

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 30, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4509](#) 08-07-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4510](#) 08-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1979](#) 18-06-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1057](#) 23-04-2024

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3358](#) 12-07-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3742](#) 12-07-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3683](#) 11-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:6778](#) 10-07-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3179](#) 09-07-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3140](#) 05-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3898](#) 01-07-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:3895](#) 26-06-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5921](#) 19-06-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4766](#) 19-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3809](#) 19-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4105](#) 19-06-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:3689](#) 17-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3801](#) 12-06-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:3126](#) 06-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4280](#) 27-05-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7736](#) 28-09-2023

RECHTSPRAAK

De opheffen ondernemingsraad van Albert Heijn Online B.V. wordt niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek tot nietigverklaring van een besluit over een pauzeregeling. Er is namelijk een nieuwe, gemeenschappelijke ondernemingsraad ingesteld.

Feiten

Albert Heijn e-Commerce (hierna: e-Commerce) verzorgt de verwerking en bezorging van bestellingen in de online supermarkt van Albert Heijn. De diensten worden verricht vanuit Home Shop Centers (hierna: HSC's). In de loop van de tijd is gebleken dat de pauzetijden verschilden tussen HSC's. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een definitieve instemmingsaanvraag voor een gestandaardiseerd pauzeprofiel. Eind 2022 heeft de Ondernemingsraad Albert Heijn e-Commerce (hierna: OR) aan e-Commerce laten weten onder enkele voorwaarden te kunnen instemmen met het pauzeprofiel. In april 2023 heeft e-Commerce medegedeeld dat het pauzeprofiel per mei 2023 in zal gaan. Later die maand heeft de OR aan e-Commerce bericht dat het ingevoerde pauzeprofiel niet overeenstemt met het profiel waarvoor toestemming is gegeven. E-Commerce heeft toegezegd hierop terug te komen wat niet is gebeurd. In januari 2024 heeft de OR het pauzeprofiel opnieuw aan de orde gesteld. Reagerend daarop heeft e-Commerce het standpunt ingenomen dat het besluit van april 2023 onaantastbaar is geworden, omdat de nietigheid niet tijdig is ingeroepen. In reactie daarop heeft de OR de nietigheid ingeroepen en is hij vervolgens de onderhavige procedure begonnen. In 2023 heeft e-Commerce besloten de medezeggenschapsstructuur te wijzigen naar een Gezamenlijke Ondernemingsraad van Albert Heijn Online B.V. (hierna: GemOR). De OR is daardoor opgehouden te bestaan per 1 mei 2024. De OR heeft dit besluit aangevochten, welk verzoek is afgewezen. In december 2023 heeft e-Commerce de OR de toezegging gedaan dat lopende rechtszaken die door de OR zijn aangespannen kunnen worden voortgezet. De GemOR heeft op 24 mei 2024 te kennen gegeven de door de OR gestarte onderhavige procedure niet voort te willen zetten. De OR verzoekt de kantonrechter op grond van artikel 27 lid 6 WOR te oordelen dat het besluit van e-Commerce van 31 januari 2024 nietig is, om e-Commerce te verplichten de uitvoering van het pauzeprofiel stop te zetten en het pauzeprofiel waar wel instemming voor is verkregen binnen een maand uit te voeren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In deze zaak ligt ten eerste de vraag voor of de OR procesbevoegd is. In beginsel komt procesbevoegdheid alleen toe aan natuurlijke en rechtspersonen. De OR is geen van beide en heeft slechts procesbevoegdheid in gevallen

waarin de wet of de rechter deze aan hem toekent. In beginsel wordt voor ondernemingsraden de procesbevoegdheid geregeld in de WOR. In uitzonderlijke gevallen kan procesbevoegdheid worden aangenomen als dat in het belang is van een doelmatige vervulling van de taak van de ondernemingsraad, het noodzakelijk is om de belangen van de ondernemingsraad te waarborgen of het niet mgoen procederen leidt tot een gebrek in de rechtsbescherming. Nu de OR per 1 mei 2024 is opgehouden te bestaan kent de Wor de OR geen procesbevoegdheid toe. De procesbevoegdheid ligt nu bij de GemOR. Op grond van artikel 32 lid 2 WOR kunnen de ondernemingsraad en de ondernemer afspreken dat aan de ondernemingsraad meer bevoegdheden toekomen. Dit beroep slaagt niet. Nog daargelaten of het artikel ook ziet op de bevoegdheid van procederen, is in dit geval geen overeenkomst tot stand gekomen. De toezegging was onderdeel van een aantal onderlinge afspraken om een gerechtelijke procedure te voorkomen. Daarover is geen overeenstemming bereikt en uiteindelijk is de onderhavige procedure toch gevoerd. Daarom is geen sprake van een bindende toezegging. Het beroep van de OR op artikel 5a WOR is niet voldoende toegelicht en het standpunt van Albert Heijn dat die bepaling niet van toepassing is op deze situatie is onvoldoende weersproken. Van bijzondere omstandigheden op grond waarvan procesbevoegdheid moet worden aangenomen is niet gebleken. Het is onvoldoende aannemelijk geworden dat de procesbevoegdheid nodig is voor een doelmatige vervulling van de taak. Bovendien heeft de GemOR de procedure niet aanhanging gemaakt. De werknemers zijn door middel van de GemOR nog steeds vertegenwoordigd. De OR wordt niet-ontvankelijk verklaard.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:6778

Zaaknummer: 10993198 \ EJ VERZ 24-5 (rvk)

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: M.W.A.M. van Kempen, M. Maaijen, mr. N. de Bruijn, C. Nekeman en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 5a WOR, 27 WOR en 32 WOR

RECHTSPRAAK

Is werkgever jegens inlener aansprakelijk voor schade die de uitgezonden werknemer aan de inlener heeft toegebracht?

Feiten

Vakmeesters maakt bij de uitvoering van haar werkzaamheden regelmatig gebruik van uitzendkrachten. Wanneer zij een uitzendkracht nodig heeft, neemt zij telefonisch contact op met Bouwbuddy die vervolgens regelt dat een uitzendkracht aan haar ter beschikking wordt gesteld. De opdracht om een uitzendkracht ter beschikking te stellen wordt steeds mondeling gegeven. Tussen partijen bestaat geen schriftelijke overeenkomst waarin is vastgelegd onder welke voorwaarden de uitzendkracht beschikbaar wordt gesteld. Partijen werken al enkele jaren op deze manier met elkaar samen. Op de facturen voor de geleverde diensten voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten stond aanvankelijk alleen de naam van Bouwbuddy. Op 3 maart 2021 maakte Vakmeesters gebruik van de diensten van X. Tijdens het besturen van de bedrijfsbus van Vakmeesters is X in slaap gevallen. Hierdoor vond een eenzijdig ongeval plaats, waarbij de bedrijfsbus is omgevallen en beschadigd. Vakmeesters heeft als gevolg hiervan in totaal € 11.572,20 aan schade geleden. Vakmeesters heeft voor die schade zowel Bouwbuddy als X aansprakelijk gesteld. Vakmeesters stelt Bouwbuddy aansprakelijk voor het nog openstaande bedrag aan schade. Met verwijzing naar onder andere de van toepassing zijnde algemene voorwaarden heeft Bouwbuddy aansprakelijkheid van de hand gewezen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de vordering van Vakmeesters afgewezen en haar in de proceskosten veroordeeld. Vakmeesters heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de door Bouwbuddy uit te lenen werknemer, in dit geval X, niet te beschouwen is als hulppersoon waarvan Bouwbuddy bij de uitvoering van de overeenkomst gebruikmaakt (artikel 6:76 BW). Vakmeesters heeft in hoger beroep erkend dat zij geen nadere afspraken heeft gemaakt over de kwaliteiten van de aan haar ter beschikking te stellen uitzendkrachten. X heeft op verzoek van Vakmeesters haar bedrijfsbus bestuurd en een ongeval veroorzaakt waarbij de bus is omgevallen, maar dit betekent niet dat Bouwbuddy tekort is geschoten in de op haar rustende verbintenis om werknemer aan Vakmeesters uit te lenen (artikel 6:74 BW). Anders dan Vakmeesters heeft betoogd, kan die verbintenis gelet op de onderhavige feiten en omstandigheden in redelijkheid niet zo worden uitgelegd dat alleen personeel ter beschikking zou worden gesteld dat niet onzorgvuldig en niet onrechtmatig zou handelen en daardoor geen schade bij Vakmeesters zou veroorzaken. Het gaat hier dus om het ter beschikking stellen van een “werknemer”. Dat een werknemer bij de uitvoering van de

overeenkomst fouten kan maken en schade kan berokkenen, is een feit van algemene bekendheid. In artikel 7:661 BW heeft de wetgever een regeling opgenomen die ziet op de situatie dat een werknemer bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden. In dat geval is hij jegens de werkgever niet aansprakelijk voor deze schade, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Dat Bouwbuddy zich dus contractueel jegens Vakmeesters zou hebben verbonden om een werknemer ter beschikking te stellen die geen fouten maakt en dus geen schade zou kunnen toebrengen bij de uitvoering van de overeenkomst, is dan ook mede in dit licht gezien geen redelijke uitleg van de inhoud van de overeenkomst. Ook op grond van artikel 6:170 BW is Bouwbuddy niet aansprakelijk. Bouwbuddy had geen zeggenschap over de gedragingen waarin de fout van X was gelegen. Vakmeesters heeft immers erkend dat X op haar verzoek de bedrijfsbus heeft bestuurd. Een werknemer van Vakmeesters zat op de rijdersstoel en tijdens de rit is X in slaap gevallen, waardoor de bus is omgeslagen en beschadigd, aldus Vakmeesters. Gesteld noch gebleken is dat Bouwbuddy enige zeggenschap met betrekking tot het besturen van de bedrijfsbus had. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1979

Zaaknummer: 200.322.903_01

Rechters: M.E. Smorenburg, J.M.H. Schoenmakers en R.J. Voorink

Advocaten: T.J.K. van Santen

Wetsartikelen: 6:76 BW en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst van werknemer. Er is geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2007 in dienst getreden bij GVB. GVB voert een 'zerotolerancebeleid' ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs in die zin dat het verboden is onder werktijd alcohol of drugs te gebruiken of nog onder invloed hiervan te zijn. Werknemer is in 2016 tot en met 2018 en in 2021 een langere periode arbeidsongeschikt geweest. In deze periode heeft werknemer meerdere waarschuwingen van GVB gekregen met betrekking tot het niet naleven van de regels bij ziekte van GVB. Op 6 december 2021 is werknemer in discussie gegaan over het GVB-voorschrift dat hij na een incident waarbij een motor tegen zijn bus was aangereden (zonder schade) een schadeformulier moest invullen. Op 12 januari 2022 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Nadien heeft de teammanager bij GVB en leidinggevende van werknemer hem een schriftelijke waarschuwing gegeven omdat hij zich opnieuw niet had gehouden aan de regels bij ziekte. Op 31 oktober 2022 rond 18:32 uur was werknemer tijdens zijn dienst met de door hem bestuurde bus - buiten zijn schuld - betrokken bij een aanrijding met een personenauto waarbij gewonden zijn gevallen. De politie heeft werknemer ter plaatse een speekseltest afgenomen waarvan de uitslag positief was op de aanwezigheid van THC (de werkzame stof in cannabis). Daarna is hij meegenomen naar het politiebureau voor verhoor en een bloedtest. Werknemer is op 1 november 2022 geschorst. Bij brief van 29 november 2022 heeft GVB aan werknemer haar voornemen tot ontslag aangekondigd, vanwege het aanhoudend niet naleven van de regels ook na de eerdere waarschuwingen, waardoor GVB het vertrouwen in hem is verloren. GVB heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld tegen deze beschikking.

Oordeel

Werknemer bestrijdt dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Het hof komt op grond van hetgeen met betrekking tot de g-grond over en weer is aangevoerd tot het oordeel dat GVB niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van een zodanig ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding dat van GVB in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Er is onvoldoende gebleken dat de incidenten die zich tot het najaar 2021 hebben rondom (de persoon en het functioneren van) werknemer hebben voorgedaan van wezenlijk belang zijn voor de aangedragen ontslaggrond. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden naar behoren zonder klachten van collega's en passagiers.

Voor zover de incidenten tot het najaar 2021 daartoe aanleiding gaven, heeft GVB daartegen opgetreden onder meer door middel van het geven van een officiële waarschuwing en het opleggen van loonstop. Daarbij komt dat in het inleidend verzoek strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk staat vermeld dat het feit dat werknemer op 31 oktober 2022 - nadat hij (buiten zijn schuld) betrokken raakte bij een aanrijding - positief testte op het gebruik van drugs de directe aanleiding is geweest voor het besluit van GVB om ontbinding van de arbeidsovereenkomst na te streven. Gelet op de feiten en omstandigheden in deze kwestie, zoals het feit dat werknemer ten tijde van het ongeval adequaat heeft gehandeld, acht het hof de omstandigheid dat werknemer in strijd heeft gehandeld met het zerotolerance beleid op zichzelf van onvoldoende gewicht om een ontslag op de zogenoemde g-grond te rechtvaardigen. Naar het oordeel van het hof heeft GVB evenmin voldoende onderbouwd dat de andere verwijten, beschuldigingen en/of gedragingen (dan wel nalaten), hoe storend deze mogelijk ook voor de onderlinge verhoudingen kunnen zijn, tot een *ernstig en duurzaam* verstoorde arbeidsverhouding met GVB hebben geleid. GVB heeft onvoldoende gedaan om de verstoorde arbeidsrelatie te normaliseren/verbeteren. Na het ongeval is werknemer geschorst en heeft de teammanager met hem gesproken. Daarna heeft GVB niets meer ondernomen om werknemer te begeleiden. Het ligt in geval van herstel van vertrouwen op de weg van GVB daartoe het initiatief te nemen. Voor zover GVB heeft betoogd dat werknemer geen zelfinzicht toonde en in zijn laakbare gedrag volhardde en om die reden geen pogingen zijn ondernomen, faalt dat betoog omdat GVB een coach had kunnen aanstellen om te komen tot verbetering van het gedrag van werknemer, in het bijzonder op het gebied van communicatie, en dat het niet langer getolereerd zou worden als werknemer instructies niet zou opvolgen. Dit geldt temeer nu werknemer daarvoor openstond en had aangegeven zijn medewerking daaraan te verlenen. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 juli 2023.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1057

Zaaknummer: 200.330.150/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: L.T.M. Keet en mr. O. van der Kind

Wetsartikelen: 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de pensioenovereenkomst met werknemer eenzijdig per 1 januari 2016 gewijzigd. Werknemer heeft hierover pas in 2023 geklaagd. Dit is te laat en daarom slaagt het beroep van werkgeefster op schending van de klachtplicht. De vorderingen van werknemer die onder meer strekken tot schadevergoeding worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2002 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is met wederzijds goedvinden per 1 januari 2024 beëindigd. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemer deelneemt aan de collectieve pensioenregeling. Werkgeefster heeft de met haar werknemers gesloten pensioenovereenkomsten tot 1 januari 2016 ter uitvoering ondergebracht bij een pensioenfonds (een stichting). Het pensioenfonds heeft op zijn beurt de pensioenregeling herverzekerd bij Aegon. Het pensioenreglement bevat een eenzijdig wijzigingsbeding. Aegon heeft in 2014 aangegeven dat zij eind 2015 wilde stoppen met het herverzekeren van de pensioenregeling van werkgeefster. De uitvoeringsovereenkomst tussen werkgeefster en het pensioenfonds liep eind 2015 ook af. Werkgeefster heeft zich per 1 januari 2016 afgescheiden van het pensioenfonds en heeft daarbij met toepassing van het eenzijdig wijzigingsbeding de pensioenovereenkomsten gewijzigd die zij met haar werknemers had. De pensioenregeling had eerst het karakter van een uitkeringsovereenkomst en dat is met ingang van 1 januari 2016 een premieovereenkomst geworden. Omdat werkgeefster wegens haar beperkte omvang geen eigen ondernemingsraad had, heeft zij voor de wijziging van de pensioenregeling toestemming gevraagd aan de OR van [bedrijf 3] B.V., die tot dezelfde groep behoort als werkgeefster. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat werkgeefster de pensioenovereenkomst niet rechtsgeldig eenzijdig heeft gewijzigd als gevolg waarvan werknemer schade heeft geleden. Werkgeefster stelt in de eerste plaats dat werknemer de klachtplicht als bedoeld in artikel 6:89 van het Burgerlijk Wetboek (BW) heeft geschonden omdat hij er pas bij brief van 6 juni 2023 - en daarmee niet binnen bekwame tijd - over heeft geklaagd dat werkgeefster haar verbintenissen uit de pensioenovereenkomst niet goed zou zijn nagekomen.

Oordeel

De klachtplicht is van toepassing

Artikel 6:89 BW bepaalt dat een schuldeiser op een gebrek in de prestatie geen beroep meer kan doen, indien hij niet binnen bekwame tijd nadat hij het gebrek heeft ontdekt of redelijkerwijs had moeten ontdekken, bij de schuldenaar ter zake heeft geprotesteerd. De bepaling strekt ertoe de schuldenaar die een prestatie heeft verricht, te beschermen omdat hij erop moet kunnen rekenen dat de schuldeiser met bekwame spoed onderzoekt of de prestatie aan de verbintenis beantwoordt en dat deze, indien dit niet het geval blijkt te zijn, dit eveneens met spoed aan de schuldenaar mededeelt. Gelet op deze strekking, alsmede op de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld – nu daarin wordt gesproken over “een gebrek in de prestatie” –, ziet artikel 6:89 BW niet op gevallen waarin is nagelaten de overeengekomen prestatie te verrichten.

Werknemer heeft pas in 2023 en dus niet tijdig geklaagd

De kantonrechter stelt vast dat werknemer pas bij brief van zijn gemachtigde van 6 juni 2023 er voor het eerst bij werkgeefster over heeft geklaagd dat per 1 januari 2016 geen rechtsgeldige wijziging van de pensioenovereenkomst heeft plaatsgevonden. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, door pas in 2023 te klagen over de wijziging van de pensioenovereenkomst, niet binnen bekwame tijd nadat hij van de wijziging van de pensioenovereenkomst op de hoogte raakte of had kunnen raken, bij werkgeefster heeft geprotesteerd. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat werknemer in 2016 wist dan wel redelijkerwijs had kunnen weten dat zijn pensioenregeling was gewijzigd van een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst en wat de kenmerken van een premieovereenkomst zijn. Werknemer stelt dat hij niet eerder kón klagen en heeft in dit verband toegelicht dat hij ten tijde van de invoering van de nieuwe pensioenregeling andere zaken aan zijn hoofd had omdat hij aan het revalideren was van een zwaar auto-ongeluk dat hij in augustus 2016 had gehad. De kantonrechter merkt hierover op dat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd waarom hij in de periode tussen de invoering van de nieuwe pensioenregeling en het auto-ongeluk in augustus 2016 dan wel na zijn herstel in 2017 niet in staat was over de gewijzigde pensioenregeling te klagen. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn standpunt dat hij nadere informatie van werkgeefster over de pensioenregeling nodig had om goed te kunnen klagen. Het kenmerk van een premieovereenkomst is immers dat pas rond de pensioendatum duidelijk wordt hoe hoog de pensioenuitkering wordt. Het beroep op de klachtplicht slaagt. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4105

Zaaknummer: 10815997 AC EXPL 23-2731

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: C.P.R.M. Dekker en G.R. Derksen

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie overeenkomst. Overeenkomst tussen partijen is aan te merken als arbeidsovereenkomst. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld te onderbouwen hoeveel uren hij gemiddeld per week heeft gewerkt.

Feiten

Menspire exploiteert op meerdere locaties in Amsterdam een barbershop onder de internationale formule 'Menspire'. In maart 2023 is tussen partijen onderhandeld over samenwerking. Werknemer had daarvoor een vaste arbeidsovereenkomst. Met ingang van 22 maart 2023 heeft werknemer zijn eenmanszaak '[bedrijf]' ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Tussen partijen is op 29 maart 2023 een overeenkomst gesloten, genaamd "Huur- (ex artikel 7:290 BW) en samenwerkingsovereenkomst" (hierna; de overeenkomst). Werknemer is in de overeenkomst aangeduid als 'barber'. Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van een half jaar ingaande op 1 mei 2023 en lopend tot en met 31 oktober 2023. In de overeenkomst is onder meer bepaald dat 'barber tijdens de openstellingsuren toegang' heeft tot de salon. Menspire draagt zorg voor een kassasysteem en een pinautomaat. 'Barber' verplicht zich tot een gemiddelde aanwezigheid van minimaal 70% van de overeengekomen uren. Menspire verzorgt twee keer per jaar een opleiding, die 'barber' verplicht is om te volgen. Ook is er een studiekostenbeding, geheimhoudingsbeding, ronselbeding en concurrentie- en/of relatiebeding. Ondanks het feit dat partijen op papier een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, is er volgens werknemer bij de uitvoering van de overeenkomst sprake van arbeid, loon en een gezagsverhouding en is er dus sprake van een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft zich op verzoek van Menspire laten inschrijven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel, en hij kon pas factureren na ontvangst van het overzicht van Menspire. Er is duidelijk sprake van een gezagsverhouding, zoals blijkt uit de wijze waarop hij door Menspire werd behandeld. Van een eigen onderneming was geen sprake. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht en vordert onder meer een billijke vergoeding, een transitievergoeding achterstallig salaris, reiskosten en uitbetaling van vakantiedagen. Menspire verzoekt afwijzing dan wel niet-ontvankelijkverklaring omdat de overeenkomst tussen partijen kwalificeert als een opdrachtovereenkomst.

Oordeel

Toetsingskader kwalificatie overeenkomst

De Hoge Raad heeft in het arrest van 6 november 2020 (ECLI:NL:HR:2020:1746) bepaald dat

een overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst als de inhoud van die overeenkomst voldoet aan de in artikel 7:610 BW opgenomen omschrijving. Niet van belang is of partijen ook daadwerkelijk de bedoeling hadden de overeenkomst onder de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst te laten vallen.

Vaststelling overeengekomen rechten en verplichtingen

In de overeenkomst is opgenomen dat Menspire een samenwerking is aangegaan ('stoelhuurconstructie') op basis waarvan werknemer een totale oppervlakte van 3 m² huurde die is voorzien van één barberstoel inclusief spiegel met gedeeld gebruik van de wasunit en de wachtruimte. Werknemer heeft de door hem uitgevoerde barberdiensten gefactureerd op basis van 35% van de bruto-omzet exclusief btw. Uit de overeenkomst volgt voorts dat werknemer de barberdiensten zelf moest uitvoeren. In de overeenkomst is niet voorzien in vervanging en niet is gebleken dat werknemer zich door een willekeurige 'barber' kon en mocht laten vervangen. Menspire heeft naar het oordeel van de kantonrechter haar stelling dat er geen sprake was van een gezagsverhouding onvoldoende toegelicht, laat staan onderbouwd. De stelling van Menspire dat werknemer zelf mocht uitmaken waar en wanneer hij zijn werkzaamheden verrichtte, is niet doorslaggevend, maar laat zich ook moeilijk rijmen met de omstandigheid dat hij minimaal 70% van de overeengekomen uren aanwezig moest zijn. Dat werknemer bij de uitvoering van de barberdiensten een grote mate van vrijheid had, is gebonden aan de aard van de arbeid als haarstylist/barber, zodat voor het bestaan van een gezagsverhouding niet vereist is dat er daadwerkelijk precieze aanwijzingen en instructies over de werkinhoud worden gegeven. Bij dit alles is van belang dat stylen en knippen de kernactiviteit is van Menspire en dat werknemer direct bijdroeg aan die kernactiviteit door het werk dat hij deed en daarmee was ingebed in de organisatie van Menspire. Werknemer heeft gemotiveerd gesteld dat Menspire zijn enige opdrachtgever was en dat is door Menspire onvoldoende gemotiveerd betwist. Ook niet zonder betekenis in dit verband is de omstandigheid dat in de overeenkomst een concurrentiebeding en anti-ronselbeding en een geheimhoudingsbeding is opgenomen. Vast staat dat werknemer loon heeft ontvangen als tegenprestatie van de door hem verrichte arbeid. Voor de kwalificatie als loon is de benaming van de betaling, noch de wijze van berekening doorslaggevend. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding omdat de overeenkomst is geëindigd op een wijze die in strijd is met de geldende wettelijke bepalingen voor de arbeidsovereenkomst. Om een beslissing te kunnen geven ten aanzien van de vorderingen - die ook betrekking hebben op gewerkte uren en het daarbij behorende loon - zal moeten worden vastgesteld hoeveel uren werknemer gemiddeld per week heeft gewerkt tot en met december 2023 en welk loon op grond van de cao aan hem toekomt. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld nader te onderbouwen dat sprake was van een werkweek van 40 uur, hetgeen bijvoorbeeld kan geschieden aan de hand van de uitbetaalde facturen van werknemer en/of de kassa-uitdraaien van Menspire.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:3689

Zaaknummer: 10990481 \ EA VERZ 24-241

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: H.J. Ulehake-Mink en L.D.N. Mordaunt

Wetsartikelen: 6:119a BW; 7:290 BW; 7:301 BW; 7:610 BW; 7:625 BW; 7:671 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Mogelijke indiensttreding bij een concurrent. Schorsing concurrentiebeding. Aantasting bedrijfsdebiel en het grondrecht op vrije arbeidskeuze. Belangenafweging.

Feiten

Werkgeefster, Haffmans B.V. (hierna: Haffmans), is onderdeel van de Pentair-groep en actief in de dranken-, voedings- en biogasindustrie en de markt voor industriële gassen in meer dan 150 landen. Het zwaartepunt in de bedrijfsactiviteiten is gelegen in de biogasinstallatie. Werknemer is op 1 november 2022 wederom voor onbepaalde tijd bij Haffmans in dienst getreden in de functie van CAD Engineer tegen een salaris van € 5.589 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst bevat naast een geheimhoudingsbeding, concurrentie- en relatiebeding een beding inzake intellectuele eigendom. Werknemer is begin 2024 benaderd door DMT Environmental Technology B.V. (hierna genoemd “DMT”) voor de functie van CAD Engineer. DMT ontwerpt en produceert biogassystemen en richt zich daarnaast op systemen om zwavel uit gassen te halen. Haffmans handhaaft het concurrentiebeding. Werknemer vordert onder meer het concurrentiebeding met onmiddellijke ingang teniet te doen of te matigen, dan wel te schorsen, totdat in een bodemprocedure onherroepelijk over het van kracht zijn, tenietdoen of matigen van het concurrentiebeding is beslist en vordert veroordeling van Haffmans tot betaling van een voorschot op de vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 BW van € 6.000 voor iedere maand dat het concurrentiebeding of relatiebeding van kracht is. Haffmans stelt zich op het standpunt dat DMT een onderneming is met activiteiten die gelijk zijn aan en concurreren met die van Haffmans. DMT is een bedrijf dat dezelfde biogasactiviteiten verricht als Haffmans en op dezelfde markten opereert. DMT kent processen die vrijwel gelijk zijn aan het end-to-end proces bij Haffmans.

Oordeel

Er is sprake van een spoedeisend belang van werknemer omdat het aanbod van DMT nog steeds geldt, in ieder geval in afwachting van de uitkomst van deze procedure, maar werknemer niet weet hoe lang dat aanbod blijft gelden. Niet in geschil is dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is. Voor zover de vordering strekt tot tenietdoen dan wel matiging van het concurrentiebeding is deze niet toewijsbaar. Toewijzing daarvan zou leiden tot een constitutioneel vonnis en daarvoor is in een kort geding geen plaats. Daarmee resteert de vraag of het concurrentiebeding dient te worden geschorst. De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat DMT een concurrent van Haffmans is, in ieder geval op het gebied van de biogasinstallaties. Ook zijn partijen het erover eens dat werknemer, in het geval

het concurrentiebeding wordt geschorst en hij bij DMT in dienst kan treden, werkzaam zal zijn in de biogastak. Het belang van werknemer is in het bijzonder gelegen in het kunnen uitoefenen van zijn recht op vrijheid van arbeidskeuze. Tegenover het belang van werknemer om zijn recht op vrije arbeidskeuze uit te oefenen en uit dienst te treden bij een werkgever waar hij het niet meer naar zijn zin heeft, staat het belang van Haffmans bij handhaving van het concurrentiebeding. Een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebiel van de werkgever - de opgebouwde knowhow en goodwill - te beschermen. Haffmans stelt dat werknemer met zijn kennis over de werkwijze van Haffmans en de behoeften en voorkeuren van haar klanten, DMT een ongerechtvaardigde voorsprong kan bezorgen bij het opbouwen van een aandeel in de Nederlandse biogasinstallatiemarkt, maar zij onderbouwt niet op welke wijze deze ongerechtvaardigde voorsprong in dat geval tot stand komt. In dit licht heeft Haffmans onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de kennis waarover werknemer beschikt relevante - strategische - informatie betreft, die het bedrijfsdebiel van Haffmans raakt. Voor zover werknemer wel op de hoogte mocht zijn van belangrijke commerciële en technische informatie of werkprocessen (doordat hij zoals Haffmans betoogt inzicht heeft in alle technische en commerciële specificaties van de producten die Haffmans levert) geldt dat de overige postcontractuele bedingen nog steeds van toepassing zijn voor de daarin genoemde vertrouwelijke gegevens. Verder kan de omstandigheid dat DMT bij indiensttreding van werknemer, gelet op de eerdere overstap van een tweetal voormalige medewerkers van Haffmans, te weten een werknemer werkzaam in de functie van salesmanager en een werknemer werkzaam als scientist, beschikt over het gehele projectteam van Haffmans niet tot een ander oordeel leiden. Haffmans heeft de ex-medewerkers in wier arbeidsovereenkomsten eveneens een concurrentiebeding was opgenomen, onder strikte voorwaarden, wel toestemming gegeven om bij DMT aan de slag te gaan. De kantonrechter heeft de vordering tot schorsing van het concurrentiebeding totdat in een bodemprocedure over het concurrentiebeding is beslist, toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3126

Zaaknummer: 11008250 \ CV EXPL 24-1573

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: S.P.R.M. Kranenburg en mr. I.Z. Batenburg

Wetsartikelen: 7:653 BW, 25 Auteurswet

RECHTSPRAAK

Overname personeel schoonmaakbedrijf. Is voldaan aan artikel 38 cao: heeft oude werkgever de nieuwe werkgever voldoende geïnformeerd over mogelijke arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer?

Feiten

Beide partijen zijn schoonmaakbedrijven. De opdrachtgever van gedaagde heeft het aan gedaagde opgedragen schoonmaakwerk voor een winkelcentrum met ingang van 1 januari 2023 beëindigd en per die datum die opdracht verstrekt aan eiseres. Op grond van artikel 38 van de (op die datum) algemeen verbindend verklaarde Cao schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (hierna te noemen de cao) heeft eiseres voldaan aan de verplichting een arbeidsovereenkomst aan te bieden aan het personeel dat werkzaam is op het object van de contractwisseling. Op deze verplichting bestaat een aantal uitzonderingen, waarvan voor deze zaak van belang is de uitzondering voor de werknemer die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is. Tussen partijen is niet in geschil dat eiseres met ingang van 1 januari 2023 al het personeel van gedaagde in dienst heeft genomen dat volgens deze cao-bepaling daarvoor in aanmerking kwam. Tot die personeelsleden behoort ook [D], die zich op 28 februari 2023 bij eiseres ziek heeft gemeld. Die ziekmelding was voor eiseres reden om nader onderzoek te doen en dat heeft geleid tot haar conclusie dat [D] in de 26 weken voor 1 januari 2023 alleen werkzaam is geweest in aangepast werk omdat hij al arbeidsongeschikt was. Eiseres heeft geconcludeerd dat gedaagde op 1 januari 2023 [D] in dienst had moeten houden. Zij stelt dat gedaagde artikel 38 van de cao heeft geschonden en dat de daaruit voor eiseres voortvloeiende schade, de loonkosten van [D] tot het bereiken van diens AOW-leeftijd op 1 januari 2025, voor rekening van gedaagde moet komen. Gedaagde bestrijdt dat standpunt. Volgens haar was er geen sprake van arbeidsongeschiktheid van [D] op 1 januari 2023 laat staan dat die 26 weken had geduurd. Zij betwist dat [D] aangepast werk verrichtte als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Eiseres vordert veroordeling tot betaling van een bedrag van € 19.249,88 aan nettoloon over de periode van januari 2023 tot en met oktober 2023 te vermeerderen met toekomstige schade vanaf periode november 2023 tot en met 1 januari 2025. Ook verlangt zij veroordeling tot betaling van Arbokosten ad € 349,57. Gedaagde verzoekt afwijzing.

Oordeel

Bevoegdheid

Ter zitting heeft eiseres verduidelijkt dat zij de grondslag ziet in het schenden van een op gedaagde op grond van de volgens de cao rustende informatieverplichting. Daarmee stelt de kantonrechter vast dat de vordering in ieder geval een zaak is betreffende (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van) een cao als bedoeld in artikel 93 aanhef en onder c van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. De kantonrechter is bevoegd van die vorderingen kennis te nemen.

De cao-bepaling

Deze zaak gaat om een vordering van eiseres tot vergoeding van haar schade, geleden als gevolg van een gestelde schending van de informatieverplichting van artikel 38 cao door gedaagde. De schending bestaat uit het gestelde niet informeren van eiseres dat [D] al in de 26 weken voor 1 januari 2023 arbeidsongeschikt is en alleen aangepast werk verrichtte. Eiseres heeft als meest verstrekkend standpunt aangevoerd dat [D] sinds 26 augustus 2020 arbeidsongeschikt is als gevolg van een hem in dienst van gedaagde overkomen bedrijfsongeval. Gedaagde heeft betwist dat dit het geval was en betwist dat [D] was aangewezen op aangepast werk. De kantonrechter oordeelt dat geen steun voor het standpunt van eiseres kan worden gevonden in het door haar overgelegde spreekuurverslag van 22 mei 2023 van haar bedrijfsarts. Eiseres heeft gewezen op loonstroken van [D] die laten zien dat hij in 2021 in totaal 849,96 uur (de kantonrechter leest 779,96 uur) ziek is geweest en in de maanden januari 2022 tot oktober 2022 met uitzondering van de maand april veel uren wegens ziekte is uitgevallen. De kantonrechter is het met eiseres eens dat de loonstroken een zeer hoog ziekteverzuim van [D] laten zien, althans in de door eiseres genoemde periode. Een (zeer) hoog ziekteverzuim kan echter niet de conclusie wettigen dat sprake was van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 38 cao. De vorderingen van eiseres worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3809

Zaaknummer: 10780897 \ UC EXPL 23-7529

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: M.M.G.C. Mulder en M.N. Guntenaar

Wetsartikelen: 93 Rv, 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkzaamheden verricht na einde arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert achterstallig loon en de vakantietoeslag.*Feiten*

Werkgeefster, de Stichting RTV Noordoost Twente (hierna: RTV), is een radio- en tv-omroep die met name in Noordoost Twente het media-aanbod verzorgt. Werknemer is op 1 januari 2021 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij RTV voor de duur van één jaar in de functie van redactiemedewerker tegen een brutosalaris van € 1.200,16 exclusief vakantietoeslag en reservering vakantiedagen. Deze arbeidsovereenkomst is op 1 januari 2022 en vervolgens op 1 januari 2023 telkens voor de duur van één jaar verlengd. Op 30 november 2023 bericht RTV werknemer (aanzegging) dat de arbeidsovereenkomst op 31 december 2023 afloopt en dat deze niet onder dezelfde voorwaarden wordt voortgezet. Ook wordt aangegeven dat in de komende maanden overleg plaatsvindt over de opties voor een vervolg. Vanaf januari 2024 appen partijen over de mogelijkheid van voortzetting van de arbeidsovereenkomst. RTV vraagt daarbij of een min-maxconstructie werkbaar is voor werknemer, te beginnen met 16 uren per week en dan stapsgewijs opbouwen naar 24 uur per week. Werknemer kan zich hier niet in vinden. Vanaf 1 januari 2024 heeft RTV geen loon meer betaald, hoewel werknemer vanaf die datum wel werkzaamheden heeft verricht en tot 2 mei 2024 zijn dagelijkse radioshow tussen 13.00 -16.00 heeft samengesteld en gepresenteerd. Werknemer vordert veroordeling van RTV tot betaling van loon over de periode 1 januari 2024 tot en met 31 mei 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging, vakantietoeslag en wettelijke rente. Tevens vordert hij veroordeling van RTV tot betaling aan hem van het loon ad € 1.499,68 bruto per maand op basis van een 24-urige werkweek met ingang van 1 juni 2024 tot de dag dat de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn beëindigd. RTV voert verweer en stelt dat werknemer weliswaar na 1 januari 2024 werkzaamheden heeft verricht maar dat dit op vrijwillige basis was en dat RTV daar nooit opdracht voor heeft gegeven.

Oordeel

Werknemer stelt dat de aanzeggingsbrief d.d. 30 november 2023, waarbij hij werd geïnformeerd over de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst per 31 december 2023, niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen zoals bepaald in artikel 7:668 BW. De aanzeggingsbrief kan niet worden losgezien van het daarop volgend WhatsApp-verkeer. De kantonrechter ziet dat anders: niet het WhatsApp-bericht maar de mail van 30 november 2023 is de formele aanzegging als bedoeld in artikel 7:668 BW. Die aanzegging is helder: de arbeidsovereenkomst wordt niet onder dezelfde voorwaarden voortgezet en wordt beëindigd. Ook voor werknemer

moet de aanzegging duidelijk zijn geweest: geen verlenging/voortzetting van het bestaande contract. Er heeft ook niet voor niets een eindafrekening plaatsgevonden in december 2023. Werknemer heeft ter onderbouwing van zijn stelling dat hij na 1 januari 2024 substantiële werkzaamheden heeft verricht, een overzicht van verrichte werkzaamheden in het geding gebracht. De kantonrechter is van oordeel dat RTV te weinig heeft afgedongen op de juistheid van de door werknemer gegeven onderbouwing zodat in deze procedure ervan moet worden uitgegaan dat die onderbouwing klopt. Kan daaruit de gevolgtrekking worden gemaakt dat de arbeidsovereenkomst zonder tegenspraak en stilzwijgend, de primaire rechtsgrond, is voortgezet? De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Stilzwijgende voortzetting impliceert dat tussen partijen wilsovereenstemming moet hebben bestaan, gericht op voorzetting van het dienstverband. Die wilsovereenstemming was er niet. Het beroep van werknemer op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW treft volgens de kantonrechter doel. De gemiddelde arbeidsomvang per maand wordt vastgesteld op 21,5 uur per week. De loonvordering wordt toegewezen. De vordering met betrekking tot de vakantietoeslag wordt niet toegewezen omdat genoegzaam is gebleken dat deze in de maand mei van enig jaar wordt uitbetaald.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3742

Zaaknummer: 11150124 CV EXPL 24-2004

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: M.A.E. Spekreijse-Braakman en C.M.C. Hendriks

Wetsartikelen: 7:610a BW; 7:610b BW; 7:625 BW; 7:668 BW; 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is tijdens ziekteverlof op vakantie gegaan en heeft gelogen over de verblijfplaats. Dit is op zichzelf verwijtbaar, maar het ontbindingsverzoek op de e-grond en g-grond wordt afgewezen. Werkneemster had tot dan toe een vlekkeloos dienstverband van 13 jaar.

Feiten

Werkneemster is sinds 28 maart 2011 in dienst bij werkgeefster. In december 2023 kreeg zij een miskraam. Vervolgens gaf de leidinggevende van werkneemster, [A], haar twee weken bijzonder verlof. Op 3 januari 2024 meldde [A] haar ziek wegens aanhoudende gezondheidsklachten. De bedrijfsarts heeft op 13 februari 2024 geadviseerd om een paar uur per dag te re-integreren, rekening houdend met de beperkingen. Werkneemster heeft dit geprobeerd, maar dit bleek voor haar te zwaar. De bedrijfsarts heeft dan ook op 27 februari 2024 vastgesteld dat er sprake was van een terugval, waardoor haar belastbaarheid dusdanig marginaal was dat werken niet haalbaar was. Na het spreekuurcontact op 12 maart 2024 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat de situatie niet was verbeterd. Rond deze periode ontving [A] signalen dat werkneemster mogelijk niet in Nederland was. Op 20 maart 2024 heeft [A] een bos bloemen bij werkneemster laten bezorgen door een collega. Het huis van werkneemster bleek zichtbaar in verbouwing en de collega trof werkneemster zelf niet aan. De aanwezige bouwvakkers vertelden de collega dat werkneemster in Spanje was en op 25 maart 2024 zou terugkomen. [A] heeft kort daarop telefonisch contact gehad met werkneemster. In dit telefoongesprek heeft hij aangekaart wat de collega hem had verteld. Volgens werkneemster klopte dit verhaal niet. Zij zou gewoon thuis zijn. [A] belde werkneemster na een half uur opnieuw en zei dat hij bij haar langs wilde komen. Tijdens dit telefoongesprek bekende werkneemster kleur. Zij zat wel in Spanje. Op 25 maart 2024 schorste werkgeefster werkneemster en ontzegde haar de toegang. Op 28 maart 2024 voerden [A] en [B], HR-adviseur, een hoor-en-wederhoorgesprek met werkneemster. Uit het verslag van dit gesprek blijkt dat werkneemster de gebeurtenissen erkende en spijt had. Werkneemster heeft, tijdens dit gesprek, aangegeven dat ze naar Spanje was gegaan om haar relatie te redden en dat de vakantie lang geleden was geboekt. Op 3 april 2024 vond een vervolgggesprek plaats met werkneemster, [A] en [B]. [A] overhandigde bij aanvang van het gesprek het verslag van 28 maart 2024 aan werkneemster. Vervolgens deelde [A] aan werkneemster mee dat werkgeefster haar gedrag als (ernstig) verwijtbaar beoordeelt. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter dan ook de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontbinding kan niet worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Gelet op het verloop van het eerste telefoongesprek – tussen werkneemster en [A] – op 20 maart 2024 is het niet onaannemelijk dat werkneemster aan [A] de leugen pas heeft toegegeven, nadat hij had voorgesteld bij haar thuis langs te komen. Daarnaast vindt de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat het liegen een momentopname is geweest, omdat werkneemster al een half jaar van tevoren verlof had aangevraagd voor de periode van 18 maart 2024 tot en met 1 april 2024 voor vakantie naar Spanje. Er zijn dan ook onvoldoende aanknopingspunten om aan te nemen dat werkneemster bewust en weloverwogen heeft gekozen om zonder toestemming van de werkgever met het vliegtuig op vakantie naar Spanje te gaan, ondanks haar beperkte belastbaarheid. Daarbij weegt ook mee dat het vragen van toestemming voor de organisatie op het werk op dat moment niet relevant was en dat in feite sprake was van een wisseling van verblijfplaats tijdens ziekte. Daarnaast heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat werkneemster door de vliegvakantie haar re-integratie heeft belemmerd of het risico heeft genomen dat de klachten erger zouden worden. Uit de overgelegde verklaring van de bedrijfsarts blijkt immers niet dat een eventuele vliegreis onmogelijk is en/of dat dit de re-integratie zou belemmeren. Tevens stond op 2 april 2024 weer een consult met de bedrijfsarts gepland en werkneemster zou toen alweer terug zijn van vakantie. Volgens de kantonrechter is het tijdens ziekte nalaten de leidinggevende toestemming te vragen om naar Spanje te gaan, en met name tegen de leidinggevende liegen over de werkelijke verblijfplaats, op zichzelf wel verwijtbaar. Daartegenover staat een, tot voor kort, vlekkeloos dienstverband van dertien jaar. Om deze reden is de kantonrechter van oordeel dat de gedragingen en het nalaten van werkneemster richting werkgeefster niet zodanig zwaar zijn dat van werkgeefster niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Voorts kan de ontbinding niet worden gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Het is aannemelijk dat het vertrouwen van werkgeefster door het handelen en nalaten van werkneemster is geschaad, maar dit betekent niet dat het geschonden vertrouwen niet meer hersteld zou kunnen worden door middel van – bijvoorbeeld – mediation. Daarnaast is het aannemelijk dat er diverse mogelijkheden zijn voor herplaatsing elders in de organisatie van werkgeefster. Gelet op het feit dat werkgeefster in het ongelijk is gesteld, wordt zij in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3898

Zaaknummer: 11072186

Rechters: E.F.A. van Buitenen en I.L. Rijnbout

Advocaten: S.H.M. Wolters en mr. E.G. Hof

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

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werknemer is ziek wegens verslavingsproblematiek en het verzwijgen daarvan levert geen dringende reden op. Het hof stelt de hoogte van de billijke vergoeding naar beneden bij.

Feiten

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij Spoortotaal B.V. in de functie van medewerker projecten. In die functie werkte werknemer op projecten aan het spoor in de rol van uitvoerder veiligheid. Eind april 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld met coronaklachten. In mei 2023 heeft de huisgenoot van werknemer aan Spoortotaal meegedeeld dat werknemer al geruime tijd aan een alcoholverslaving lijdt. Spoortotaal heeft op 22 mei 2023 aan werknemer een brief geschreven waarin is meegedeeld dat werknemer is geschorst met ingang van 23 mei 2023. Op 25 mei 2023 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het ongeoorloofd afwezig zijn en het voor SpoorTotaal verzwijgen van relevante informatie (over zijn problemen met alcohol). Uit een e-mail van 15 juni 2023 van een door werknemer ingeschakelde bedrijfsarts volgt dat werknemer naar verwachting over 8 tot 20 maanden weer volledig arbeidsgeschikt zal zijn, met name ook conform de geschiktheidseisen niveau 1 van de Regeling Spoorwegpersoneel 2011. Kort na zijn ontslag is werknemer ruim een maand opgenomen in crisisopvang. Daarna is hij langdurig opgenomen en intensief behandeld in een verslavingskliniek. De kantonrechter heeft geoordeeld dat SpoorTotaal werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen en een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatig ontslag en een billijke vergoeding van € 95.000 bruto aan werknemer toegekend. In hoger beroep richt SpoorTotaal alleen grieven tegen het oordeel dat het verzwijgen van de alcoholproblematiek geen dringende reden oplevert.

Oordeel

Aangenomen moet worden dat werknemer ten tijde van het ontslag ziek was. Er ligt geen oordeel van de bedrijfsarts van SpoorTotaal dat de ziekmelding weersprekt. Zeker nu sprake is (geweest) van klinische behandeling, merkt het hof deze alcoholverslaving aan als ziekte. Daarbij komt dat de bedrijfsarts kort na het gegeven ontslag eveneens tot de aanname komt dat werknemer voor wat betreft werk waarvoor de geschiktheidseisen niveau 1 van de Regeling Spoorwegpersoneel 2011 gelden volledig arbeidsongeschikt was. In dit geval speelt de aard van de ziekte van werknemer, namelijk zijn problematische alcoholgebruik, een belangrijke rol in de beoordeling van de dringende reden. Het is immers een feit van algemene bekendheid dat mensen die een alcoholprobleem hebben dat ontkennen en zelf niet als

problematisch aanmerken. Alleen dat maakt al dat van werknemer in redelijkheid niet gevergd kon worden om zijn alcoholproblematiek aan SpoorTotaal en/of de bedrijfsarts te melden. De risicovolle aard van de werkzaamheden van SpoorTotaal kan daar niet aan afdoen. Dat werknemers alcoholgebruik voor zijn ziekmelding eind april 2023 daadwerkelijk veiligheidsrisico's voor SpoorTotaal met zich meebracht en gevaarlijke situaties zijn ontstaan – vanwege de gestelde effecten van langdurig overmatig alcoholgebruik door werknemer –, kan niet worden aangenomen. Daarmee evenmin dat werknemer zijn alcoholgebruik bij SpoorTotaal had moeten melden. De informatie in de Life Saving Rules, arbeidsvoorwaardenregeling en overige documentatie waar SpoorTotaal in dit kader op heeft gewezen, maakt dit niet anders. Deze richten zich namelijk alleen op het verbod om te werken onder invloed van alcohol; nergens in deze documenten worden werknemers concreet verzocht of aangemoedigd om melding te maken van alcoholproblematiek of een alcoholverslaving (die zich als het ware “buiten” de werkvloer afspeelt). Een en ander rechtvaardigt dan ook geen ontslag op staande voet.

Billijke vergoeding

Voorop staat dat de ernstige verwijtbaarheid van SpoorTotaal een gegeven is omdat zij werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen. Het hof acht het aannemelijk dat in een ontbindingsprocedure zou zijn geoordeeld dat er sprake was van een voldragen (g- of h-) grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Een ontbindingsprocedure zou gelet op het ontslagverbod bij ziekte (want alcoholverslaving) en het gegeven dat de verzochte ontbinding verband houdt met deze ziekte echter pas kunnen worden gestart op het moment dat werknemer weer volledig arbeidsgeschikt zou zijn. Het hof zal uitgaan van een termijn van 14 maanden. Alles in overweging nemende acht het hof een billijke vergoeding van € 37.500 bruto passend.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4510

Zaaknummer: 200.337.928

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, J.H. Kuiper en A. Elgersma

Advocaten: P.F. van den Brink en mr. H.J. Luising

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:670a BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Wens om drempelregeling in te voeren. Marginale toets kantonrechter. Niet aannemelijk is geworden dat de door het pensioenfonds gemaakte belangenafweging niet in redelijkheid te verdedigen is of dat sprake is van onwil.

Feiten

BPK bestaat uit Werkgeversorganisatie ANKO, werknemersorganisatie CNV Vakmensen en FNV Mooi (ook wel: de sociale partners). Zij werken samen om de sociaaleconomische omstandigheden in de kappersbranche te bevorderen. Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in werking getreden. Onderdeel van deze nieuwe wet is dat per 1 januari 2024 de aanvangsleeftijd voor deelneming en pensioenopbouw verlaagd wordt van 21 naar 18 jaar. Vanwege deze wetswijziging en de manier waarop de pensioenregeling in de kappersbranche is opgezet (geen franchise, maar pensioenopbouw over het gehele pensioengevend loon), moet de pensioenregeling aangepast worden om deze fiscaal geaccepteerd te houden. Over de aanpassing van de pensioenregeling is een geschil ontstaan tussen partijen. BPK wil een zogenoemde ‘drempelregeling’ invoeren, maar volgens het pensioenfonds en TKP Pensioen B.V. is een dergelijke regeling niet uitvoerbaar. Een franchiseregeling is volgens hen wel uitvoerbaar, maar dit wil BPK niet. Volgens BPK zijn de sociale partners verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenregeling en zij wensen een drempelregeling in te voeren. Zij voert aan dat het pensioenfonds zich verschuilt achter het argument dat de drempelregeling niet uitvoerbaar is, terwijl hier geen (dragende) onderbouwing voor wordt gegeven. BPK vordert in deze procedure om het pensioenfonds te veroordelen zich in te spannen om de drempelregeling uit te voeren, TKP daartoe opdracht te geven en TKP op te dragen serieus onderzoek te doen naar de inhoud van de drempelregeling en daarop gemotiveerd in te gaan. Daarnaast vordert BPK om TKP te veroordelen om serieus onderzoek te doen naar uitvoerbaarheid van de drempelregeling en daartoe in te gaan op de inhoud van de regeling en gemotiveerd te reageren op de argumentatie van BPK.

Oordeel

De vordering van BPK om het pensioenfonds te veroordelen zich in te spannen om de drempelregeling uit te voeren (en TKP daartoe opdracht te geven) houdt in feite in dat de kantonrechter een keuze moet maken voor een van de twee regelingen waarover tussen partijen een discussie bestaat (een drempel- of franchiseregeling). Deze keuze kan de kantonrechter alleen al niet maken omdat in deze procedure, zonder nader onderzoek, niet duidelijk is welke regeling beter is en voor nader onderzoek is in kort geding geen plaats. Maar

los daarvan is het niet aan de kantonrechter in dit kort geding om deze beslissing te nemen/keuze te maken. Zoals is aangevoerd door het pensioenfonds heeft het gelet op zijn taak en verantwoordelijkheid belangen waar het rekening mee moet houden bij het uitvoeren van een pensioenregeling, zoals het bewaken van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Het is aan het pensioenfonds om een beoordeling te maken in het kader van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Het standpunt dat het pensioenfonds daarin inneemt, kan slechts zeer marginaal worden getoetst. Het pensioenfonds zag en ziet risico's in de uitvoerbaarheid van de drempelregeling per 1 januari 2024 en heeft ook zijn twijfels bij de juridische houdbaarheid van deze regeling en dit heeft het onderbouwd. De kantonrechter is van oordeel dat niet aannemelijk is geworden dat de door het pensioenfonds gemaakte belangenafweging niet in redelijkheid te verdedigen is. In een memo van 20 juli 2023 heeft TKP aangegeven wat de knelpunten zijn bij het invoeren van een drempelregeling. Bovendien heeft TKP in dit memo aangegeven dat het op te tuigen handhavingsmodel qua uitvoering gelijk is aan de 'geknipte regeling'. Niet is gebleken dat BPK destijds tegen die argumenten is ingegaan. Aan de hand van het memo van 20 juli 2023 van TKP heeft het pensioenfonds aan BPK per brief van 25 juli 2023 laten weten dat het uitvoeren van een drempelregeling per 1 januari 2024 voor TKP niet haalbaar is en het bestuur majeure risico's ziet voor de beheerste en integere bedrijfsvoering bij het invoeren van een drempelregeling. Vervolgens heeft TKP in haar memo van 7 augustus 2023 een analyse gemaakt van de invoering van een franchiseregeling tegenover de invoering van een drempelregeling waarbij is ingegaan op de gegevensaanlevering door de werkgever en de inrichting van de pensioenadministratie. In dit memo worden meerdere technische redenen genoemd, ook vanuit softwareontwikkelaars, waarom een drempelregeling per 1 januari 2024 niet uitvoerbaar is. Op basis van dit memo heeft het pensioenfonds in zijn brief van 11 augustus 2023 opnieuw aan BPK laten weten dat het bestuur concludeert dat het invoeren van een drempelregeling per 1 januari 2024 niet mogelijk is zonder de beheerste en integere bedrijfsvoering in gevaar te brengen. Het pensioenfonds en TKP hebben de drempelregeling onderzocht, maar zij zagen te veel risico's in de uitvoering van deze regeling. De kantonrechter komt tot de conclusie dat BPK onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het pensioenfonds en/of TKP geen serieus onderzoek hebben gedaan naar de drempelregeling of dat er sprake is geweest van onwil aan hun zijde.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7736

Zaaknummer: 10686996 UV EXPL 23-201 JP/36418

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: R.F. van der Ham, mr. A.N. Oetomo en E. Luttjens

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbindende voorwaarde. Beëindigingsvergoeding. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren van de stelling van werkgeefster dat hij concreet uitzicht had op een nieuwe functie toen hij de vaststellingsovereenkomst met werkgeefster tekende.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2009 in dienst getreden bij werkgeefster als verkoopleider Benelux. Op 28 maart 2023 vindt een gesprek plaats tussen partijen, waarin wordt vastgesteld dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is en wordt afgesproken dat zij afspraken gaan maken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Op 9 mei 2023 plaatst de huidige werkgever van werknemer een vacature online voor de "remote" uit te voeren functie. Op 11 juni 2023 meldt werknemer zich arbeidsongeschikt. Op 21 juni 2023 is er een telefoongesprek tussen partijen met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband. Op 22 juni 2023 stuurt werknemer een e-mailbericht ter bevestiging van voornoemd gesprek en doet hij een voorstel voor de afronding van het dienstverband, waarbij als einddatum 1 september 2023 wordt genoemd. Op 18 juli 2023 gaat werknemer akkoord met de vaststellingsovereenkomst zonder op- of aanmerkingen te hebben gemaakt. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is met wederzijds goedvinden geëindigd op 1 september 2023 via de vaststellingsovereenkomst. Werknemer vordert onder meer betaling van een bedrag van € 33.006,16 bruto aan ontslagvergoeding.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst is geëindigd met de op 18 juli 2023 ondertekende vaststellingsovereenkomst. Ook staat tussen hen vast dat in artikel 3 lid 1 van de vaststellingsovereenkomst een beëindigingsvergoeding ten gunste van werknemer is opgenomen. Tussen hen is in geschil of werkgeefster verplicht is deze vergoeding aan werknemer te betalen. Werkgeefster doet een beroep op artikel 3 lid 3 van de vaststellingsovereenkomst. In dit artikellid staat vermeld dat werknemer verklaart dat hij ten tijde van het tekenen van de vaststellingsovereenkomst geen nieuwe baan heeft, dan wel geen concreet vooruitzicht op een nieuwe baan heeft. Ook staat er in dit artikellid dat, als op een later moment blijkt dat dit wel het geval is of dat werknemer informatie daarover heeft achtergehouden, de beëindigingsvergoeding komt te vervallen. Naar het oordeel van de kantonrechter is voornoemde bepaling een ontbindende voorwaarde. Van een concreet vooruitzicht is sprake als al sollicitatiegesprekken tussen partijen hebben plaatsgevonden en enkel nog een arbeidsomstandighedengesprek hoeft plaats te vinden. Op dat moment is de

nieuwe functie immers al aangeboden aan de werknemer en kan het hooguit stuklopen als de werknemer geen genoegen neemt met de arbeidsvoorwaarden. Werkgeefster stelt dat werknemer bij het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst al (een concreet vooruitzicht op) zijn nieuwe baan had, zodat de ontbindende voorwaarde van artikel 3 lid 3 van de vaststellingsovereenkomst is ingegaan. Werknemer betwist het voorgaande. In dat kader voert werkgeefster aan dat: (a) het op 28 maart 2023 al duidelijk was dat er een einde zou komen aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen en werknemer pas druk is gaan uitoefenen op werkgeefster om de overeenkomst te beëindigen op het moment dat de vacature van zijn huidige functie online kwam; (b) werknemer zonder onderhandeling akkoord is gegaan met de door werkgeefster voorgestelde vaststellingsovereenkomst, waarin geen rekening is gehouden met de geldende opzegtermijn van drie maanden, terwijl werknemer op dat moment arbeidsongeschikt was en hij dus belang had bij een langere opzegtermijn; (c) werknemer op 1 september 2023, het moment dat zijn dienstverband bij werkgeefster eindigde, bij zijn nieuwe werkgever is begonnen; (d) de sollicitatieprocedure voor deze zware functie bij zijn nieuwe werkgever ongeloofwaardig kort heeft geduurd.

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer al een concreet uitzicht had op zijn nieuwe functie toen hij de vaststellingsovereenkomst met werkgeefster tekende. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs hiervan te leveren.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4766

Zaaknummer: 10811774 CV EXPL 23-4044 (T)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: D. Brouwer en Y.L.S. Schipper

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

***Functiewijziging. Belangenafweging. Belang doorvoeren
organisatiewijziging prevaleert boven managementambitie.****Feiten*

Werkgever is een bank. Werkneemster is op 15 januari 2020 bij werkgever in dienst getreden als expert compliance binnen de afdeling Compliance. In juni 2022 heeft werkgever “the Compliance Office” opgericht. Het office is een van de vijf teams geworden van de afdeling Compliance van werkgever. Werkneemster heeft de verantwoordelijkheid voor het officeteam gekregen. Vanaf begin 2023 heeft werkgever met hulp van een extern bureau planmatig gewerkt aan de (her)inrichting van de afdeling Compliance. Werkneemster is hierbij ook betrokken. Op 24 februari 2023 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan. Als gevolg van de Compliance Maturity Roadmap is op 25 september 2023 aan de ondernemingsraad (hierna: OR) een informatiememorandum gestuurd over de nieuwe inrichting van de afdeling Compliance. Werkneemster heeft in haar e-mail van 28 september 2023, naar aanleiding van het gesprek op 25 september 2023, laten weten dat zij graag in overleg ging over behoud van haar functie. Werkneemster heeft zich op 15 november 2023 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er sprake is van situationele arbeidsongeschiktheid en adviseerde mediation. Partijen zijn vervolgens in mediation met elkaar in gesprek gegaan, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de functiewijziging onrechtmatig is vanwege het ontbreken van een zwaarwichtig belang.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een functiewijziging in de functie van werkneemster met ingang van 1 oktober 2023. Voor 1 oktober 2023 rapporteerde werkneemster vanuit haar functie rechtstreeks aan de CCO en was zij de zwaarste vakinhoudelijke professional van haar team die twee of drie teamleden aanstuurde. Na 1 oktober 2023 stuurt een ander als zwaarst inhoudelijke professional de teamleden aan en dient werkneemster aan hem te rapporteren. In de functie na 1 oktober 2023 zit werkneemster dus minder hoog in de lijn van de organisatie en heeft zij geen direct reports meer. Hierdoor is haar functie gewijzigd ten opzichte van die van voor 1 oktober 2023. Dat de managementtaken van werkneemster voor 1 oktober 2023 niet veel van de daadwerkelijke werktijd omvatten, dat het zwaartepunt van de functie lag bij de vakinhoudelijke werkzaamheden waarvoor expertise op het gebied van compliance op het niveau van P4 was vereist, en dat werkneemster geen lid was van het

MT van de afdeling Compliance maakt dit niet anders. De functie is onmiskenbaar gewijzigd vanwege het vervallen van de direct reports en de nieuwe managementlaag tussen de functie van werknemster en die van de CCO. De conclusie is dan ook dat werkgever de functie van werknemster eenzijdig heeft gewijzigd. Werkgever had niet voorzien dat werknemster teleurgesteld zou zijn met de wijziging in haar functie. Werkgever had evenwel voorafgaand aan de wijziging met werknemster hierover in gesprek moeten gaan en had met een duidelijk voorstel moeten komen. Dat heeft werkgever niet gedaan en dat valt werkgever te verwijten. Toen werkgever bekend werd met de teleurstelling van werknemster heeft hij vervolgens wel als goed werkgever gehandeld. Hij is alsnog in gesprek gegaan met werknemster. Ook is gebleken dat werkgever zijn inzet heeft uitgesproken om werknemster te blijven steunen in haar managementambities. Hij heeft haar ook een managementcursus aangeboden. Hij kon werknemster echter geen garantie geven op een managementfunctie bij werkgever in de toekomst. Werknemer verwachtte wel een duidelijk perspectief van werkgever en een concretere toezegging. Hier is het gesprek tussen partijen dan ook gestrand. Vervolgens zijn partijen een mediationtraject ingegaan. Het is partijen in zeven sessies niet gelukt om afspraken te maken. Wel is het partijen gelukt om afspraken te maken over de insteek van deze procedure. Daarmee heeft werkgever zich zeker wel ingespannen om tot een oplossing te komen en is de eerdere procedurele omissie voldoende hersteld. Werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter een dusdanig zwaarwegend belang bij het doorvoeren van de organisatiewijziging voor de afdeling Compliance dat de belangen van werknemster daarvoor moeten wijken. Het belang van werknemster bij behoud van haar managementtaken weegt niet op tegen het organisatiebelang van werkgever om de afdeling Compliance op een andere wijze in te richten. Aanvankelijk heeft werkgever niet als goed werkgever gehandeld door de functiewijziging door te voeren zonder voorafgaand overleg met werknemster die afwezig was van de werkvloer vanwege ouderschapsverlof, maar hij heeft dit later ondervangen door met werknemster in gesprek te gaan over mogelijke oplossingen. Werkgever heeft haar ook een managementcursus aangeboden die haar kansen op een managementfunctie elders zou kunnen vergroten. Daarbij weegt voor de kantonrechter ook mee dat de wijziging voor werknemster geen financiële gevolgen heeft en haar werk voor in ieder geval 80% gelijk blijft.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4280

Zaaknummer: 10987181 \ UE VERZ 24-67

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R.J.H. van den Dungen en mr. I.J. de Laat

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster vordert in kort geding nakoming vaststellingsovereenkomst en contactverbod met een oud-werkneemster. Vorderingen toegewezen. Voorts wordt werknemer verboden om (negatieve) uitslatingen te doen over onderneming en haar (huidige) werknemers.

Feiten

Werknemer is van 9 oktober 2017 tot 1 juli 2023 in dienst geweest van werkgeefster. In augustus 2021 is werknemer in contact gekomen met een vrouwelijke collega (hierna: de vrouw). Onder meer in december 2021 heeft werknemer gevoelens van liefde voor aan haar geuit. De vrouw heeft eind 2021 hulp gevraagd aan haar leidinggevende en HR-manager vanwege toenemend ongemak in haar contact met werknemer. Sindsdien hebben verschillende formele en informele gesprekken plaatsgevonden tussen leidinggevend en werknemer. In die gesprekken is werknemer aanvankelijk gewaarschuwd en later opgedragen de vrouw met rust te laten. Op 16 december 2022 is werknemer op non-actief gesteld en heeft werkgeefster aan hem laten weten dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk was vanwege het (volgens werkgeefster grensoverschrijdende) gedrag dat hij al ruim een jaar tegenover de vrouw vertoonde. Uiteindelijk is, na een ziekmelding van werknemer, een mediationtraject ingezet gevolgd door een kortgedingprocedure (waarin de vordering van werknemer is afgewezen), en is op 15 mei 2023 een vaststellingsovereenkomst gesloten op grond waarvan de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2024 zou eindigen. Volgens werkgeefster heeft werknemer geheimhoudingsbepalingen uit de arbeidsovereenkomst en vaststellingsovereenkomst overtreden door na zijn dienstverband onder andere met meerdere werknemers, onder wie de vrouw, herhaaldelijk contact te zoeken, op LinkedIn een bericht te plaatsen waarin hij een andere werknemer beschuldigt van grensoverschrijdend gedrag en ditzelfde bericht op de website van een onderneming (waar werkgeefster eigenaar van is) te plaatsen. Werkgeefster heeft werknemer gesommeerd om het contact met werknemers en het doen van negatieve uitslatingen over werkgeefster en haar werknemers te staken. Onder meer de vrouw heeft de politie ingeschakeld en onder meer melding en/of aangifte gedaan van stalking. Dat heeft ertoe geleid dat de politie in februari 2024 een zogenoemd stopgesprek met werknemer heeft gehouden waarin hem is medegedeeld dat hij moest stoppen met het contact opnemen met de werknemers. Desondanks heeft werknemer zijn gedrag niet afdoende aangepast. Daarom vordert werkgeefster onder meer nakoming van de vaststellingsovereenkomst, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Nakoming vaststellingsovereenkomst

Partijen verschillen van mening over de uitleg en daarmee reikwijdte van artikel 9 van de vaststellingsovereenkomst (hierna: artikel 9). Volgens werknemer gaat dit artikel slechts over uitlatingen over de rechtspersoon van werkgeefster en niet ook over uitlatingen over de werknemers van werkgeefster. De kantonrechter volgt deze uitleg van werknemer niet. Uit de tekst van artikel 9 volgt dat dit artikel gaat over het doen van interne en externe uitlatingen die schadelijk zijn of kunnen zijn voor (de goede naam van) de ander, in dit geval werkgeefster. Het is een feit van algemene bekendheid dat de reputatie van een rechtspersoon zoals werkgeefster mede wordt bepaald door de reputatie van haar werknemers. Negatieve uitlatingen over de werknemers van werkgeefsters kunnen dus schadelijk zijn voor (de goede naam van) het bedrijf en vallen daarmee dus ook onder de reikwijdte van artikel 9. Gezien de geschiedenis tussen partijen is er nog steeds een reële kans dat werknemer dit soort uitlatingen zal blijven doen.

Contactverboden

Werknemer voert aan dat in dit kort geding geen contactverbod kan worden opgelegd waar het de medewerkster en een andere ex-werknemer betreft die in dit geding geen partij is. Dat verweer slaagt niet. De vordering van werkgeefster vindt haar grondslag in de postcontractuele zorgverplichting die zij als ex-werkgeefster jegens werknemers heeft. Waar die zorgverplichting tijdens de arbeidsovereenkomst voortvloeide uit artikel 7:611 en artikel 7:658 BW, brengt - na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst - de postcontractuele zorgverplichting van de ex-werkgeefster jegens een ex-werknemer mee dat werkgeefster zich ervoor inspant dat andere werknemers worden beschermd tegen wat als naweeën van het dienstverband moeten worden aangemerkt. Aan het goed werkgeverschap komt in die zin na- of reflexwerking toe. De omstandigheden in onderhavige kwestie zijn voldoende ernstig om een contactverbod met de werkneemster op te leggen. Het tegen haar wil blijven benaderen van een ander maakt inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van die ander en is onrechtmatig. Aan dat onrechtmatig handelen tegenover de vrouw moet een einde komen. Voort krijgt werknemer een contactverbod opgelegd jegens het huidige personeel van werkgeefster. Werknemer is stelselmatig en via allerlei kanalen, waaronder WhatsApp en LinkedIn, contact blijven zoeken met andere werknemers. Ten aanzien van ex-werknemers wordt geen contactverbod toegewezen, omdat deze vordering te algemeen en te onbepaald is. Niet is gebleken dat werknemer andere ex-werknemers dan de vrouw benadert. Aan de contactverboden wordt een dwangsom van € 500 per overtreding, met een maximum van € 10.000, gekoppeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3801

Zaaknummer: 11011934 \ UV EXPL 24-69 CMR/51145

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: mr. dr. J.P.H. Zwemmer, R.W. van den Beukel en B. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven.
Arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden op de e-grond,
omdat zich wel een dringende reden voor ontslag heeft voorgedaan.
Daarnaast wordt geen transitievergoeding toegekend.***

Feiten

Werknemer is op 20 april 2016 in dienst getreden bij VKV Crewing B.V. (hierna: VKV). Het staat vast dat werknemer als enige schipper op 2 maart 2024 de eindverantwoordelijkheid had aan boord. Daarnaast is duidelijk dat [persoon B] zich heeft misdragen, waarop werknemer fysiek heeft gereageerd. Werknemer is op 8 maart 2024 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief blijkt dat werknemer is ontslagen, omdat hij – door het toebrengen van letsel aan [persoon B] – op zeer ernstige wijze is tekortgeschoten in zijn functie en laakbaar heeft gehandeld. Werknemer is het met het ontslag niet eens en vordert vernietiging daarvan. VKV is van oordeel dat zij werknemer op terechte gronden heeft ontslagen. Als wordt geoordeeld dat het ontslag niet terecht was, verzoekt VKV de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Ten eerste is sprake van een dringende reden. Werknemer heeft een ernstige inschattingsfout gemaakt door fysiek te reageren op het handelen van [persoon B]. Werknemer heeft dan ook door zijn handelswijze zijn gezag aan boord laten ondermijnen. Dit hoeft VKV van degene die de leiding heeft op het schip niet te accepteren, hetgeen haar een dringende reden voor ontslag geeft. Daarentegen is het ontslag niet onverwijld gegeven. VKV heeft werknemer namelijk nog enige tijd gezag gegeven door hem verder te laten varen vanaf 2 maart 2024 tot 6 maart 2024. Ook als VKV wordt gevolgd in haar stelling dat de dringende reden pas later ter kennis is gekomen van degene die bevoegd was om ontslag te verlenen (haar directeur, de heer [persoon C]), had het ontslag in de gegeven omstandigheden in ieder geval op die dag (te weten: 4 maart 2024) plaats moeten vinden. Door te wachten tot 8 maart 2024 is geen sprake van een onverwijld gegeven ontslag. Er is dan ook geen sprake van een rechtsgeldig ontslag.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Zoals hiervoor al is gezegd, heeft zich op 2 maart 2024 een dringende reden voor ontslag voorgedaan. Daaruit vloeit voort dat sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. Dit brengt ook met zich mee dat de arbeidsovereenkomst per vandaag wordt ontbonden (19 juni 2024) en geen transitievergoeding wordt toegekend. Werknemer komt geen billijke vergoeding toe, aangezien VKV niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Beide partijen worden op punten in het ongelijk gesteld. De proceskosten worden daarom gecompenseerd in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5921

Zaaknummer: 11040263 HA VERZ 24-29 en 11059231 HA VERZ 24-33

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: J.B. Kloosterman en J.T. Terpstra

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden op de e-grond, zonder toekenning van een transitievergoeding, omdat zieke werknemer – ondanks meerdere waarschuwingen – haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. De eerder gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster houdt geen stand.

Feiten

In 2015 is werkneemster in dienst getreden bij FLE Logistics BV (hierna: Foot Locker) in de functie van Senior Utility medewerker. Op 1 december 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Vervolgens heeft Foot Locker diverse keren, en op verschillende manieren, getracht in contact te komen met werkneemster. Dat is niet, althans nauwelijks, gelukt. Ook de arbodienst heeft, op één uitzondering na, geen contact met werkneemster kunnen krijgen. Na werkneemster gewaarschuwd te hebben, heeft Foot Locker op 7 maart 2024 het loon stopgezet. Werkneemster had wederom niet voldaan aan het verzoek om contact op te nemen met de bedrijfsarts. Ook bij het daaropvolgende spreekuur van de bedrijfsarts is werkneemster niet verschenen en zij heeft de daarna gegeven instructies niet opgevolgd. Bij brief van 21 maart 2024 heeft Foot Locker aan werkneemster laten weten dat de maat vol is en dat zij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal indienen. Op 15 april 2024 heeft werkneemster, via de mail, aan Foot Locker laten weten dat zij per direct haar arbeidsovereenkomst opzegt vanwege haar depressie. Op 24 mei 2024 heeft Foot Locker de kantonrechter hiervan op de hoogte gesteld. Volgens Foot Locker is de arbeidsovereenkomst per 15 april 2024 geëindigd. Indien de kantonrechter hier niet mee instemt, verzoekt Foot Locker voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Laatstgenoemd verzoek is primair gebaseerd op de e-grond en subsidiair op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is tussen partijen niet met ingang van 15 april 2024 geëindigd. Er kan niet worden gesproken van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring tot opzegging van de arbeidsovereenkomst aan de kant van werkneemster, aangezien men zich kan afvragen of zij – gelet op de aard van haar ziekte – voldoende in staat is een dergelijke beslissing te nemen en de gevolgen daarvan te overzien. Daarentegen is wel een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst aanwezig. Op zowel de werkgever als de werknemer rusten in geval van ziekte wettelijke re-

integratieverplichtingen. Uit de processtukken is voldoende gebleken dat werknemster, zonder deugdelijke grond, geen gehoor heeft gegeven aan herhaalde verzoeken van Foot Locker om haar re-integratieverplichtingen na te komen. Zo is werknemster keer op keer niet komen opdagen en zij reageert niet op verzoeken van Foot Locker. Daarnaast is werknemster meermaals niet verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts, beantwoordt zij geen e-mails en telefoontjes van de bedrijfsarts, en volgt zij de redelijke voorschriften van de bedrijfsarts niet op. Ook meerdere waarschuwingen vanuit Foot Locker, de toegepaste loonopschorting en loonsanctie, hebben geen verandering in het gedrag van werknemster teweeggebracht. Dit blijkt – onder meer – uit het op 5 april 2024 door het UWV opgemaakte deskundigenoordeel (aangevraagd door Foot Locker). Daarnaast is werknemster niet in de gerechtelijke procedure verschenen. Gelet op voorafgaande heeft werknemster haar verplichtingen uit hoofde van artikel 7:660a BW ernstig veronachtzaamd. Foot Locker heeft geen enkel middel meer om werknemster aan te sporen haar verplichtingen na te komen. Daarnaast heeft Foot Locker voldaan aan de voorwaarden van artikel 7:671b lid 5 BW. Tot slot staat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemster in de weg. Het opzegverbod is namelijk niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen en de werkgever schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:629 lid 7 BW, de betaling van het loon heeft gestaakt. Er is dan ook sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemster, waardoor van Foot Locker niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verwijtbare handelen of nalaten kan als ernstig worden aangemerkt, waardoor de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b lid 9 onderdeel b BW per 5 juli 2024 zal worden ontbonden, Foot Locker geen transitievergoeding verschuldigd is (artikel 7:673 lid 7 sub c BW) en werknemster in de proceskosten zal worden veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3140

Zaaknummer: 11017944_E05072024

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: W. van Grieken

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op vergoeding voor overwerk. Niet toegestane afwijking van cao Interieurbouw en Meubelindustrie.*Feiten*

Werknemer is van 1 juli 2021 tot 1 december 2022 in dienst geweest bij All-Om op basis van een arbeidsovereenkomst. Werknemer had een overeengekomen arbeidsduur van 37,5 uur per week, gelijk aan een fulltimewerkweek binnen All-Om. Van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 was op de arbeidsovereenkomst de cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 2021-2022 van toepassing. Van 1 januari 2022 tot het einde van de arbeidsovereenkomst was de cao Interieurbouw en Meubelindustrie 2022-2023 van toepassing. Inhoudelijk is de cao nauwelijks veranderd. Ingevolge artikel 3 lid 3 cao worden uren die extra worden gewerkt opgenomen in tijd of uitbetaald in geld. In artikel 3 lid 2 cao staat dat werknemers pas een toeslag ontvangen voor overwerk als langer wordt gewerkt dan de fulltimewerkweek die bij het bedrijf geldt. Op grond van artikel 46 lid 7 cao heeft een werknemer recht op een toeslag van 25% op het uurloon als wordt overgewerkt tussen 6.00 en 22.00 uur. Werknemer vindt dat hij recht heeft op betaling van 311 overuren die hij zou hebben gemaakt tijdens zijn dienstverband bij All-Om. Ingevolge artikel 16 en artikel 30 lid 1 van de cao krijgen werknemers die naar een klus rijden reistijd vergoed die langer duurt dan de normale reistijd van huis naar het werk ('woon-werkverkeer'). Op basis van de ANWB-routeplanner heeft werknemer een reistijd woon-werkverkeer van gemiddeld 34 minuten per dag. Bij ondernemingen met tien of meer werknemers kan van de cao worden afgeweken met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. All-Om heeft meer dan tien werknemers, maar geen van voornoemde organen. Tussen partijen is in geschil of werknemer aanspraak kan maken op betaling van die overuren en – als dat al zo is – hoeveel overuren hij heeft gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. All-Om voert aan dat partijen een hoger salaris waren overeengekomen dan gebruikelijk was voor de functie van werknemer. Tegenover dat hogere salaris stond dat werknemer geen losse vergoeding voor overuren kreeg. Uit notulen van personeelsvergaderingen blijkt dat daarover ook is gesproken met het personeel en uit een stemming zou blijken dat het personeel daarmee heeft ingestemd. Dat laatste heeft All-Om aangevoerd ter onderbouwing van haar stelling dat op grond van artikel 91 van de cao voor wat betreft de vergoeding van overwerk geldig is afgeweken van de cao. Werknemer heeft betwist dat het hogere loon is overeengekomen ter compensatie van losse overwerkvergoedingen en

daarnaast heeft hij aangevoerd dat voor wat betreft de vergoeding van overwerk niet geldig kan worden afgeweken van de cao. De kantonrechter overweegt dat de mogelijkheid van partijen om een hoger salaris overeen te komen niet automatisch betekent dat – zoals door All-Om aangevoerd – daarmee ook overwerkvergoedingen mochten worden gecompenseerd. Dat hangt af van de vraag of de cao ruimte biedt om af te wijken van de overwerkregeling in de cao. Gelet op de tekst van artikel 91 lid 1 cao kan alleen worden afgeweken van de cao “...*daar waar de cao de mogelijkheid aangeeft...*”. De regelingen die samenhangen met de vergoeding van overwerk kennen geen verwijzing naar artikel 91 van de cao en daarin staat ook niet dat de werkgever mag afwijken van de cao. Gelet daarop is de kantonrechter van oordeel dat niet mag worden afgeweken van de overwerkregeling van de cao en dat overuren dus alleen conform de cao-regeling vergoed mogen worden. Werknemer heeft derhalve recht op uitbetaling van zijn overuren. Tussen partijen is niet in geschil dat de overuren moeten worden vergoed tegen een uurloon van € 19,94 bruto en dat werknemer recht heeft op een overwerktoeslag van 25% (artikel 46 lid 7 van de cao). Het totale loon per overuur bedraagt daarom € 24,93 bruto. Werknemer heeft daarom nog recht op betaling van $122 \times € 24,93 = € 3.041,46$ bruto. Hierover moet 8% aan vakantietoeslag worden meegenomen, hetgeen neerkomt op € 243,32 bruto aan vakantietoeslag. Naar aanleiding van het voorgaande wordt All-Om veroordeeld tot betaling van een totaalbedrag aan achterstallig loon van € 3.284,78 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3895

Zaaknummer: 10812970 \ CV EXPL 23-8614

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: S. Kahraman en M. Gerritsen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt ontbinding van arbeidsovereenkomst vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen door werkneemster. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek toe. Ontbinding op kortst mogelijke termijn. Werkneemster heeft geen recht op enige ontslagvergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 15 juli 2011 in dienst getreden bij Humanitas, in de functie van begeleider. Op 18 januari 2024 hebben partijen gesproken over de door werkneemster geregistreerde werktijd en reiskosten. Na dit gesprek heeft werkneemster zich ziekgemeld. Bij brief van 16 februari 2024 heeft (de gemachtigde van) Humanitas aan (de gemachtigde van) werkneemster onder meer laten weten dat werkneemster in de ogen van Humanitas de vermoedens van onregelmatigheden in de geregistreerde werktijd en reiskosten onvoldoende heeft kunnen weerleggen. De brief wordt afgesloten met een voorstel om te komen tot een beëindigingsovereenkomst. Dit voorstel is door werkneemster afgewezen. Humanitas verzoekt daarom de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding, primair op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW, en subsidiair ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW wegens het bestaan van een combinatie van omstandigheden die zodanig zijn dat van Humanitas redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster stelt dat Humanitas onvoldoende instructies heeft gegeven om op een correcte manier werk- en reistijd te registreren, zodat, aldus werkneemster, Humanitas klaarblijkelijk niet al te zwaar tilt aan het correct registreren van werk- en reistijd. Humanitas heeft aan de hand van producties voldoende aannemelijk gemaakt dat werkneemster instructies heeft ontvangen hoe zij tijd en kosten moet registreren en verrichte werkzaamheden moet rapporteren alsmede het belang ervan. Het gaat Humanitas niet om een enkele slordigheid of onachtzaamheid, maar om serieuze vermoedens van fraude van structurele aard en dat werkneemster die vermoedens niet heeft weten te weerleggen. Humanitas heeft op een overtuigende wijze met vele concrete voorbeelden en data gedetailleerd uitgelegd waarom door werkneemster geschreven werk- en reistijden niet kunnen kloppen. Het lag vervolgens op de weg van werkneemster om de door Humanitas ontdekte discrepanties te verklaren. Dat heeft zij niet gedaan. Werkneemster heeft slechts haar blote betwisting gehandhaafd dat zij wel degelijk correct werk- en reistijd heeft

geschreven. Dit is onvoldoende. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij zich niet meer kan herinneren welke werkzaamheden zij vorig jaar op een specifieke dag heeft verricht. Dat kan zo zijn, maar werkneemster had op zijn minst in het gesprek op 18 januari 2024 opheldering kunnen verschaffen toen Humanitas haar vragen stelde over de gerezen twijfels bij de tijdsregistraties van de maanden december 2023 en januari 2024. Werkneemster is er ook toen niet in geslaagd om een overtuigende verklaring te geven. De kantonrechter is daarom van mening dat werkneemster ten koste van Humanitas over een langere periode frequent en structureel werktijd en reiskosten heeft geschreven en gedeclareerd, terwijl zij de werkzaamheden en reizen die hieraan ten grondslag zouden liggen niet of niet in de mate die uit de registraties voortvloeit, heeft verricht respectievelijk gemaakt. Dit handelen noopt tot de conclusie dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld dan wel nagelaten in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 12 juli 2024 ontbinden, zonder inachtneming van een opzegtermijn en zonder toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3683

Zaaknummer: 11035590 \ EJ VERZ 24-119

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: J.M. Frons en L.R.C. Bos

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden op de e-grond maar op de g-grond. Het relatiebeding van werkneemster blijft in stand.*Feiten*

Werkneemster is in 2004 in dienst getreden bij Interconnect Services B.V. (hierna: Interconnect). Zij vervult de functie van Key Accountmanager. Naar aanleiding van signalen van een collega en ontevredenheid van klanten hebben er meerdere gesprekken met werkneemster over haar functioneren plaatsgevonden. Op 30 januari 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft mediation aan partijen geadviseerd, wat bij één sessie gebleven is. Interconnect verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Primair op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen en/of nalaten, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Interconnect stelt dat door werkneemster een onhoudbare situatie is ontstaan. Werkneemster verzet zich tegen toewijzing van het verzoek gebaseerd op de e-grond en refereert zich wat betreft het verzoek tot onbinding op de g-grond. Ook verzoekt werkneemster de kantonrechter te bepalen dat Interconnect geen rechten kan ontleen aan het relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod omdat werkneemster arbeidsongeschikt is. De kantonrechter is echter van mening dat de omstandigheden die aan het verzoek ten grondslag zijn gelegd zich volledig abstraheren van de arbeidsongeschiktheid. De door Interconnect gemaakte verwijten zien op de periode voor de arbeidsongeschiktheid. De naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op de e-grond op. Werkneemster heeft zich ten opzichte van een belangrijke klant passief opgesteld met risico's ten gevolge, maar van het opzettelijk verzwijgen van wensen van de klant is geen sprake geweest. Dat het vertrek van een andere klant aan werkneemster is te wijten heeft zij gemotiveerd betwist. Het niet openzetten van haar digitale agenda kan aan werkneemster worden verweten, maar niet zodanig dat sprake is van ontoelaatbaar gedrag. Naar het oordeel van de kantonrechter roept de inhoud van het dossier wel een voldoende overtuigend beeld op van een geëscaleerd arbeidsconflict. Daarbij is van belang dat de bedrijfsarts vanaf het begin over een arbeidsconflict heeft gesproken, dat de mediation niet is geslaagd en dat werkneemster zelf heeft erkend dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt vanwege de ernst van de verstoorde arbeidsrelatie. Het verzoek tot ontbinding op de g-grond wordt toegewezen. Het verzoek van werkneemster aan haar een

transitievergoeding toe te kennen wordt toegewezen. De kantonrechter ziet geen grond om het verzoek van werknemster om een billijke vergoeding van € 75.000 toe te kennen. Werknemster heeft een substantieel aandeel gehad in het escaleren van de arbeidsverhouding. Dat Interconnect haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst grovelijk niet is nagekomen is niet gebleken. Aangezien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Interconnect zal de kantonrechter niet bepalen dat geen rechten kunnen worden ontleend aan het relatiebeding. De kantonrechter schorst het beding evenmin, omdat Interconnect genoegzaam heeft aangetoond een groot belang te hebben bij handhaving van het relatiebeding. Uit het eerdere handelen van werknemster blijkt dat zij zich afzet tegen Interconnect en daarmee een wig kan drijven tussen Interconnect en haar relaties. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3179

Zaaknummer: 11074133

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: Th.J.A. Winnubst en M.J.J. Spieringhs

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Deelgeschilprocedure. Gemeente Eindhoven en Melior Verzekeringen B.V. aansprakelijk voor schade van badjuf die door het schrikken van een dode muis letsel oploopt. Training en instructies met betrekking tot de toezichtstoel hadden op de weg van werkgever gelegen.

Feiten

Werkneemster heeft op basis van een detacheringsovereenkomst vanaf 7 mei 2019 via Melior Verzekeringen B.V. (hierna: Melior) werkzaamheden verricht bij de gemeente Eindhoven (hierna: Gemeente). De werkzaamheden hadden betrekking op het schoonmaken en toezicht houden op een zwembad. Op 22 juni 2022 schrok werkneemster van een uit het zwembad gehaalde muis die een collega in een schepnet vervoerde. De schrik leidde tot een val met letsel, aan onder andere haar kniegewricht, ten gevolge. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat de Gemeente aansprakelijk is voor alle door haar geleden en nog te lijden materiële en immateriële schade. De Gemeente en Melior voeren aan dat het deelgeschil moet worden afgewezen omdat de toedracht onvoldoende vaststaat waardoor deze kwestie niet geschikt is voor een deelgeschil. Verder stellen zij dat onvoldoende vaststaat dat werkneemster het omschreven letsel ten gevolge van het voorval op 22 juni 2022 heeft opgelopen. Ook voeren zij aan dat de Gemeente niet tekort is geschoten in haar zorgplicht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Deelgeschilprocedures kunnen een goedkope en eenvoudige manier zijn voor partijen om deelgeschil(len) in de buitengerechtelijke onderhandelingsfase op te lossen. De rechtspraak brengt mee dat voor zover er onduidelijkheden bestaan over de precieze toedracht van het arbeidsongeval van 22 juni 2022, die onduidelijkheden voor rekening en risico van de Gemeente en Melior komen. Dat de collega die de muis vervoerde niet voorafgaand of tijdens de zitting als getuige is gehoord komt voor rekening en risico van de Gemeente en Melior. De Gemeente en Melior hebben de kantonrechter op 22 mei 2024 verzocht de geplande mondelinge behandeling van 31 mei 2024 te verzetten omdat de betreffende collega verhinderd was. Nu de oproep voor de mondelinge behandeling reeds op 1 maart 2024 verstuurd was, is geen sprake van een klemmende reden om de mondelinge behandeling uit te stellen. Het verzoek leent zich voor een deelgeschilprocedure. Partijen hebben verschillende lezingen over de toedracht van het ongeval. Volgens werkneemster heeft de betreffende collega de muis in het schepnet boven haar hoofd gehouden waardoor zij is geschrokken. Volgens de Gemeente en Melior liep de betreffende collega simpelweg langs werkneemster, op enige afstand. De verklaringen

verschillen niet in de conclusie dat werkneemster geschrokken is van de muis in het schepnet. Tussen partijen is niet in geschil geweest dat werkneemster door het incident met de muis de stoel overhaast heeft verlaten en letsel heeft opgelopen. Hiermee staat voldoende vast dat het letsel in de uitoefening van haar werkzaamheden heeft opgelopen. Ter sprake komt of de Gemeente en Melior aan hun zorgplicht hebben voldaan. Zij voeren aan dat het voorval een typische ongelukkige samenloop van omstandigheden is. Tussen partijen is niet in geschil dat de Gemeente de nodige aandacht besteedt aan haar zorgplicht. De Gemeente voert aan dat verdere maatregelen het incident niet hadden kunnen voorkomen. Werkneemster voert aan dat het op de weg van de Gemeente had gelegen om bijvoorbeeld een bakje ter beschikking te stellen waar ongedierte in kan worden opgeborgen. De kantonrechter overweegt dat de toezichtstoel waar werkneemster op zat een zithoogte van 1,70 meter heeft, 3 ver uit elkaar staande smalle treden bevat en geen leuning heeft. Door de kenmerken van de stoel vindt de kantonrechter dat de mogelijkheid dat werknemers zich door de stoel bezeren geen alledaags risico is. De aard van de werkzaamheden brengt mee dat werknemers regelmatig snel uit de stoel moeten komen. Het had op de weg van de Gemeente gelegen specifieke instructies te geven en werknemers training aan te bieden. De omstandigheid dat ongedierte zich slechts sporadisch in het zwembad begeeft, neemt niet weg dat de Gemeente instructies had kunnen geven over de handelswijze, door bijvoorbeeld een bakje te verschaffen. De Gemeente heeft niet voldoende gesteld dat zij alle redelijkerwijs te nemen maatregelen heeft getroffen om een ongeval als het onderhavige te voorkomen. De kantonrechter verklaart voor recht dat de Gemeente aansprakelijk is voor de schade als gevolg van het incident. De kostenbegroting van werkneemster wordt zonder matiging in stand gelaten, de Gemeente en Melior worden hoofdelijk veroordeeld te kosten te betalen. Omdat de Gemeente en Melior aansprakelijkheid hebben afgewezen was werkneemster genoodzaakt zich tot haar gemachtigde te wenden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3358

Zaaknummer: 10902390 \ EJ VERZ 24-58

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: D.H. Andries en I.I. Assink

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Na verwijzing door de Hoge Raad beroept werknemer zich bij het hof (alsnog) op onbevoegdheid van de kantonrechter en van het hof.*Feiten*

Weener XL heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer, die toen volgens haar in België woonde, te ontbinden. Werknemer is niet bij de kantonrechter verschenen, ook niet nadat Weener XL hem bij deurwaardersexploot heeft laten oproepen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 24 juli 2019 ontbonden en werknemer veroordeeld in de proceskosten. De kwestie is bij de Hoge Raad terechtgekomen en die heeft op 11 maart 2022 een verwijzingsbeschikking gewezen.

Oordeel

Werknemer heeft in hoger beroep aangevoerd dat hij destijds al in Spanje woonde en betwist dat hij in de kantonprocedure behoorlijk is opgeroepen. De vraag doet zich voor of het hof bevoegd is om kennis te nemen van een ontbindingsverzoek, gericht tegen een werknemer die in een andere lidstaat woont. Deze vraag moet worden beoordeeld aan de hand van Verordening Brussel I-bis. Artikel 22 lid 1 Verordening Brussel I-bis houdt in dat de vordering van de werkgever slechts kan worden gebracht voor de gerechten van de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer woonplaats heeft. Omdat werknemer ten tijde van het inleidende verzoek in een andere lidstaat dan Nederland woonde, te weten in België (volgens de deurwaarder) of in Spanje (volgens werknemer zelf), was in beginsel alleen de Belgische of Spaanse rechter bevoegd. Op grond van artikel 26 lid 1 Verordening Brussel I-bis is ook het gerecht van een lidstaat waarvoor de verweerder verschijnt bevoegd. Lid 2 van dit artikel bepaalt dat als de werknemer verweerder is, het gerecht waar deze is verschenen zich, alvorens de bevoegdheid op grond van lid 1 te aanvaarden, ervan vergewist dat de verweerder op de hoogte is gebracht van zijn recht de bevoegdheid van het gerecht te betwisten en van de gevolgen van verschijnen of niet-verschijnen (de zogeheten “vergewisplicht”). De rechter moet zijn oordeel dat aan deze vergewisplicht is voldaan voldoende motiveren, zoals de Hoge Raad in deze zaak heeft beslist. Ter voldoening aan de vergewisplicht en met het oog op efficiënte procesvoering is een regiegesprek gevoerd, waarbij ambtshalve óók de bevoegdheid van de kantonrechter aan de orde is gesteld. Omdat werknemer in eerste aanleg niet is verschenen, doet de uitzondering van artikel 26 op de hoofdregel van artikel 22 van Brussel I-bis zich niet voor. De kantonrechter heeft zich er zonder de door lid 1 verlangde verschijning feitelijk niet van kunnen vergewissen dat werknemer in afwijking van de hoofdregel van artikel 22 Brussel I-bis zijn bevoegdheid wilde aanvaarden of (al dan niet bewust) niet

verscheen op grond van (de ratio van) die hoofdregel, die de werknemer als zwakkere partij beoogt te beschermen. Het hof zal daarom de kantonrechter alsnog onbevoegd verklaren en de beschikking van 24 juli 2019 vernietigen. Het hof zal zich onbevoegd verklaren om kennis te nemen van de verzoeken van werknemer in hoger beroep. Na verwijzing door de Hoge Raad beroept werknemer zich bij het hof (alsnog) op onbevoegdheid van de kantonrechter en van het hof.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4509

Zaaknummer: 200.337.423

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.W.J.M. Kemperink en mr. dr. P. Kruit

Advocaten: J.J. Douwes en J.C.M. de Roover

Wetsartikelen: 22 Brussel I-Bis en 26 Brussel I-Bis