het schenden van een antironselbeding?

Feiten

Werknemer is op 21 maart 2017 in dienst getreden bij Zaanderwijk. In de arbeidsovereenkomst is een antironselbeding en een boetebeding opgenomen. Op enig moment heeft werknemer aan Zaanderwijk kenbaar gemaakt dat hij in dienst wil treden bij X, een concurrent van Zaanderwijk. Partijen hebben op 25 april 2023 een overeenkomst gesloten waarin het tussen partijen geldende non-concurrentiebeding is omgezet in een relatiebeding. Verder staat in de overeenkomst het volgende: “Indien je akkoord met dit beding bent, dan zijn wij bereid het concurrentiebeding te laten vervallen. Alle overige postcontractuele verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, zoals geheimhouding en anti-ronselsbeding maar ook de boete die staat op overtreding blijven onverkort gehandhaafd.” Werknemer is op 1 mei 2023 in dienst getreden bij X. In de zomer van 2023 heeft een ex-collega van werknemer, Y, tweemaal een sollicitatiegesprek gehad de vestigingsdirecteur van Schildersbedrijf West-Friesland B.V. (hierna: SWF). Bestuurder en enig aandeelhouder van X is Wiba Beheer Heerhugowaard I B.V. (hierna: Wiba). Wiba is ook bestuurder en enig aandeelhouder van SWF. Y is niet in dienst getreden bij SWF. Zij heeft Zaanderwijk geïnformeerd dat zij op gesprek is geweest bij SWF en dat werknemer haar contactgegevens aan de vestigingsdirecteur heeft gegeven. Op 1 september 2023 heeft Zaanderwijk werknemer gesommeerd een boete te betalen van € 20.000. Zaanderwijk vordert dit bedrag van werknemer.

Oordeel

Vast staat dat partijen bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst een rechtsgeldig antironselbeding zijn overeengekomen. Eveneens staat vast dat werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst door ondertekening akkoord is gegaan met het onverkort handhaven van de postcontractuele verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, zoals het antironselbeding en het boetebeding. Dit betekent dat het antironselbeding na het einde van het dienstverband van toepassing is gebleven. Weliswaar is in het antironselbeding geen tijdsduur opgenomen maar dat maakt het beding nog niet nietig. Zaanderwijk heeft relatief kort na het einde van het dienstverband (binnen vijf maanden) een beroep gedaan op het antironselbeding. Voor zover werknemer heeft willen aanvoeren dat Zaanderwijk haar recht heeft verwerkt om zich op het antironselbeding te beroepen, faalt dat. Het verweer van werknemer dat het beding op hem als niet-werknemer niet van toepassing is, wordt ook verworpen. Uitleg van de overeenkomst aan de hand van de Havviltex-maatstaf brengt mee

dat werknemer zich heeft verplicht om zich ook na het einde van de arbeidsovereenkomst te houden aan het antironselbeding. Dit volgt uit de letterlijke tekst van de overeenkomst, zoals hiervoor aangehaald, maar Zaanderwijk mocht dit redelijkerwijs ook verwachten gelet op de omstandigheden waaronder partijen de overeenkomst zijn aangegaan. Zaanderwijk stelt dat werknemer het antironselbeding heeft overtreden ten aanzien van werknemer Y. Werknemer ontkent dit door te stellen dat hij niet degene is die de contactgegevens van Y heeft verstrekt. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende is vast komen te staan dat werknemer het antironselbeding heeft overtreden. Niet in geschil is dat Y, werkneemster bij Zaanderwijk, door de vestigingsdirecteur telefonisch is benaderd om te solliciteren voor een functie bij SWF en dat Y met de vestigingsdirecteur twee gesprekken heeft gehad. In zoverre staat vast dat Y is “geronseld” in de zin van het antironselbeding. De kantonrechter komt op basis van de door Zaanderwijk ingediende verklaringen tot het oordeel dat zij voldoende heeft aangetoond dat werknemer het antironselbeding heeft overtreden, en dat hij zijn ontkenning onvoldoende heeft gemotiveerd en onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4910

Zaaknummer: 10871956 \ CV EXPL 24-95

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: I. Epe en M.H. Godthelp

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Staat het opzegverbod wegens ziekte aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg? De rechtbank heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, het hof draait die beslissing terug.

Feiten

Werkneemster was sinds 9 april 2016 bij werkgever in dienst, laatstelijk als purser. Zij heeft verlof gevraagd op een dag waarop zij was ingeroosterd, omdat zij de bruiloft van haar oom wilde bijwonen. Werkgever heeft het verlof geweigerd. Toen werkneemster hierover met haar leidinggevende sprak, heeft zij aangekondigd dat zij zich ziek zou melden als het verlof niet alsnog werd gegeven. Daarop heeft haar leidinggevende gezegd dat een onterechte ziekmelding consequenties zou hebben. Prompt daarop heeft werkneemster zich ziek gemeld. In een later gesprek heeft werkneemster erkend dat zij zich onterecht had ziek gemeld. Werkgever heeft om deze reden verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden. Werkgever stelt dat werkneemster haar heeft voorgelogen door zich valselijk ziek te melden, nadat haar verlofaanvragen waren afgekeurd. Volgens werkgever heeft werkneemster bewust en weloverwogen het risico genomen dat als hij geconfronteerd zou worden met nog meer afmeldingen, er vluchten vertraagd of geannuleerd zouden moeten worden, met alle financiële gevolgen van dien. Volgens werkgever is het vertrouwen in werkneemster ernstig geschaad. De kantonrechter heeft het gedrag van werkneemster als verwijtbaar aangemerkt en de arbeidsovereenkomst ontbonden. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan de ontbinding in de weg stond. De kantonrechter was van oordeel dat er onvoldoende onderbouwing was om het beroep op het opzegverbod te honoreren. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het opzegverbod aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Werkneemster is van 3 mei 2023 tot 5 juli 2023 arbeidsongeschikt geweest en vervolgens weer vanaf 24 juli 2023. Het incident heeft plaatsgevonden op 13 juli 2023. Uit de probleemanalyse van 9 juni 2023 blijkt dat werkneemster (onder andere) beperkingen had op het gebied van sociaal-emotioneel functioneren. Volgens werkgever moet ervan uitgegaan worden dat die beperkingen niet meer aanwezig waren op 13 juli 2023, omdat werkneemster nadien haar werk volledig heeft hervat en zij dus weer volledig arbeidsgeschikt was, en omdat in het advies van de arboverpleegkundige van 17 augustus 2023 alleen melding wordt gemaakt van fysieke beperkingen en niet van beperkingen op sociaal-emotioneel gebied. Werkgever heeft in dit

verband ook nog aangevoerd dat werkneemster tijdens het gesprek op 17 juli 2023 heel onbewogen was. Volgens een schriftelijke verklaring van de leidinggevende reageerde werkneemster op een zakelijke manier, zonder enige emotie. Volgens een schriftelijke verklaring van de HR Business Partner heeft werkneemster meerdere keren herhaald dat zij op 13 juli 2023 niet ziek was en dat het een bewuste keuze is geweest om het zo aan te pakken. Het hof kan niet uitsluiten, en acht zelfs aannemelijk, dat werkneemster niet alleen kampte met fysieke beperkingen, maar ook met sociaal-emotionele beperkingen in de periode tussen 5 juli en 24 juli 2023. Dat de arboverpleegkundige daarvan op 17 augustus 2023 geen melding heeft gemaakt, is te verklaren doordat fysieke problemen op dat moment de overhand hadden en er op dat moment onderzoeken liepen bij de gynaecoloog. Het hof acht in dit verband de verklaring van de GZ-psycholoog van groot belang. Aangezien de GZ-psycholoog spreekt over een toename van stemmingsklachten vanaf juni 2023, volgt het hof werkneemster in haar standpunt dat zij op 13 juli 2023 onder invloed daarvan heeft gereageerd op de beslissing van werkgever om haar verlof niet goed te keuren. Hoewel werkneemster op dat moment weer aan het werk was, acht het hof voldoende aannemelijk, mede gelet op wat werkneemster daarover heeft aangevoerd in de stukken en gelet op haar verklaring op de zitting, dat de beslissing van werkgever om haar geen verlof te verlenen (een beslissing die voor werkneemster erg belangrijk was) haar zozeer uit haar evenwicht heeft gebracht, dat zij haar beslissing om zich ziek te melden heeft genomen onder invloed van de door de GZ-psycholoog beschreven stemmingsklachten. Kortom, het hof acht aannemelijk dat werkneemster ten tijde van haar ziekmelding kampte met psychische klachten, wellicht zelfs nog niet volledig hersteld was van haar eerdere arbeidsongeschiktheid, die bijna twee maanden had geduurd (ziekmelding 3 mei 2023) maar in elk geval onder invloed van haar psychische klachten heeft gehandeld toen zij zich ziek meldde. Van deze klachten was nog steeds sprake op het moment van het indienen van het ontbindingsverzoek. De arbeidsovereenkomst wordt hersteld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1871

Zaaknummer: 200.336.588_01

Rechters: M. van Ham, M. van der Schoor en C.J. Frikkee

Advocaten: mr. S.V. Rutgers

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte game presenter is onterecht op basis van ‘oei-foei-doei’-beleid op staande voet ontslagen. Er is immers geen enkele keer sprake geweest van herhaling en verder valt de ernst van de incidenten te relativeren.

Feiten

In 2022 is werkneemster als game presenter in dienst getreden bij Stakelogic Live Netherlands B.V. (hierna: Stakelogic). Op 9 juni 2023 heeft werkneemster een officiële waarschuwing gekregen wegens ongeoorloofde afwezigheid op 30 mei 2023. Op 16 juli 2023 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt door een verkeersongeval. In dat kader moest werkneemster vanaf 25 augustus 2023 twee uur per dag re-integreren. Op 4 december 2023 heeft werkneemster een tweede officiële waarschuwing ontvangen wegens het niet dragen van de voorgeschreven bedrijfskleding in de live studio. Op 8 december 2023 is een derde officiële waarschuwing gegeven voor het niet verschijnen op een geplande afspraak bij de bedrijfsarts die dag. Op 11 december 2023 heeft werkneemster een vierde officiële waarschuwing ontvangen wegens het opnemen en publiceren van een film via Snapchat waarin te zien is dat werkneemster op een feest aanwezig was. Deze waarschuwing is gevolgd door een ontslag op staande voet. Als reden voor het ontslag op staande voet is in de ontslagbrief onder andere vermeld dat het gedrag van werkneemster als onacceptabel wordt gezien en in strijd met de normen en waarden van Stakelogic. Werkneemster meent daarentegen dat drie van de vier waarschuwingen ten onrechte zijn gegeven en er geen sprake is van een dringende reden. In onderhavige procedure verzoekt werkneemster de kantonrechter dan ook primair het ontslag op staande voet te vernietigen, Stakelogic te verplichten werknemer weer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden en Stakelogic te veroordelen het salaris van werknemer door te betalen. Ook verzoekt werknemer om Stakelogic te veroordelen tot betaling van wervingsbonussen, wettelijke rente en de (na)kosten van deze procedure en tot verstrekking van schriftelijke en deugdelijke bruto-nettospecificaties. Stakelogic meent daarentegen dat het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig is gegeven. Daaraan legt zij haar ‘three strikes and you’re out’-beleid ten grondslag. In een voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt Stakelogic de kantonrechter, indien het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen, de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- dan wel h-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig verleend. Stakelogic beroept zich op een regel die als ‘oei-foei-doei’ wordt betiteld maar in feite een

regeling is die ziet op drie waarschuwingen. Volgens de kantonrechter is daarentegen altijd de weging van zwaarte van incidenten van belang. In het onderhavige geval is er geen enkele keer sprake geweest van herhaling. De ernst ervan valt verder te relativiseren en het geheel noch een van de incidenten vormt een dringende reden of rechtvaardigt een ontslag op staande voet.

Met betrekking tot het door werkneemster geposte filmpje snapt de kantonrechter de verontwaardiging van Stakeologic, maar werkneemster heeft niet eens de kans gekregen uitleg te geven. Door geen gesprek daarover aan te gaan heeft Stakeologic zich de kans ontnomen een afgewogen beslissing te nemen. Voorts ligt voor dit soort acties een lichtere sanctie voor de hand, terwijl het ontslag op staande voet een laatste redmiddel is. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet door werkneemster wordt, zij het voor 70%, toegewezen. Ook de verzoeken tot toelating tot de werkzaamheden en tot loondoorbetaling, de gevorderde wettelijke rente en verhoging en de gevorderde bonussen worden toegewezen. Ten aanzien van het voorwaardelijk tegenverzoek, voor zover dat al is gedaan, oordeelt de kantonrechter dat dit moet worden afgewezen door het opzegverbod wegens arbeidsongeschiktheid.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 01-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:2358

Zaaknummer: 10928351 / EJ VERZ 24-101

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: S. Blom en J. van der Zanden

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werkgever wegens bedrijfseconomische redenen wordt afgewezen, omdat werkgever niet aan de herplaatsingsplicht heeft voldaan. Het feit dat werknemer na een lang dienstverband nog niet inzetbaar is in een andere functie, komt voor rekening en risico van werkgever.

Feiten

Sinds 1 september 1991 is werknemer in dienst bij Stichting Enver als werk-leermeester in lasbewerking en techniek. Op 6 oktober 2023 heeft Enver het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst met werknemer op te mogen zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft geen toestemming gegeven, omdat onvoldoende kon worden vastgesteld of werknemer arbeidsongeschikt is en daarmee in hoeverre het opzegverbod tijdens ziekte nog gold. Enver verzoekt de kantonrechter daarom in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, omdat de arbeidsplaats van werknemer is vervallen. Volgens Enver zijn de activiteiten in de plaats waar werknemer zijn werkzaamheden verrichtte, genaamd 'De Loods', beëindigd. Werknemer is het niet eens met het verzoek van Enver en legt daaraan allereerst ten grondslag dat er door zijn ziekte sprake is van een opzegverbod. Ook meent werknemer dat er bij Enver andere functies zijn die hij goed zou kunnen invullen wanneer hij weer beter is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het werk dat werknemer gedurende zijn lange dienstverband heeft gedaan, bestaat niet meer bij Enver. Hoewel dit erg spijtig is voor werknemer, mag Enver tot op een zekere hoogte zelf beslissen hoe zij haar onderneming inricht. De kantonrechter oordeelt verder – anders dan het UWV – dat geen sprake is van een opzegverbod. Uit het medisch advies van de bedrijfsarts blijkt namelijk duidelijk dat er op het moment van de ontslagaanvraag geen sprake is van arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek. Er zijn geen indicaties dat de bevindingen van de bedrijfsarts niet kloppen. Werknemer heeft weliswaar een second opinion laten uitvoeren waarvan de conclusie was dat hij wel ziek is, maar dat is geen officiële (volgens de daarvoor geldende regels tot stand gekomen) second opinion. Ook een deskundigenoordeel van het UWV van 11 januari 2024 ondersteunt de bevindingen van de bedrijfsarts. Dat werknemer aangeslagen is door de situatie, levert geen verbod tot ontslag op. De kantonrechter meent echter wel dat Enver niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsplicht. Enver had werknemer actief moeten begeleiden en ondersteunen. Daarentegen heeft Enver werknemer de opdracht gegeven de

herplaatsingsmogelijkheden zelf te onderzoeken en met een passend plan te komen. Dit is niet hoe het hoort, zeker niet bij een werknemer die ruim 30 jaar in dienst is. De kantonrechter vindt het voorts opvallen dat de mogelijkheden bij haar technische dienst niet op constructieve manier met werknemer zijn besproken in het herplaatsingstraject. In dit traject zijn alleen functies genoemd waarvoor werknemer een SKJ-registratie nodig heeft, welke registratie werknemer (nog) niet heeft. Enver heeft nagelaten werknemer tijdig bij te scholen, terwijl dit wel als goed werkgever van haar mocht worden verwacht. Het feit dat werknemer na een lang dienstverband nog niet inzetbaar is in een andere functie omdat hij nog geen SKJ-registratie heeft, komt dus voor rekening en risico van Enver. Het ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4739

Zaaknummer: 10993667 / HA VERZ 24-18

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: D. Schuurman

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft loonbetaling tijdens ziekte ten onrechte opgeschort. Werkneemster heeft recht op 70% - en niet 100% - van het loon. De arbeidsomvang wordt op grond van artikel 7:628a lid 5 BW voorlopig vastgesteld op 111,83 uur.

Feiten

Op 16 november 2022 is werkneemster op basis van een arbeidsovereenkomst voor een jaar als zaterdaghulp in dienst getreden bij werkgever voor minimaal 4 uur per week. Partijen zijn hierna nogmaals een arbeidsovereenkomst voor een jaar overeengekomen waarbij een arbeidsduur van minimaal acht uur en maximaal 24 uur per week is afgesproken. Sinds 27 november 2023 is werkneemster ziekgemeld. Op 18 april 2024 heeft werkgever het loon van werkneemster opgeschort, vanwege het niet-nakomen van re-integratieverplichtingen. In onderhavige kortgedingprocedure stelt werkneemster zich op het standpunt dat werkgever ten onrechte de betaling van het loon heeft opgeschort en eist werkneemster onder andere dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig salaris van primair € 983,86 bruto per maand en subsidiair € 890,17 bruto per maand, vermeerderd met de wettelijke rente en 50% aan wettelijke verhoging. Ook meent werkneemster dat werkgever op grond van artikel 7:610b dan wel 7:628a lid 5 BW telkens te weinig loon heeft uitbetaald door uitsluitend 70% van het oorspronkelijke minimaal overeengekomen aantal uren (8 uur) uit te betalen, terwijl werkneemster in werkelijkheid steeds meer uren heeft gewerkt. Volgens werkneemster heeft zij ook recht op 100% van haar loon in verband met een verworven recht c.q. bestendige gedragslijn. Werkgever meent daarentegen dat de beoordeling van de vraag of het loon al dan niet terecht is opgeschort niet thuishoort in onderhavige procedure, maar in een door werkgever gevraagd deskundigenoordeel. Voorts voert werkgever aan dat werknemer niet onder een cao valt en er ook geen andere interne afspraken zijn gemaakt over een hogere loondoorbetaling tijdens ziekte; werkneemster heeft slechts eenmaal tijdens een eerdere korte ziekteperiode 100% van het loon doorbetaald gekregen, maar dit is onvoldoende voor het ontstaan van een verworven recht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat zij zich vrij voelt een voorlopig oordeel te geven over de loonopschorting. Onzeker is of het UWV op korte termijn uitspraak zal doen, terwijl werkneemster haar loon dringend nodig heeft. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is er geen geldige reden voor de opschorting van het loon. Het is de kantonrechter namelijk niet gebleken dat werkneemster zich niet heeft gehouden aan door

werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften met betrekking tot het vaststellen van inlichtingen die werkgever nodig heeft om het loon vast te stellen. Werkneemster is bij de bedrijfsarts opgeroepen en op alle (vervolg)afspraken verschenen. De bedrijfsarts heeft telkens geoordeeld dat werkneemster niet belastbaar is in eigen en ook niet in aangepast werk. Ook is gesteld noch gebleken dat werkneemster zich niet aan het plan van aanpak heeft gehouden en dat zij op de afgesproken dagen en tijdstippen niet bereikbaar was. Wel heeft werkneemster recht op 70% loondoorbetaling en niet – zoals zij heeft gesteld – op 100%. Onvoldoende is gebleken dat van de wet bij arbeidsovereenkomst dan wel cao is afgeweken. De enkele omstandigheid dat werkgever gedurende een eerdere korte ziekteperiode 100% van het loon heeft doorbetaald, maakt nog niet dat van een bestendige gedragslijn sprake is. De kantonrechter stelt de arbeidsomvang op grond van artikel 7:628a lid 5 BW voorlopig vast op 111,83 uur per maand. Werkgever is daarom gehouden het achterstallig salaris vanaf december 2023 tot en met april 2024 te betalen, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50%. Ook is werkgever gehouden het toekomstig salaris vanaf mei 2024 door te betalen. Tot slot is werkgever gehouden tot verstrekking van gecorrigeerde bruto-nettospecificaties en tot betaling van de incassokosten en proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4994

Zaaknummer: 11074219 VV EXPL 24-226

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: S. Dokter-Wondergem en mr. L.J. Witvliet

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:628 BW, 7:628a BW, 7:629 BW, 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Onderneming die verpleegartikelen uitleent, valt in periode van 1 juni 2014 tot 1 januari 2021 onder verplichtstelling van deelneming in Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Feiten

Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (hierna: PFZW) is een bedrijfstakpensioenfonds. Deelneming in PFZW is voor werkgevers en werknemers in de sector Zorg en Welzijn verplicht gesteld. Tot 1 januari 2021 bepaalde het verplichtstellingsbesluit dat de deelneming in PFZW onder meer verplicht was voor werkgevers in de intramurale en/of extramurale zorg. Met ingang van 1 januari 2021 is de verplichtstelling gewijzigd, in die zin dat de verplichtstelling is ingetrokken voor de activiteit 'uitleen van verpleegartikelen'. Werkgeefster is opgericht op 31 mei 2011. Zij richt zich op de levering en uitleen van onder meer toilet- en douchestoelen en rolstoelen. Werkgeefster heeft vanaf 1 juni 2014 werknemers in dienst. PFZW heeft werkgeefster bij brief van 13 juli 2018 meegedeeld dat werkgeefster onder de verplichtstelling valt omdat een van haar hoofdactiviteiten de uitleen van verpleegartikelen is. Werkgeefster betwist uitdrukkelijk dat zij zich bezighoudt met de uitleen van verpleegartikelen. De door haar uitgeleende artikelen zijn volgens haar geen verpleegartikelen, maar hulpmiddelen ter bevordering van de zelfredzaamheid van de afnemers. Werkgeefster vordert een verklaring voor recht dat zij niet onder de verplichte werkingssfeer van PFZW valt in de periode van 1 juni 2014 tot 1 januari 2021. Het staat tussen partijen vast dat werkgeefster door de wijziging van het verplichtstellingsbesluit vanaf 1 januari 2021 niet onder de verplichtstelling van PFZW valt (vanwege de uitzondering voor 'uitleen van verpleegartikelen'). De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat werkgeefster verpleegartikelen (en geen hulpartikelen, zoals door werkgeefster betoogd) uitleent en daarmee – tot 1 januari 2021 – volgens het verplichtstellingsbesluit is aan te merken als een werkgever die zorg verleent. Werkgeefster was naar het oordeel van de kantonrechter dan ook verplicht deel te nemen aan de door PFZW uitgevoerde pensioenregeling vanaf het moment dat zij werknemers in dienst kreeg, 1 juni 2014, tot 1 januari 2021. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster wijst erop dat zij geen werkgever in de zorg is en dat zij daarom niet onder de werkingssfeer van het tot 1 januari 2021 geldende verplichtstellingsbesluit valt. Het hof volgt dit betoog niet. In de hier in geding zijnde periode is in de tekst van het verplichtstellingsbesluit vermeld dat, onder andere, als werkgever in de

intramurale en/of extramurale zorg wordt aangemerkt een rechtspersoon die zorg of hulp verleent in de vorm van uitleen van verpleegartikelen. Hieruit blijkt dat er op dat moment voor is gekozen om de verplichting tot deelname niet langer te koppelen aan een bepaald type zorginstelling (zoals tot december 2006 het geval was), maar aan de activiteit die door een werkgever wordt uitgeoefend. Als een van die activiteiten in het verplichtstellingsbesluit is aangemerkt als een zorg- dan wel hulpverleningsactiviteit, dan heeft de werkgever te gelden als een werkgever in de intramurale en/of extramurale zorg en is voor die werkgever verplichte aansluiting bij PFZW aangewezen. Het feit dat werkgeefster naar eigen zeggen geen werkgever in de zorg is, is dus niet van belang. Het gaat immers om de activiteit die zij verricht. De enkele omstandigheid dat werkgeefster in het verplichtstellingsbesluit omschreven diensten verleent ten behoeve van de zorg, maakt dat zij onder de tot 1 januari 2021 geldende werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt. Dat het overgrote deel van de medewerkers van werkgeefster een functie verricht die volgens haar niet als zorgverlening gekwalificeerd kan worden, zoals logistiek, onderhoud, service, verkoop en marketing, IT, administratie en dergelijke, maakt het vorenstaande ook niet anders. Dit laat immers onverlet dat de organisatie van werkgeefster zich bezighoudt met de uitleen van verpleegartikelen. In het verplichtstellingsbesluit is overigens ook geen sprake van een hoofdzakelijkheids criterium. Het beroep van werkgeefster op (strijd met) de redelijkheid en billijkheid slaagt evenmin. Het hof komt net als de kantonrechter tot het oordeel dat werkgeefster verplicht is deel te nemen aan de door PFZW uitgevoerde pensioenregeling tussen 1 juni 2014 en 1 januari 2021.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1646

Zaaknummer: 200.329.352

Rechters: S.B. Boorsma, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: O.F. Blom en E. Lutjens

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Ict-toeleverancier bemiddelt niet bij het tot stand komen van overeenkomsten op het gebied van reizen en is geen (online) reisagent als bedoeld in verplichtstellingsbesluit. Geen verplichting tot deelname aan bedrijfstakpensioenfondsen en afdragen pensioenpremies.

Feiten

De Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Reisbranche (hierna: Bpf Reisbranche) is een bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet Bpf 2000. Deelneming in Bpf Reisbranche is verplicht gesteld. De onder de verplichtstelling vallende ondernemingen zijn de ondernemingen die zich uitsluitend of in hoofdzaak bewegen op het gebied van de reisbranche. Een (deel van de) onderneming wordt geacht in hoofdzaak het bedrijf van reisorganisator/reisagent uit te oefenen, indien meer dan 50% van de loonsom in de desbetreffende onderneming (of een onderdeel daarvan) daaraan moet worden toegeschreven. HaDer Development B.V. (hierna: Hader) is opgericht op 9 juli 2014 en ontwikkelt software, waaronder websites voor het tot stand komen van (reis)overeenkomsten. Hader gebruikt de door haar ontwikkelde software niet zelf, maar verleent licenties aan afnemers die de software tegen betaling willen gebruiken. Prijsvrij.nl B.V. (hierna: Prijsvrij) is opgericht in 2011 en is actief op het gebied van reisbemiddeling en reisorganisatie. Hader en Prijsvrij hebben dezelfde bestuurder en dezelfde aandeelhouders. Hader heeft in 2014 met Prijsvrij een Software & IP Licence agreement gesloten waarin een jaarlijkse licentievergoeding voor het gebruik van de website www.prijsvrij.nl en een vergoeding per boeking is overeengekomen. Hader heeft met Prijsvrij ook een Service Level Agreement (SLA) gesloten voor IT-diensten, website design, marketingdiensten en Customer care. Die werkzaamheden worden verricht op basis van een uurtarief, gespecificeerd per dienst en een vergoeding per boeking. Hader had in 2021 ongeveer 80 werknemers in dienst. Prijsvrij heeft geen werknemers in dienst. Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: PGB) is de rechtsopvolger van Bpf Reisbranche. Tussen Hader en PGB is thans in geschil of Hader valt onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit en of Hader derhalve gehouden is achterstallige premies te voldoen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de werkzaamheden van Hader, waar het gaat om Prijsvrij, zijn aan te merken als die van een reisagent in de zin van het verplichtstellingsbesluit. Hader is volgens de kantonrechter echter geen (online) reisagent in de zin dat zij in hoofdzaak het bedrijf van reisorganisator en/of reisagent uitoefent of heeft uitgeoefend. Hader is naar het oordeel van de kantonrechter daarom niet verplicht deel te nemen aan het bedrijfstakpensioenfonds en hoeft geen premies af te dragen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt dat Hader niet ‘bemiddelt bij het tot stand komen van overeenkomsten op het gebied van reizen’ zoals bedoeld in het verplichtstellingsbesluit, ook niet wat betreft de werkzaamheden voor Prijsvrij, en licht dat als volgt toe. In de verplichtstellingsbesluiten wordt geen omschrijving van het woord ‘bemiddelen’ gegeven. De Hoge Raad heeft bij het vaststellen van de betekenis van ‘bemiddelen’ in het verplichtstellingsbesluit Bpf Reisbranche acht geslagen op de betekenis van ‘bemiddeling’ in artikel 7:425 BW. Ingevolge dat artikel is voor het kunnen aannemen van bemiddeling vereist dat de tussenpersoon ‘werkzaam [is] bij het tot stand brengen van een of meer overeenkomsten tussen de opdrachtgever en derden’. Dat houdt in dat de tussenpersoon werkzaamheden verricht die dienstbaar zijn aan het tot stand komen van de overeenkomst(en). Niet vereist is dat de tussenpersoon zelf de overeenkomst(en) ten behoeve van de opdrachtgever sluit; voldoende is dat zijn werkzaamheden eraan bijdragen dat opdrachtgever en derde de overeenkomst(en) kunnen sluiten. Of werkzaamheden als bemiddeling aangemerkt moeten worden, hangt af van de omstandigheden van het geval. Beslissend is of degene ‘in de uitoefening van haar bedrijf bemiddelt bij het tot stand komen van overeenkomsten’. In dat verband gaat het erom hoe het bedrijfsmodel is ingericht. Ten aanzien van Hader staat vast dat zij software ontwikkelt en licenties verleent aan afnemers die actief zijn in de reisbranche. Hader sluit met haar afnemers overeenkomsten voor het gebruik, het onderhoud en de ontwikkeling van de website. Het merendeel van de loonsom van Hader wordt besteed aan werknemers die zich bezighouden met IT-werkzaamheden. Voor de feitelijke exploitatie van de websites als online reserveringsplatform zijn faciliteiten nodig die niet door Hader worden geleverd, zoals koppelingen met systemen van touroperators en een betalingssysteem. De afnemers van Hader sluiten daartoe zelf overeenkomsten met aanbieders van die faciliteiten. Het exploitatierisico ligt derhalve bij de afnemers van Hader. PGB heeft bij herhaling verwezen naar de ‘Booking.com’-zaak (zie AR 2021-0429), maar het hof is van oordeel dat deze zaak wezenlijk verschilt van de feiten in die zaak. Met name is anders (1) dat Hader niet zelf een platform exploiteert maar dat haar klanten dat doen, (2) dat de klanten van Hader hun platform niet uitsluitend met behulp van Hader exploiteren, maar ook met behulp van andere bedrijven, en (3) dat Hader geen commissie ontvangt van de consument en/of de reisorganisator maar dat de omzet van Hader bestaat uit betaling voor de ontwikkeling en exploitatie van software en de daarmee verbonden serviceverlening en dat zij slechts voor een deel betaald krijgt per boeking. Uit dit alles volgt dat Hader niet bemiddelt bij het tot stand komen van overeenkomsten op het gebied van reizen en geen (online) reisagent is zoals bedoeld in de verplichtstellingsbesluiten, ook niet waar het gaat om de werkzaamheden voor Prijsvrij. De door PGB naar voren gebrachte samenhang tussen Hader en Prijsvrij, waardoor volgens PGB de activiteiten van Hader moeten worden toegerekend aan de activiteiten van ‘het concern’, maakt het voorgaande niet anders.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1324

Zaaknummer: 200.317.323_01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en A.W. Rutten

Advocaten: T. Stouten en P.G. Vestering

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht heeft geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met inlener na aaneengesloten inleenperiode van bijna dertien jaar. Geen sprake van misbruik als bedoeld in artikel 5 lid 5 Uitzendrichtlijn.

Feiten

Werknemer is in augustus 1996 in dienst getreden van Randstad Uitzendbureau B.V. (hierna: Randstad). Sinds maart 1999 is hij werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C) in de functie van algemeen productiemedewerker. In 2003 is werknemer tewerkgesteld bij Unilever Nederland Food Factories B.V. (hierna: Unilever). In juli 2006 is de inlening van werknemer door Unilever beëindigd. In 2009 is werknemer door Randstad opnieuw tewerkgesteld bij Unilever. Op 1 juli 2018 heeft Unilever haar margarineactiviteiten verkocht; deze activiteiten zijn voortgezet door Upfield Sourcing Nederland B.V. (hierna: Upfield). Werknemer is vervolgens bij Upfield tewerkgesteld in de functie van expeditiemedewerker. Vanaf medio 2022 is de productie binnen Upfield gefaseerd afgeschaald in verband met de sluiting van de fabriek. Op 24 juni 2022 heeft werknemer voor het laatst bij Upfield gewerkt. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Upfield en maakt aanspraak op toepassing van het Sociaal Plan en nabetalingen krachtens toepasselijke cao's. In de kern gaat het geschil tussen werknemer en Upfield om de vraag of hier sprake is van misbruik (van uitzending) in de zin van artikel 5 lid 5 van de Uitzendrichtlijn. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld – heel kort weergegeven – dat een aaneengesloten inleenperiode van dertien jaar weliswaar een lange periode is, maar dat alleen op die grond geen sprake is van misbruik als bedoeld in de Uitzendrichtlijn. Naar het oordeel van de kantonrechter bestaat tussen werknemer en Upfield geen arbeidsovereenkomst. De verzoeken van werknemer zijn in eerste aanleg dan ook afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Toepasselijkheid Uitzendrichtlijn

Naar het oordeel van het hof is de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Upfield aan te merken als (naar haar aard) tijdelijk in de zin van de Uitzendrichtlijn. Aangenomen moet worden dat Randstad, zowel bij het aangaan van de arbeids- en detacheringsovereenkomsten met werknemer als bij elk van de daadwerkelijk verrichte terbeschikkingstellingen, de

bedoeling had werknemer tijdelijk ter beschikking te stellen van Upfield (Unilever). Daarbij neemt het hof onder meer in aanmerking dat Randstad werknemer ook bij andere opdrachtgevers te werk heeft gesteld. De Uitzendrichtlijn is hier dan ook van toepassing.

Geen misbruik als bedoeld in artikel 5 lid 5 Uitzendrichtlijn

Ter beoordeling ligt voor de vraag of in dit geval in feite sprake is van een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd tussen werknemer en Upfield, waaraan op kunstmatige wijze de vorm van de (opvolgende) uitzendovereenkomst(en) is gegeven om de doelstelling van de Uitzendrichtlijn te omzeilen, oftewel de vraag wanneer niet langer sprake is van het gebruikmaken van (een) uitzendovereenkomst(en), maar van misbruik als bedoeld in artikel 5 lid 5 Uitzendrichtlijn. In het Nederlandse recht is niet geregeld na welke tijdsduur een terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een inlenende onderneming niet (meer) als tijdelijk kan worden aangemerkt (als bedoeld in de Uitzendrichtlijn). Het hof overweegt dat de terbeschikkingstelling van werknemer door Randstad bij (Unilever en) Upfield bijna (aaneengesloten) dertien jaar heeft geduurd. Daarmee is de duur van de activiteit van werknemer bij (Unilever en) Upfield dermate lang dat dit een aanwijzing kan vormen voor misbruik van de uitzendovereenkomst. Er moet echter van worden uitgegaan dat werknemer gedurende zijn terbeschikkingstelling bij (Unilever en) Upfield in een productieomgeving werkte en ondersteunende werkzaamheden verrichtte op verschillende afdelingen en aan verschillende lijnen, telkens als gevolg van een 'gat' in de geplande bemensing van die afdelingen en lijnen dat moest worden opgevuld. Werknemer had geen vaste plek aan een lijn en droeg – anders dan werknemers in dienst van Upfield – geen lijnverantwoordelijkheid. Dat werknemer aldus deel uitmaakte van de flexibele schil van Upfield en dat Upfield behoefte heeft aan en belang heeft bij flexibel in te zetten werkkrachten, ontkent werknemer niet. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat dit belang als gerechtvaardigd (of: redelijk) moet worden beschouwd en dat het een objectieve verklaring oplevert voor het feit dat Upfield gebruikmaakte van de uitzendovereenkomst. Het voorgaande brengt mee dat naar het oordeel van het hof hier weliswaar sprake is van langdurig gebruik van de uitzendovereenkomst, maar niet van misbruik daarvan in de zin van artikel 5 lid 5 Uitzendrichtlijn. Het hof bekrachtigt de beschikking waarvan beroep.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1060

Zaaknummer: 200.324.046

Rechters: H.J. van Kooten en R.S. van Coevorden

Advocaten: R. Sauer, A. van Toledo en L.G. Verburg

Wetsartikelen: 5 Uitzendrichtlijn

RECHTSPRAAK

Bedrijfstakpensioenfonds heeft voormalig bestuurder van een vennootschap aansprakelijk gesteld voor onbetaald gelaten pensioenpremies. De aansprakelijkstelling is echter onvoldoende onderbouwd en van kennelijk onbehoorlijk bestuur is geen sprake.

Feiten

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (hierna: VLEP) is een bedrijfstakpensioenfonds. VLEP heeft aan vennootschap X twee facturen gestuurd die onbetaald zijn gelaten. Vervolgens is in het handelsregister geregistreerd dat vennootschap X is opgehouden te bestaan. VLEP is van mening dat eiser, als voormalig bestuurder van vennootschap X, hoofdelijk aansprakelijk is voor de betaling van het totale bedrag van € 250.422,30 aan pensioenpremies en rente. Om die reden heeft VLEP eiser aansprakelijk gesteld en een dwangbevel laten betekenen. Eiser komt tegen het dwangbevel in verzet en vordert dat zijn verzet gegrond wordt verklaard en het dwangbevel buiten effect wordt gesteld. VLEP is van mening dat het dwangbevel terecht is uitgevaardigd en vordert een bedrag van € 346.980,57, zijnde de premie verhoogd met rente en invorderingskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het dwangbevel moet buiten effect worden gesteld omdat VLEP in de aansprakelijkstelling niet heeft onderbouwd waarom eiser hoofdelijk aansprakelijk zou zijn. Artikel 23 lid 8 Wet Bpf vereist dat bij een hoofdelijke aansprakelijkstelling van een bestuurder de gronden daarvoor schriftelijk worden vermeld. Doordat de toelichting in de vorm van gronden bij de aansprakelijkstelling niet is gegeven kon eiser zich niet verweren. Het betekende dwangbevel is niet rechtsgeldig. In de reconventionele vordering stelt VLEP eiser hoofdelijk aansprakelijk op grond van artikel 23 lid 2 Wet Bpf. Nadat is gebleken dat een werkgever niet tot betaling in staat is, moet onverwijld mededeling worden gedaan aan VLEP van de betalingsonmacht. De melding die eiser heeft gemaakt is volgens VLEP niet rechtsgeldig omdat de omstandigheden die tot de betalingsonmacht hebben geleid niet zijn toegelicht. Eiser heeft bij de melding toegelicht dat sprake was van een negatief eigen vermogen en afhankelijkheid van staatssteun. Artikel 23 lid 2 Wet Bpf, gelet op de toelichting bij het Besluit, vereist niet dat uitvoerige en gedetailleerde informatie wordt verstrekt. Het e-mailbericht van eiser over de betalingsonmacht moet – gelet op de verstrekkende gevolgen die aan het ontbreken van een melding worden verbonden – worden geacht aan de eisen te voldoen. Hierbij weegt mee dat eiser destijds het een en ander telefonisch heeft toegelicht. Subsidiair baseert VLEP de aansprakelijkheidstelling op artikel 23 lid 3 Wet Bpf. VLEP is van

mening dat het niet betalen van de pensioenbedragen het gevolg is van kennelijk onbehoorlijk bestuur in de periode van drie jaar voorafgaand aan het tijdstip van de mededeling van de betalingsonmacht. Volgens VLEP bestaat het onbehoorlijk bestuur uit het wel inhouden van pensioenpremies op het loon van werknemers zonder die premies af te dragen aan VLEP. Eiser heeft aangevoerd dat de premies zijn terugbetaald aan de werknemers. Door de terugbetaling is er geen sprake van inhoudingen. Afgezien van de vraag of eiser juist heeft gehandeld door de premies terug te storten merkt de kantonrechter het handelen van eiser niet aan als kennelijk onbehoorlijk bestuur. Na de aanmelding van vennootschap X bij VLEP is er door onduidelijke communicatie en een soms weinig voortvarende handelswijze door VLEP onduidelijkheid ontstaan, waardoor het vennootschap X heeft kunnen ontgaan dat er nog pensioenpremies aan VLEP verschuldigd waren. Na de aansluiting bij VLEP heeft vennootschap X een terugbetalingsregeling getroffen met vennootschap X over de jaren daarvoor. VLEP heeft schriftelijk bevestigd dat de betalingsregeling volledig was voldaan. Het had op de weg van VLEP gelegen om vervolgens duidelijk en ondubbelzinnig duidelijkheid te verschaffen over de te betalen premies. De hoge drempel van onbehoorlijk bestuur door eiser wordt in deze context niet gehaald. Tot slot voert VLEP aan dat het onbehoorlijk bestuur is gelegen in het zonder goede redenen beëindigen van de bedrijfsactiviteiten door middel van een turboliquidatie. Gelet op het door eiser aangevoerde verkeerde vennootschap X in slechte economische omstandigheden waardoor het op de weg van VLEP had gelegen om toe te lichten waarom er geen aanleiding was voor eiser om de bedrijfsactiviteiten te beëindigen. VLEP wordt niet gevolgd in haar stelling dat sprake is geweest van kennelijk onbehoorlijk bestuur aan de zijde van eiser, en wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4963

Zaaknummer: 10645777 \ CV EXPL 23-2999

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: V. Terlouw

Wetsartikelen: 23 Wet Bpf, 2:138 BW en 2:248 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing verzoek werkneemster tot betaling van de transitievergoeding door werkgever.*Feiten*

De arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgever is van rechtswege geëindigd op 5 december 2023, als gevolg van de beëindiging van de detachering door het bedrijf waar werkneemster te werk was gesteld. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgever tot betaling van de transitievergoeding à € 2.137,49, die werkgever heeft geweigerd te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het einde van de overeenkomst is opgekomen aan de zijde van werkgever, en niet omdat werkneemster de bedongen arbeid niet langer wilde verrichten. Het niet accepteren van andere werkzaamheden (schoonmaak in plaats van metaalbewerking) tegen een aanzienlijk lager loon heeft er niet toe geleid dat werkneemster haar recht op transitievergoeding heeft prijsgegeven. De weigering kan niet gelijk worden gesteld met een opzegging op eigen initiatief. Werknemer heeft aangevoerd dat werkneemster kennelijk heeft berust in de beëindiging van het dienstverband door daar niet tegen op te komen, wat het vermoeden schept van wederzijds goedvinden. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever daarbij uit het oog verliest dat de wijze waarop het dienstverband is geëindigd blijkt uit de overeenkomst die partijen zijn aangegaan. De transitievergoeding wordt toegewezen en werkgever moet de proceskosten betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4959

Zaaknummer: 10969341 VZ VERZ 24-1989

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: G.L. Gijsberts en R.H. Steensma

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Oud-werknemer dient een schadevergoeding te betalen aan werkgeefster voor niet ingeleverde bedrijfsmiddelen van een opdrachtgever. Het boetebeding in de arbeidsovereenkomst is nietig, omdat hierin ook de mogelijkheid van een schadevergoeding is opgenomen. De vordering van werkgeefster is niet verjaard.

Feiten

Werknemer is bij Tripticom Intelligence B.V. (hierna: Tripticom) werkzaam geweest van 1 oktober 2014 tot en met 31 mei 2015. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is van rechtswege geëindigd. Tripticom heeft bedrijfsmiddelen aan werknemer ter beschikking gesteld. Daarnaast zijn er ook bedrijfsmiddelen aan werknemer ter beschikking gesteld door Aannemingsbedrijf X, een klant van Tripticom. In de arbeidsovereenkomst met werknemer is in artikel 12.1 een bepaling opgenomen over de beschikbaarstelling van de bedrijfsmiddelen inclusief het verhaal van de kosten/schade als gevolg van onzorgvuldig gedrag en/of opzettelijk gedrag. Tevens is in artikel 12.6 van de arbeidsovereenkomst een boetebeding opgenomen bij niet nakoming van deze bepaling. Bij brief van 3 juni 2015 heeft Tripticom aan werknemer bericht dat een aantal bedrijfsmiddelen ontbrak toen onder meer de door haar aan werknemer ter beschikking gestelde bedrijfsauto werd opgehaald. Uit de brief van 3 juni 2015 blijkt dat Tripticom eigen bedrijfsmiddelen ter waarde van € 786,95 mist. Aan bedrijfsmiddelen van X is voor een bedrag van € 3.625,00 niet geretourneerd. Werknemer wordt aansprakelijk gesteld voor € 2.500 aan contractuele boete (die in de plaats komt van de schadevergoeding voor de eigen bedrijfsmiddelen) en € 3.625 aan bedrijfsmiddelen van X. Tripticom heeft het bedrag van € 3.625 aan X betaald. De kantonrechter heeft het beroep op verjaring van werknemer gegrond geacht en daarom de vorderingen van Tripticom afgewezen. Tripticom stelt in hoger beroep dat haar vordering niet is verjaard en dat werknemer op grond van artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor het bedrag van € 3.625 aan schade en daarnaast op grond van artikel 12.6 van de arbeidsovereenkomst de boete is verschuldigd.

Oordeel

Verjaring

De ontvangst van de aansprakelijkstelling van 3 juni 2015 is door werknemer niet betwist. Op of omstreeks 4 juni 2015 vangt de verjaringstermijn van vijf jaar dus aan. Het hof is van oordeel dat de verjaring door Tripticom tijdig is gestuit.

Boete

Op grond van artikel 7:651 BW is het een werkgever niet toegestaan om een boete op te leggen en tevens schadevergoeding te vorderen voor hetzelfde feit. Blijkens artikel 12.6 van de arbeidsovereenkomst kunnen de boete en de schadevergoeding naast elkaar worden gevorderd. Dit is niet toegestaan, zodat het beding nietig is. Daarbij is niet van belang dat Tripticom de keuze heeft gemaakt alleen de boete te vorderen.

Schadevergoeding

De door Tripticom gevorderde schadevergoeding zal worden toegewezen. Tussen partijen zijn contractuele afspraken gemaakt over de terbeschikkingstelling van bedrijfsmiddelen, zoals blijkt uit artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst. De vordering tot schadevergoeding is door Tripticom in dit hoger beroep evenwel gebaseerd op artikel 7:661 BW en niet op artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst. Het hof overweegt dat werknemer zijn paraaf heeft geplaatst op de e-mail van 29 april 2015 van X waarin een opsomming wordt gegeven van de apparatuur die wel en de apparatuur die niet in de bedrijfsbus is aangetroffen. Dat hij toen mogelijk “verdwaasd” was, heeft hij niet aangetoond met medische gegevens. Evenmin heeft hij zich beroepen op enig wilsgebrek zodat het hof uit moet gaan van zijn akkoord met deze lijst. Duidelijk is dat werknemer daarna niet alsnog de ontbrekende bedrijfsmiddelen heeft teruggegeven. Dat als gevolg van het voorhanden zijn van drie sleutels de apparatuur ook door iemand anders kan zijn weggenomen heeft werknemer niet dan wel onvoldoende toegelicht. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat hij op zich heeft genomen als een goed huisvader voor de apparatuur te zorgen wat zonder meer inhoudt dat hij zaken niet onbeheerd achterlaat, regelmatig controleert of de apparatuur zich nog onder zijn beheer bevindt en als dat niet zo is daarvan zo snel mogelijk melding maakt. Verder overweegt het hof dat de toepassing van artikel 7:661 BW wordt ingekleurd door de context van de specifieke arbeidsverhouding. In deze zaak is duidelijk dat werknemer op locatie zijn werkzaamheden verricht en dat hij dat alleen maar kan doen met behulp van de apparatuur die door Tripticom en haar klanten aan hem ter beschikking is gesteld en waarvoor hij zich contractueel heeft verbonden daar goed op te passen. Duidelijk is dat hij dit niet heeft gedaan omdat een aantal ter beschikking gestelde apparaten en gereedschappen niet is geretourneerd. Het hof oordeelt daarom dat Tripticom voldoende heeft gesteld, en werknemer onvoldoende gemotiveerd heeft betwist, dat sprake is van (in elk geval) bewuste roekeloosheid, zodat werknemer aansprakelijk is voor de schade van Tripticom. De schadevergoeding van € 3.625 zal aan Tripticom Intelligence worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:3578

Zaaknummer: 200.324.551

Rechters: A.J.J. van Rijen, G.D. Hoekstra en V.C.C. Luijten

Advocaten: J. Verbeeke en C.J. Tijman

Wetsartikelen: 3:34 BW, 7:651 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Verdacht gedrag werknemer op zichzelf onvoldoende bewijs voor de dringende reden. Wel voldoende reden voor indringend gesprek. Met de in dat gesprek door werknemer gedane uitlatingen is de dringende reden in voldoende mate komen vast te staan.

Feiten

Werknemer is in 2023 in dienst getreden bij Ciao Catering VOF. Begin september 2023 heeft Ciao Catering bij een kascontrole ontdekt dat er contant geld ontbrak. Dit geld was op zaterdag 2 september 2023 gedeponneerd in de brievenbus, die Ciao Catering in haar bedrijfspand heeft opgehangen voor het afdragen van contante betalingen door haar foodtruckmedewerkers. Ciao Catering heeft na deze vaststelling besloten om de loggegevens van het beveiligings- en alarmsysteem uit te lezen, waarin wordt bijgehouden wanneer het alarm in het bedrijfspand van Ciao Catering wordt in- en uitgeschakeld. Vervolgens heeft Ciao Catering een verborgen camera geïnstalleerd in de ruimte waar de brievenbus zich bevindt, gericht op die brievenbus. Ook zijn videobeelden van de directe omgeving van het bedrijfspand van Ciao Catering bekeken, die zijn gemaakt met beveiligingscamera's van in de nabijheid gevestigde bedrijven. Hierop is werknemer door Ciao Catering herkend als degene die op de hiervoor genoemde data, buiten werktijd, de bedrijfslocatie van Ciao Catering heeft betreden. In een gesprek op 25 september 2025 – dat met medeweten van werknemer is opgenomen – is werknemer door Ciao Catering op staande voet ontslagen wegens diefstal van het werk. Direct na het gesprek is werknemer met een vennoot en de bedrijfsleider naar zijn huisadres gereden en heeft hij een bedrag van € 2.000 aan contant geld overhandigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om bij beschikking voor recht te verklaren dat er geen sprake is geweest van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Ciao Catering voert verweer.

Oordeel

De beslissing in deze zaak valt of staat bij de vraag of de dringende reden waarop Ciao Catering het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet heeft gebaseerd voldoende vaststaat. Werknemer heeft erkend dat hij op 3 en op 17 september 2023 buiten werktijd in het bedrijfspand van Ciao Catering is geweest, zodat dit vast staat. De twijfel die het op beeld vastgelegde gedrag van werknemer oproept, rechtvaardigt niet de conclusie dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal van de vermiste enveloppen. Wel vormt dit gedrag naar het oordeel van de kantonrechter voldoende rechtvaardiging voor Ciao Catering om werknemer indringende vragen te stellen over die verdwenen enveloppen. Uit de opname blijkt ook dat werknemer de gelegenheid heeft gehad om daarop te reageren. De stelling van

werknemer dat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden, volgt de kantonrechter dus niet. Ook heeft ze niet gehoord dat onder onredelijke druk of onder dreiging aan werknemer uitspraken zijn ontlokt. Verder heeft ze in het gesprek niets gehoord dat wijst op enige paniek of shock aan de zijde van werknemer. Daarbij valt op dat het bedrag dat werknemer noemt dicht ligt bij het volgens Ciao Catering weggenomen bedrag. Tot slot heeft werknemer in het gesprek van 25 september 2023 aangegeven in (geld)problemen te verkeren. Op basis van het voorgaande concludeert de kantonrechter dat de uitlatingen van werknemer in het gesprek van 25 september 2023, in onderling verband bezien, niet anders op te vatten zijn dan als een bevestiging dat de verdenkingen tegen hem gegrond zijn. De kantonrechter vindt dat hiermee de dringende reden in voldoende mate is komen vast te staan. Dat niet op camera is vastgelegd dat werknemer enveloppen heeft meegenomen, vindt de kantonrechter onvoldoende om tot een ander oordeel te komen. Uit wat hierboven is geschreven, volgt dat in voldoende mate vast staat dat werknemer door opzet of schuld aan Ciao Catering een dringende reden heeft gegeven voor een ontslag op staande voet. Aangezien dit ontslag op staande voet ook is gegeven, heeft Ciao Catering recht op vergoeding van de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:6430

Zaaknummer: 10744654

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: S. Blom en N. Liebregts

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig; werknemer heeft zich schuldig gemaakt aan het zich onrechtmatig toe-eigenen, althans ontvreemden, van edelmetalen van de werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2023 in dienst getreden bij Goudprijs B.V. op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van twaalf maanden in de functie van regiomanager. Na een gesprek op 3 januari 2024 tussen werkgever en werknemer, is werknemer op staande voet ontslagen wegens – kort gezegd – het zich onrechtmatig toe-eigenen, althans ontvreemden, van edelmetalen. Bij brief van 4 januari 2024 is het ontslag op staande voet schriftelijk aan werknemer bevestigd. Op 12 februari 2024 is namens Goudprijs een ‘Fraudeverslag’, ondertekend door de veiligheidsmanager, naar de gemachtigde van werknemer gestuurd. Hierin staat het volgende: “(...) Hierbij 5 voorbeelden van de (veel) omvangrijkere fraude die heeft plaatsgevonden. Na dit handelen is het goud van deze transacties niet teruggevonden in de kluis. Conclusie e.e.a. op pin betaald gezet en werknemer heeft order goud zelf meegenomen.” Werknemer verzoekt de kantonrechter, samengevat om het ontslag op staande voet te vernietigen en Goudprijs te veroordelen tot wedertewerkstelling van werknemer. Goudprijs verweert zich tegen het verzoek. Zij voert aan – kort weergegeven – dat het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter is met Goudprijs van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Daarover wordt het volgende overwogen.

Onverwijldheid

Goudprijs stelt dat de afdeling Finance eind december 2023 heeft geconstateerd dat er sinds september 2023 bij negen orders van de Goudprijs-vestiging geen pinbetaling was ontvangen op de bankrekening van Goudprijs, terwijl in het online systeem is aangevinkt dat de order per pin is betaald. Naar aanleiding daarvan heeft Goudprijs een intern onderzoek ingesteld. Na afronding van het onderzoek heeft de afdeling Finance overleg gepleegd met de bestuurder van Goudprijs, die het onderzoek op 3 januari 2023 heeft afgerond. Hierna is werknemer geconfronteerd met de resultaten en in de gelegenheid gesteld te reageren. Hierop heeft werkgever besloten om werknemer op staande voet te ontslaan. De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet voldoet aan de onverwijldheidseisen.

Dringende reden

De dringende reden in deze zaak bestaat – kort gezegd – uit het zich door werknemer onrechtmatig toe-eigenen, althans ontvreemden, van edelmetalen. Naar het oordeel van de kantonrechter staat in voldoende mate vast dat werknemer zich daaraan schuldig heeft gemaakt. Volgens Goudprijs heeft werknemer zich ten aanzien van negen orders (ter waarde van in totaal € 113.442,92) schuldig gemaakt aan het zich onrechtmatig toe-eigenen, althans ontvreemden, van edelmetalen. De kantonrechter is van oordeel dat dit in ieder geval ten aanzien van de orders edm-103584 en edm-98501 in voldoende mate vaststaat. Gelet op hetgeen Goudprijs ten aanzien van deze twee orders heeft aangetoond met de camerabeelden in combinatie met de tijdslijngegevens, het logoverzicht van het pinapparaat van de Goudprijs-vestiging, haar verklaring dat de betreffende goederen niet meer op het kantoor aanwezig zijn, en het feit dat werknemer hiervoor geen gedegen verklaringen heeft kunnen geven, is de kantonrechter van oordeel dat in voldoende mate vast is komen te staan dat werknemer zich (in ieder geval) ten aanzien van deze tweede orders schuldig heeft gemaakt aan onrechtmatige toe-eigening, althans ontvreemding van edelmetalen van Goudprijs. Dit levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Kort en goed concludeert de kantonrechter dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Persoonlijke omstandigheden doen hier in casu niet aan af en wederhoor heeft in voldoende mate plaatsgevonden.

Tegenverzoek

Goudprijs verzoekt om werknemer te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding. Werknemer betwist dat hij een dergelijke vergoeding aan Goudprijs verschuldigd is, omdat het ontslag op staande voet volgens hem niet rechtsgeldig is gegeven. Gelet op wat hiervoor is overwogen, gaat dat verweer niet op. Werknemer heeft het door Goudprijs verzochte bedrag niet weersproken. Daarom zal deze vergoeding worden toegewezen zoals verzocht. Goudprijs stelt daarnaast dat zij schade heeft geleden als gevolg van ontbrekende edelmetalen, ter hoogte van in totaal € 113.442,92. Volgens Goudprijs staat vast dat werknemer hiervoor verantwoordelijk is, omdat hij betrokken was bij de betreffende (negen) orders. Alhoewel uit de feiten rondom de overige orders, anders dan uit de feiten rondom de hiervoor beschreven twee orders, zou kunnen worden afgeleid dat niet alleen werknemer aansprakelijk is voor het verdwijnen van de betreffende edelmetalen, maar dat daar ook andere medewerkers bij betrokken zijn, zal werknemer toch veroordeeld worden tot vergoeding van de door Goudprijs in dat kader geleden schade. Ook voor deze beoordeling neemt de kantonrechter alleen de vijf orders in aanmerking waarvan ook camerabeelden zijn overgelegd, omdat die beelden noodzakelijk zijn voor de beoordeling of – in combinatie met de tijdslijngegevens van de orders en het logoverzicht van het pinapparaat - aangetoond is dat werknemer verantwoordelijk is voor de verdwijning van de ontbrekende edelmetalen. Dat betekent dat werknemer zal worden veroordeeld tot betaling aan Goudprijs van een bedrag van € 64.018,92 aan schadevergoeding ex artikel 7:661 BW. Tot slot ziet de kantonrechter aanleiding om in totaal 110 uur (40 uur Finance en 70 uur Beveiliging) x € 50 = € 5.500 aan

onderzoekskosten toe te wijzen ex artikel 6:96 lid 2 BW.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4942

Zaaknummer: 10936123

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: R. Aolad Si M'hammad en L.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster slaagt niet in bewijsopdracht dat sprake is geweest van een kus(poging) met seksuele bijbedoelingen en is aan werknemer een transitievergoeding (€ 50.859,01 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 15.755,90 bruto) en een billijke vergoeding (€ 5.000) verschuldigd.

Feiten

Op 25 mei 2021 heeft werknemer de extern ingehuurde receptioniste proberen te kussen. Op 26 mei 2021 is werknemer wegens dit voorval op staande voet ontslagen. Volgens werkgeefster ging het namelijk om een poging om de receptioniste op de mond te kussen en betrof het een kuspoging met een seksuele bijbedoeling, maar werknemer heeft dit gemotiveerd bestreden. Het hof heeft werkgeefster bij beschikking van 9 juni 2022 toegelaten om te bewijzen dat werknemer de receptioniste tegen haar wil geprobeerd heeft op de mond te zoenen, dat hij daarbij seksuele bijbedoelingen had, en dat hij met dat kussen is doorgegaan hoewel de receptioniste heeft laten merken daarvan niet gediend te zijn, alsmede dat werknemer tegenover werkgeefster heeft bevestigd dat het zo is gegaan. Werkgeefster heeft om een getuigenverhoor verzocht.

Oordeel

Het hof oordeelt dat werkgeefster niet is geslaagd in de bewijsopdracht en legt dit nader uit. Er zijn geen getuigen die de feitelijke toedracht van de kus(poging) hebben gezien. De camera die normalerwijze gericht was op de ruimte waarin de receptiebalie zich bevond, was op de dag van het voorval buiten werking. Over de feitelijke toedracht van de kus(poging) hebben alleen de receptioniste en de werknemer verklaard. De verklaringen zijn gelijk, behalve op het punt van het geven van de kus. Volgens de receptioniste draaide zij haar hoofd weg/duwde zij werknemer weg, volgens werknemer is dat niet het geval. Op grond van de elkaar op het cruciale punt van het geven van de kus tegensprekende verklaringen, staat niet vast dat werknemer de receptioniste op de mond heeft willen kussen. Dit kan ook niet worden afgeleid uit de verklaringen van andere getuigen aan wie de receptioniste op dezelfde dag heeft verteld wat er volgens haar is gebeurd. Het hof oordeelt dat de enkele omstandigheid dat de receptioniste direct na het voorval aan twee medewerkers heeft verteld dat werknemer haar op de mond wilde kussen, niet betekent dat de kus(poging) daadwerkelijk gericht is geweest op de mond maar dat daaruit alleen kan worden afgeleid dat de receptioniste dat zo heeft ervaren. Verder is niet vast komen te staan wat nu precies aan werknemer is voorgehouden in het gesprek dat met hem is gevoerd op de dag van het voorval. Waar het om gaat, is of daarin

is gesproken over een kuspoging die was gericht op de mond. Relevant is dat werknemer van meet af aan heeft geprotesteerd tegen de passage uit de ontslagbrief waaruit volgt dat werknemer het voorval zou hebben toegegeven. Al met al heeft het hof niet de overtuiging gekregen dat de kus(poging) daadwerkelijk op de mond gericht is geweest en evenmin dat werknemer dit zou hebben erkend. In het nadeel van werkgeefster is dat er geen gespreksverslagen zijn. In de bewijswaardering betreft het hof ook dat sprake was van een bijzondere gelegenheid waarbij als gevolg van een verhuizing afscheid werd genomen en de volgens getuigen open sfeer bij werkgeefster. Het hoger beroep van werknemer slaagt en de beschikking van de kantonrechter wordt vernietigd. Dit leidt tot de beslissing dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling aan werknemer van een transitievergoeding (€ 50.859,01 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 15.755,90 bruto) en een billijke vergoeding (€ 5.000). Werkgeefster wordt ook veroordeeld in de proceskosten van werknemer zowel in eerste aanleg als in hoger beroep. Tot die kosten wordt ook gerekend de getuigentaxe van de getuige die aan de zijde van werknemer is gehoord.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:3148

Zaaknummer: 200.302.966

Rechters: C. Hoogland, I.A. Katz-Soeterboek en M.F.J.N. van Osch

Advocaten: A.J.P. van Beurden en C.L. Mens

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die oneigenlijk gebruik heeft gemaakt van de bedrijfsauto en op dertien dagen ongeoorloofd afwezig is geweest, heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Wel recht op drie vierde gedeelte van de transitievergoeding.

Feiten

Werkgeefster is verantwoordelijk voor geld- en waardetransport en heeft meerdere vestigingen in Nederland. Op 21 mei 2001 is werknemer bij werkgeefster in dienst getreden. Sinds 2006 is werknemer werkzaam in de functie van Supervisor CIT (Cash in Transit), tegen een brutomaandsalaris van € 5.561 exclusief emolumenten. Hij geeft leiding aan 54 geld- en waardetransporteurs. Begin november 2023 heeft een medewerker van werkgeefster, die anoniem wilde blijven, zich gewend tot A (HR Business Partner). Hij gaf aan problemen te ervaren met werknemer. Naar aanleiding hiervan is werkgeefster een onderzoek gestart naar werknemer. Op 8 februari 2024 heeft naar aanleiding van de bevindingen van het onderzoek een gesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en werknemer. Werkgeefster heeft in dit gesprek aan werknemer te kennen gegeven dat hij per direct wordt geschorst en dat zij het dienstverband wenst te beëindigen. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen zonder transitievergoeding en opzegtermijn en een verklaring voor recht dat zij een bedrag van € 3.620,24 mag verrekenen met de eindafrekening. Werkgeefster legt aan deze verzoeken ten grondslag dat werknemer (i) cadeaubonnen en andere attenties bedoeld voor bepaalde werknemers niet aan hen heeft gegeven, (ii) ongeoorloofd gebruik heeft gemaakt van de bedrijfsauto, (iii) meerdere dagen afwezig is geweest zonder verlof te vragen en (iv) een onveilige werksfeer heeft gecreëerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens werkgeefster zijn er aanwijzingen dat werknemer woon-werkverkeer met de bedrijfsauto rijdt, terwijl werknemer daar ook een reiskostenvergoeding voor ontvangt en deze auto bedoeld is voor zakelijke ritten. Werknemer stelt dat het juist is dat hij regelmatig de bedrijfsauto meenam, maar alleen als dat noodzakelijk was voor de uitoefening van zijn werkzaamheden, namelijk voor routecontroles. Uit het systeem van werkgeefster volgt echter dat dit niet klopt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat hij in 2023 stelselmatig routecontroles heeft uitgevoerd. De stelling van werkgeefster dat van elke routecontrole een melding moet worden gemaakt bij het NCC, en niet alleen bij het betreden van een geldwagen, is alleszins aannemelijk. Niet betwist is verder dat werknemer in 2023 maar één routecontrole

heeft gemeld en werknemer heeft niet toegelicht wie hij gecontroleerd zou hebben. Voldoende is daarom vast komen te staan dat werknemer de bedrijfsauto in 2023, in strijd met de regels, heeft gebruikt voor woon-werkverkeer. Dit is verwijtbaar, temeer nu hij daar al een vergoeding voor ontvangt. De kantonrechter is verder van oordeel dat werknemer onvoldoende gemotiveerd heeft betwist dat hij op de door werkgeefster genoemde dertien data niet werkzaam is geweest en hij daarvoor geen verlof heeft afgeboekt. De conclusie luidt dat werknemer zodanig zware verwijten treft dat van werkgeefster niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. De kantonrechter acht het gelet op de duur van het dienstverband (23 jr), de goede beoordelingen en het eenzijdige arbeidsverleden van werknemer echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat hij in het geheel geen transitievergoeding ontvangt. Werknemer heeft daarom recht op drie vierde gedeelte van zijn transitievergoeding (€ 36.150).

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:2826

Zaaknummer: 10974002 \ EJ VERZ 24-77

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: L. Sandberg en H.J. Ulehake-Mink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 6:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na beledigende berichten in groepsapp personeel. Dringende reden voor ontslag afwezig. Werknemer heeft recht op gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Geen recht op billijke vergoeding vanwege verwijtbare gedragingen werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 1995 bij werkgever in dienst, laatstelijk tegen een salaris van € 4.245,30 per maand, exclusief 8% vakantiebijslag. Bij het bedrijf van werkgever zijn – inclusief hemzelf als directeur – vijf mensen werkzaam. In een bijeenkomst met de vier personeelsleden op 10 mei 2023 heeft de directeur kenbaar gemaakt dat hij de onderneming wilde verkopen en dat met hulp van de bij die bijeenkomst eveneens aanwezige bedrijfsmakelaar zou worden verkend welke mogelijkheden er waren om de onderneming met behoud van werkgelegenheid te verkopen. Uiteindelijk is besloten de bedrijfsactiviteiten alsnog te staken, waarbij de arbeidsovereenkomsten van de drie andere werknemers zijn beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft op 8 december 2023 in de groepsapp van werkgever voorgesteld om nog een laatste keer gezamenlijk kerst te vieren. De directeur/eigenaar (hierna: eigenaar) heeft niet op het voorstel gereageerd. Vervolgens heeft werknemer op 21 december 2023 enkele beledigende berichten gericht aan de eigenaar. Werkgever heeft werknemer vervolgens op 22 december 2023 op staande voet ontslagen, en heeft dit per brief van 23 december 2023 aan werknemer bevestigd. Werknemer heeft ter zitting aangegeven te berusten in zijn ontslag en verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van een onregelmatige opzegvergoeding, transitievergoeding van € 43.685 bruto, afrekening van vakantiedagen, een billijke vergoeding van € 305.658 bruto en een immateriële schadevergoeding van € 5.000 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de ontslagbrief van 22 december 2023 volgt dat het ontslag is gegeven naar aanleiding van de WhatsAppberichten die werknemer de avond daarvoor in de groepsapp van het personeel had geplaatst. Voorop staat dat de daarin geuite beledigingen jegens de eigenaar volstrekt ongepast zijn. De emotionele staat waarin werknemer zich bevond op het moment van het versturen van de berichten alsmede het feit dat hij alcohol had genuttigd is geen verzachtende omstandigheid waar werknemer zich op kan beroepen. Ook het door werknemer aangevoerde argument dat het gebruik van krachttermen niet ongebruikelijk was onder het personeel doet niet af aan de

verwijtbaarheid. Toch wordt het ontslag op staande voet in deze kwestie als te zwaar beoordeeld. Van belang daarbij is dat werknemer ruim 28 jaren bij werkgever in dienst was. Niet gesteld of gebleken is dat werknemer eerder betrokken is geweest bij een incident waarvoor hij een formele waarschuwing heeft gekregen. Wel heeft de directeur in juni 2023 aan werknemer gevraagd te stoppen met het versturen van diens emotionele berichten aan hem, maar de door werkgever overgelegde berichten waren niet beledigend. Het grensoverschrijdende gedrag van werknemer was eenmalig en de berichten konden enkel door de vijf werknemers worden gezien. Van een gerechtvaardigde angst voor mogelijke volgende excessen, zoals werkgever in de ontslagbrief eveneens aanvoerde, is de kantonrechter niet gebleken. Daar komt bij dat een toekomstig onzekere gebeurtenis geen grond voor een ontslag op staande voet kan opleveren. Daarbij weegt ook mee dat de bedrijfsactiviteiten op korte termijn sowieso zouden eindigen wegens bedrijfsbeëindiging per 31 maart 2024. Het ontslag op staande voet is derhalve niet rechtsgeldig. Werknemer krijgt daarom een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van vier maanden salaris van € 18.339,70 bruto en de wettelijke transitievergoeding van € 43.685 bruto toegewezen. Niet toewijsbaar is de gevorderde billijke vergoeding, omdat het verwijtbare gedrag van de werkgever (het onterechte ontslag op staande voet) zijn oorzaak mede vindt in het verwijtbare gedrag van werknemer. Daarnaast geldt dat het dienstverband sowieso zou eindigen per 31 maart 2024 wegens het staken van de activiteiten door werkgever. De gevolgen van een beëindiging op dat moment zijn naar het oordeel van de kantonrechter reeds in voldoende mate gecompenseerd door de toe te wijzen vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Voorts is de immateriële schadevergoeding wegens het ontbreken van onderbouwing niet toewijsbaar. Ook het verzoek van werknemer om op straffe van het verbeuren van een dwangsom de opgebouwde vakantiebijslag en niet opgenomen vakantiedagen uit te betalen, en daarvan aan hem een deugdelijke (loon)specificatie te verstrekken is niet toewijsbaar vanwege gebrek aan onderbouwing.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3623

Zaaknummer: 10949237 AZ VERZ 24-14

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: B. Özates en H.G. Bouwman

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:677 Bw

RECHTSPRAAK

Werkgever vordert in kort geding veroordeling van werknemer tot betaling van een contractuele boete van € 82.500 vanwege het overtreden van een tussen partijen overeengekomen relatiebeding. Eisen afgewezen.

Feiten

Werknemer is van 1 mei 2019 tot 31 december 2023 in dienst geweest bij System For All Test-Systemen B.V. (hierna: SFA) in de functie van aspirant-projectleider. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een boetebeding en relatiebeding opgenomen. Na het einde van de arbeidsovereenkomst met SFA is werknemer in dienst getreden bij een detacheringsbureau en is vervolgens per 2 januari 2024 gedetacheerd naar Bedrijf 1. Bij brief van 31 januari 2024 is werknemer door SFA bericht dat hij het relatiebeding heeft overtreden, zodat hij een contractuele boete is verschuldigd van € 82.500. Daarnaast wordt werknemer gesommeerd om zijn werkzaamheden voor Bedrijf 1 te staken. Werknemer heeft aangegeven geen gehoor te zullen geven aan voornoemde sommatie. Derhalve eist SFA in dit kort geding dat het werknemer wordt verboden tot 1 januari 2026 werkzaamheden, in welke vorm dan ook, te verrichten voor het detacheringsbureau, op straffe van een dwangsom van € 2.500 per dag of gedeelte daarvan, en dat werknemer wordt veroordeeld aan SFA een voorschot op de verschuldigde contractuele boetes te betalen van € 35.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst een relatiebeding bevat en dat het beding rechtsgeldigheid is. De vraag is of werknemer dit beding heeft overtreden. Het relatiebeding verbiedt werknemer om binnen twee jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met SFA “*klanten van werkgever op welke wijze dan ook te benaderen en/of te bedienen en/of anderszins voor of ten behoeve van klanten van werkgever werkzaamheden te verrichten dan wel activiteiten te ontplooiën*”. Hiermee wordt beoogd te voorkomen dat een vertrekkende werknemer klanten of relaties van de SFA ‘afpakt’. De kantonrechter oordeelt dat een redelijke uitleg van het relatiebeding met zich meebrengt dat daaronder ook begrepen moet worden de situatie waarin de werknemer in dienst treedt bij een klant van de ex-werkgever, de werknemer aldaar dezelfde werkzaamheden gaat uitvoeren die de werkgever voor de klant verrichtte, en dat het effect daarvan is dat de klantrelatie tussen de betreffende klant en de ex-werkgever wordt beëindigd dan wel ernstig wordt belemmerd.

Dat werknemer nu werkzaam is bij Bedrijf 1 heeft echter niet tot gevolg gehad dat de relatie tussen SFA en Bedrijf 1 is beëindigd of (ernstige) schade heeft opgelopen. SFA heeft betoogd dat Bedrijf 1 nog steeds haar klant is en SFA ook nog altijd dezelfde werkzaamheden voor Bedrijf 1 uitvoert, namelijk het inspecteren van vloeistofdichte vloeren. SFA heeft erkend dat er nog altijd op de normale wijze uitvoering wordt gegeven aan die overeenkomst. Bovendien heeft SFA niet aannemelijk gemaakt dat werknemer vanaf 1 januari 2024 dezelfde werkzaamheden verricht die SFA nu voor Bedrijf 1 verricht. Ter zitting heeft werknemer aangevoerd dat hij geen inspecties meer doet, maar dat hij feitelijk enkel betrokken is bij coördinatie van CUF-inspecties en zelf geen inspecties uitvoert. SFA wordt niet gevolgd in haar stelling dat werknemer specifieke kennis en ervaring die hij heeft opgedaan bij SFA, gebruikt om bij Bedrijf 1 zijn werkzaamheden als Supervisor CUI uit te voeren. SFA heeft immers onvoldoende weersproken dat werknemer gedurende de periode dat hij in dienst was bij SFA geen werkzaamheden in het kader van CUI (onderzoek gericht op het bestrijden van corrosie aan leidingen onder isolatiemateriaal) heeft verricht, hetgeen wezenlijk ander werk betreft. Alle eisen van FSA worden derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4856

Zaaknummer: 11039753 VV EXPL 24-186

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: T.B. Vandeginste en M. van Gastel

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Betaling achterstallig loon. Werkgever verschijnt niet.*Feiten*

Werknemer is op 26 september 2023 in dienst getreden van werkgever in de functie van grondwerker. Partijen zijn een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen, eindigend op 31 januari 2024. Het salaris bedraagt € 1.232 bruto per maand, op basis van een dienstverband van 20 uren per week. Werknemer vordert onder meer betaling van het achterstallig loon over loonperiode 26 september 2023 tot 31 januari 2024 ten bedrage van € 2.159,76 netto, vermeerderd met de emolumenten waaronder de niet genoten vakantiedagen (€ 447,52 netto), opgebouwde vakantiebijslag (€ 447,93 netto), de transitievergoeding van € 143,64 en vergoeding van de reparatiekosten van het voertuig van werknemer. Aan de vorderingen ligt ten grondslag dat werkgever zijn loon(door)betalingsverplichting niet nakomt. Werkgever heeft zich onbereikbaar gehouden voor werknemer. Bovendien heeft werkgever geen loonheffingen afgedragen en heeft hij aan werknemer geen loonspecificaties en jaaropgaven verstrekt.

Oordeel

De vorderingen komen de kantonrechter vooralsnog niet onrechtmatig of ongegrond voor en behoren daarom te worden toegewezen behoudens de reparatiekosten van het voertuig van werknemer omdat dit onderdeel van de vordering niet dan wel onvoldoende is onderbouwd. De overige onderdelen van de vorderingen zijn afdoende onderbouwd en deze kunnen, mede omdat zij niet door werkgever zijn betwist, worden toegewezen. Dit geldt ook voor het verstrekken van deugdelijke bruto/nettospecificaties over de periode 26 september 2023 tot 31 januari 2024 en de jaaropgave 2023 en de daaraan verbonden dwangsom van € 100 per dag, indien hier niet binnen 14 dagen na vandaag aan wordt voldaan, en het daaraan gekoppelde maximum van € 2.500.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:2823

Zaaknummer: 11087008 \ CV EXPL 24-1060

Rechters: A. Smedes

Advocaten: H. Gümüs

Wetsartikelen: 7:616 BW; 7:625 BW; 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster geslaagd te bewijzen dat zij eindafrekening en salaris over oktober 2023 contant aan werknemer heeft voldaan.*Feiten*

Werknemer is in dienst geweest van Multiservice IJmond B.V. De arbeidsovereenkomst is op 31 oktober 2023 geëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst. Bij tussenbeschikking van 3 april 2024 heeft de kantonrechter Multiservice IJmond toegelaten tot bewijslevering van haar stelling dat zij de eindafrekening en het salaris van oktober 2023 contant aan werknemer heeft betaald (zie AR 2024-0586).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op alle feiten en omstandigheden acht de kantonrechter in voldoende mate bewezen dat Multiservice IJmond de gestelde contante betaling aan werknemer heeft voldaan. Multiservice IJmond heeft een overzicht verstrekt van het kasboek van december 2023. Op het overzicht staat een afdracht ter hoogte van € 5.746,30 met als omschrijving 'Afrekening [naam werknemer]'. Multiservice IJmond heeft voorts een overzicht overgelegd van de aangifte loonheffingen van de maand oktober 2023. Daaruit volgt dat er loonheffing is betaald over het loon van werknemer over oktober 2023. Werknemer stelt dat hieruit nog niet volgt dat hij de betaling (ook) contant heeft ontvangen. Hoewel werknemer hierin strikt genomen gelijk heeft, houdt de kantonrechter het er toch voor dat Multiservice IJmond met de overgelegde aanvullende producties in voldoende mate heeft bewezen dat de gestelde contante betaling van € 5.746,30 aan werknemer is voldaan. De boekhoudkundige verwerking van het bedrag ter hoogte van de eindafrekening en illustratie van betaling van de loonheffing in samenhang met verklaringen op de zitting van 13 maart 2024 over een aan werknemer overhandigde enveloppe op 1 december 2023 én het feit dat partijen op 26 oktober 2023 per WhatsApp met elkaar hebben gecommuniceerd over de vraag of werknemer een betaling contant of per bankbetaling wilde ontvangen, leiden tot die conclusie. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:5142

Zaaknummer: 10910066 \ AO VERZ 24-10

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: T. Koenders en O. Saaliti

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling (achterstallig) salaris. Wettelijke verhoging over toekomstige maanden afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is werkzaam bij Erasmus Personenschade B.V. (Erasmus). Vanaf 1 februari 2024 heeft zij geen loon meer ontvangen. Werkneemster vordert daarom veroordeling van Erasmus tot betaling van het loon vanaf februari 2024, inclusief wettelijke verhoging, rente en buitengerechtelijke kosten. Tevens eist zij dat Erasmus deugdelijke salarisspecificaties over de maanden februari 2024 tot en met april 2024 afgeeft en daarna maandelijks de salarisspecificaties verstrekt. Erasmus is niet verschenen tijdens de zitting van 15 mei 2024, waarop tegen haar verstek is verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster een spoedeisend belang heeft bij de gevraagde voorzieningen en wijst het grootste deel van de vorderingen toe, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond lijken. Erasmus wordt veroordeeld om het achterstallige loon over de periode van 1 februari 2024 tot en met 30 april 2024 te betalen, met inbegrip van de wettelijke verhoging en rente. De kantonrechter wijst echter het deel van de vordering betreffende de wettelijke verhoging over het loon vanaf mei 2024 af, omdat in kort geding terughoudend moet worden omgegaan met het toewijzen van een geldvordering. Het is nog niet bekend of Erasmus het loon vanaf mei 2024 tijdig zal betalen en of zij daardoor wettelijke verhoging verschuldigd zal zijn. De wettelijke verhoging kan bovendien worden gematigd, waarbij alle omstandigheden kunnen worden betrokken. Het is voor de kantonrechter nu niet mogelijk om eventuele toekomstige omstandigheden mee te wegen. De kantonrechter beperkt en matigt de geëiste dwangsom die is verbonden aan de veroordeling om loonstroken af te geven tot € 50 per dag met een maximum van € 5.000, om Erasmus een voldoende prikkel te geven om aan haar verplichtingen te voldoen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5034

Zaaknummer: 11051420

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: T.G.J. Horlings

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Een supermarktleider die twee keer producten heeft genuttigd zonder te betalen is terecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is op 8 juni 2022 in dienst getreden bij supermarktketen Dirk (hierna: D-Pers). Op 31 januari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen omdat hij producten heeft meegenomen, gegeten en gedronken zonder te betalen. Na een analyse van een extern onderzoeksbureau, waaruit bleek dat werknemer meerdere keren niet betaald zou hebben voor producten, is werknemer op gesprek gekomen. Hij heeft aangegeven de producten enkele dagen later wel te hebben betaald. Nadat bleek dat dat niet was gebeurd is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, en de wettelijke verhoging over het loon van 2024. Ook verzoekt werknemer dat D-Pers wordt veroordeeld om zijn registratie uit het interne en externe waarschuwingsregister te verwijderen en zijn winkelverbod op te heffen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft bevestigd dat hij op 7 en 21 januari 2024 de bewuste producten heeft gepakt en geconsumeerd zonder te betalen. Het staat vast dat hij niet alsnog heeft betaald. Het onderzoeksbureau heeft alle kassabonnen gecontroleerd en heeft geen kassabonnen aangetroffen waarop de combinatie van de door werknemer meegenomen producten voorkwam. Werknemer heeft niet concreet gemaakt wanneer en op welke manier hij wel heeft betaald, en hoe het kan dat dit op de kassabonnen en camerabeelden niet zichtbaar was. Daarom staat vast dat werknemer niet heeft betaald voor de boodschappen. Dat werknemer na het ontslag alsnog heeft betaald maakt niet uit, omdat hij niet op eigen initiatief heeft betaald. Het zich ongeoorloofd toe-eigenen van eigendommen van de werkgever is bij elke werkgever een ernstig voorval, maar in het geval van D-Pers is het extra ernstig vanwege het zerotolerancebeleid. De kracht van een zerotolerancebeleid zit ook juist in het kunnen hanteren van het beleid bij bijvoorbeeld een lang dienstverband of geen aanmerkingen op het functioneren, zoals bij werknemer het geval is. Dat werknemer vergeten is te betalen kan hij niet aan D-Pers tegenwerpen. Bij het aannemen van een dringende reden voor ontslag op staande voet weegt de kantonrechter ook mee dat werknemer een voorbeeldfunctie had. Bij de persoonlijke omstandigheden weegt mee dat werknemer maar acht uur per week bij D-Pers werkte, waardoor de financiële gevolgen van het ontslag beperkt zijn. Het ontslag is onverwijld gegeven, nu steeds direct nadat nieuwe resultaten van het onderzoeksbureau beschikbaar waren gehandeld is. Het losjes omgaan met het betalen van de

boodschappen kan werknemer worden verweten, zeker gezien zijn voorbeeldfunctie. D-Pers hoeft geen transitievergoeding te betalen. D-Pers hoeft werknemer niet te verwijderen uit het externe waarschuwingsregister omdat D-Pers gerechtvaardigde belangen heeft bij het opslaan van de gegevens voor de duur van vier jaar. De registratie uit het interne register van D-Pers dient wel te worden verwijderd omdat D-Pers geen grondslag heeft voor de registratie. Het winkelverbod van een jaar voor D-Pers supermarkten houdt stand omdat D-Pers een gerechtvaardigde aanleiding heeft voor het winkelverbod. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4670

Zaaknummer: 11005531 VZ VERZ 24-2847

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: N. Talhaoui en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens een verstoorde verhouding. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld omdat zij het gedrag dat zij primair aan het verzoek tot ontbinding ten grondslag heeft gelegd, niet met werkneemster heeft besproken. Werkgeefster heeft enkel gekoerst op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster, woonachtig in Duitsland, is op 5 september 2022 bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden in de functie van productiemedewerkster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit van toepassing. Hiervoor werkte werkneemster al via een uitzendbureau voor werkgeefster en wel vanaf 27 april 2020. Het salaris bedraagt € 2.108 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Vanaf juni/juli 2022 is zij de functie van meewerkend leidinggevende gaan uitoefenen. Medio april 2023 vindt er een gesprek plaats waarbij het functioneren van werkneemster ter discussie wordt gesteld en werkgeefster het voornemen uit om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster meldt zich op 21 april 2023 ziek. Medio mei 2023 ontvangt werkneemster een conceptvaststellingsovereenkomst, die zij niet ondertekent. Medio oktober 2023 meldt werkneemster zich opnieuw ziek. Het salaris is vanaf 21 april 2023 doorbetaald. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-, h- en de i-grond onder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster verzoekt bij tegenverzoek een billijke vergoeding van € 25.000 bruto.

*Oordeel**Bevoegdheid kantonrechter en toepasselijke recht*

Deze zaak kent internationale aspecten. Werkneemster woont in Duitsland. De kantonrechter moet daarom ambtshalve beoordelen of zij in internationale zin bevoegd is van het verzoek kennis te nemen. Onder verwijzing naar artikel 23 lid 1 EEX-verordening oordeelt de kantonrechter dat partijen een overeenkomst hebben gesloten die erop neerkomt dat de Nederlandse rechter bevoegd is om over deze zaak te oordelen, wat betekent dat de kantonrechter rechtsmacht heeft. Daarnaast is de kantonrechter ook in relatieve zin bevoegd.

Opzegverbod en ontbinding van de arbeidsovereenkomst en billijke vergoeding

De kantonrechter stelt vast dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid en er dus geen sprake is van een opzegverbod. Tijdens de mondelinge

behandeling hebben beide partijen uitdrukkelijk verklaard dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en dat een zinvolle voortzetting daarvan (inmiddels) niet meer mogelijk is. Gelet op de aard en ernst van de over en weer jegens elkaar gemaakte verwijten, acht de kantonrechter dit reëel. De kantonrechter stelt op grond van alle feiten en omstandigheden en rekening houdend met het feit dat werknemer ook een transitievergoeding zal ontvangen, de billijke vergoeding vast op zes brutomaandsalarissen, hetgeen neerkomt op een bedrag van € 13.659,84 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1327

Zaaknummer: 10844046 \ AZ VERZ 23-164

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: E.H.J. van Gerven en mr. Y. Kayabasi

Wetsartikelen: 108 Rv; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 22 en 23 EEX-verordening

RECHTSPRAAK

Geen recht op aanvullende transitievergoeding, billijke vergoeding of een vergoeding op basis van de activeringsregeling. Enkel de vergoeding voor de ten onrechte vervallen vakantie-uren wordt op basis van het Max Planck-arrest toegewezen.

Feiten

Werkneemster is vanaf 14 maart 1997 in dienst van Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond (hierna: LZR), laatstelijk tegen een salaris van € 1.561 per maand, exclusief 8,33% vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering. Op 3 juni 2021 is werkneemster door ziekte uitgevallen. Zij heeft vervolgens eerst bij LZR re-integratiewerkzaamheden verricht en daarna heeft zij re-integratiewerkzaamheden in het tweede spoor verricht. Op 15 april 2023 heeft werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd, maar deze is afgewezen. Op 31 juli 2023 heeft LZR een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en bij beslissing van 18 september 2023 heeft het UWV de gevraagde toestemming verleend., waarna het dienstverband is opgezegd tegen 16 december 2023, een eindafrekening is opgesteld en een transitievergoeding is betaald. Werkneemster verzoekt onder meer (a) een aanvulling op de transitievergoeding, (b) een billijke vergoeding uitbetaling niet genoten vakantiedagen, (c) een immateriële schadevergoeding en (d) een bedrag van € 2.500 als activeringsregeling.

*Oordeel**Transitievergoeding en billijke vergoeding*

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen aanleiding om een aanvullende transitievergoeding te betalen. Met betrekking tot de datum van indiensttreding geldt dat zich in het dossier enkel de door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst bevindt. Partijen verschillen van mening of de betaalde jubileumuitkering een element is voor de berekening van de transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. De kantonrechter is van oordeel dat er geen plaats is voor betaling van een billijke vergoeding. Een billijke vergoeding kan alleen dan worden toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. De stelplicht en bewijslast daarvan liggen bij de werkneemster. Hieraan heeft zij niet voldaan.

Vergoeding voor niet genoten vakantiedagen

De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster het door haar gestelde tegood aan

vakantiedagen zal moeten bewijzen indien werkgever voldoende gemotiveerd betwist heeft dat aan werkneemster nog vakantiedagen toekomen. Uit de verlofadministratie blijkt dat in totaal 79,25 uren verlof zijn vervallen. Gelet op het *Max Planck*-arrest is dit niet zomaar toegestaan (HvJ EU 6 november 2018, ECLI:EU:C:2018:874, *Max-Planck/Shimizu*). Van verval van vakantiedagen kan alleen sprake zijn indien werkgever werkneemster 'op precieze wijze' en tijdig heeft geïnformeerd over haar vakantierechten en werkneemster heeft gewaarschuwd voor het moment waarop zij deze rechten verliest. Dit is in deze zaak niet gebeurd, althans daarvan is niet gebleken. Dit houdt in dat deze dagen niet vervallen zijn en dat werkneemster recht heeft op uitbetaling daarvan.

Immateriële schadevergoeding en vergoeding activeringsregeling

De kantonrechter is van oordeel dat niet vaststaat of aannemelijk is gemaakt dat LZR haar zorgplicht heeft geschonden. Het verzoek om immateriële schadevergoeding mist daarom feitelijke en juridische onderbouwing en wordt op grond daarvan afgewezen. Werkneemster is ontslagen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Zij valt daarom niet onder de bepalingen van de activeringsregeling en heeft daarom geen recht op aanspraak van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1988

Zaaknummer: 10938022 \ AZ VERZ 24-12

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: A.J.T.J. Meuwissen en M. Stroes

Wetsartikelen: 7:641 BW; 7:658 BW; 7:672 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond (verwijtbaar handelen) met toekenning transitievergoeding. Afwijzing tegenverzoeken.*Feiten*

Sitra Nederland B.V. (hierna: Sitra) verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van transitievergoeding, met een verklaring voor recht dat zij die vergoeding niet verschuldigd is. Ook verzoekt Sitra om werknemer te veroordelen tot betaling aan haar van € 4.769,86 bruto aan te veel/onverschuldigd betaald loon en € 4.184,47 netto aan schadevergoeding in verband met herstel en reiniging van de vrachtwagen waarop werknemer gereden heeft. Werknemer is het niet eens met deze verzoeken en heeft hiertegen verweer gevoerd. Werknemer verzoekt Sitra te veroordelen tot betaling aan hem van € 320,35, welk bedrag verrekend is met zijn loon voor toegebrachte schade aan een slagboom van een klant, € 15.000 aan te weinig uitbetaald loon, € 350.000 (bedrag in pleitnota) althans € 309.000 (bedrag in verzoekschrift) aan schadevergoeding op grond van misbruik van (proces)recht/ bedrog/onrechtmatige daad, en € 5.000 aan salaris voor zijn gemachtigde. De door werknemer bij de zitting overgelegde bijlagen zijn (voor zover deze stukken niet al eerder in het geding waren gebracht) niet geaccepteerd als processtuk, omdat het een groot aantal stukken betreft en Sitra en de kantonrechter zich daarop niet goed hebben kunnen voorbereiden.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens verwijtbaar handelen en/of nalaten. Er is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan aan de voorwaarden voor deze ontbindingsgrond en er geldt geen opzegverbod. Werknemer miskent dat het ontslagrecht in Nederland het niet mogelijk maakt om een werknemer 'met een brief' te ontslaan, tenzij sprake is van een ontslag op staande voet wegens een dringende reden. Dit betekent dat het voeren van een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter wegens de door Sitra aangevoerde ontslagredenen verplicht is. Het Belgische ontslagrecht speelt hier geen rol, er is sprake van een arbeidsovereenkomst tussen een Nederlandse vennootschap en een in Nederland woonachtige werknemer, dus Nederlands recht is van toepassing. Het oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, is gebaseerd op diverse gebeurtenissen, die tezamen genomen tot deze conclusie leiden. De rode draad hierin is dat werknemer op verschillende manieren herhaaldelijk grenzen heeft overschreden. Op basis van de onderbouwde stellingen van Sitra, mede gebaseerd op vele stukken afkomstig van werknemer zelf, is de kantonrechter van

oordeel dat werknemer in de bejegening van anderen, onder wie medewerkers en leidinggevenden van Sitra en van klanten, (te) dwingend is geweest en dat zijn uitlatingen als intimiderend kunnen zijn ervaren. Sitra wordt niet gevolgd in haar standpunt dat de handelwijze van werknemer kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 30 juni 2024. Omdat werknemer niet ernstig verwijtbaar gehandeld heeft, heeft hij recht op een transitievergoeding. De kantonrechter acht geen grond aanwezig om werknemer te veroordelen tot terugbetaling aan Sitra van € 4.769,86 bruto aan loon. Ook wordt het verzoek van Sitra afgewezen om werknemer te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding. De tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4864

Zaaknummer: 10941459 VZ VERZ 24-1506

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.L.F. van der Kamp

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:661 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 288 Rv; 87 Lid 6 Rv