

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 40, 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 van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:788](#) 26-09-2024

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:786](#) 26-09-2024

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1309](#) 27-09-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1303](#) 27-09-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1322](#) 27-09-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1320](#) 27-09-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1319](#) 27-09-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1317](#) 27-09-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1331](#) 27-09-2024

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3023](#) 26-09-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:5892](#) 17-09-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2754](#) 29-08-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2481](#) 01-08-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2113](#) 30-07-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1167](#) 23-07-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1116](#) 09-07-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1061](#) 30-04-2024

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5625](#) 27-09-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:5851](#) 25-09-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:5879](#) 20-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9300](#) 20-09-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6430](#) 18-09-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6429](#) 18-09-2024
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4864](#) 17-09-2024
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4870](#) 17-09-2024
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4801](#) 16-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9124](#) 13-09-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:6499](#) 12-09-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5503](#) 11-09-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:6410](#) 10-09-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:6317](#) 05-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8946](#) 04-09-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:6166](#) 22-08-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:6165](#) 13-08-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:8193](#) 07-08-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5717](#) 22-07-2024
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2015:2669](#) 09-06-2015

RECHTSPRAAK

Toekennen van fiscale voordelen aan bouwondernemingen in een lidstaat om daarmee het nettoloonniveau van werkers te laten stijgen en de sector te beschermen tegen systeemrisico's (voortbestaan of levensvatbaarheid op het spel) vormen dwingende redenen van algemeen belang om inbreuk te maken op vrij verkeer van diensten.

Feiten

Nord Vest Pro is een vennootschap naar Roemeens recht die actief is in de bouwsector. In het kader van haar activiteiten verricht zij onder meer in Duitsland en Oostenrijk diensten waarbij werknemers naar het grondgebied van deze twee lidstaten worden gedetacheerd met het oog op de uitvoering van bouwwerkzaamheden. De belastingdienst heeft bij deze vennootschap een controle uitgevoerd, waarna op 10 mei 2021 een belastingaanslag is vastgesteld. Volgens die dienst had deze vennootschap ten onrechte aangenomen dat haar werknemers die bouwwerkzaamheden in Duitsland en Oostenrijk verrichtten, recht hadden op de vrijstelling van artikel 60, punt 5, van het belastingwetboek inzake de inkomstenbelasting. Volgens de belastingdienst bedroeg het op deze werknemers toepasselijke tarief krachtens artikel 78, lid 2, onder a), van dat wetboek 10% van de inkomsten. De belastingdienst was ook van mening dat Nord Vest Pro er ten onrechte van was uitgegaan dat het verlaagde tarief van de socialezekerheidsbijdragen en de vrijstelling van betaling van de ziekteverzekeringspremies, zoals geregeld in respectievelijk artikel 138 bis en artikel 154, lid 1, onder r), van die wet, van toepassing waren op naar het buitenland gedetacheerde werknemers, terwijl voor dit soort werknemers de tarieven van artikel 138, onder a), en artikel 156 van dat wetboek van toepassing waren, te weten een tarief van 25 % voor de socialezekerheidsbijdragen en 10 % voor de ziekteverzekeringspremies. Gelet op het voorgaande werden de financiële correcties die uit hoofde van de inkomstenbelasting en de in het vorige punt van dit arrest genoemde bijdragen moesten worden toegepast in de belastingaanslag vastgesteld op een totaalbedrag van 331 906 RON (ongeveer € 67.255).

Volgens de verwijzende rechter heeft de Roemeense wetgever, door deze voordelen te beperken tot deze werknemers, bouwondernemingen die in Roemenië actief zijn, fiscaal gunstiger behandeld dan ondernemingen die in andere lidstaten actief zijn. Een dergelijke wetgevende benadering druist in tegen een van de voornaamste doelstellingen van de Europese Unie, te weten de totstandbrenging van een interne markt. Een dergelijke fiscale behandeling, die impliceert dat bouwondernemingen die hun activiteiten buiten het Roemeense grondgebied verrichten, zwaarder worden belast dan diegene die op het nationale

grondgebied actief zijn, zodat zij worden ontmoedigd om bouwwerkzaamheden buiten Roemenië te verrichten, vormt in de praktijk een belangrijke belemmering van de verwezenlijking van een gemeenschappelijke markt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Artikel 56 VWEU verzet zich tegen de toepassing van elke nationale regeling die ertoe leidt dat het verrichten van diensten tussen lidstaten moeilijker wordt dan het verrichten van diensten binnen één enkele lidstaat (HvJ EU 18 oktober 2012, *X*, C-498/10, ECLI:EU:C:2012:635, punt 20 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Een regeling, die een verschillende fiscale en sociale regeling invoert naargelang de betrokken werknemers hun taken in de betrokken lidstaat dan wel in andere lidstaten verrichten, hoewel zij zonder onderscheid van toepassing is op zowel Roemeense als buitenlandse bouwondernemingen die op het Roemeense grondgebied actief zijn, kan Roemeense ondernemingen er niettemin van weerhouden in een andere lidstaat diensten in de bouwsector te verstrekken door werknemers naar het grondgebied van die lidstaat te detacheren. Dergelijke maatregelen ten gunste van werknemers kunnen namelijk, onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, ook de arbeidskosten verlagen en aldus ondernemingen een voordeel verschaffen voor zover hun activiteiten op het Roemeense grondgebied worden verricht, doordat zij het verrichten van diensten in een andere lidstaat minder aantrekkelijk maken. Om vast te stellen of de regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, ondanks de beperkende werking ervan, kan worden geacht verenigbaar te zijn met het vrij verrichten van diensten in de zin van artikel 56 VWEU, moet worden onderzocht of het daarbij ingevoerde verschil in behandeling betrekking heeft op situaties die niet objectief vergelijkbaar zijn, dan wel wordt gerechtvaardigd door een dwingende reden van algemeen belang (zie naar analogie HvJ EU 16 december 2021, *UBS Real Estate*, C-478/19 en C-479/19, ECLI:EU:C:2021:1015, punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Rechtvaardiging van dwingend algemeen belang

Een beperking van de vrijheid van dienstverrichting is volgens vaste rechtspraak slechts toelaatbaar indien zij een met het VWEU verenigbaar rechtmatig doel nastreeft, wordt gerechtvaardigd door dwingende vereisten van algemeen belang en het evenredigheidsbeginsel eerbiedigt, wat inhoudt dat de toepassing ervan geschikt moet zijn om de verwezenlijking van het nagestreefte doel op coherente en systematische wijze te waarborgen en niet verder gaat dan nodig is om dat doel te bereiken (zie in die zin HvJ EU 18 juni 2019, *Oostenrijk/Duitsland*, C-591/17, ECLI:EU:C:2019:504, punt 139 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en HvJ EU 7 september 2022, *Cilevičs e.a.*, C-391/20, ECLI:EU:C:2022:638, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Wat in de eerste plaats de noodzaak betreft om de sociale bescherming van de werknemers in die sector en billijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen, zij eraan herinnerd dat de bescherming van de werknemers en het behoud en de bevordering van de werkgelegenheid, als rechtmatige

doelstellingen van sociaal beleid, door het Hof erkende dwingende vereisten van algemeen belang zijn (zie in die zin HvJ EU 21 december 2016, *AGET Iraklis*, C-201/15, ECLI:EU:C:2016:972, punten 73|75 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Als dwingende vereisten van algemeen belang heeft het Hof ook erkend: de bestrijding van fraude, met name sociale fraude, voorkoming van misbruik (zie in die zin HvJ EU 12 september 2019, *Maksimovic e.a.*, C-64/18, C-140/18, C-146/18 en C-148/18, ECLI:EU:C:2019:723, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak) en het vermijden van verstoringen van de arbeidsmarkt (HvJ EU 14 november 2018, *Danieli & C. Officine Meccaniche e.a.*, C-18/17, ECLI:EU:C:2018:904, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bovendien heeft het Hof geoordeeld dat aangezien de Unie een economisch en sociaal doel heeft, de uit het VWEU voortvloeiende rechten met betrekking tot het vrije verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal dienen te worden afgewogen tegen de doelen van de sociale politiek, waaronder met name, zoals blijkt uit artikel 151, eerste alinea, VWEU, de verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, alsmede een adequate sociale bescherming (zie in die zin *AGET Iraklis*, punt 77 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

In casu is het juist dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling het in beginsel mogelijk maakt het nettoloon van de in Roemenië in de bouwsector werkzame werknemers te verhogen met de bedragen die overeenkomen met de fiscale en sociale voordelen. Het staat evenwel aan de verwijzende rechter om na te gaan of deze regeling geschikt is om op coherente en systematische wijze de sociale bescherming van de werknemers in de bouwsector te waarborgen door het op Unieniveau bestaande loonverschil te verkleinen. Hiervoor moet hij er zich met name van vergewissen dat de ondernemingen de ontvangen fiscale en sociale voordelen in de praktijk doorberekenen in de aan de werknemers betaalde lonen, waardoor deze lonen stijgen.

Wat in de derde plaats de specifieke problemen van de Roemeense bouwsector betreft die verband houden met het gebrek aan arbeidskrachten als gevolg van de emigratie om loonredenen van ter zake gekwalificeerde arbeiders, is het vaste rechtspraak dat overwegingen van zuiver economische aard, zoals met name de bevordering van de nationale economie of de goede werking daarvan, door het Verdrag verboden belemmeringen niet kunnen rechtvaardigen (*AGET Iraklis*, punt 72 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Overwegingen die verband houden met de doelstelling systeemrisico's te bestrijden waarmee een lidstaat wordt geconfronteerd in een sector die van onmiskenbaar belang is voor zijn ontwikkeling – zoals in casu de bouwsector – teneinde de levensvatbaarheid of zelfs het voortbestaan van die sector te verzekeren, zijn, zoals de advocaat-generaal in de punten 45, 46 en 48 van haar conclusie in wezen betoogt, gelijk te stellen met dwingende redenen van algemeen belang die een beperking van de door het VWEU gewaarborgde fundamentele vrijheden kunnen rechtvaardigen.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 56 VWEU

aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een regeling van een lidstaat die fiscale en sociale voordelen voorbehoudt aan werknemers van bouwondernemingen die hun activiteiten op het grondgebied van die lidstaat uitoefenen en zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van bouwondernemingen waarvan de werknemers naar andere lidstaten worden gedetacheerd, mits die nationale regeling wordt gerechtvaardigd door dwingende vereisten van algemeen belang en zij het evenredigheidsbeginsel eerbiedigt, wat inhoudt dat de toepassing ervan geschikt moet zijn om de verwezenlijking van het nagestreefde doel op coherente en systematische wijze te waarborgen en niet verder gaat dan nodig is om dat doel te bereiken.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:786

Zaaknummer: C-387/22

Rechters: A. Arabadjiev, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

Wetsartikelen: 56 VWEU

RECHTSPRAAK

Geen premievrije voortzetting voor werknemers die ziek zijn voor, maar WIA-gerechtigd raken na, datum opzegging uitvoeringsovereenkomst.

Feiten

SPNG is een niet verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds voor de bedrijfstak groothandel. Itsme heeft de uitvoering van de met haar werknemers gesloten pensioenovereenkomsten ondergebracht bij SPNG. Hiertoe is telkens een uitvoeringsovereenkomst tussen partijen gesloten. In het Conventant is onder andere vastgelegd: “De deelnemer die vanaf 1 januari 2015 tenminste 35% arbeidsongeschikt is en een WIA-uitkering ontvangt, heeft recht op (gedeeltelijke) voortzetting van het deelnemerschap aan deze pensioenregeling zonder dat daarvoor premie verschuldigd is mits en in zoverre de arbeidsongeschiktheid is ontstaan tijdens het deelnemerschap aan deze pensioenregeling en is voldaan aan alle overige voorwaarden die hieraan in dit reglement zijn gesteld. Deze wijze van voortzetting wordt verder “premiervrije deelneming” genoemd.” Itsme heeft de met SPNG gesloten uitvoeringsovereenkomst bij brief van 9 oktober 2020 met ingang van 1 januari 2021 opgezegd. SPNG heeft deze opzegging bij brief van 16 februari 2021 bevestigd. Itsme heeft in eerste aanleg o.a. gevorderd dat in rechte zou worden vastgesteld dat SPNG dient te voorzien in premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid indien de voor 2021 ziek geworden werknemers van Itsme na afloop van de wachttijd van twee jaar overeenkomstig de WIA of IVA of opeenvolgende socialeverzekeringsrechten, arbeidsongeschikt zijn en recht verkrijgen op een WIA- of IVA-uitkering. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Itsme komt tegen de beslissing in hoger beroep. De achtergrond van de vorderingen van Itsme is dat Itsme drie werknemers heeft die vóór 1 januari 2021 – de datum waarop de uitvoeringsovereenkomst tussen partijen eindigde – ziek zijn geworden en waarvoor Itsme wel premies heeft afgedragen, maar de werknemers nog geen aanspraak hadden op een WIA-uitkering omdat de wachttijd van twee jaar op die datum nog niet was verstreken. In geschil is of deze werknemers recht hebben op premievrije pensioenopbouw bij SPNG vanaf het moment dat zij, na het verstrijken van de wachttijd, wel aanspraak hebben op een WIA-uitkering. Het hof oordeelde dat naar de kern teruggebracht, het recht op premievrije deelneming is toegekend aan de deelnemer die ten minste 35% arbeidsongeschikt is en een WIA-uitkering ontvangt. Het is niet in geschil dat de betrokken werknemers geen deelnemer meer waren op het moment dat zij aanspraak kregen op een WIA-uitkering. Het hof bekrachtigde het vonnis van de rechtbank.

Conclusie A-G (Assink)

In de kern komen de cassatieklachten erop neer dat voor werknemers in de periode 2019-2020 SPNG geen 'risico' heeft gelopen en daardoor gehouden is tot een premievrije voortzetting. De A-G verwerpt het cassatieberoep onder verwijzing naar de cao-norm en uitleg die het hof aan de regeling heeft gegeven.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1331

Zaaknummer: 23/02651

Rechters: C.E. du Perron, A.E.B. ter Heide en S.J. Schaafsma

Advocaten: M.W. Scheltema en M.S. van der Keur

Wetsartikelen: Pensioenfonds voor de Nederlandse Groothandel

RECHTSPRAAK

Artikel 47 Handvest (doeltreffende rechtsbescherming) verzet zich tegen gezag van gewijsde uitspraak in het bestuursrecht die een strafrechtelijke of civielrechtelijke vordering belet, als bij de bestuursrechter geen mogelijkheid van hoor- en wederhoor heeft plaats kunnen vinden.

Feiten

Op 5 september 2017 is een elektricien in dienst van SC Energotehnica Sibiu (hierna: „Energotehnica”) overleden als gevolg van elektrocutie tijdens werkzaamheden waarbij hij op een landbouwbedrijf een buitenverlichtingsarmatuur op een laagspanningsmast moest vervangen. MG, eveneens werknemer van Energotehnica, was belast met de organisatie van het werk, de instructies voor het personeel en het nemen van maatregelen voor het verzekeren van de veiligheidsvoorzieningen op het werk en de beschermingsmiddelen. Naar aanleiding van dat overlijden zijn twee soorten procedures gevoerd, namelijk een door de arbeidsinspectie Roemenië ingeleide administratieve onderzoeksprocedure tegen Energotehnica, en een strafprocedure die tegen MG is ingesteld wegens het niet naleven van de wettelijke veiligheidsmaatregelen op het werk en onvrijwillige doodslag.

Wat het administratieve onderzoek betreft, heeft de arbeidsinspectie bij proces-verbaal van onderzoek van 9 september 2019 vastgesteld dat er sprake was van een „arbeidsongeval” in de zin van de nationale regeling. Daarop heeft Energotehnica bij de rechter in eerste aanleg Sibiu, Roemenië administratief beroep ingesteld dat strekte tot nietigverklaring van dat proces-verbaal. Bij vonnis van 10 februari 2021 heeft deze rechter dat proces-verbaal gedeeltelijk nietig verklaard op grond dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde gebeurtenis, in tegenstelling tot de kwalificatie ervan door de arbeidsinspectie, geen „arbeidsongeval” vormde.

In hoger beroep in de strafzaak merkt de rechter op dat de beslissing van de bestuursrechter overeenkomstig het Roemeense recht, zoals uitgelegd in het licht van de rechtspraak van de Curte Constituțională (grondwettelijk hof, Roemenië), bindend is voor de strafrechter wegens het gezag van gewijsde waarmee deze beslissing bekleed is. De verwijzende rechter preciseert dat de vraag of de gebeurtenis die aan de grondslag ligt van het overlijden van het slachtoffer een „arbeidsongeval” vormt in de zin van de wet inzake de veiligheid en de gezondheid op het werk, een „prealabele kwestie” is in de zin van artikel 52 van het wetboek van strafvordering.

De rechthebbenden stellen zich op het standpunt dat zij geen partij waren in de

administratieve procedure en niet zijn gehoord. Het gezag van gewijsde belet hen een schadevergoeding te vorderen. Dit is in strijd met artikel 47 Handvest, aldus de rechthebbenden.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Artikel 47 Handvest verzet zich tegen gezag van gewijsde uitspraak in het bestuursrecht die een strafrechtelijke of civielrechtelijke vordering belet, als bij de bestuursrechter geen mogelijkheid van hoor- en wederhoor heeft plaats kunnen vinden

De lidstaten dienen, wanneer zij de procedurele bepalingen vastleggen voor de beroepen in rechte die moeten zorgen voor de bescherming van de bij Richtlijn 89/391/EEG toegekende rechten, waarborgen dat het in artikel 47 van het Handvest erkende recht op een doeltreffende voorziening in rechte en op een onpartijdig gerecht, dat een herbevestiging van het beginsel van effectieve rechterlijke bescherming vormt, wordt geëerbiedigd. De lidstaten moeten zich er dus van vergewissen dat de concrete regels voor de benutting van de in deze richtlijn bedoelde beroepsmogelijkheden het recht op een doeltreffende voorziening in rechte als bedoeld in artikel 47 van het Handvest niet onevenredig aantasten (zie naar analogie HvJ EU 12 januari 2023, *Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság*, C-132/21, ECLI:EU:C:2023:2, punten 50 en 51). Dit recht bestaat uit verschillende elementen, waaronder met name het recht om te worden gehoord. In dit verband heeft het Hof reeds geoordeeld dat het onverenigbaar is met het fundamentele recht op een doeltreffende voorziening in rechte om een rechterlijke beslissing te baseren op feiten en stukken waarvan partijen, of een van hen, zelf geen kennis hebben kunnen nemen en waarover zij dus geen standpunt hebben kunnen innemen (zie in die zin HvJ EU 25 april 2024, *NW en PQ* (Gerubriceerde informatie), C-420/22 en C-528/22, ECLI:EU:C:2024:344, punt 106 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Wanneer een strafrechter zich moet uitspreken over de civielrechtelijke aansprakelijkheid die voortvloeit uit de aan de beklagde verweten feiten, zou afbreuk worden gedaan aan het recht om te worden gehoord van de partijen die deze persoon aansprakelijk willen stellen, indien het voor hen onmogelijk zou zijn een standpunt in te nemen over een noodzakelijke voorwaarde voor die aansprakelijkheid voordat de aangezochte rechter zich op onherroepelijke wijze uitspreekt over deze voorwaarde. In dat geval zou de mogelijkheid voor deze partijen om voor een rechter een standpunt in te nemen over de aansprakelijkheid van de werkgever namelijk elk nuttig effect verliezen. Dit zou het geval zijn indien een andere rechter – waarvoor de partijen niet zijn kunnen verschijnen en niet op zijn minst daadwerkelijk de mogelijkheid hebben gehad om hun argumenten aan te voeren – uitspraak doet over die voorwaarde met een beslissing die bindend is voor de rechter die zich over die aansprakelijkheid dient uit te spreken. Indien de partijen daarentegen wel een dergelijk recht hebben gehad en in het bijzonder daadwerkelijk de mogelijkheid hebben gehad om hun argumenten naar voren te brengen, is het irrelevant dat zij dit recht niet hebben uitgeoefend. In casu staat het aan de nationale rechter om na te gaan of de rechthebbenden van het slachtoffer, die civiele partijen zijn in de strafprocedure, het recht hebben gehad om voor de

bestuursrechter te worden gehoord, in het bijzonder in verband met de onherroepelijke kwalificatie van het in het hoofdgeding aan de orde zijnde gebeurtenis als „arbeidsongeval”.

Conclusie

Gelet op een en ander dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 1, leden 1 en 2, en artikel 5, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG, gelezen in samenhang met het doeltreffendheidsbeginsel en artikel 47 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen de regeling van een lidstaat, zoals uitgelegd door het grondwettelijk hof van deze lidstaat, op grond waarvan de onherroepelijke beslissing van een bestuursrechter over de kwalificatie van een gebeurtenis als „arbeidsongeval” gezag van gewijsde heeft voor de strafrechter die zich moet uitspreken over de civiele aansprakelijkheid wegens de aan de beklaagde verweten feiten, wanneer deze regeling de rechthebbenden van de werknemer die het slachtoffer is van deze gebeurtenis niet de mogelijkheid biedt om te worden gehoord in een van de procedures waarin wordt beslist of er sprake is van een dergelijk arbeidsongeval.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:788

Zaaknummer: C-792/22

Rechters: A. Arabadjiev, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, P.G. Xuereb en A. Kumin

Wetsartikelen: 47 Handvest Grondrechten EU en Richtlijn 89/391/EEG

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft een discretionaire bevoegdheid om te bepalen welke omvang de additionele inspanningen moesten hebben om beloond te worden met een mergerbonus. Werkneemster heeft geen recht op de mergerbonus.

Feiten

In de tussenbeschikking heeft het hof o.a. geoordeeld dat werkgeefster documenten dient over te leggen waaruit blijkt wat de voorwaarden zijn geweest om voor een mergerbonus in aanmerking te komen. Het hof heeft beide partijen opgedragen een nadere schriftelijke toelichting te geven, voorzien van relevante documentatie. Werkgeefster moest daarbij ingaan op de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de mergerbonus.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat partijen niets zijn overeengekomen over een mergerbonus. Werkgeefster heeft stukken in het geding gebracht. Een mergerbonus werd toegekend aan personeel dat in het geheim aan de tot stand te brengen fusie had gewerkt; aan werknemers die (na aankondiging van de fusie) extra hebben moeten werken om de fusie tot stand te brengen; en aan werknemers die werden beschouwd als specifieke kennisdragers waarover de zorg bestond dat zij de organisatie zouden verlaten. Werkgeefster heeft de werknemers die deze bonus hebben ontvangen op 27 juli 2022 daarover een brief gestuurd. Werkneemster heeft geen brief ontvangen. Het hof oordeelt dat werkneemster zich zowel vóór als ná de betreffende brief van 27 juli 2022 bezig heeft gehouden met werkzaamheden die zagen op het merk X na de fusie. Het hof kan echter niet anders dan concluderen dat werkgeefster dat werk niet zodanig extra vond dat werkneemster daardoor tot de betreffende categorie behoorde. Het betrof een discretionaire bevoegdheid van werkgeefster om te bepalen welke omvang de additionele inspanningen moesten hebben om beloond te worden met een mergerbonus. Het hof ziet daarom geen reden om te oordelen dat werkneemster recht heeft op de mergerbonus. Voor wat betreft de billijke vergoeding blijft het hof bij hetgeen al is overwogen in de tussenbeschikking. Anders dan werkneemster heeft aangevoerd, acht het hof niet aannemelijk dat zij nog twee jaar in dienst zou zijn gebleven, gelet op de al lopende discussies o.a. met betrekking tot haar looninschaling.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3023

Zaaknummer: 200.336.104_01

Rechters: M. van Ham, M. van der Schoor en W.F.R. Rinzema

Advocaten: N. Mauer en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stuurt brief naar de rechtbank en vraagt schadevergoeding. Verkeerd processtuk gebruikt. Kantonrechter zet procedure om naar dagvaardingsprocedure.*Feiten*

Op 2 september 2024 heeft de rechtbank een brief ontvangen van werknemer. De kantonrechter begrijpt uit die brief het volgende. Werknemer heeft op basis van een uitzendovereenkomst met Concreeto gewerkt bij Tata Steel. Concreeto heeft volgens werknemer verplichtingen uit de overeenkomst geschonden en onrechtmatig gehandeld ten opzichte van hem. Volgens werknemer moet Concreeto nog loon betalen voor gewerkte uren van vakantiedagen, heeft Concreeto nagelaten een aanvullende ziektekostenverzekering af te sluiten en om de huisvesting die zij voor werknemer heeft verzorgd contractueel vast te leggen. Ook zou een medewerker van Concreeto werknemer hebben afgeperst. Werknemer vordert op basis hiervan een schadevergoeding van ongeveer € 5.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer kan deze procedure niet starten met een brief. Werknemer vordert namelijk een schadevergoeding. Zo'n procedure moet worden gestart door een dagvaarding. Werknemer heeft dus een verkeerd processtuk gebruikt. De kantonrechter geeft werknemer de gelegenheid om Concreeto alsnog met een dagvaarding door de deurwaarder te laten oproepen. Ook zet de kantonrechter de procedure om naar een dagvaardingsprocedure. Werknemer mag zijn stellingen aanpassen aan de regels die gelden voor die procedure. De kantonrechter verwijst de zaak naar de rolzitting van dinsdag 19 november 2024 waarvoor werknemer Concreeto met een dagvaarding moet laten oproepen. Indien de kantonrechter op deze datum geen dagvaarding van werknemer heeft ontvangen, wordt hij niet-ontvankelijk verklaard. De kantonrechter houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9300

Zaaknummer: 11305215 VZ VERZ 24-8079

Rechters: W.J.J. Wetzels

Wetsartikelen: 261 lid 2 Rv, 125 Rv, 45 Rv, 111 Rv en 69 Rv

RECHTSPRAAK

In het licht van de buitenlandclausule kan van werknemer worden verlangd om gedurende langere tijd op projecten in het buitenland werkzaam te zijn. Aangezien werknemer daartoe niet bereid was, kon van werkgeefster niet langer gevergd worden dat zij de arbeidsovereenkomst zou voortzetten.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2018 bij werkgeefster in dienst getreden. Daarvoor heeft hij vanaf juni 2011 totdat hij zijn arbeidsovereenkomst opzegde tegen 1 oktober 2017 gewerkt bij een rechtsvoorganger van werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is – kort samengevat – bepaald dat van werknemer wordt verwacht dat hij in het buitenland werkt als dat nodig is. Werknemer is vervolgens meermaals periodes ziekgemeld. Vanaf 6 december 2020 heeft werknemer ouderschapsverlof aangevraagd en genoten vanaf 17 maart 2021. Vanaf december 2021 volgen wederom periodes van ziekte. Tussen partijen wordt vervolgens gesproken over de invulling van de werkzaamheden van werknemer, in het bijzonder dat van hem in zijn functie verwacht wordt dat hij naar het buitenland kan worden uitgezonden. Werknemer heeft aangegeven dat hij terug wil in de ‘BU Landfalls’, maar dat dit grote periodes van werken in het buitenland met zich brengt, wat niet past met zijn gezinssituatie. Vervolgens heeft er wederom een gesprek plaatsgevonden met als hoofonderwerp de door werknemer gewenste functie en het werken in het buitenland. Op 30 mei 2023 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat er geen medische redenen zijn om niet onregelmatig of in het buitenland te werken. Werkgeefster heeft werknemer hersteld gemeld. Op 5 juni 2023 is gesproken over een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Werkgeefster heeft op 7 juli 2023 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkgeefster klaagt over de afwijzing van de arbeidsovereenkomst op grond van tekortkoming in de nakoming. Het hof oordeelt dat een beëindiging van de dienstbetrekking wegens een tekortkoming in de nakoming slechts toewijsbaar is in gevallen van ernstige wanprestatie, op één lijn te stellen met een beëindiging wegens een dringende reden. Dat sprake is van een dringende reden is niet gesteld en ook niet gebleken. De kantonrechter heeft de vordering dus terecht afgewezen. Werknemer heeft zich gekeerd tegen het oordeel dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het hof oordeelt dat vaststaat dat

de buitenlandclausule onderdeel is van de arbeidsovereenkomst. Deze clausule is niet voor tweeërlei uitleg vatbaar en werknemer heeft onvoldoende gesteld ter onderbouwing van de gestelde afspraak dat hij niet naar het buitenland hoeft te reizen. Het hof is van oordeel dat werkgeefster in het licht van de overeengekomen buitenlandclausule niet handelt in strijd met de eisen van goed werkgeverschap door van werknemer te verlangen om, zoals tussen partijen overeengekomen, ook daadwerkelijk gedurende langere tijd op projecten in het buitenland werkzaam te zijn. Werkgeefster heeft dat terecht gesteld. Dat rechtvaardigt de conclusie dat van werkgeefster, indien werknemer zijn standpunt niet zou verlaten, niet langer gevergd kon worden dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer zou voortzetten. Van ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster is geen sprake. Aangezien werknemer zijn eerdere arbeidsovereenkomst (van juni 2011 tot 1 oktober 2017) zelf heeft opgezegd, hoeft die periode niet te worden opgeteld bij de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2481

Zaaknummer: 200.337.140_01

Rechters: M. van der Schoor, P.P.M. Rousseau en M. Breur

Advocaten: E. Schouten en S. Wouters

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:671b lid 9 onder c BW, 7:673 lid 4 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die bedrijfsgevoelige informatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd en – ondanks sommatie – heeft geweigerd de informatie te verwijderen, is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2023 voor de duur van 1 jaar bij Telepact in dienst getreden. Werknemer heeft zich op 6 juli 2012 ziekgemeld wegens spanningsklachten. Enige uren na zijn ziekmelding heeft werknemer vanaf zijn zakelijke e-mailadres een e-mail van circa 50 e-mails met bedrijfsgevoelige informatie verzonden naar zijn privé-e-mailadres. Nadat Telepact dat had vastgesteld is werknemer per brief d.d. 7 juli 2023 op non-actief gesteld en is hij uitgenodigd in het kader van hoor en wederhoor. Verder is hij gesommeerd om de e-mails en bestanden te verwijderen en te verklaren dat hij deze heeft verwijderd en niet (verder) heeft doorgestuurd. Werknemer heeft aan de oproepen geen gehoor gegeven. Telepact heeft werknemer per brief van 11 juli 2023 op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer vernietiging van het ontslag verzocht. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werknemer is tegen de beslissingen in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat het ontslag rechtsgeldig is. Het hof neemt tot uitgangspunt dat de e-mails en bijlagen die werknemer op 6 juli 2023 naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd bedrijfsgevoelige informatie bevatten. Werknemer heeft aangevoerd dat hij de e-mails naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd om voor zichzelf na te gaan wat er precies is gebeurd en om zijn rechtspositie veilig te stellen. Werknemer heeft echter nagelaten een en ander hierover toe te lichten. Het hof acht voorstelbaar dat de doorgestuurde informatie niet het resultaat is van een door werknemer bewust gemaakte selectie en dat de gesteldheid en gemoedstoestand waarin hij verkeerde daarbij een rol hebben gespeeld. Deze omstandigheden kunnen werknemer wellicht tot zekere hoogte verontschuldigen. Werknemer had de informatie echter dadelijk behoren te verwijderen zodra hij erop werd aangesproken dat hij deze ten onrechte naar zijn privé-e-mailadres had verzonden. Werknemer heeft dat geweigerd. Telepact had goede gronden om zwaar te tillen aan het doen en laten van werknemer na zijn ziekmelding. Het valt te begrijpen dat het doorsturen zowel op grond van de inhoud van de informatie als de timing ervan serieuze vragen oproep bij Telepact. Ook mocht Telepact zwaar tillen aan het handelen, aangezien zij opereert in een concurrentiegevoelige markt. Het weigeren de doorgestuurde informatie te verwijderen is voldoende rechtvaardiging om werknemer op staande voet te ontslaan. Gegeven het

onmiddellijke belang van Telepact bij verwijdering van de doorgestuurde informatie, leidt de ziekmelding van werknemer niet tot een andere uitkomst.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1167

Zaaknummer: 200.336.775/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, H.J. van Kooten en A.J.P. van Beurden

Advocaten: A.A. Camonier en F. Smid

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster ontslaat werknemer op staande voet wegens diefstal/verduistering van goederen en geld van werkgeefster. Werkgeefster vordert schadevergoedingen.*Feiten*

Werkgeefster exploiteert een netwerk van tankstations in Nederland. Op 29 december 2022 is werknemer bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van verkoper tegen een loon van € 13,75 bruto per uur, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Op 16 april 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de managers van werkgeefster. Het gespreksverslag, dat door werknemer voor akkoord is getekend, vermeldt dat hij gemiddeld drie blikjes Red Bull per dienst nuttigde tijdens werktijd zonder deze af te rekenen, dat hij gemiddeld vier keer per week geen producten scande wanneer klanten contant betaalden en het geld voor zichzelf hield en dat hij € 170 heeft meegenomen uit de kassa tijdens zijn dienst op 10 maart 2024. Het totaalbedrag aan diefstal is vastgesteld op € 14.450. Daarnaast kwamen er onderzoekskosten bij ter waarde van € 400, waardoor de totale schade € 14.850 bedraagt. Werkgeefster heeft werknemer op 16 april 2024 op staande voet ontslagen wegens diefstal/verduistering van goederen en geld van werkgeefster. Werkgeefster heeft het ontslag op staande voet bij brief van 19 april 2024 aan werknemer bevestigd. In die brief is ook meegedeeld dat werknemer schadevergoeding verschuldigd is gelijk aan de opzegtermijn omdat hij een dringende reden heeft gegeven voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Verder is meegedeeld dat werknemer het bedrag van € 14.850 dat verduisterd is dient te betalen, dat de verschuldigde bedragen verrekend worden met het laatste loon en dat voor het resterende bedrag een betalingsregeling zal worden getroffen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter om werknemer te veroordelen tot betaling van € 2.363,06 bruto aan gefixeerde schadevergoeding, vermeerderd met de wettelijke rente en € 11.135,83 aan onvreemde bedragen alsmede de kosten ter vaststelling van schade en aansprakelijkheid, vermeerderd met de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer erkent de gestelde dringende reden en de verzochte bedragen verschuldigd te zijn. Werknemer voert echter aan niet het geld te hebben om werkgeefster te betalen. Nu werknemer erkent een dringende reden te hebben gegeven voor ontslag op staande voet en de verzochte bedragen verschuldigd te zijn, zijn deze bedragen toewijsbaar. Dat werknemer heeft gesteld werkgeefster niet te kunnen betalen, betekent niet dat hij niet hoeft te betalen. De verzochte wettelijke rente ex artikel 6:119 BW zal

ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6429

Zaaknummer: 11164239 AZ VERZ 24-38 (E)

Rechters: Sierkstra Sierkstra

Advocaten: A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:677 lid 2 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst van zieke werknemer in strijd met artikel 7:671 BW. Eventuele aanspraak op een hogere transitievergoeding kan niet tot billijke vergoeding leiden. Ook ziet het hof onvoldoende grond om een billijke vergoeding ter preventie toe te kennen.

Feiten

Op 1 maart 2009 is werknemer bij Koko Kinderopvang B.V., t.h.o.d.n. Gro-up Kinderopvang (hierna: Gro-up), in dienst getreden. Op 8 oktober 2020 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 11 oktober 2022 is de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte gestopt. Daarna hebben partijen gesproken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar zij zijn er niet uitgekomen. Gro-up heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer bij brief van 17 april 2023 opgezegd per 1 juli 2023 en in dat kader een transitievergoeding betaald. Werknemer heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht Gro-up te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van vijf maandsalarissen. Tussen partijen staat vast dat werknemer niet heeft ingestemd met de beëindiging en dat Gro-up ook geen toestemming aan het UWV heeft gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen, zodat Gro-up de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer toch afgewezen, omdat niet (voldoende) aannemelijk is dat de vernietiging van de opzegging zou hebben geleid tot een loonaanspraak van werknemer nu de loondoorbetalingsverplichting op 11 oktober 2022 is geëindigd. Volgens de kantonrechter is compensatie niet op zijn plaats, omdat, had Gro-up wel volgens de wet gehandeld, dit voor werknemer financieel geen verschil had gemaakt. Tegen deze beschikking heeft werknemer hoger beroep ingesteld. Volgens werknemer heeft de kantonrechter het verzoek om een billijke vergoeding ten onrechte afgewezen, omdat (1) vernietiging van de opzegging tot een latere beëindigingsdatum en daarmee tot een hogere transitievergoeding zou hebben geleid en (2) toekenning van een billijke vergoeding ertoe kan dienen dat Gro-up wordt gewezen op de noodzaak haar gedrag in toekomstige gevallen aan te passen (preventieve werking).

Oordeel

Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter en oordeelt als volgt.

(1) Hogere transitievergoeding

Allereerst oordeelt het hof dat het mislopen van een hogere transitievergoeding als gevolg van een vernietigbare opzegging op grond van de *New Hairstyle*- en *Zinzia*-beschikkingen niet zonder meer kan leiden tot toekenning van een billijke vergoeding. Indien werkneemster al aanspraak heeft op een hogere transitievergoeding, betreft dit een verschil van € 507,83 bruto. Daarnaast is van belang dat werkneemster in de procedure bij de kantonrechter aanvankelijk heeft verzocht om een transitievergoeding berekend met een beëindigingsdatum van 30 juni 2023. Werkneemster heeft dit verzoek echter ingetrokken. Nu werkneemster hier in hoger beroep niet op is teruggekomen en geen grief hiertegen heeft aangevoerd, heeft werkneemster haar aanspraak op een hogere transitievergoeding laten varen. Het eventueel mislopen van een hogere transitievergoeding is naar het oordeel van het hof in dit geval dan ook geen omstandigheid die tot toekenning van een billijke vergoeding moet leiden.

(2) Preventieve werking

Uit de *New Hairstyle*- en *Zinzia*-beschikkingen kan tevens worden afgeleid dat een billijke vergoeding ook kan worden toegewezen om een werkgever te wijzen op de noodzaak zijn gedrag in eventuele volgende gevallen aan te passen. Hoewel naar het oordeel van het Hof Gro-up weliswaar een ernstig verwijt valt te maken van het opzeggen van de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW, staat aan de andere kant vast dat werkneemster heeft afgezien van vernietiging van de opzegging, staat voldoende aannemelijk vast dat het UWV Gro-up een ontslagvergunning zou hebben verleend en ontbreken er nagenoeg gevolgen aan het ontslag van Gro-up. Het hof ziet om dit alles daarom (ook) geen reden om toch een billijke vergoeding ter preventie vast te stellen. De eindconclusie is dan ook dat het hoger beroep van werkneemster doel mist.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1061

Zaaknummer: 200.337.343

Rechters: H.J. van Kooten, M.D. Ruizeveld en R.G.C. Veneman

Advocaten: M. Bruins en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:671a BW en 7:681 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster moet USD 145.635 schadevergoeding aan haar werkgever betalen.*Feiten*

Werkneemster was sinds 2006 in dienst van een vennootschap van de Culimer-groep, aanvankelijk Culimer B.V. Per 14 november 2018 is werkneemster in dienst getreden van Culimer Europe. Uit hoofde van deze dienstbetrekking(en) voerde werkneemster, die de Chinese taal goed beheerst, goeddeels in die taal het algemene dagelijkse management van Culimer China. Werkneemster woont in en werkt vanuit Nederland. Zij heeft ook een aantal jaren vanuit China gewerkt. De grootste klant van Culimer China was vanaf 2013 Ocean Doyen International Trade Co. Ltd., ook aangeduid als Beijing Kangyu Deije International Trade Co. Ltd (hierna: Ocean Doyen). Omstreeks 2019/2020 hebben Culimer c.s. vernomen dat werkneemster en haar vader de aandelen in Ocean Doyen houden. De vader van werkneemster is als bestuurder van Ocean Doyen geregistreerd. Culimer c.s. hebben onderzoek gedaan naar de handelwijze van werkneemster rondom transacties waarbij Ocean Doyen betrokken was. Zij hebben vervolgens aan werkneemster verweten dat zij, in strijd met haar arbeidsovereenkomst, via Ocean Doyen in concurrentie trad met Culimer c.s. door in een keten van koopovereenkomsten Ocean Doyen als tussenkoper onder Culimer China te positioneren, waarbij Ocean Doyen garnalen kocht van Culimer China en doorverkocht aan afnemers in China en daarbij een winstmarge realiseerde die Culimer China zelf had kunnen realiseren als werkneemster het ertoe had geleid dat Culimer China rechtstreeks aan deze afnemers had verkocht zonder tussenkomst van Ocean Doyen. Op 7 juli 2020 heeft Culimer Europe werkneemster op staande voet ontslagen. Ook heeft zij tegen werkneemster aangifte van oplichting en fraude gedaan. Culimer vordert een schadevergoeding van werkneemster vanwege misgelopen winst. De kantonrechter heeft werkneemster veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding ter hoogte van USD 390.000. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkneemster komt op tegen het oordeel dat zij tekort is geschoten in de nakoming van haar arbeidsovereenkomst en zij zich niet als goed werkneemster heeft gedragen. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat werkneemster, los van het nevenwerkzaamhedenbeding, als goed werkneemster was gehouden de belangen van Culimer (het hof leest: Culimer B.V.) te behartigen en dat zij dat niet heeft gedaan door als manager van Ocean Doyen commercieel actief te zijn op hetzelfde werkterrein als dat van haar

werkgeefster en dit te verzwijgen voor haar werkgeefster. Ook in de verhouding tussen Culimer B.V. en werkneemster gold dat, zoals de kantonrechter in de arbeidszaak ten aanzien van Culimer Europe heeft overwogen, de belangen van Culimer B.V. en Ocean Doyen strijdig met elkaar konden zijn nu beide vennootschappen op hetzelfde vlak commercieel actief waren en Ocean Doyen een grote klant van Culimer China was. Uitgangspunt voor de verdere beoordeling van het hoger beroep is dus de tekortkoming van werkneemster, erin bestaande dat werkneemster Culimer China garnalen voor Ocean Doyen heeft laten inkopen, deze vervolgens heeft doorverkocht met een marge voor Ocean Doyen en voor Ocean Doyen bestellingen heeft gedaan voor king crab en deze vervolgens met een marge heeft verkocht. Het hof concludeert dat niet kan worden aangenomen dat condicio-sine-qua-non-verband aanwezig is tussen de tekortkoming van werkneemster en het verlies van een kans dat Culimer China ten aanzien van de garnalen dezelfde transacties als Ocean Doyen had kunnen realiseren. Ten aanzien van de king crab heeft Culimer wel schade geleden. Het gaat daarbij om de door werkneemster voor Ocean Doyen bestelde king crab in totaal om vier containers van 11.500 kilo en drie containers van 9.000 kilo. Het hof zal bij het schatten van de schade op basis van de wederzijdse stellingen uitgaan van een verkoopprijs van USD 15 per kilo alsmede van het genoemde percentage van 13,3%, welke uitgangspunten het hof redelijk voorkomen. Werkneemster moet dus een schadevergoeding ter hoogte van USD 145.635 betalen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1116

Zaaknummer: 200.311.508/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, J.M.Th. van der Hoeven-Oud en B. Barentsen

Advocaten: A. Ester en S.L. Haanschoten

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Wat is de reikwijdte van het concurrentiebeding en heeft werknemer dit beding overtreden?*Feiten*

Vreugdenhil houdt zich in hoofdzaak bezig met de productie en verkoop van melkpoeder. Werknemer is sinds 2018 werkzaam voor Vreugdenhil, eerst als zzp'er. In december 2020 hebben partijen een transitieovereenkomst gesloten, met daarin een concurrentiebeding. Op 7 januari 2021 heeft werknemer een e-mail aan de ceo van Vreugdenhil gestuurd in verband met een door hem gewenste uitzondering op dit concurrentiebeding. In de e-mail staat onder meer: 'Volgens mij gaat het erom, dat ik niet actief kan zijn voor een club in Nederland of daarbuiten, welke concurrerend is met Vreugdenhil (A-ware, DFA, RFC, DMK, etc, etc).'

Werknemer is per 1 januari 2022 in dienst getreden bij Vreugdenhil in de functie van COO. Werknemer gaf in die functie leiding aan de afdeling inkoop, supply chain en innovatie, en hij was lid van het managementteam. In de arbeidsovereenkomst is een bepaling opgenomen dat er bij contacten met klanten of externen, waarbij sprake is van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen, een concurrentiebeding geldt. Vreugdenhil en werknemer hebben eind 2023/begin 2024 onderhandeld over een unieke winstdelingsregeling (UWDR). In de UWDR die partijen op 18 januari 2024 hebben gesloten, staat een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft op 9 februari 2024 zijn arbeidsovereenkomst met Vreugdenhil tegen 1 april 2024 opgezegd. Per die datum is hij in dienst getreden van A-ware Cheese als Director Operations Cheese. Werknemer heeft in kort geding gevorderd dat hem wordt toegestaan dat hij bij A-ware Cheese in dienst mag treden. De kantonrechter heeft dit toegewezen. Vreugdenhil heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Allereerst twisten partijen over de vraag hoe het concurrentiebeding moet worden uitgelegd. Werknemer heeft erkend dat in de formulering van het concurrentiebeding in de transitieovereenkomst ook A-ware Group als concurrent was begrepen. Zijn e-mail van 7 januari 2021 laat dat afdoende zien. Vervolgens is echter een ander concurrentiebeding afgesproken in de arbeidsovereenkomst en daarna is onderhandeld over de tekst van weer een nieuw concurrentiebeding, in de UWDR. Vast staat dat Vreugdenhil daarbij expliciet heeft willen maken dat onder de reikwijdte van dat beding als concurrent ook (onder meer) Royal A-ware viel, door dat in een opsomming in het beding op te nemen. Werknemer heeft vervolgens verzocht om die opsomming te schrappen omdat hij daarmee niet meer zou mogen werken in de gehele zuivelindustrie, terwijl hij daarin al tientallen jaren werkzaam was.

Vreugdenhil heeft ingestemd met het schrappen van de opsomming en heeft dat zelf bestempeld als ‘enigszins aan werknemer tegemoetkomen’. Uiteindelijk is in de UWDR het huidige concurrentiebeding overeengekomen waarvan de tekst nagenoeg gelijk is aan het concurrentiebeding in de transitieovereenkomst. Wat meeweegt is dat Vreugdenhil melkpoeder produceert en zij het een feit van algemene bekendheid heeft genoemd dat A-ware zich voornamelijk toelegt op de kaasmarkt. Dat verschil in producten pleit ook tegen een uitleg dat partijen in de UWDR de gehele A-ware Group onder het concurrentiebeding hebben willen brengen. Bij dit verloop van de onderhandelingen, het verschil in producten tussen A-ware Group en Vreugdenhil én de tegemoetkoming die Vreugdenhil aan werknemer wilde doen door de opsomming te schrappen mocht werknemer er redelijkerwijs van uitgaan dat niet de gehele A-ware Group onder het beding viel, maar alleen die ondernemingen binnen de A-ware Group die activiteiten verrichten op een terrein, gelijk aan (melkpoeder) of anderszins concurrerend met dat van Vreugdenhil. Het concurrentiebeding wordt in die zin, dus beperkt, uitgelegd. Taalkundig kunnen vervolgens onder ‘het verrichten van activiteiten op een terrein anderszins concurrerend’ ook inspanningen vallen rond het werven en behouden van melkveehouders, die immers leveranciers zijn van de grondstof waarmee wordt geproduceerd. Tegelijkertijd is er, eerst bij de transitieovereenkomst en later in de onderhandelingen over het concurrentiebeding in de UWDR, alleen maar aandacht besteed aan concurrentie van andere producenten in de zuivelbranche. Nergens is uit af te leiden dat, met het schrappen van de opsomming van andere zuivelproducenten en het terugvallen op de tekst uit de transitieovereenkomst, is bedoeld de reikwijdte te verruimen met concurrentie rond leveranciers. Dat betekent dat naar het voorlopig oordeel van het hof activiteiten rond het werven van melkveehouders niet in strijd zijn met het concurrentiebeding in de UWDR. Het hof komt tot de conclusie dat werknemer het concurrentiebeding niet overtreedt. Niet is gebleken dat al een aantasting van het bedrijfsdebet van Vreugdenhil door werknemer heeft plaatsgevonden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5892

Zaaknummer: 200.342.123

Rechters: G.A. Diebels, S.C.P. Giesen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: M.J.G.M. Lamers en F.H.A. ter Huurne

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

De materiële rechtsgeldigheid van het arbitragebeding uit de arbeidsovereenkomst staat ter discussie. Eindbeschikking. Vervolg op AR 2024-0768.

Feiten

In de tussenbeschikking van dit hof van 25 april 2024 heeft het hof iedere verdere beslissing aangehouden en werknemer in de gelegenheid gesteld zijn huidige financiële situatie (alook die ten tijde van het ontstaan van het conflict) inzichtelijk te maken, door (in ieder geval) de volgende stukken over te leggen: de polis (inclusief voorwaarden, polisbladen en -bijlagen) van de rechtsbijstandsverzekering bij ARAG ten tijde van de indiening van het verzoekschrift in eerste aanleg en een brief van de betreffende rechtsbijstandsverzekeraar waarin het ontbreken van dekking op grond daarvan ten aanzien van een arbitrageprocedure als in deze aan de orde wordt bevestigd; de hoogte van het vermogen en spaargeld ten tijde van de indiening van het verzoekschrift in eerste aanleg; bewijs van betaling van het schoolgeld van zijn zoon in de periode 2023-heden; aangiften en aanslagen IB 2020/2021/2022 en zo mogelijk 2023; overzicht van de ontvangen WW-uitkering van 2023 tot en met heden.

Oordeel

Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer verzekerd is voor een buitenlandse arbitrage en dat zijn zelf te dragen kosten dus nihil dan wel te verwaarlozen zouden zijn geweest, nu zelfs reis-en verblijfkosten zouden zijn gedekt. Hiermee is het grootste deel van zijn in onderdeel 3.9.3 van de tussenbeschikking van 25 april 2024 geformuleerde bezwaren, te weten de gestelde extreem hoge kosten van arbitrage in Zwitserland ('te kostbaar'), al ongefundeerd gebleken, en behoeft zijn vermogenspositie ten tijde van het ontstaan van het geschil geen nadere beoordeling meer. De door werknemer gestelde beschermingsgedachte van de werknemer in – kort gezegd – het EU-recht staat niet in de weg aan het van toepassing achten van een arbitragebeding tussen werknemer en werkgever als zodanig. Zo laat Verordening Brussel I herschikt (EU/1215/2012) in artikel 73 lid 2 de toepasselijkheid van het (arbitrage)Verdrag van New York van 1958 onverlet. Op grond van artikel 1 sub d van het Verdrag van Lugano (EVEX II) is dit verdrag niet van toepassing op arbitrage, mits rechtsgeldig overeengekomen. Hetzelfde geldt overigens voor Verordening Brussel I krachtens artikel 1 lid 2 sub d Brussel I herschikt. De Nederlandse rechter zal een beroep op een arbitragebeding als zodanig dienen te beoordelen, mede aan de hand van de eisen als geformuleerd in het Verdrag van New York (zie artikel 1022 Rv). In ieder geval leiden de door werknemer voorafgaand aan de tussenbeschikking aangevoerde omstandigheden er niet toe

dat het arbitragebeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Een arbitragebeding is naar zijn aard exclusief, en die exclusiviteit blijkt ook uit artikel 10 van de arbeidsovereenkomst, zoals door werknemer eerder erkend in deze procedure en ook tot uitgangspunt genomen in zijn bezwaren. De aanvullende bezwaren tegen de materiële geldigheid, voor zover niet reeds hierboven besproken ten aanzien van de aspecten 'kosten' en 'formele geldigheid', zijn tardief aangevoerd, namelijk ná beroepschrift, verweerschrift, mondelinge behandeling en tussenbeschikking. Dit is niet verenigbaar met de 'tweeconclusieregel' die onverkort geldt. Het voorgaande betekent dat de beslissing van de kantonrechter zal worden bekrachtigd, zij het onder verbetering van gronden nu het hof de Nederlandse rechter onbevoegd acht vanwege het tussen partijen geldende arbitragebeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2754

Zaaknummer: 200.332.948_01

Rechters: R.R.M. de Moor, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: B. Vaandrager en T.E. van der Toorn

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft gedurende zijn arbeidsongeschiktheid geen recht op 100% loondoorbetaling op grond van de cao, geen recht (meer) op uitbetaling van vakantie-uren en geen recht op een aanvulling van 20% op de IVA-uitkering uit hoofde van een vrijwillige WAO-Excedentverzekering.

Feiten

Werknemer is van 30 maart 1998 tot 1 juli 2020 in dienst geweest van (de rechtsvoorganger van) ABN AMRO Bank N.V. (hierna: ABN AMRO). Op 24 augustus 1998 heeft werknemer zich aangemeld bij ABN AMRO voor een vrijwillige arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze verzekering voorziet in een aanvulling van 20% op het jaarinkomen, welke volgens het toepasselijke reglement ingaat na het eerste jaar waarin de deelnemer een WAO-uitkering ontvangt. Vanaf 1 september 1998 zijn premies voor deze vrijwillige verzekering op het salaris van werknemer ingehouden. Vanaf 11 juli 2016 is werknemer volledig arbeidsongeschikt als gevolg van een hoornvliesontsteking. In de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde cao is een hogere loondoorbetalingsverplichting afgesproken, namelijk 100% gedurende de eerste zes maanden van arbeidsongeschiktheid, 80% gedurende de daaropvolgende achttien maanden en weer 100% gedurende een eventuele loonsanctie. In de cao wordt een uitzondering gemaakt voor de situatie waarin sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid, en re-integratie door de aard van de ziekte niet meer te verwachten is. In dat geval is er de gehele periode recht op 100% loondoorbetaling. Bij brief van 28 september 2017 is werknemer geïnformeerd over een collectieve WIA-Excedentverzekering die ABN AMRO op grond van de cao voor werknemer heeft afgesloten, die recht geeft op een aanvulling van 10% op de WIA-uitkering. Verder is werknemer op 17 november 2017 slachtoffer geworden van een verkeersongeval, waardoor het UWV hem per 8 juli 2019 een IVA-uitkering heeft toegekend. Per 1 juli 2020 heeft ABN AMRO de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd. In eerste aanleg heeft werknemer onder andere gevorderd dat de kantonrechter voor recht verklaart (1) dat hij over de periode 11 juli 2016 tot 8 augustus 2016 recht had op 100% loondoorbetaling, (2) dat hij recht heeft op uitkering van de door hem opgebouwde maar niet genoten vakantie-uren (in totaal 587 uur) en (3) dat hij over de periode van 8 juli 2019 tot heden aanspraak maakt op maandelijkse aanvulling op de IVA-uitkering ter hoogte van 20% van het laatstgenoten salaris (in plaats van 10%). De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer niet-ontvankelijk verklaard dan wel afgewezen. Wel heeft de kantonrechter ABN AMRO veroordeeld tot uitbetaling van 461 uur aan opgebouwde maar niet-genoten vakantie-uren, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 25%. Werknemer

heeft tegen de beslissing van de kantonrechter hoger beroep ingesteld.

Oordeel

In deze zaak gaat het volgens het hof om de volgende vragen: (1) had werknemer op grond van de toepasselijke cao recht op 100% loondoorbetaling vanaf de 7de maand tot en met de 24ste maand van arbeidsongeschiktheid (periode B)?; (2) moet ABN AMRO nog opgebouwde niet-genoten vakantie-uren aan werknemer uitbetalen?; en (3) heeft werknemer vanaf 8 juli 2019 recht op een aanvullende uitkering uit hoofde van een vrijwillige aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering? Het hof beantwoordt deze vragen ontkennend en oordeelt als volgt.

(1) 100% loondoorbetaling?

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer gedurende periode B volledig arbeidsongeschikt was en geen benutbare mogelijkheden had. Anders dan werknemer bepleit, staat daarmee nog niet vast dat re-integratie door de aard van de ziekte ook niet te verwachten viel. Hiervoor is van belang dat uit de overgelegde gedingstukken voornamelijk blijkt dat een re-integratie nog niet werd uitgesloten. Verbetering van de belastbaarheid behoorde, door enig opgetreden herstel en de afwachting van een medische ingreep, op dat moment namelijk nog tot de mogelijkheden. Terugkeer in het arbeidsproces werd door werknemer zelf, het UWV maar ook in de rapportages van de bedrijfsarts niet uitgesloten. Dat na afloop van deze periode is gebleken dat re-integratie niet meer mogelijk was, heeft niet tot gevolg dat achteraf, met terugwerkende kracht, moet worden geoordeeld dat re-integratie destijds ook niet te verwachten viel. Daarmee is niet aan de uitsluitingsgrond in de cao voldaan en heeft werknemer niet gedurende periode B (ook) recht op 100% loondoorbetaling.

(2) Uitbetaling vakantie-uren

Ten aanzien van de gevorderde vakantie-uren is het hof van oordeel dat de bewijslast op grond van artikel 150 Rv op werknemer rust. ABN AMRO heeft wel een verzwaarde motiveringsplicht in die zin dat zij bij betwisting van het door werknemer gestelde tegood in beginsel die betwisting mede zal moeten motiveren aan de hand met uit de administratie blijkenende gegevens. ABN AMRO heeft echter aan deze verzwaarde motiveringsplicht invulling gegeven door een verlofoverzicht van 2016 over te leggen. Werknemer heeft onvoldoende tegen dit overzicht ingebracht. Verder oordeelt het hof dat de kantonrechter terecht de wettelijke verhoging over de al uitbetaalde vakantie-uren heeft gematigd tot 25%.

(3) Aanvulling van 20% op IVA-uitkering

Het hof is tot slot van oordeel dat werknemer geen aanspraak heeft op een aanvulling van 20% op zijn IVA-uitkering. Deze aanspraak kan namelijk niet uit het toepasselijk reglement worden afgeleid, nu het daar om een WAO-uitkering gaat. Aangezien werknemer geen WAO-, maar een WIA-uitkering is toegekend, is aan die voorwaarde niet voldaan. Daarnaast heeft

werknemer vanaf 2006 geen premies voor de WAO-uitkering meer afgedragen. Van een ongeoorloofde eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden is bovendien ook geen sprake, nu het hier gaat om een bij cao geregelde arbeidsvoorwaarde die door cao-partijen is gewijzigd naar aanleiding van veranderende wetgeving (WAO/WIA).

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2113

Zaaknummer: 200.327.935/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. van der Burg en N. Kampert

Advocaten: S. Remers en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 150 Rv, 7:641 BW en 7:642 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling van € 179,10 bruto aan achterstallig loon.*Feiten*

Werknemer is van 1 juni 2020 tot 1 juni 2023 in dienst geweest bij werkgeefster tegen een salaris van recentelijk € 1578,08 bruto per maand. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling aan hem van een bedrag van € 6.876,91 bruto aan salaris, een bedrag van € 2.268,59 bruto aan inzetbaarheidsuren en een bedrag van € 187,88 bruto aan verlof. Op 23 januari 2024 heeft werkgeefster een bedrag van € 9.154,28 bruto / € 4.907,90 netto aan werknemer betaald en zij stelt daarmee aan haar betalingsverplichting te hebben voldaan.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat partijen van mening verschillen over de bedragen waar werknemer nog recht op heeft. Werknemer heeft zijn gevorderde bedragen met berekeningen onderbouwd. Werkgeefster heeft weliswaar de loonstroken van de in januari 2024 betaalde bedragen overgelegd, maar niet toegelicht hoe de door haar uitbetaalde bedragen van de verschillende posten (achterstallig salaris, verlofuren en inzetbaarheidsuren) tot stand zijn gekomen. Werkgeefster stelt enkel dat haar accountant de bedragen heeft berekend. Daarmee heeft zij de vordering van werknemer onvoldoende gemotiveerd betwist. De kantonrechter wijst daarom de vorderingen van werknemer toe, zodat werkgeefster nog een bedrag van € 179,10 bruto (in hoofdsom) aan werknemer zal moeten betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4870

Zaaknummer: 10909297 \ CV EXPL 24-391

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: J.S. Mennega en M.E.J. Elemans

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Vergoedingen voor ‘regulier’ overwerk zijn onderdeel van vakantieloon.*Feiten*

Werknemer is sinds 19 augustus 1991 in dienst bij Mammoet Nederland B.V. (hierna: Mammoet), laatstelijk in de functie van kraanmachinist. Werknemer vordert – kort gezegd en voor zover in cassatie van belang – nabetaling van te weinig betaald vakantieloon met rente en wettelijke verhoging op de grond dat Mammoet bij het berekenen van het vakantieloon het overwerk ten onrechte buiten beschouwing heeft gelaten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het door werknemer verrichte overwerk niet verplicht was en dat de vergoeding voor overuren daarom niet meegerekend behoeft te worden bij het vaststellen van het vakantieloon. Het hof heeft de vonnissen van de kantonrechter vernietigd en de vordering van werknemer alsnog toegewezen.

Onderdeel 1 van het middel is gericht tegen het oordeel van het hof dat sprake is van de in het arrest *Hein/Holzmann* bedoelde situatie dat het overwerk ‘*arbeitsvertraglich verpflichtet*’ is, en tegen de daarop gebaseerde conclusie dat is voldaan aan de eis dat het overwerk een uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting van de kraanmachinisten is. Volgens het onderdeel getuigen deze oordelen van een onjuiste rechtsopvatting of zijn zij onbegrijpelijk. Het hof miskent, aldus het onderdeel, dat aan de voorwaarde uit punt 47 van het *Hein/Holzmann*-arrest, dat het maken van overuren ‘*arbeitsvertraglich verpflichtet*’ is, alleen is voldaan indien de werkgever krachtens die overeenkomst gerechtigd is (het verrichten van) overwerk eenzijdig aan de werknemer op te leggen en het verrichten ervan bij de werknemer kan afdwingen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Volgens artikel 7:639 BW behoudt de werknemer gedurende zijn vakantie recht op loon. Deze bepaling moet worden uitgelegd in overeenstemming met artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn. Voorts is in dit kader het arrest *Hein/Holzmann* van belang. Daarin heeft het HvJ EU overwogen dat vergoedingen voor gemaakte uren in beginsel geen deel uitmaken van het gewone vakantieloon (punt 46). Wanneer de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van de werknemer vergen dat hij op regelmatige basis overuren maakt, en de vergoeding daarvan een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, moet de vergoeding voor overuren echter worden meegeteld voor het gewone loon waarop hij tijdens de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 bedoelde jaarlijkse vakantie met behoud van loon recht heeft, zodat hij

tijdens zijn vakantie economische voorwaarden geniet die vergelijkbaar zijn met die welke hij tijdens de uitoefening van zijn werk geniet. Het staat aan de verwijzende rechter om te verifiëren of dit in het hoofdgeding het geval is (punt 47).

De punten 46 en 47 van het arrest *Hein/Holzmann* moeten in het licht van het doel van artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn en de rechtspraak van het HvJ EU over deze bepaling aldus worden begrepen, dat het daarin door het HvJ EU gemaakte onderscheid tussen enerzijds incidenteel en onvoorspelbaar overwerk (punt 46) en anderzijds overwerk dat de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst geregeld verricht en waarvan de vergoeding een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, erop berust dat de werknemer tijdens zijn jaarlijkse vakantie alleen in een situatie wordt geplaatst die wat betreft beloning vergelijkbaar is met de normale situatie tijdens de gewerkte periodes, indien de beloning voor het laatstgenoemde overwerk bij het vaststellen van het vakantieloon meetelt (punt 47). Een en ander strookt met een eerder oordeel van het HvJ EU, dat inhoudt dat als de beloning van een werknemer voor een belangrijk deel bestaat uit commissie voor door hem gerealiseerde verkopen, de werknemer niet mag worden ontmoedigd vakantie te nemen doordat hij over de vakantieperiode geen commissie ontvangt.

De woorden “*Ist der Arbeitnehmer jedoch arbeitsvertraglich verpflichtet, Überstunden zu leisten*” in punt 47 van het arrest *Hein/Holzmann* (in de Franse en Engelse versies van het arrest respectievelijk: “*les obligations découlant du contrat de travail exigent du travailleur qu’il effectue des heures supplémentaires*” en “*the obligations arising from the employment contract require the worker to work overtime*”) moeten, anders dan onderdeel 1 betoogt, dus niet zo worden begrepen dat overwerk alleen meetelt bij het vaststellen van het vakantieloon in het geval dat de werkgever de werknemer eenzijdig kan opleggen om overuren te maken, en dit ook zou kunnen afdwingen. De overweging van het HvJ EU moet als geheel worden gelezen, en ziet op overwerk dat behoort tot de werkzaamheden die de werknemer gewoonlijk verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst en waarvan de vergoeding een significant deel uitmaakt van zijn loon. Om de werknemer tijdens diens jaarlijkse vakantie in een situatie te plaatsen die wat betreft beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes, is het noodzakelijk dergelijk overwerk in de berekening van het vakantieloon te betrekken. In zoverre is sprake van een acte clair en is er geen aanleiding prejudiciële vragen aan het HvJ EU te stellen over de uitleg van artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn.¹³

De slotsom is dat onderdeel 1 faalt omdat het berust op een onjuiste rechtsopvatting.

De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1317

Zaaknummer: 23/00843

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, A.E.B. ter Heide en F.R. Salomons

Advocaten: F.M. Dekker en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:639 BW en 7 Arbeidstijdenrichtlijn

RECHTSPRAAK

Vergoedingen voor ‘regulier’ overwerk zijn onderdeel van vakantieloon.

Feiten

Werknemer is sinds 22 augustus 1992 in dienst bij Mammoet Nederland B.V. (hierna: Mammoet), laatstelijk in de functie van kraanmachinist. Werknemer vordert – kort gezegd en voor zover in cassatie van belang – nabetaling van te weinig betaald vakantieloon met rente en wettelijke verhoging op de grond dat Mammoet bij het berekenen van het vakantieloon het overwerk ten onrechte buiten beschouwing heeft gelaten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het door werknemer verrichte overwerk niet verplicht was en dat de vergoeding voor overuren daarom niet meegerekend behoeft te worden bij het vaststellen van het vakantieloon. Het hof heeft de vonnissen van de kantonrechter vernietigd en de vordering van werknemer alsnog toegewezen.

Onderdeel 1 van het middel is gericht tegen het oordeel van het hof dat sprake is van de in het arrest *Hein/Holzmann* bedoelde situatie dat het overwerk ‘*arbeitsvertraglich verpflichtet*’ is, en tegen de daarop gebaseerde conclusie dat is voldaan aan de eis dat het overwerk een uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting van de kraanmachinisten is. Volgens het onderdeel getuigen deze oordelen van een onjuiste rechtsopvatting of zijn zij onbegrijpelijk. Het hof miskent, aldus het onderdeel, dat aan de voorwaarde uit punt 47 van het *Hein/Holzmann*-arrest, dat het maken van overuren ‘*arbeitsvertraglich verpflichtet*’ is, alleen is voldaan indien de werkgever krachtens die overeenkomst gerechtigd is (het verrichten van) overwerk eenzijdig aan de werknemer op te leggen en het verrichten ervan bij de werknemer kan afdwingen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Volgens artikel 7:639 BW behoudt de werknemer gedurende zijn vakantie recht op loon. Deze bepaling moet worden uitgelegd in overeenstemming met artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn. Voorts is in dit kader het arrest *Hein/Holzmann* van belang. Daarin heeft het HvJ EU overwogen dat vergoedingen voor gemaakte uren in beginsel geen deel uitmaken van het gewone vakantieloon (punt 46). Wanneer de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van de werknemer vergen dat hij op regelmatige basis overuren maakt, en de vergoeding daarvan een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, moet de vergoeding voor overuren echter worden meegeteld voor het gewone loon waarop hij tijdens de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 bedoelde jaarlijkse vakantie met behoud van loon recht heeft, zodat hij

tijdens zijn vakantie economische voorwaarden geniet die vergelijkbaar zijn met die welke hij tijdens de uitoefening van zijn werk geniet. Het staat aan de verwijzende rechter om te verifiëren of dit in het hoofdgeding het geval is (punt 47).

De punten 46 en 47 van het arrest *Hein/Holzmann* moeten in het licht van het doel van artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn en de rechtspraak van het HvJ EU over deze bepaling aldus worden begrepen, dat het daarin door het HvJ EU gemaakte onderscheid tussen enerzijds incidenteel en onvoorspelbaar overwerk (punt 46) en anderzijds overwerk dat de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst geregeld verricht en waarvan de vergoeding een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, erop berust dat de werknemer tijdens zijn jaarlijkse vakantie alleen in een situatie wordt geplaatst die wat betreft beloning vergelijkbaar is met de normale situatie tijdens de gewerkte periodes, indien de beloning voor het laatstgenoemde overwerk bij het vaststellen van het vakantieloon meetelt (punt 47). Een en ander strookt met een eerder oordeel van het HvJ EU, dat inhoudt dat als de beloning van een werknemer voor een belangrijk deel bestaat uit commissie voor door hem gerealiseerde verkopen, de werknemer niet mag worden ontmoedigd vakantie te nemen doordat hij over de vakantieperiode geen commissie ontvangt.

De woorden “*Ist der Arbeitnehmer jedoch arbeitsvertraglich verpflichtet, Überstunden zu leisten*” in punt 47 van het arrest *Hein/Holzmann* (in de Franse en Engelse versies van het arrest respectievelijk: “*les obligations découlant du contrat de travail exigent du travailleur qu’il effectue des heures supplémentaires*” en “*the obligations arising from the employment contract require the worker to work overtime*”) moeten, anders dan onderdeel 1 betoogt, dus niet zo worden begrepen dat overwerk alleen meetelt bij het vaststellen van het vakantieloon in het geval dat de werkgever de werknemer eenzijdig kan opleggen om overuren te maken, en dit ook zou kunnen afdwingen. De overweging van het HvJ EU moet als geheel worden gelezen, en ziet op overwerk dat behoort tot de werkzaamheden die de werknemer gewoonlijk verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst en waarvan de vergoeding een significant deel uitmaakt van zijn loon. Om de werknemer tijdens diens jaarlijkse vakantie in een situatie te plaatsen die wat betreft beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes, is het noodzakelijk dergelijk overwerk in de berekening van het vakantieloon te betrekken. In zoverre is sprake van een acte clair en is er geen aanleiding prejudiciële vragen aan het HvJ EU te stellen over de uitleg van artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn.

De slotsom is dat onderdeel 1 faalt omdat het berust op een onjuiste rechtsopvatting.

De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1319

Zaaknummer: 23/00841

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, A.E.B. ter Heide en F.R. Salomons

Advocaten: F.M. Dekker en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:639 BW en 7 Arbeidstijdenrichtlijn

RECHTSPRAAK

Vergoedingen voor ‘regulier’ overwerk zijn onderdeel van vakantieloon.

Feiten

Werknemer is sinds 7 september 1998 in dienst bij Mammoet Nederland B.V. (hierna: Mammoet), laatstelijk in de functie van kraanmachinist. Werknemer vordert – kort gezegd en voor zover in cassatie van belang – nabetaling van te weinig betaald vakantieloon met rente en wettelijke verhoging op de grond dat Mammoet bij het berekenen van het vakantieloon het overwerk ten onrechte buiten beschouwing heeft gelaten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het door werknemer verrichte overwerk niet verplicht was en dat de vergoeding voor overuren daarom niet meegerekend behoeft te worden bij het vaststellen van het vakantieloon. Het hof heeft de vonnissen van de kantonrechter vernietigd en de vordering van werknemer alsnog toegewezen.

Onderdeel 1 van het middel is gericht tegen het oordeel van het hof dat sprake is van de in het arrest *Hein/Holzmann* bedoelde situatie dat het overwerk ‘*arbeitsvertraglich verpflichtet*’ is, en tegen de daarop gebaseerde conclusie dat is voldaan aan de eis dat het overwerk een uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting van de kraanmachinisten is. Volgens het onderdeel getuigen deze oordelen van een onjuiste rechtsopvatting of zijn zij onbegrijpelijk. Het hof miskent, aldus het onderdeel, dat aan de voorwaarde uit punt 47 van het *Hein/Holzmann*-arrest, dat het maken van overuren ‘*arbeitsvertraglich verpflichtet*’ is, alleen is voldaan indien de werkgever krachtens die overeenkomst gerechtigd is (het verrichten van) overwerk eenzijdig aan de werknemer op te leggen en het verrichten ervan bij de werknemer kan afdwingen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Volgens artikel 7:639 BW behoudt de werknemer gedurende zijn vakantie recht op loon. Deze bepaling moet worden uitgelegd in overeenstemming met artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn. Voorts is in dit kader het arrest *Hein/Holzmann* van belang. Daarin heeft het HvJ EU overwogen dat vergoedingen voor gemaakte uren in beginsel geen deel uitmaken van het gewone vakantieloon (punt 46). Wanneer de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van de werknemer vergen dat hij op regelmatige basis overuren maakt, en de vergoeding daarvan een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, moet de vergoeding voor overuren echter worden meegeteld voor het gewone loon waarop hij tijdens de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 bedoelde jaarlijkse vakantie met behoud van loon recht heeft, zodat hij

tijdens zijn vakantie economische voorwaarden geniet die vergelijkbaar zijn met die welke hij tijdens de uitoefening van zijn werk geniet. Het staat aan de verwijzende rechter om te verifiëren of dit in het hoofdgeding het geval is (punt 47).

De punten 46 en 47 van het arrest *Hein/Holzmann* moeten in het licht van het doel van artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn en de rechtspraak van het HvJ EU over deze bepaling aldus worden begrepen, dat het daarin door het HvJ EU gemaakte onderscheid tussen enerzijds incidenteel en onvoorspelbaar overwerk (punt 46) en anderzijds overwerk dat de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst geregeld verricht en waarvan de vergoeding een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, erop berust dat de werknemer tijdens zijn jaarlijkse vakantie alleen in een situatie wordt geplaatst die wat betreft beloning vergelijkbaar is met de normale situatie tijdens de gewerkte periodes, indien de beloning voor het laatstgenoemde overwerk bij het vaststellen van het vakantieloon meetelt (punt 47). Een en ander strookt met een eerder oordeel van het HvJ EU, dat inhoudt dat als de beloning van een werknemer voor een belangrijk deel bestaat uit commissie voor door hem gerealiseerde verkopen, de werknemer niet mag worden ontmoedigd vakantie te nemen doordat hij over de vakantieperiode geen commissie ontvangt.

De woorden “*Ist der Arbeitnehmer jedoch arbeitsvertraglich verpflichtet, Überstunden zu leisten*” in punt 47 van het arrest *Hein/Holzmann* (in de Franse en Engelse versies van het arrest respectievelijk: “*les obligations découlant du contrat de travail exigent du travailleur qu’il effectue des heures supplémentaires*” en “*the obligations arising from the employment contract require the worker to work overtime*”) moeten, anders dan onderdeel 1 betoogt, dus niet zo worden begrepen dat overwerk alleen meetelt bij het vaststellen van het vakantieloon in het geval dat de werkgever de werknemer eenzijdig kan opleggen om overuren te maken, en dit ook zou kunnen afdwingen. De overweging van het HvJ EU moet als geheel worden gelezen, en ziet op overwerk dat behoort tot de werkzaamheden die de werknemer gewoonlijk verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst en waarvan de vergoeding een significant deel uitmaakt van zijn loon. Om de werknemer tijdens diens jaarlijkse vakantie in een situatie te plaatsen die wat betreft beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes, is het noodzakelijk dergelijk overwerk in de berekening van het vakantieloon te betrekken. In zoverre is sprake van een acte clair en is er geen aanleiding prejudiciële vragen aan het HvJ EU te stellen over de uitleg van artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn.

De slotsom is dat onderdeel 1 faalt omdat het berust op een onjuiste rechtsopvatting.

De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1320

Zaaknummer: 23/00842

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, A.E.B. ter Heide en F.R. Salomons

Advocaten: F.M. Dekker en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:639 BW en 7 Arbeidstijdenrichtlijn

RECHTSPRAAK

Vergoedingen voor ‘regulier’ overwerk zijn onderdeel van vakantieloon.

Feiten

Werknemer is sinds 14 juli 2008 in dienst bij Mammoet Nederland B.V. (hierna: Mammoet), laatstelijk in de functie van Senior Crane Operator Hydra. Werknemer vordert – kort gezegd en voor zover in cassatie van belang – nabetaling van te weinig betaald vakantieloon met rente en wettelijke verhoging op de grond dat Mammoet bij het berekenen van het vakantieloon het overwerk ten onrechte buiten beschouwing heeft gelaten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het door werknemer verrichte overwerk niet verplicht was en dat de vergoeding voor overuren daarom niet meegerekend behoeft te worden bij het vaststellen van het vakantieloon. Het hof heeft de vonnissen van de kantonrechter vernietigd en de vordering van werknemer alsnog toegewezen.

Onderdeel 1 van het middel is gericht tegen het oordeel van het hof dat sprake is van de in het arrest *Hein/Holzmann* bedoelde situatie dat het overwerk ‘*arbeitsvertraglich verpflichtet*’ is, en tegen de daarop gebaseerde conclusie dat is voldaan aan de eis dat het overwerk een uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting van de kraanmachinisten is. Volgens het onderdeel getuigen deze oordelen van een onjuiste rechtsopvatting of zijn zij onbegrijpelijk. Het hof miskent, aldus het onderdeel, dat aan de voorwaarde uit punt 47 van het *Hein/Holzmann*-arrest, dat het maken van overuren ‘*arbeitsvertraglich verpflichtet*’ is, alleen is voldaan indien de werkgever krachtens die overeenkomst gerechtigd is (het verrichten van) overwerk eenzijdig aan de werknemer op te leggen en het verrichten ervan bij de werknemer kan afdwingen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Volgens artikel 7:639 BW behoudt de werknemer gedurende zijn vakantie recht op loon. Deze bepaling moet worden uitgelegd in overeenstemming met artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn. Voorts is in dit kader het arrest *Hein/Holzmann* van belang. Daarin heeft het HvJ EU overwogen dat vergoedingen voor gemaakte uren in beginsel geen deel uitmaken van het gewone vakantieloon (punt 46). Wanneer de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van de werknemer vergen dat hij op regelmatige basis overuren maakt, en de vergoeding daarvan een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, moet de vergoeding voor overuren echter worden meegeteld voor het gewone loon waarop hij tijdens de in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 bedoelde jaarlijkse vakantie met behoud van loon recht heeft, zodat hij

tijdens zijn vakantie economische voorwaarden geniet die vergelijkbaar zijn met die welke hij tijdens de uitoefening van zijn werk geniet. Het staat aan de verwijzende rechter om te verifiëren of dit in het hoofdgeding het geval is (punt 47).

De punten 46 en 47 van het arrest *Hein/Holzmann* moeten in het licht van het doel van artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn en de rechtspraak van het HvJ EU over deze bepaling aldus worden begrepen, dat het daarin door het HvJ EU gemaakte onderscheid tussen enerzijds incidenteel en onvoorspelbaar overwerk (punt 46) en anderzijds overwerk dat de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst geregeld verricht en waarvan de vergoeding een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, erop berust dat de werknemer tijdens zijn jaarlijkse vakantie alleen in een situatie wordt geplaatst die wat betreft beloning vergelijkbaar is met de normale situatie tijdens de gewerkte periodes, indien de beloning voor het laatstgenoemde overwerk bij het vaststellen van het vakantieloon meetelt (punt 47). Een en ander strookt met een eerder oordeel van het HvJ EU, dat inhoudt dat als de beloning van een werknemer voor een belangrijk deel bestaat uit commissie voor door hem gerealiseerde verkopen, de werknemer niet mag worden ontmoedigd vakantie te nemen doordat hij over de vakantieperiode geen commissie ontvangt.

De woorden “*Ist der Arbeitnehmer jedoch arbeitsvertraglich verpflichtet, Überstunden zu leisten*” in punt 47 van het arrest *Hein/Holzmann* (in de Franse en Engelse versies van het arrest respectievelijk: “*les obligations découlant du contrat de travail exigent du travailleur qu’il effectue des heures supplémentaires*” en “*the obligations arising from the employment contract require the worker to work overtime*”) moeten, anders dan onderdeel 1 betoogt, dus niet zo worden begrepen dat overwerk alleen meetelt bij het vaststellen van het vakantieloon in het geval dat de werkgever de werknemer eenzijdig kan opleggen om overuren te maken, en dit ook zou kunnen afdwingen. De overweging van het HvJ EU moet als geheel worden gelezen, en ziet op overwerk dat behoort tot de werkzaamheden die de werknemer gewoonlijk verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst en waarvan de vergoeding een significant deel uitmaakt van zijn loon. Om de werknemer tijdens diens jaarlijkse vakantie in een situatie te plaatsen die wat betreft beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes, is het noodzakelijk dergelijk overwerk in de berekening van het vakantieloon te betrekken. In zoverre is sprake van een acte clair en is er geen aanleiding prejudiciële vragen aan het HvJ EU te stellen over de uitleg van artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn.

De slotsom is dat onderdeel 1 faalt omdat het berust op een onjuiste rechtsopvatting.

De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1322

Zaaknummer: 23/00840

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, A.E.B. ter Heide en F.R. Salomons

Advocaten: F.M. Dekker en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:639 BW en 7 Arbeidstijdenrichtlijn

RECHTSPRAAK

Loonvordering afgewezen. Werknemer niet-ontvankelijk nu hij onder bewindstelling staat.*Feiten*

Werknemer heeft in de periode september 2012 tot en met augustus 2013 werkzaamheden bij werkgever verricht in het kader van een werkgelegenheidsproject van de gemeente Emmen. Werknemer is op 1 december 2013 voor de duur van 1 jaar in dienst getreden bij werkgever. Bij WhatsApp-bericht van 29 januari 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld bij werkgever. Bij brieven van 29 januari 2014 en 1 februari 2014 heeft werknemer aan werkgever verzocht om uitbetaling van zijn salaris over respectievelijk december 2013 en januari 2014. Bij whatsApp-bericht van 1 maart 2014 heeft werknemer onder meer aan werkgever gemeld dat hij een 'steeds groter wrak' is geworden, andere medicatie heeft en 'half gedrogeerd rondspookt'. Werkgever heeft in reactie daarop terug gemeld dat hij niet wist dat het zo erg was, dat hij werknemer nog niet officieel ziek had gemeld en dat hij hem die maandag ziek zal melden. In mei 2014 heeft werknemer salarisspecificaties ontvangen, over de maand december 2013, houdende een netto uit te betalen loon van € 665,46, en over de maanden januari tot en met maart 2014 houdende een netto uit te betalen loon van € 686,33. De arbeidsovereenkomst van werknemer is per 1 december 2014 van rechtswege geëindigd. Werknemer vordert, kort en zakelijk weergegeven, betaling van gesteld te weinig en nog niet betaald loon, van gestelde opgebouwde en niet opgenomen ADV en vakantiedagen, van vakantietoeslag en van de eenmalige uitkering ex artikel 59 Cao.

Oordeel

De kantonrechter zal allereerst de vraag dienen te beantwoorden of werknemer ontvankelijk is, nu hij zelf stelt dat sinds 26 juli 2013 sprake is van een onderbewindstelling. De bewindvoerder vertegenwoordigt de rechthebbende tijdens het bewind bij de vervulling van zijn taak voorts in en buiten rechte. Het is derhalve de bewindvoerder die in een gerechtelijke procedure over een onder bewind gesteld goed dient op te treden als formele procespartij ten behoeve van de rechthebbende, die de materiële procespartij is. Van de vervulling van de taak van de bewindvoerder is sprake wanneer het gaat om handelingen in verband met de onder bewind staande goederen. De rechten die werknemer zou kunnen ontlenen aan de met werkgever gesloten arbeidsovereenkomst vallen onder het bereik van het bewind. Dat brengt met zich dat werknemer niet bevoegd is om over de uit de arbeidsovereenkomst volgende aanspraken zelf te procederen. Hij dient dan ook niet-ontvankelijk te worden verklaard. De kantonrechter merkt voorshands inhoudelijk op dat een vordering als de onderhavige

ingevolge artikel 7:629a BW in beginsel dient te worden afgewezen indien de in lid 1 van die bepaling vermelde 'UWV-deskundigenverklaring' niet is bijgevoegd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:2669

Zaaknummer: 3682013

Rechters: A.M.A.M. Kager

Advocaten: M.N. Noorman en J.A. Venema

Wetsartikelen: 1:438 lid 1 en 2 BW en 1:441 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst opgezegd vanwege bedrijfseconomische redenen na toestemming UWV. Een deel van de verzoeken van werkneemster wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2019 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van hairstyliste. Werkneemster is per 24 juli 2022 met zwangerschapsverlof gegaan. Bij brief van 16 juli 2022 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen. Bij brief van 22 juli 2022 heeft de gemachtigde van werkneemster de vernietiging van het ontslag op staande voet ingeroepen. Werkgever heeft laten weten dit te doen. Werkgever heeft aangegeven dat het vinden van een oplossing tussen partijen vereist was, omdat de onderneming per 1 augustus 2022 definitief zou worden gestaakt. De gemachtigde van werkneemster heeft daarop aangegeven dat zij na haar zwangerschapsverlof, op november 2022, haar arbeid ter beschikking zal stellen en dat zij verwacht dat daar loon zal worden doorbetaald. Werkgever heeft een voorstel tot beëindiging met wederzijds goedvinden gedaan, maar partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Op 7 oktober 2022 heeft werkgever aan werkneemster medegedeeld dat er een overnamekandidaat voor de kapperszaak was gevonden, en dat werkneemster zich tot deze nieuwe eigenaar kon wenden. Ten aanzien van de overname heeft de rechtbank Limburg in een ander vonnis geoordeeld dat er geen sprake is van een overgang van onderneming, zodat werkneemster in dienst is gebleven bij werkgever. Werkgever heeft vervolgens toestemming bij het UWV verzocht om de arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische gronden op te zeggen. Die toestemming is verleend. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens opgezegd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter in de onderhavige zaak om werkgever te veroordelen tot het verstrekken van een deugdelijke eindafrekening, alsmede tot betaling van het loon vermeerderd met vakantiebijslag tot het einde van de arbeidsovereenkomst en tot betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering wordt afgewezen, nu hierover al in het voornoemde vonnis over de overgang van onderneming is beslist. De vakantiebijslag, die bij dat vonnis niet is toegewezen, wordt in de onderhavige zaak wel toegewezen. Werkgever heeft aangevoerd dat onduidelijk is hoeveel vakantiedagen werkneemster nog dient te ontvangen. Werkneemster heeft echter een berekening in het geding gebracht. Werkgever heeft dit verder niet betwist, waardoor het verzochte bedrag aan vakantiedagen wordt toegewezen. De

wettelijke verhoging wordt tot het maximum toegewezen. De transitievergoeding wordt eveneens toegewezen, nu het initiatief tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst van werkgever komt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6410

Zaaknummer: 11073001 AZ VERZ 24-30

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: E.G.W. Hendriks en D.M.J.M.G. Cuijpers

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Gelijke behandeling uitzendkrachten en werknemers. Reikwijdte begrip ‘loon’ in artikel 8 lid 1 (oud) Waadi en ‘bezoldiging’ in artikel 5 Uitzendrichtlijn. Hof is uitgegaan van opvatting loonbegrip die niet richtlijnconform is. Vordering werknemer toewijsbaar; Hoge Raad doet zelf af.

Feiten

Dosign Staffing B.V. (hierna: Dosign) maakt onder meer haar bedrijf van het uitlenen van “net op de arbeidsmarkt startend technisch personeel aan opdrachtgevers met de intentie dat de desbetreffende werknemers uiteindelijk in dienst kunnen treden bij de opdrachtgever in kwestie”. Zij stelt personeel ter beschikking aan onder meer AkzoNobel Projects & Engineering BV (hierna: Akzo). Werknemer is met ingang van 5 oktober 2015 bij Dosign in dienst getreden als junior process engineer. Hij is tewerkgesteld bij Akzo. De arbeidsovereenkomst tussen Dosign en werknemer is geëindigd met ingang van 1 mei 2017. Met ingang van die datum is werknemer in dienst getreden bij Akzo in de functie van junior process engineer. In deze procedure vordert werknemer veroordeling van Dosign tot betaling aan hem van onder meer een bedrag bestaande uit achterstallig loon, eenmalige uitkering, resultaatafhankelijke beloning, vakantieaanspraken, feestdagen, verlof, prestatieverhoging en bonus (hierna: de beloningscomponenten). Hij legt aan zijn vordering ten grondslag dat de overeenkomst tussen partijen een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW is en dat hij daarom op grond van artikel 8 lid 1 (oud) Waadi over de periode dat de arbeidsrelatie tussen partijen heeft geduurd recht heeft op dezelfde voorwaarden als die golden voor werknemers die in een gelijke of gelijkwaardige functie bij Akzo werkzaam waren. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer, voor zover in cassatie relevant, toegewezen. Het hof heeft in hoger beroep – kort samengevat – als volgt geoordeeld. Partijen zijn het erover eens dat de overeenkomst tussen hen een uitzendovereenkomst was als bedoeld in artikel 7:690 BW en dat de functie waarin werknemer bij Akzo werkzaam was gelijk of gelijkwaardig was aan de functie van junior process engineer zoals die bij Akzo bestond. De hoofdregel van artikel 8 lid 1 (oud) Waadi is van toepassing. Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat niet alle emolumenten waarop werknemers in dienst van Akzo in een gelijke of gelijkwaardige functie als werknemer recht hadden, aangemerkt kunnen worden als loon in de zin van artikel 8 lid 1 (oud) Waadi. Dit volgt volgens het hof uit de wetsgeschiedenis van artikel 8 (oud) Waadi en de wetsgeschiedenis van de Wet arbeidsmarkt in balans. Loon is volgens de wetsgeschiedenis van artikel 8 (oud) Waadi ‘niets anders dan de tegenprestatie voor de bedongen arbeid en bevat mede het loon over

bijvoorbeeld overuren, voor het werken op feestdagen en het loon over vakantiedagen'. Er is slechts sprake van een 'limitatieve' gelijkstelling met de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever zoals de wetsgeschiedenis bevestigt. Naar het oordeel van het hof behoren tot het loon in de zin van artikel 8 lid 1 (oud) Waadi niet de resultaatsafhankelijke bonus (RAB), de PDD-prestatievergoeding en de Akzo-bonus. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter gedeeltelijk vernietigd en de vordering afgewezen voor zover deze betrekking heeft op de drie hiervoor genoemde emolumenten.

In cassatie klaagt werknemer dat het oordeel van het hof blijkt geeft van een onjuiste rechtsopvatting, omdat het hof het begrip 'loon' uit artikel 8 lid 1 (oud) Waadi daarin te beperkt heeft uitgelegd.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. In artikel 8 lid 1 (oud) Waadi is het beginsel van gelijke behandeling uit artikel 5 lid 1 Uitzendrichtlijn geïmplementeerd. Tot de essentiële arbeidsvoorwaarden waarvoor op grond van artikel 5 lid 1 Uitzendrichtlijn de aanspraak van uitzendkrachten op gelijke behandeling geldt, behoort de bezoldiging (art. 3 lid 1 onder f, ii Uitzendrichtlijn). Uit het arrest *Randstad Empleo* van het HvJ EU (zie AR 2024-0265) volgt dat het begrip 'bezoldiging' in de Uitzendrichtlijn ruim moet worden uitgelegd en met name alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura omvat, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden toegekend, ongeacht of dit op basis van een arbeidsovereenkomst, uit hoofde van wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig gebeurt. De Hoge Raad ziet daarom geen aanleiding hierover prejudiciële vragen te stellen aan het HvJ EU.

Het begrip 'loon' in artikel 8 lid 1 (oud) Waadi moet in overeenstemming met het begrip 'bezoldiging' in de Uitzendrichtlijn worden uitgelegd. In het bestreden arrest heeft het hof, onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis, tot uitgangspunt genomen dat loon 'niets anders [is] dan de tegenprestatie voor de bedongen arbeid' en geoordeeld dat de RAB, de PDD-prestatievergoeding en de Akzo-bonus daarvan geen deel uitmaken. Daarmee is het hof uitgegaan van een opvatting van dat begrip 'loon' die, gelet op de uitleg van het begrip 'bezoldiging' door het HvJ EU, niet richtlijnconform is. Het begrip 'bezoldiging' omvat immers alle hiervoor bedoelde voordelen die de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking toekent.

De Hoge Raad kan zelf de zaak afdoen. Tussen partijen staat niet ter discussie dat de RAB, de PDD-prestatievergoeding en de Akzo-bonus door Akzo worden verstrekt aan werknemers die bij Akzo werkzaam zijn in functies die gelijk of gelijkwaardig zijn aan die van de werknemer. Er is geen redelijke twijfel over mogelijk dat deze beloningselementen voordelen zijn als hiervoor bedoeld, die Akzo aan haar werknemers uit hoofde van hun dienstbetrekking toekent, en dus als bezoldiging in de zin van artikel 3 lid 1, onder f, ii Uitzendrichtlijn. Dat betekent dat de vordering van werknemer ook toewijsbaar is voor zover die ziet op deze beloningselementen. De Hoge Raad veroordeelt Dosign tot betaling aan werknemer van €

6682,74, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 30% en de wettelijke rente.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1303

Zaaknummer: 23/02123

Rechters: G. de Groot, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, A.E.B. ter Heide en F.R. Salomons

Advocaten: M.E. Bruning en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 8 Waadi en 5 Uitzendrichtlijn

RECHTSPRAAK

Verzoeken werknemer, gebaseerd op het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, grotendeels afgewezen. Werkgever heeft arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met arbeidsongeschikte werknemer rechtsgeldig aangezegd.

Feiten

Werknemer is op 28 mei 2023 in dienst getreden bij werkgever als oproepkracht. Werkgever heeft werknemer vervolgens een schriftelijk aanbod gedaan voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarna hebben partijen een arbeidsovereenkomst ondertekend op 20 november 2023, die vermeldt dat zij is aangegaan voor de duur van zes maanden. Werknemer is op 2 januari 2024 arbeidsongeschikt geworden. Werkgever heeft werknemer op 11 april 2024 laten weten dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen op 19 april 2024 en niet zou worden verlengd. De gemachtigde van werknemer heeft vervolgens laten weten dat tussen partijen sinds 2 oktober 2023 sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zodat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en een veroordeling van werkgever om werknemer weder tewerk te stellen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeleverd, maar die is door partijen nooit ondertekend, omdat werknemer het brutoloon te laag vond. De arbeidsovereenkomst die per 20 november 2023 is aangegaan is expliciet voor de duur van zes maanden aangegaan, en betreft de derde arbeidsovereenkomst tussen partijen. Dat werknemer aanvoert dat hij bij het ondertekenen van die arbeidsovereenkomst in de veronderstelling was dat die voor onbepaalde tijd zou zijn, kan hem niet baten. De schriftelijke arbeidsovereenkomst is een onderhandse akte die dwingende bewijskracht heeft. Bovendien blijkt nergens uit dat werkgever werknemer in de veronderstelling heeft gebracht dat het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou betreffen. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt dan ook eveneens afgewezen. Werknemer heeft de transitievergoeding nog niet ontvangen terwijl de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever niet wordt voortgezet, zodat de transitievergoeding wordt toegewezen. Ook wordt de – onbetwiste – loonvordering over 11 april tot en met 19 mei 2024 toegewezen. Partijen twisten over de hoogte van de loondoorbetaling. In de arbeidsovereenkomst is niet afgesproken dat werknemer recht heeft op 100% loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid,

maar dit is de eerste maanden van arbeidsongeschiktheid wel gebeurd. De cao voor het Horeca- en aanverwante bedrijf is geëindigd op 31 december 2023 en pas weer algemeen verbindend verklaard op 11 juli 2024. In de arbeidsovereenkomst is de cao niet geïncorporeerd. In de periode van arbeidsongeschiktheid gold de cao dus niet voor werknemer en werkgever. Er wordt teruggegrepen op artikel 7:629 BW op grond waarvan werknemer 70% krijgt doorbetaald over 11 april tot en met 19 mei 2024. Het verzoek tot het veroordelen van werkgever tot betaling van de buitengerechtelijke kosten wordt afgewezen. De gemachtigde van werknemer heeft één sommatiebrief gestuurd. Andere buitengerechtelijke werkzaamheden zijn niet gesteld. Deze geringe werkzaamheden rechtvaardigen geen vergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6317

Zaaknummer: 11167425 AZ VERZ 24-45

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.M. Vanhommerig en A.L. van den Bergh

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:668a lid 1 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Temporele reikwijdte Xella-norm. Er kan ook sprake zijn van een op 20 juli 2018 gedaan verzoek indien dat verzoek voor die datum is gedaan en de werkgever daarop op die datum nog (nader) diende te beslissen.

Feiten

Werkneemster, die vanaf 1 april 2002 in dienst was bij (een rechtsvoorganger van) Metafoor Ruimtelijke Ontwikkeling B.V. (hierna: Metafoor), is op 14 december 2014 arbeidsongeschikt geraakt. Het UWV heeft haar met ingang van 14 december 2016 een WGA-uitkering toegekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Vanaf die datum was sprake van een slapend dienstverband. Op 31 januari 2017 heeft werkneemster per e-mail aan Metafoor geschreven – kort gezegd – dat zij verwacht dat Metafoor tot beëindiging van het dienstverband zal overgaan onder betaling van de transitievergoeding. Metafoor heeft hierop gereageerd: ‘Voor wat betreft je dienstverband is er geen verandering in de situatie.’ Het dienstverband van werkneemster is door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met ingang van 1 juli 2019 van rechtswege geëindigd. In dit geding vordert werkneemster veroordeling van Metafoor tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673e BW. Daaraan legt zij ten grondslag dat Metafoor in elk geval na 20 juli 2018 (het moment van inwerkingtreding van de Wet compensatie transitievergoeding) bij werkneemster had moeten terugkomen op haar wens tot beëindiging van het dienstverband. Nu Metafoor dat niet heeft gedaan, heeft zij volgens werkneemster gehandeld in strijd met goed werkgeverschap en is zij schadeplichtig jegens werkneemster. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen en Metafoor veroordeeld tot betaling aan werkneemster van € 48.465,36 bruto. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd, behoudens wat betreft de hoogte van het toegewezen bedrag, en Metafoor veroordeeld tot betaling aan werkneemster van € 48.458 bruto. Het hof oordeelde onder meer dat van Metafoor mocht worden verwacht dat zij het beëindigingsverzoek van werkneemster uit januari 2017 opnieuw in behandeling nam na 20 juli 2018 en daaraan haar medewerking verleende door het slapende dienstverband van werkneemster alsnog te beëindigen onder betaling van een transitievergoeding. Metafoor heeft beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. In zijn beschikking in de zaak *ESD-SIC* (zie AR 2022-1249) heeft de Hoge Raad over de temporele reikwijdte van de *Xella*-norm overwogen: “Bij de

omstandigheid dat de Xella-norm berust op een wettelijke aanspraak op compensatie, past het te aanvaarden dat deze norm eerst gold vanaf het moment waarop werkgevers ervan konden uitgaan dat die aanspraak er zou komen. Vanaf dat moment kon van hen redelijkerwijs worden verwacht dat zij hun gedrag daarop afstemden. Hoewel al ruim voordien sprake was van een daartoe strekkend voornemen, was de komst van een wettelijke aanspraak op compensatie pas voldoende zeker met de publicatie van de Wet compensatieregeling transitievergoeding in het Staatsblad, dat wil zeggen op 20 juli 2018.”

Deze overweging houdt dus in dat werkgevers vanaf 20 juli 2018 gehouden waren in te stemmen met een voorstel – dat voldoet aan de daarvoor geldende voorwaarden – van een werknemer tot beëindiging van het dienstverband. De overweging in de *Ammeraal*-zaak (zie AR 2022-1248) dat de *Xella*-norm geldt voor voorstellen gedaan op of na 20 juli 2018 verwijst naar de aangehaalde overweging in de zaak *ESD-SIC* en moet in het licht daarvan worden gezien. Dat betekent dat ook sprake kan zijn van een op 20 juli 2018 gedaan verzoek indien dat verzoek voor die datum is gedaan en de werkgever daarop op die datum nog (nader) diende te beslissen.

Uit het bestreden arrest blijkt dat het hof de temporele reikwijdte van de *Xella*-norm onder ogen heeft gezien. Vervolgens heeft het hof uit een aantal omstandigheden afgeleid dat het verzoek van werkneemster tot beëindiging van haar dienstverband op 20 juli 2018 nog niet definitief was afgewikkeld en geoordeeld dat Metafoor vanaf die datum gehouden was met dat verzoek in te stemmen. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, heeft het hof daarmee niet de temporele reikwijdte van de *Xella*-norm miskend, noch daarop een uitzondering aanvaard. De klachten missen dus feitelijke grondslag en kunnen daarom niet tot cassatie leiden.

De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1309

Zaaknummer: 23/01624

Rechters: G. de Groot en T.H. Tanja-van den Broek

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp, M.J. van Basten Batenburg, H.M. Wattendorff, S.J. Schaafsma en K. Teuben

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:673e BW

RECHTSPRAAK

Werknemers stappen massaal over naar concurrent. Strijd met (post-)contractuele verplichtingen. Exhibitieplicht relevante stukken. Dwangsommen (gedeeltelijk) toegewezen ten aanzien van personeel van wie het ronselen aannemelijk is geworden.

Feiten

Fusion Trade handelt in elektronische componenten en opslag. Chip 1 is actief in dezelfde sector. Chip 1 is opgericht op 22 maart 2024, met de voormalig vicepresident sales van Fusion Trade als bestuurder (hierna: werknemer). Het dienstverband van werknemer met Fusion Trade is op 1 maart 2024 beëindigd, waarvoor werknemer een beëindigingsvergoeding van € 500.000 heeft ontvangen. Kort daarna zijn meerdere medewerkers van Fusion Trade overgestapt naar Chip 1, waaronder sales managers en andere specialisten. Fusion Trade vermoedt dat werknemer actief personeel en klanten van Fusion Trade heeft benaderd om over te stappen naar Chip 1, hetgeen een inbreuk vormt op contractuele en post-contractuele verplichtingen. Op 27 juni 2024 stuurt Fusion Trade een sommatiebrief aan werknemer en de andere betrokkenen, met de eis dat zij hun vermeende onrechtmatige handelingen staken. Voorts beschuldigt Fusion Trade Chip 1 van het faciliteren en uitlokken van dit gedrag en het gebruik van Fusion Trade's bedrijfskennis en klantrelaties.

Geen van de geadresseerden heeft bevestigd aan de eisen van Fusion Trade te zullen voldoen. Daarop heeft Fusion Trade besloten onderhavig kort geding te starten. Fusion Trade vordert dat het zowel Chip 1 als de voormalig werknemers verboden wordt werknemers van Fusion Trade te benaderen en te werven, klanten, relaties en leveranciers e.a. te benaderen, commerciële relaties aan te gaan met klanten, relaties en leveranciers, bedrijfsinformatie van Fusion Trade te delen, een en ander onder verband van dwangsommen. Jegens de voormalig werknemers wordt daarnaast nog specifiek gevorderd dat het hun verboden wordt te handelen in strijd met het relatiebeding, het geheimhoudings- en antironselbeding uit hun respectievelijke contracten eveneens onder verband van dwangsommen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De voormalige werknemers van Fusion Trade hebben tijdens hun dienstverband een geheimhoudings- en non-sollicitatieding getekend. Fusion Trade beschuldigt hen van het schenden van deze afspraken door actief werknemers en klanten te benaderen om over te stappen naar Chip 1. Fusion Trade heeft niet voldoende aangetoond dat de voormalige werknemers klanten van haar hebben benaderd. Er is

onvoldoende bewijs voor overtreding van het geheimhoudings- en relatiebeding. Een verbod op het aangaan van commerciële relaties na benadering door klanten acht de rechter onbillijk gezien artikel 653 lid 3 sub b BW, op grond waarvan een dergelijk beding geen stand zal houden wegens onbillijke benadeling van de werknemer.

Bewezen is dat werknemer en een collega andere werknemers van Fusion Trade hebben gerekruteerd om over te stappen naar Chip 1, hetgeen in strijd is met hun contractuele verplichtingen. Fusion Trade lijdt schade door dit handelen, wat leidt tot een gerechtvaardigd verbod op het werven van werknemers van Fusion Trade. Chip 1 heeft geprofiteerd van de contractbreuk door haar huidige werknemers, wat als onrechtmatig wordt beschouwd. Chip 1 wordt daarom verboden om voormalige werknemers van Fusion Trade aan te nemen, wederom voor één jaar. Voorts vordert Fusion Trade inzage in bepaalde bescheiden die betrekking hebben op de uitdiensttreding van haar werknemers en hun indiensttreding bij Chip 1. De kantonrechter oordeelt dat Fusion Trade hier een gerechtvaardigd belang bij heeft en wijst deze vordering gedeeltelijk toe. Chip 1 en werknemer worden hoofdelijk veroordeeld tot het binnen 14 dagen overleggen van alle relevante correspondentie en de arbeidsovereenkomst dan wel managementovereenkomst tussen werknemer en Chip 1. Aan de veroordelingen worden dwangsommen tussen de € 5.000 en € 25.000 per overtreding verbonden, met maxima van respectievelijk € 100.000 en € 250.000.

In reconventie stellen de voormalige werknemers dat Fusion Trade hen lasterlijk heeft behandeld en hun persoonsgegevens onrechtmatig heeft verwerkt. Deze vorderingen worden afgewezen wegens onvoldoende bewijs en het niet volgen van de juiste juridische procedure.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:5879

Zaaknummer: 11242263 \ KK EXPL 24-540

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: M.C.A. te Poel, M.J. Bosselaar, R.M.R. van Leeuwen, M.W. Wiegerinck en A.P.J.M. Verbeek

Wetsartikelen: 843a Rv en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Voormalig werknemer vordert verklaring voor recht over onrechtmatig handelen SBM Offshore, schadevergoeding, rectificatie en een toekomstig verbod op het doen van voor werknemer schadelijke uitlatingen. Gedeeltelijke toewijzing vorderingen.

Feiten

Werknemer was van 17 november 2003 tot 6 juni 2012 als (senior) juridisch medewerker in dienst van (een dochteronderneming van) SBM. Werknemer stelt dat SBM onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld door (i) hem publiekelijk te beschuldigen van het zijn van 'chanteur' en 'iemand die een poging tot afpersing zou hebben gedaan', (ii) het (laten) doen van aangifte tegen werknemer en het niet (laten) intrekken van deze aangifte en (iii) het naar buiten brengen dat zij aangifte heeft gedaan tegen werknemer. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat SBM onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld, een schadevergoeding, rectificatie en een verbod op het doen van voornoemde uitlatingen door SBM op grond van schending van het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en het recht op bescherming van zijn persoonsgegevens. Ook vordert werknemer dat twee voormalig bestuurders van SBM in de toekomst wordt verboden voornoemde uitlatingen te doen.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Verjaring

Het beroep van SBM op verjaring gaat niet op. Vast staat dat de advocaat van werknemer op 31 januari 2017 en 18 januari 2022 een e-mail heeft gestuurd aan de advocaat van SBM, zijnde een schriftelijke mededeling in de zin van artikel 3:317 lid 1 BW, waarmee de eventuele verjaring van zijn vorderingen jegens SBM is gestuit. Ook twee voormalig bestuurders (bestuurder 1 en 2) hebben gesteld dat de vordering ten aanzien van een verbod tot het publiekelijk aan werknemer refereren als onder andere afperser is verjaard. Bestuurders 1 en 2 hebben terecht aangevoerd dat de e-mails van 31 januari 2017 en 18 januari 2022 en de bijgevoegde stuitingsverklaringen alleen gericht waren aan SBM. De dagvaarding is pas betekend op 15 september 2023. Dat is op grond van artikel 3:316 lid 1 BW te laat. De aanvang van de verjaringstermijn valt namelijk uiterlijk gelijk met de laatste verklaringen van bestuurder 1 in december 2014 en van bestuurder 2 in mei 2015. Sindsdien is tot aan de dagvaarding meer dan vijf jaar verstreken. De vordering op de bestuurders is dan ook verjaard. Daarom komt de

rechtbank alleen toe aan een inhoudelijke beoordeling van de vorderingen van werknemer op SBM.

Aangifte tegen werknemer

Een aangifte is alleen onrechtmatig als de beschuldiging ongegrond is, de aangifte voor een onjuist doel wordt gebruikt, of als deze onzorgvuldig of onbehoorlijk wordt gedaan. SBM mocht aangifte doen van afpersing gebaseerd op de e-mails van werknemer, waarin hij een verband legde tussen het onthullen van informatie en een vergoeding. Hoewel er later onvoldoende bewijs was om werknemer te vervolgen, maakt dit de aangifte niet onrechtmatig.

Onrechtmatige uitlatingen?

Werknemer stelt dat SBM hem publiekelijk heeft aangeduid als afperser en dat dit onrechtmatig was. De uitlatingen van SBM worden per publicatie beoordeeld. In persbericht I wordt werknemer beschuldigd van een poging tot afpersing, zonder dat zijn naam wordt genoemd. Hoewel het een ernstige beschuldiging betreft, was de uitlating gebaseerd op de feiten en werd deze gedaan in het kader van een verdediging tegen eerdere beschuldigingen. Deze uitlatingen zijn niet onrechtmatig, gezien de context en het feit dat SBM zich mocht verdedigen tegen onterechte aantijgingen. De aangifte en de uitlatingen van SBM zijn niet onrechtmatig jegens werknemer, zodat deze vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Voorts acht de rechtbank het niet onrechtmatig dat SBM in persbericht I termen als 'extortion attempt' en 'extortion' gebruikte met betrekking tot werknemer, omdat het een reactie was op vermeende onterechte beschuldigingen in de media. SBM heeft zich binnen de grenzen van het betamelijke verdedigd, zonder de naam van werknemer te noemen of andere privacygevoelige details te delen.

In interviews met bestuurder 2 in NRC en Valor bespreekt hij de corruptie binnen SBM, waarbij hij verwijst naar werknemer als iemand die zou hebben geprobeerd het bedrijf af te persen. Dit was onnodig en onjuist, aangezien de vragen hier niet direct over gingen en werknemer niet betrokken was bij de corruptie zelf. Hierdoor heeft bestuurder 2 ten onrechte de suggestie gewekt dat werknemer deel zou uitmaken van een corruptieschandaal.

De rechtbank concludeert dat de uitlatingen in de NRC- en Valor-artikelen onrechtmatig zijn, vooral omdat ze onvoldoende steun vinden in de feiten en de suggesties ernstige gevolgen kunnen hebben voor de reputatie van werknemer. In persbericht II en III heeft SBM echter binnen redelijke grenzen gereageerd op beschuldigingen door werknemer en wordt de inhoud daarvan niet als onrechtmatig beschouwd. SBM had in deze persberichten de naam en aangifte van werknemer weliswaar kunnen vermijden, maar dit levert geen onrechtmatigheid op gezien de context en eerdere publicaties in de media. SBM heeft werknemer herhaaldelijk beschuldigd van poging tot afpersing, en heeft hiermee wél onrechtmatig gehandeld. SBM had meer terughoudendheid moeten tonen, zeker omdat werknemer bij naam werd genoemd, hij geen kans kreeg om te reageren en een eenzijdig beeld van het geschil werd geschetst. SBM heeft de beschuldigingen ook op haar website gepubliceerd, wat de impact vergrootte. In

publicaties van Upstream wordt werknemer ook genoemd, maar de rechtbank oordeelt dat SBM hier geen onrechtmatigheid beging omdat een evenwichtig beeld werd geschetst, inclusief het weerwoord van werknemer en zijn advocaat.

SBM heeft onrechtmatig gehandeld met onder meer haar uitingen in het NRC-artikel en het Valor-artikel. Een rectificatie wordt niet uitgesloten, ondanks de verstreken tijd, maar SBM zal geen toekomstig verbod op vergelijkbare uitlatingen krijgen. De rechtbank geeft werknemer de gelegenheid om de omvang van de schade verder te onderbouwen, maar wijst een schadestaatprocedure voorlopig af.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:5851

Zaaknummer: C/13/740679 / HA ZA 23-928

Rechters: L. Voetelink, C.M.E. de Koning en C.J.M. in 't Veld-Vernooij

Advocaten: O.M.B.J. Volgenant en J.H. Duyvensz

Wetsartikelen: 8 EVRM, 10 EVRM, 7 Grondwet en 10 Grondwet

RECHTSPRAAK

Van seksuele intimidatie beschuldigde docent op staande voet ontslagen. Geen sprake van een onverwijld gegeven ontslag. Werkgever slaagt niet in bewijsopdracht. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Bij tussenbeschikking van 12 april 2023 heeft de kantonrechter geoordeeld dat dat het door Stichting Islamitisch College (hierna: SIC) op 3 november 2022 gegeven ontslag op staande voet geen stand houdt omdat dit niet onverwijld is gegeven en dat werknemer daarom aanspraak heeft op de verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging. In onderhavige procedure staat centraal of de door werknemer verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding moeten worden betaald, en zo ja hoe hoog de te betalen bedragen zijn. Verder is SIC toegelaten tot het leveren van het bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie en ander grensoverschrijdend gedrag richting twee medewerkers van SIC. Aan de zijde van SIC zijn vier personen, onder wie werknemer zelf, als getuigen gehoord.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Bewijsopdracht

In deze zaak staan de verklaringen van getuige 1 en verzoeker tegenover elkaar. Er zijn ook getuigenverklaringen van getuige 3 en getuige 4, die echter afwijken van wat getuige 1 heeft verklaard over het fysieke contact met werknemer. Hoewel getuigen 3 en 4 beweren dat werknemer getuige 1 fysiek heeft aangeraakt en verhinderde te vertrekken, heeft getuige 1 dit zelf in een eerdere verklaring ontkend. Hierdoor blijft onduidelijk wat er precies is gebeurd, en de beschikbare camerabeelden ondersteunen haar verhaal onvoldoende. Het kan daarom niet met zekerheid worden vastgesteld dat werknemer intiem contact zocht of haar verhinderde weg te gaan. Daarnaast wordt gesteld dat werknemer intimiderende berichten heeft gestuurd, maar getuige 1 heeft verklaard dat zij geen WhatsApp-berichten van werknemer ontving, behalve enkele stickers. Ook dit onderdeel van de bewijsopdracht is niet bewezen.

Wat betreft fysiek contact met naam 2 is er geen verklaring van haarzelf, en het bewijs dat wel is ingediend, biedt onvoldoende steun om grensoverschrijdend gedrag vast te stellen. Werknemer heeft dit gedrag betwist en zonder haar getuigenis is het bewijs zwak. Verder

blijkt uit de camerabeelden dat werknemer getuige 1 regelmatig opzocht op haar werkplek, maar dit wordt niet als hinderlijk volgen aangemerkt. Het bewijs voor andere vormen van fysiek contact is ook beperkt en er kan niet worden vastgesteld dat deze seksuele intenties hadden. Ook de aantijging dat werknemer contact zocht in de privésfeer is ontkracht, omdat getuige 1 zelf heeft verklaard dat dit niet gebeurde. Dit alles leidt tot de conclusie dat de gestelde seksuele intimidatie niet is bewezen. Hoewel werknemer getuige 1 zonder reden opzocht en haar kort aanraakte, vormen deze gedragingen onvoldoende basis voor het ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie. Wel speelt dit gedrag een rol bij de waardering van de arbeidsovereenkomst in het kader van de billijke vergoeding.

Vergoedingen

Werknemer ontvangt een vergoeding van € 10.117,62 bruto wegens onregelmatige opzegging, omdat het ontslag op staande voet niet direct is gegeven, waardoor dit niet rechtsgeldig is. Daarnaast heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 7.464,52 bruto, aangezien het ontslag niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar gedrag. De door de school gestelde seksuele intimidatie is namelijk niet bewezen, en het gedrag dat wel is vastgesteld, zoals beschreven in een eerdere overweging, is onvoldoende om als ernstig verwijtbaar te worden aangemerkt.

Omdat werknemer niet volledig conform de gedragsregels van de school handelde en de arbeidsovereenkomst waarschijnlijk toch zou zijn ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsrelatie wordt de billijke vergoeding beperkt tot € 10.000 bruto. Dit bedrag staat gelijk aan ongeveer twee maandsalarissen. Hierbij is ook rekening gehouden met de toegekende vergoeding voor onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9124

Zaaknummer: 10262771 VZ VERZ 23-20

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: N.M. Fakiri en I.A. Hoen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Een radio-DJ, werkzaam bij een commerciële radiozender, wil overstappen naar een omroep om in de avonduren een radioprogramma te maken. Er is sprake van concurrerende werkzaamheden. Concurrentiebeding. Vergoeding artikel 7:653 lid 5 BW.

Feiten

Tussen werknemer, werkzaam als DJ bij een commerciële radiozender, en deze radiozender bestaat een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft de wens om over te stappen naar een radiozender van een omroep (NPO Radio 2) om ingaande januari 2025 in de avonduren een nieuw radioprogramma te gaan maken. Volgens werkgeefster overtreedt hij daarmee het concurrentiebeding. Volgens werknemer is van overtreding van het concurrentiebeding geen sprake omdat de radiozender geen concurrent is en omdat deze zender een totaal andere radiozender is dan werkgeefster en gericht is op andere muziek en een heel ander publiek. Werknemer wil daarom dat het concurrentiebeding wordt geschorst primair in zijn geheel en algemeenheid en subsidiair in verband met de indiensttreding bij de omroep. Meer subsidiair vordert hij het beding in duur te beperken. Verder heeft werknemer gevorderd om te bepalen dat werkgeefster na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan hem een billijkheidsvergoeding verschuldigd is voor de periode dat het concurrentiebeding van kracht is.

Oordeel

De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat sprake is van concurrerende werkzaamheden, maar vindt dat gezien de belangenafweging werknemer deels, dat wil zeggen voor wat betreft de duur van een half jaar, aan het concurrentiebeding gehouden kan worden. Het concurrentiebeding is rechtsgeldig. Er dient ervan te worden uitgegaan dat werknemer wist waarvoor hij tekende. Anders dan werknemer stelt, kan niet worden geoordeeld dat het concurrentiebeding zo breed is opgesteld dat hij aansluitend op zijn dienstverband bij werknemer nergens in Nederland als radio-DJ aan de slag kan. Dit betekent dat moet worden beoordeeld of werknemer door bij NPO Radio 2 te gaan werken, concurrerende werkzaamheden zal gaan verrichten. De kantonrechter komt tot het oordeel dat NPO Radio 2 een concurrent is van werkgeefster. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster voldoende onderbouwd dat er een significante overlap is tussen de luisteraars van haar zender en NPO Radio 2 en dat luisteraars ook eenvoudig overstappen naar andere radiozenders. Daar komt bij dat NPO Radio 2 en de zender van werkgeefster zich richten op dezelfde

reclamedoelgroep, te weten luisteraars in de leeftijdsgroep van 20- 50 jaar, die voor de advertentiemarkt uitermate waardevol zijn omdat in die leeftijdscategorie het meest wordt aangeschaft. Daar komt bij dat werknemer een van de getalenteerdste DJ's in Nederland is, hij zijn werk goed doet en hij voor publiciteit zorgt. In het kader van een belangenafweging oordeelt de kantonrechter dat het aannemelijk is dat het vertrek van werknemer luisteraars en inkomsten zal kosten. Naar het oordeel van de kantonrechter dient er wel een bepaalde periode voorbij te gaan waarin werkgeefster er zeker van mag zijn dat werknemer niet op NPO Radio 2 als DJ is te horen, met name gelet op het risico dat de luisteraars en/of adverteerders met hem "meeverhuizen". De kantonrechter acht het aannemelijk dat de bodemrechter het concurrentiebeding deels zal vernietigen en beperken in de tijd tot de duur van zes maanden. Het concurrentiebeding wordt geschorst in die zin dat het werknemer is toegestaan de werkzaamheden als DJ bij NPO Radio 2 aan te vangen na het verstrijken van zes maanden. De kantonrechter acht het wel aannemelijk dat werknemer nadeel zal ondervinden van het concurrentiebeding. Er is echter niet gesteld of gebleken dat hij daardoor in onoverkomelijke financiële problemen terecht komt. De vordering tot betaling van een vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5625

Zaaknummer: 11212328 \ MV EXPL 24-100

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: mr. S.V. Rutgers en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van werkneemster is opgezegd tijdens de proeftijd, zodat het verzoek tot wedertewerkstelling met nevenverzoeken, waaronder een billijke vergoeding van € 60.000 bruto, wordt afgewezen.

Feiten

Tussen partijen (werkneemster en de Gemeente Ede) is een arbeidsovereenkomst overeengekomen met daarin een proeftijdbeding. Partijen gaan ervan uit dat, als het dienstverband op 30 april 2024 is aangevangen, de arbeidsovereenkomst uiterlijk 30 mei 2024 tijdens de proeftijd kon worden opgezegd. Tussen partijen is in geschil of dit is gebeurd. Werkneemster verzoekt onder meer (a) wedertewerkstelling, (b) vernietiging van de opzegging, (c) loondoorbetaling, (d) gefixeerde schadevergoeding, (e) betaling overuren en (f) de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 30 mei 2024 tijdens de proeftijd is opgezegd. Op 30 mei 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Tijdens dit gesprek is het besluit van Gemeente Ede om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te beëindigen aan de orde gekomen. Op dat moment moet voor werkneemster duidelijk zijn geweest dat Gemeente Ede het dienstverband wilde beëindigen tijdens de proeftijd. Dit was immers tijdens een gesprek van 27 mei 2024 al als mogelijkheid aan de orde gekomen, welk gesprek werkneemster zelf in haar agenda heeft gepland als ‘proeftijdgesprek’. Vervolgens heeft werkneemster daar duidelijk rekening mee gehouden doordat zij zich erop is gaan oriënteren of zij in dat geval een uitkering kon aanvragen. Na het gesprek blijkt uit de e-mailberichten aan de afdeling P&O van Gemeente Ede dat zij meldt dat de arbeidsovereenkomst met haar met gebruikmaking van de proeftijd is beëindigd. Werkneemster heeft ook overeenkomstig gehandeld doordat zij na het gesprek meteen haar spullen heeft ingeleverd en die middag niet meer heeft gewerkt. De brief van 31 mei 2024 die Gemeente Ede vervolgens aan werkneemster heeft gestuurd blinkt niet uit in duidelijkheid. Hoewel van een werkgever mag worden verwacht dat hij geen onduidelijkheid laat bestaan, kan uit die brief echter niet geconcludeerd worden dat Gemeente Ede niet langer de wens had om de arbeidsovereenkomst in de proeftijd op te zeggen, maar eerder dat zij coulancehalve als ingangsdatum 1 juni 2024 hanteert. Dit leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst tijdig is opgezegd tijdens de proeftijd. Het primaire verzoek tot wedertewerkstelling met nevenverzoeken wordt daarom afgewezen. De subsidiair gevorderde vergoedingen komen

evenmin voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6166

Zaaknummer: 11210320 \ HA VERZ 24-103

Rechters: R.M. Schoo

Advocaten: M.J. de Coninck

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:672 lid 11 BW; 7:673 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslagname op staande voet door werknemer. Verklaring heeft werkgeefster niet bereikt. Geen werking opzegging. Werkgeefster laat verstek gaan.

Feiten

Werknemer is op 15 april 2002 in dienst getreden bij Dutch Solar Systems B.V. (hierna: DSS) laatstelijk in de functie van monteur, met een loon van € 3.322,29 bruto per maand, te verhogen met 8% vakantiegeld. Op 10 juli 2023 heeft DSS haar activiteiten gestaakt en ontstaan er problemen met de loondoorbetaling aan werknemer. In oktober 2023 bericht DSS onder meer dat heel DSS is ontmanteld, werknemer nog de enige werknemer is, die in de ziektewet zit, en DSS geen liquide middelen meer heeft. DSS doet een voorstel om het arbeidscontract af te kopen door een eenmalige betaling dit jaar en volgend jaar, of om werknemer te gaan verlonen vanuit een ander bedrijf. Daarna wordt het loon onregelmatig en pas na veel aandringen overgemaakt, althans bedragen die overeenkomen met het nettosalaris, totdat dit ook in maart 2024 stopt. Werknemer stelt dat hij recht heeft op loon bij ziekte, en dat hem, ondanks de vervelende situatie waarin DSS zich bevindt, van begin af aan is toegezegd dat het loon zou worden doorbetaald tot aan zijn AOW-datum, 29 juli 2024. Op 30 mei 2023 bericht werknemer DSS per e-mail dat hij met onmiddellijke ingang op staande voet ontslag neemt en aanspraak maakt op de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. Werknemer krijgt vervolgens via het Mail Delivery Subsystem het bericht dat de e-mail niet is bezorgd. Werknemer wendt zich tot de kantonrechter met het verzoek DSS te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding, respectievelijk € 10.764,22 en € 26.412,21 bruto.

Oordeel

Juiste oproeping en bevoegdheid kantonrechter

De kantonrechter gaat ervan uit dat via de gemachtigde van werknemer een juiste oproeping van DSS (vestiging in Kleve Duitsland) voor de mondelinge behandeling is verstuurd, en dat de kantonrechter ook bevoegd is om het geschil te beoordelen. Werknemer heeft bij het verzoekschrift een uittreksel uit het Handelsregister gevoegd waaruit blijkt dat DSS ten tijde van de oproeping formeel nog was gevestigd te Goor. De kantonrechter overweegt verder bevoegd te zijn het geschil te behandelen, of DSS nu was gevestigd in Goor of inmiddels in Kleve, Duitsland, gelet op artikel 99 Rv (als DSS is gevestigd in Goor) of artikel 21 van de Verordening EU Brussel I nr. 1215/2012 en artikel 100 Rv.

Ontvangst e-mail

Artikel 3:37 BW bepaalt dat een verklaring, om haar werking te hebben, de geadresseerde moet hebben bereikt. De verklaring van werknemer heeft DSS niet bereikt, omdat bij de stukken het bericht van het Mail Delivery Subsystem zit, waaruit blijkt dat de e-mail niet is bezorgd. Bovendien is hier ook geen sprake van de situatie dat het niet ontvangen van de verklaring onder de gegeven omstandigheden voor rekening van DSS moet komen. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de ontslagname op staande voet geen werking heeft gehad. Dat betekent dat werknemer tot de ingangsdatum van zijn AOW “gewoon” in dienst is gebleven van DSS en recht heeft op loon tot die datum. Dat is in deze procedure echter niet verzocht. De verzochte vergoedingen zijn niet toewijsbaar omdat er geen sprake is geweest van een geldig genomen ontslag op staande voet. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4801

Zaaknummer: 11232702 \ EJ VERZ 24-113

Rechters: A. Smedes

Advocaten: M. Folman-Onderstal

Wetsartikelen: 99 Rv; 100 Rv; 3:37 BW; 7:673 BW; 7:677 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond door bijdragen van beide partijen aan de verstoorde verhoudingen. Werkgeefster wordt verweten werknemer te hebben bezocht en diens assistente te hebben bevraagd één dag na zijn ziekmelding, terwijl werknemer daarna een niet-coöperatieve houding aannam. Hierdoor is er ook geen recht op een billijke vergoeding of een vergoeding volgens artikel 7:611 BW.

Feiten

Werknemer is sinds 1990 werkzaam voor (de rechtsvoorgangers van) Stichting BVE Zuid-Limburg (hierna: Vista) als docent aan de mbo-opleiding tot tandartsassistente. Gedurende het schooljaar 2022-2023 zijn er bij werknemer onduidelijkheden ontstaan over de (nieuwe) wijze van lesgeven bij Vista. Werknemer heeft hierover met zijn leidinggevende meerdere keren gesproken. Werknemer heeft zich op 15 mei 2023 per WhatsApp ziekgemeld bij zijn leidinggevende. De leidinggevende heeft de dag erna een bezoek gebracht aan de tandartspraktijk van werknemer en de assistente gevraagd of zij wist wat er aan de hand was. In een e-mail van 21 mei 2023 heeft werknemer aan de leidinggevende zijn ongenoegen over dit (onaangekondigde) bezoek aan zijn tandartspraktijk kenbaar gemaakt. Op 24 mei 2023 is werknemer weer aan het werk gegaan. In een e-mail van 27 mei 2023 heeft werknemer aan de leidinggevende gevraagd waarom zij zijn assistente had 'overvallen' met vragen over zijn ziekmelding. Werknemer heeft geweigerd een gesprek met de leidinggevende aan te gaan, omdat hij eerst antwoord wenste op deze vragen. Leidinggevende heeft, in reactie hierop, herhaald dat haar bezoek een spontane actie was. Daarnaast heeft zij voorgesteld om over deze en andere irritaties (over, onder andere, de nieuwe manier van lesgeven) in gesprek te gaan. Hier heeft werknemer niet op gereageerd. Op 6 en 18 juni 2023 heeft de leidinggevende (wederom) verzocht om een gesprek. Werknemer heeft zich daarna tot de vertrouwenspersoon gewend. Op 20 juni 2023 heeft hij zich bij de leidinggevende ziekgemeld en aangegeven dat hij er dit schooljaar niet meer zal zijn. Werknemer heeft op 21 juli 2023 het spreekuur bezocht van de bedrijfsarts. Volgens de bedrijfsarts was geen sprake van ziekte, maar van een verstoorde arbeidsverhouding. De bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd. Mediation is ingezet en begin december beëindigd zonder dat een oplossing werd bereikt. Bij brief van 11 december 2023 heeft Vista medegedeeld dat zij er geen vertrouwen in had dat een oplossing kon worden bereikt. In een e-mail van 23 januari 2024 heeft werknemer zich tot het college van bestuur gewend met een klacht over - voornamelijk - het bezoek van de leidinggevende aan zijn tandartspraktijk. In de tussentijd had werknemer

zich bij brief van 22 maart 2024 bereid verklaard om de arbeid te hervatten, hetgeen hij op 16 april 2024 en 28 mei 2024 heeft herhaald. Vista verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden wegens, primair, een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond zal worden toegewezen. Tussen partijen boterde het al langere tijd niet meer, met name vanwege verschillen van inzicht over de wijze van lesgeven. Deze verschillen van inzicht waren waarschijnlijk nog wel te herstellen geweest als Vista werknemer goed had begeleid en werknemer zich daarvoor had opengesteld. Daarnaast stelt werknemer dat hij niet voldoende werd geïnformeerd, maar Vista wijst er in dat verband terecht op dat dit mogelijk het gevolg is van het feit dat werknemer niet aanwezig was bij de overleggen. Dit zo zijnde, had ook Vista zich mogelijk meer kunnen inspannen om werknemer beter te begeleiden en te informeren. Het bezoek van de leidinggevende aan de tandartspraktijk is de aanzet gebleken tot een verdere, onomkeerbare verslechtering van de onderlinge verhoudingen. De leidinggevende had, volgens de kantonrechter, niet bij de tandartspraktijk moeten langsgaan om daar de assistente te bevragen over de ziekmelding van werknemer. Hij was immers pas één dag ziek en zij had kunnen proberen om werknemer rechtstreeks – per telefoon, nogmaals per WhatsApp of e-mail – te bereiken. Zij had zich dan ook veel terughoudender moeten opstellen. Dat werknemer zich op onjuiste wijze heeft ziekgemeld - per WhatsApp in plaats van telefonisch - is geen rechtvaardiging voor de handelwijze van de leidinggevende van Vista. In die zin heeft Vista bijgedragen aan de verslechterde verhoudingen. Daar staat tegenover dat de leidinggevende nadien het gesprek met werknemer heeft willen aangaan over het voorval en andere zaken waarover partijen van mening verschilden en dat werknemer een gesprek daarover stelselmatig heeft afgehouden. Gelet op de omstandigheid dat mediation niet tot een oplossing heeft geleid, kan het Vista niet kwalijk worden genomen dat zij is gaan streven naar een einde van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is immers zelf ook niet met een constructieve oplossing gekomen. Met andere woorden: beide partijen hebben bijgedragen aan de ontstane situatie. Gelet op bovenstaande ligt herplaatsing niet in de rede, hetgeen met zich meebrengt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Vergoedingen

Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding en op een schadevergoeding in de zin van artikel 7:611 BW. Vista kan een verwijt worden gemaakt van het bezoek aan de tandartspraktijk, het bevragen van de assistente en het niet voortvarend oppakken van de klacht, maar dit verwijt is niet ernstig. Werknemer kan immers zelf ook een verwijt worden gemaakt. Dit brengt met zich mee dat de duur van de procedure in mindering wordt gebracht overeenkomstig artikel 7:671b lid 9 sub a BW. Werknemer heeft wel recht op een

transitievergoeding. Tot slot wordt hij in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6499

Zaaknummer: 11125193 AZ VERZ 24-37

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: C.A.H. Lemmens en M.R. Meulenberg-Ten Hoor

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Arbeidsverhouding verstoord door conflict tussen partijen over het volledig thuiswerken van werkneemster. Loonstop tijdens arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk terecht, nu werkneemster niet op kantoor is verschenen voor arbeidsdeskundig onderzoek.

Feiten

Werkneemster is op 18 november 2020 in dienst getreden bij een notarispraktijk (hierna: werkgeefster) in de functie van notarieel medewerkster. Zij heeft de eerste zes maanden van het dienstverband volledig vanuit het kantoor in Utrecht gewerkt. Vanaf december 2021 heeft zij haar werkzaamheden volledig vanuit huis verricht. Vanaf 1 juli 2022 is werkneemster meermaals te kennen gegeven dat van volledig thuiswerken geen sprake meer kan zijn en dat zij meerdere dagen per week op kantoor aanwezig dient te zijn. Werkneemster heeft de eerste weken van december 2022 deels op kantoor gewerkt, maar daarna is zij weer volledig thuis gaan werken. Op 7 maart 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De arbo-arts heeft vervolgens geoordeeld dat het verzuim wordt veroorzaakt door knelpunten in de arbeidsrelatie en door een medische oorzaak. Vervolgens is tussen partijen een verschil van mening ontstaan over de inhoud van het plan van aanpak. Zo waren zij het er niet over eens of de re-integratie vanuit het kantoor moest plaatsvinden of vanuit huis. Enkele maanden na de ziekmelding is de diagnose fibromyalgie bij werkneemster vastgesteld. De arbodienst heeft werkneemster op 13 februari 2024 belastbaar geacht voor re-integratiewerkzaamheden met een wekelijkse opbouw. In dat kader heeft werkgeefster werkneemster op kantoor uitgenodigd voor een arbeidsdeskundig onderzoek op 21 maart 2024. Werkneemster is niet op het onderzoek verschenen, waarna werkgeefster de loonbetaling heeft stopgezet. Vanaf december 2023 heeft mediation plaatsgevonden, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Eind april 2024 heeft werkgeefster alsnog het loon over de periode van 3 april tot en met 30 april 2024 betaald. De loonsanctie vanaf mei 2023 heeft zij gehandhaafd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)

Uit de stukken volgt dat de arbeidsverhouding tussen partijen al geruime tijd voor de ziekmelding van werkneemster was verstoord door het conflict tussen partijen over het thuiswerken van werkneemster. De knelpunten in de arbeidsrelatie zijn door de arbodienst bij het eerste consult met werkneemster ook aangemerkt als medeoorzaak van het verzuim. Dat er zich tijdens de arbeidsongeschiktheid ook problemen hebben voorgedaan rondom de re-integratie en loondoorbetaling, is in dit geval onvoldoende om een verband tussen het ontbindingsverzoek en de ziekte van werkneemster aan te nemen. Het opzegverbod staat naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding al langere tijd ernstig is verstoord. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid en herplaatsing ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond volgt. Werkgeefster wordt veroordeeld de transitievergoeding van € 5311,89 bruto te voldoen. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding.

Loonvordering

De kantonrechter is van oordeel dat de door werkgeefster toegepaste loonstop over de periode van 21 maart 2024 tot 3 april 2024 terecht was. Nu werkneemster niet heeft voldaan aan de oproep om te verschijnen op 21 maart 2024 – voor het arbeidsdeskundig onderzoek – mocht werkgeefster het loon vanaf die datum stopzetten. Op 3 april 2024 heeft de arbodienst re-integratie afgeraden vanwege toegenomen beperkingen en aangegeven dat overwogen kan worden het arbeidsdeskundig onderzoek thuis of per video te laten plaatsvinden, gelet op de beperkingen van werkneemster. Vanaf dat moment kon niet meer van werkneemster worden verlangd dat zij op kantoor zou komen voor re-integratie en/of voor een arbeidsdeskundig onderzoek. De loonsanctie is vanaf dat moment dus onterecht opgelegd. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tot betaling van € 5453 bruto ter zake van achterstallig loon bij ziekte, te vermeerderen met de wettelijke verhoging (50%) en wettelijke rente.

Advocaten: mr. E.M.Y. Sørensen, mr. M. Benard en mr. I ter Steege

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5717

Zaaknummer: 11106303 UE VERZ 24-130 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die had aangekondigd de volgende werkdag een puppycursus te willen gaan volgen, is ten onrechte op staande voet ontslagen, aangezien er geen sprake was van een dringende reden. Werkgeefster heeft te snel conclusies getrokken, waarbij ook de bijkomende omstandigheden van het geval een rol spelen.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als chauffeur. Begin maart 2024 heeft werknemer een Amerikaanse Stafford-pup gekocht. Vanaf dat moment heeft werknemer een aantal weken op rij zowel schriftelijk als mondeling bij werkgeefster aangegeven dat hij met deze hond een zogenoemde puppycursus wilde volgen, die alleen op zaterdag gegeven werd. Aanvankelijk stond de werkgeefster ervoor open om werknemer een zaterdag vrij te laten nemen, al dan niet alleen een dagdeel (wat volgens werknemer al volstond), maar een toezegging daarover bleef uit. Op vrijdag 19 april 2024 heeft werknemer via een Whatsapp-bericht laten weten dat hij de volgende (werk)dag de puppycursus zou gaan volgen. Werkgeefster heeft aangegeven dat dit werkweigering is. In reactie daarop heeft werknemer laten weten dat hij de auto zal terugbrengen. Ook heeft hij zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft, in reactie daarop, werknemer gebeld en hem op staande voet ontslagen. Kort daarop heeft zij, in een Whatsapp-bericht, laten weten dat de ontslagbrief per e-mail en brief nog zal worden verzonden. Dat is niet meer gebeurd. Werkgeefster heeft het vakantiegeld tot 1 januari 2024 aan werknemer uitgekeerd en daarna geen vakantiegeld meer betaald. Het salaris van werknemer is vanaf 1 april 2024 niet meer betaald. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en het salaris vanaf 1 april 2024 te betalen. Subsidiair, voor zover het ontslag op staande voet rechtsgeldig blijkt te zijn verleend, vordert werknemer betaling van de wettelijke transitievergoeding, uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen en betaling van het resterende vakantiegeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, aangezien er geen sprake is van een dringende reden. In de eerste plaats was er op het moment van het ontslag op staande voet nog geen sprake van werkweigering en dus ook nog geen sprake van de dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer had immers slechts aangekondigd niet te zullen komen. In principe had hij nog van gedachten kunnen veranderen en de volgende dag nog kunnen komen werken. Het enkele feit dat hij de auto kwam brengen doet daaraan niet af, want dat is geen onomkeerbare handeling en dat de

werkgever mogelijk maatregelen moet treffen om die dienst op te vangen maakt niet dat er dan alsnog sprake zou zijn van een dringende reden. Er was geen sprake van een bepaald gedragspatroon waarin deze meldingen vaker werden gedaan, integendeel, de inzet van werknemer stond niet ter discussie. Ten tweede heeft werknemer aangegeven dat hij overspannen was en dat hij zich om die reden had ziekgemeld. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om die ziekmelding serieus te nemen en te onderzoeken. Het is immers relevant of een werknemer in overspannen toestand een uitspraak doet of een beslissing neemt. Naar vaste jurisprudentie mag een werkgever een werknemer niet zonder meer houden aan uitspraken die hij in zodanige toestand doet. Ten derde staat vast dat werknemer al wekenlang had aangegeven dat hij een dag vrij wilde nemen om de puppycursus met zijn hond te doen. Hij had ook uitgelegd, aan de hand van foto's, waarom hiermee niet gewacht kon worden. Werkgeefster heeft aanvankelijk aangegeven dat dit mogelijk was, maar is hier later weer op teruggekomen. Hiermee heeft werkgeefster onvoldoende oog gehad voor het redelijke belang van werknemer. Tot slot had werkgeefster een andere maatregel kunnen treffen die minder verstreckende gevolgen zou hebben gehad, zoals een waarschuwing of een loonsanctie. Door direct een ontslag op staande voet te geven heeft werkgeefster onvoldoende rekening gehouden met de verstreckende belangen voor werknemer, alleen al vanwege zijn slechte financiële situatie, die bij werkgeefster bekend was. Het was te voorzien dat werknemer vrijwel direct in de problemen zou komen. Aangezien het ontslag op staande voet wordt vernietigd, wordt de loonvordering toegewezen. De vorderingen van werkgeefster worden afgewezen. Tot slot wordt werkgeefster in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5503

Zaaknummer: 11153999 \ UE VERZ 24-165

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: J.C. Heszen en M.J.E. Spoormaker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Leidinggevende van zorginstelling die op de foto is gegaan met ondergoed van bewoners over haar kleding heen aan handelt niet verwijtbaar. Overige verwijten van werkgeefster liggen veelal in de sfeer van disfunctioneren, terwijl geen verbetertraject is ingezet. Ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 27 maart 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als locatiemanager. In verband met een nieuw geopende locatie bij werkgeefster, waar werkneemster ongeveer 30-40 medewerkers aanstuurt, is werkneemster een periode ondersteund door een opstartmanager. Op 11 mei 2024 heeft deze opstartmanager aangegeven dat werkneemster en het team langer begeleiding nodig hebben dan de gebruikelijke tien weken. Ook is werkneemster op dinsdag 21 mei 2024 op gesprek gekomen bij de directeur Zorg en de HR-directeur, nadat de directeur Zorg een foto van werkneemster en een collega in het ondergoed van bewoners onder ogen had gekregen. Ook is gesproken over een andere foto die op de Facebookpagina van een collega uit het team stond, waarin weer een andere collega te zien is met een onderbroek over haar spijkerbroek heen. Werkneemster heeft aangegeven deze collega en de collega naast haar op de foto te hebben aangesproken. Na het gesprek is werkneemster op non-actief gesteld. In een vervolgesprek van 29 mei 2024 is werkneemster medegedeeld dat het vertrouwen in werkneemster is opgezegd. Ook heeft er een mediationgesprek plaatsgevonden, wat niet tot een oplossing heeft geleid. In onderhavige procedure verzoekt werkgeefster de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond), een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en/of een combinatie van deze gronden (i-grond). Werkneemster heeft volgens werkgeefster verwijtbaar gehandeld door in ondergoed van bewoners op de foto te gaan. Zij hanteert een dubbele moraal door haar collega's op ditzelfde gedrag aan te spreken. Daarnaast is gebleken dat werkneemster niet open en eerlijk communiceert. Ook rekent werkgeefster het werkneemster aan dat er nog een grote slag moet worden gemaakt op haar locatie op het gebied van kwaliteit. Werkneemster verweert zich en verzoekt wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst is er volgens de kantonrechter geen sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De verwijten die werkgeefster werkneemster maakt ten aanzien van de stand van zaken op haar locatie wijzen op een

discussie over het (dis)functioneren van werknemster. Als werkgeefster ontevreden is over het functioneren van werknemster, dan moet werknemster daar in een gesprek op worden gewezen en moet haar concreet worden voorgehouden wat er moet verbeteren. Werknemster moet vervolgens de kans en tijd krijgen om die verbeteringen te realiseren. Ook het op de foto gaan van werknemster met een collega met ondergoed van bewoners leidt niet tot een redelijke grond voor ontslag op grond van de e-grond. Daarbij is relevant dat werknemster foto's in het geding heeft gebracht, waarin andere collega's van een andere locatie te zien zijn met incontinentiemateriaal over hun kleding heen. Deze medewerkers zijn niet rechtstreeks aangesproken. De kantonrechter rekent het werkgeefster aan dat in vergelijkbare situaties niet op dezelfde manier is ingegrepen. Dat de andere werknemers geen leidinggevende functie hebben en werknemster wel, rechtvaardigt niet dit verschil in aanpak. Ook het gestelde gebrek aan openheid en eerlijkheid kan niet tot een voldragen e-grond leiden. Verder is de kantonrechter van oordeel dat (ook) niet is voldaan aan een voldragen g-grond. Voor ontbinding is nodig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De onderbouwing die werkgeefster geeft om aan te tonen dat daar sprake van is, is grotendeels hetzelfde als wat al aangevoerd is in het kader van de e-grond. Ook is een serieuze poging om de arbeidsverhouding te herstellen de kantonrechter onvoldoende gebleken. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat geen sprake is van een voldragen cumulatiegrond (i-grond). De cumulatiegrond is namelijk bedoeld voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever kan worden gevergd, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. Hiervoor is overwogen dat geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond) of van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De eindconclusie is dat de kantonrechter de verzochte ontbinding weigert en het verzoek tot wedertewerkstelling van werknemster toewijst.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6430

Zaaknummer: 11204145/AZ VERZ 24-42 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: A.E. Doornbos en M.J.O.F. Rutten

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e, g en i BW

RECHTSPRAAK

Pensioenrecht. Werkgeefster is niet gehouden het pensioen van werknemer te indexeren zoals gevorderd.*Feiten*

Het verloop van de procedure blijkt uit het tussenvonnis van 22 mei 2024 (niet gepubliceerd). Werknemer vordert voor recht te verklaren dat Bidfood B.V. vanaf 1 januari 2016 gehouden is en blijft tot het faciliteren van de indexatie/toeslagverlening van de door werknemer tot 15 juli 2012 opgebouwde pensioenaanspraken bij Zwitserleven conform en gelijk aan de verhogingen van het AHOLD Pensioenfonds, althans een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen maatstaf, alsmede Bidfood te veroordelen tot nakoming, facilitering en financiering van voornoemde indexatieafspraken en wel met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016.

Oordeel

Voor de verhouding tussen werknemer en Bidfood is bepalend het pensioenreglement van 10 november 2015. Uit het pensioenreglement blijkt niet dat de indexering van het pensioen bij Zwitserleven gelijke tred dient te houden met de jaarlijkse verhogingen bij het AHOLD Pensioenfonds. De enkele omstandigheid dat destijds bij het onderbrengen van de pensioenaanspraken van werknemer bij Zwitserleven een aan het AHOLD Pensioen gelijkwaardige pensioenvoorziening werd nagestreefd, betekent niet dat daarmee ook de uitvoering van de pensioenregeling, althans de (mate van) indexatie gelijk dient te zijn. Dat is toegezegd dat de pensioenregeling bij Zwitserleven gelijk zou zijn aan die van het AHOLD Pensioenfonds, zoals werknemer in de dagvaarding stelt, blijkt niet uit de stukken. Sterker nog, in de presentatie en de brochure wordt gesproken over een gelijkwaardige pensioenvoorziening en worden ook al verschillen benoemd. De pensioenregeling bij Zwitserleven is tot stand gekomen na toestemming van de vakorganisaties en de ondernemingsraad en dat van gelijkwaardigheid sprake was, is destijds niet door werknemer bestreden. Reeds op die grond kan het gevorderde niet worden toegewezen. Voor zover werknemer (subsidiar) vordert een verklaring voor recht te geven op basis van een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen maatstaf wordt ook die vordering afgewezen. De maatstaf is gegeven in artikel 10 van het pensioenreglement. Die maatstaf houdt in dat de ambitie is te indexeren, en de beslissing daartoe jaarlijks wordt genomen, aan de hand van het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst. Doordat de bestemmingsreserve waaruit de indexering (toeslagen) gefinancierd moest worden, is opgeheven en het resterende budget elders is ondergebracht, heeft Bidfood in overleg met Zwitserleven feitelijk besloten niet meer tot indexering over te gaan. Het opheffen van de bestemmingsreserve voor de

indexering/toeslagen kan niet leiden tot een rechtens afdwingbare vordering van werknemer jegens Bidfood om tot (financiering van) indexering over te gaan. Het staat immers onbetwist vast dat uit de actuariële berekeningen van Zwitserleven blijkt dat de bestemmingsreserve, die in of omstreeks 2016 een dekkinggraad van ongeveer 88% had, nimmer meer zodanig zou kunnen groeien dat deze tot indexering zou kunnen leiden.

Goed werkgeverschap en de redelijkheid en billijkheid

De enkele omstandigheid dat Bidfood feitelijk heeft besloten om niet meer tot indexering over te gaan omdat de bestemmingsreserve daartoe nimmer meer voldoende middelen beschikbaar zou hebben, kan, gelet op de discretionaire bevoegdheid die Bidfood in artikel 10 van het pensioenreglement is gegeven, en de omstandigheid dat uit de actuariële gegevens van Zwitserleven de bestemmingsreserve nimmer meer voldoende financiële middelen zou genereren ook niet tot een rechtens afdwingbare aanspraak voor werknemer leiden door middel van het beroep op goed werkgeverschap. Hetzelfde geldt voor het beroep op de redelijkheid en billijkheid.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6165

Zaaknummer: 10989910

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.R.V.L. Kicken, Prof. mr. drs. M. Heemskerk en mr. K. van Baarle

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van een RDW-ambtenaar ontbonden, door onder andere niet te melden dat hij zich via een eigen bedrijf bezig heeft gehouden met autohandel en reparatie en door steekproeven bij een bevriende relatie uit te voeren.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2001 bij de RDW in dienst getreden. In deze zaak ligt de vraag voor of de arbeidsovereenkomst van een RDW-ambtenaar moet worden ontbonden. Volgens de RDW heeft die ambtenaar, die werkzaam is als steekproefcontroleur, een ernstige integriteitsschending begaan door onder andere niet te melden dat hij zich via een eigen bedrijf bezig heeft gehouden met autohandel en reparatie en door steekproeven bij een bevriende relatie uit te voeren. De RDW voert ter onderbouwing van haar stelling dat de arbeidsovereenkomst met werknemer dient te eindigen samengevat het volgende aan. Op grond van de Ambtenarenwet, de cao en de gedragscode dient een werknemer van de RDW zich integer en als een goed ambtenaar te gedragen, is het hem niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten die onverenigbaar zijn met zijn functie en is hij verplicht nevenwerkzaamheden te melden die de belangen van de RDW kunnen raken. Ook financiële belangen die de dienst kunnen raken, moeten worden gemeld. Werknemer heeft deze verplichtingen geschonden en heeft een dermate ernstige integriteitsschending begaan dat zijn dienstverband niet kan worden gecontinueerd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst met werknemer moet worden ontbonden en wel op grond van verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. In dit kader wordt vooropgesteld dat de RDW – zoals ook uit de gedragscode volgt en bij haar medewerkers als algemeen bekend mag worden verondersteld – als overheidsorgaan het publieke belang dient en dat burgers en externe partijen erop moeten kunnen vertrouwen dat de RDW onbevooroordeeld en onpartijdig is. Het is dus van essentieel belang dat de medewerkers van de RDW zich integer gedragen en dat zij er alles aan doen om (de schijn van) belangenverstrengeling te voorkomen. Werknemer stelt zich naar het oordeel van de kantonrechter ten onrechte op het standpunt dat de commissie geen hoor- en wederhoor heeft toegepast, daargelaten dat niet ter toetsing door de kantonrechter de vraag voorligt of de commissie haar onderzoek correct heeft uitgevoerd. Ook de stelling van werknemer dat de RDW gebruikt heeft gemaakt van onrechtmatig verkregen bewijs is niet houdbaar. De RDW heeft via haar eigen systemen de gegevens over alle kentekens in Nederland tot haar

beschikking en gelet op het vermoeden dat sprake was van een integriteitsschending, had de RDW een gegronde reden om die systemen te raadplegen. Werknemer kan zich er naar het oordeel van de kantonrechter evenmin achter verschuilen dat de commissie heeft geconcludeerd dat de in de gedragscode opgenomen regels omtrent het verrichten en melden van nevenwerkzaamheden onduidelijk zijn. Hiertoe heeft werknemer een verklaring getekend bij indiensttreding en per 2009 is het onderwerp nevenwerkzaamheden tevens aan bod gekomen in functioneringsgesprekken. Het lijdt voorts geen twijfel dat werknemer bij de RDW melding had moeten maken van zijn eigen bedrijf A. Dat bedrijf (A) beschikte immers over een RDW-erkenning en verrichtte werkzaamheden die onder toezicht staan van de RDW, zodat de belangen van de RDW in het geding waren.

Vast staat dat werknemer zijn werkzaamheden voor voornoemd bedrijf A over de jaren vanaf 2016 – toen hij zich bij bedrijfsbezoeken als eigenaar van bedrijf A heeft gepresenteerd – niet bij de RDW heeft gemeld, terwijl dit wel had moeten. Bij het voorgaande komt dat werknemer na het ‘openzetten’ van bedrijf B eind oktober 2023, weer steekproeven is gaan uitvoeren bij bedrijf B. Dit handelen levert ook een integriteitsschending op, aangezien werknemer bevriend is met de eigenaar van bedrijf B en als onweersproken bovendien vaststaat dat er tevens een zakelijke relatie was tussen zijn bedrijf en bedrijf B.

Ernstig verwijtbaar handelen

Door zijn nevenwerkzaamheden bij bedrijf A niet te melden en door het begaan van voornoemde integriteitsschendingen heeft werknemer zich naar het oordeel van de kantonrechter schuldig gemaakt aan plichtsverzuim en zodanig verwijtbaar gehandeld dat van de RDW niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het betreffende handelen is bovendien *ernstig* verwijtbaar. Vanwege het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer kan hij geen aanspraak maken op een transitievergoeding. Een billijke vergoeding is evenmin aan de orde, aangezien geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de RDW.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4864

Zaaknummer: 11157766

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: M.E.C.M. Paumen en H. den Besten

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Onduidelijkheid over opzegging werknemer die bedrijfsleutels achterlaat ten nadele van werkgever uitgelegd: er is sprake van een niet rechtsgeldige opzegging. Verschillende verzoeken, waaronder de billijke vergoeding, worden toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 5 september 2016 in dienst getreden bij werkgever 1, als autotechnicus. De activiteiten in de onderneming van werkgever 1 zijn eind 2023 overgegaan naar werkgever 2. Werkgever 2 is bestuurder en enig aandeelhouder van werkgever 1. Werkgever 2 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden, maar werknemer heeft vragen gesteld over de hoogte van het salaris en de pensioenregeling. Werkgever 2 heeft laten weten dit uit te zoeken. Toen werknemer enkele maanden later vroeg of werkgever 2 hierover al meer wist, is een discussie ontstaan. Werknemer heeft zijn sleutels ingeleverd en is daarna vertrokken. Werknemer heeft een kleine maand later bezwaar gemaakt tegen het ontslag. Werkgever 1 heeft niet gereageerd en werkgever 2 heeft aangegeven dat werknemer nadat hij zijn sleutels demonstratief op tafel had gelegd zelf is opgestapt. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Werkgever 2 zou tijdens de discussie hebben gezegd dat werknemer zijn sleutels moest inleveren en niet meer terug hoefde te komen. Werknemer heeft dit opgevat als een ontslag op staande voet. Daarnaast heeft werkgever 1 de Cao Motorvoertuigen niet toegepast, waardoor werknemer aanspraak maakt op te weinig betaald salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor zover werkgever 1 kan worden gevolgd in het standpunt dat werknemer op eigen initiatief de sleutels heeft ingeleverd en is vertrokken, kan dat handelen niet worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever 1 had moeten verifiëren en onderzoeken of het daadwerkelijk de bedoeling was van werknemer om zijn arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen. Werknemer heeft het incident kort nadien met zijn jobcoach van Vluchtelingenwerk besproken en heeft jegens de jobcoach, net als in de onderhavige procedure, het standpunt ingenomen dat hij moest vertrekken. Werkgever 1 heeft nagelaten concreet te onderbouwen dat het initiatief bij werknemer lag. Hij heeft de opzegging niet bevestigd en werknemer evenmin opgeroepen voor arbeid. Werkgever 1 heeft het standpunt van werknemer dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever 1 is geëindigd onvoldoende gemotiveerd betwist. Nu sprake is van een niet rechtsgeldige

opzegging wordt een billijke vergoeding toegewezen. Werknemer heeft aangevoerd dat hij nog in ieder geval twaalf maanden in dienst zou zijn, maar gezien de verstandhouding van partijen vindt de kantonrechter dat niet aannemelijk. Bovendien heeft werknemer per 1 juni 2024 een functie elders gevonden. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van ongeveer twee maandsalarissen. Ook de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegewezen. Tegen de vordering van werknemer om hem door werkgever 1 te laten aanmelden bij het pensioenfonds Metaal en Techniek is geen verweer gevoerd. De vordering wordt toegewezen. De loonvordering op grond van de cao wordt toegewezen, en de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. Verweerder 1 wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8193

Zaaknummer: 11125840 \ AO VERZ 24-42

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: C. Sesver

Wetsartikelen: 7:673 lid 1 BW en 7:681 lid 1, onderdeel a, BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond, omdat werknemer vanuit zijn functie heeft meegewerkt aan de invoer van ten minste 955 kilo cocaïne in Nederland. Werknemer heeft hiermee zijn vertrouwenspositie ernstig misbruikt.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1996 bij ECT Delta Terminal B.V. (hierna: ECT) als medewerker Gate & Administration Desk. Hij is verantwoordelijk voor de administratieve afhandeling van binnenkomende en uitgaande containers. Op 6 juli 2023 is werknemer aangehouden en op 7 februari 2024 is hij veroordeeld tot een gevangenisstraf van zes jaar. De strafrechters hebben geoordeeld dat bewezen is dat werknemer in maart en mei 2022 heeft meegewerkt aan de invoer van ten minste 955 kilo cocaïne in Nederland. De rol van werknemer hierbij was cruciaal, omdat zijn medeplegers alleen met zijn hulp konden achterhalen in welke zeecontainers de drugs en drugssmokkel gerelateerde artikelen zich bevonden. Gelet hierop verzoekt ECT de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden op de e-grond (artikel 7:669 lid 3 sub e BW jo. artikel 7:671b lid 9 onder b BW), omdat werknemer door zijn betrokkenheid bij de drugssmokkel dermate verwijtbaar heeft gehandeld dat het niet redelijk is om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer had een vertrouwenspositie met inzicht in veel informatie. Hij heeft van deze positie ernstig misbruik gemaakt. Daarnaast heeft hij niet alleen het vertrouwen van ECT misbruikt, maar hij heeft daarbij mogelijk schade voor ECT en zijn collega's op de koop toegenomen. ECT heeft er namelijk op gewezen dat zij een speciale douanestatus heeft (AEO), die cruciaal is voor haar bedrijfsvoering en concurrentiepositie. Deze status kan in gevaar komen als haar werknemers zich bezighouden met drugscriminaliteit. Hetzelfde geldt voor een internationaal veiligheidscertificaat (ISPS-code). Bovendien heeft werknemer zijn collega's in gevaar gebracht door met criminelen in zee te gaan. Werknemer wist zeer goed dat hij met dit handelen dwars tegen alle voorschriften van ECT in heeft gehandeld. ECT heeft in het verzoekschrift onbetwist gesteld dat zij via allerlei kanalen en manieren probeert crimineel handelen tegen te gaan. Ze heeft, onder andere, gewezen op nieuwsbrieven, campagnes, cursussen en posters. Daarin heeft zij niet alleen gewaarschuwd voor ronselpraktijken van criminelen, maar ook handvatten geboden om intern en extern hulp te zoeken. Daarnaast heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat hij door de criminelen onder grote druk is

gezet waartegen hij geen weerstand kon bieden. Zo heeft ECT er terecht op gewezen dat uit de appberichten in de strafvonnissen blijkt dat werknemer heeft onderhandeld over de vergoeding die hij wilde krijgen. Het valt niet in te zien hoe dit is te rijmen met zijn stelling dat hij alleen vanuit externe druk tot zijn handelen is overgegaan. Daar komt nog bij dat werknemer niet heeft kunnen uitleggen waarom hij niet intern of extern hulp heeft gezocht. Gelet op het feit dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, ligt herplaatsing niet in de rede. Tevens staat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan de ontbinding in de weg. ECT heeft onbetwist gesteld dat werknemer weliswaar arbeidsongeschikt was voor zijn arrestatie als gevolg van een drugsverslaving, maar dat het verzoek hiermee geen verband houdt.

Daarnaast hoeft ECT geen transitievergoeding aan werknemer te betalen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten (artikel 7:673 lid 7 BW). De uitzondering in artikel 7:673 lid 8 BW (te weten: dat het niet toekennen van een transitievergoeding onaanvaardbaar is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid) gaat niet op. Werknemer heeft immers onvoldoende onderbouwd dat hij onder druk is gezet. Ook het feit dat werknemer een lang en vlekkeloos dienstverband heeft gehad (tot 2023) maakt het oordeel niet anders, gelet op de ernst van de misstap. Dat het gezin van werknemer het nu financieel moeilijk heeft, vindt de kantonrechter, hoe invoelbaar dit ook is, voor de juridische beoordeling niet van belang. Dit is immers het gevolg van het handelen van werknemer zelf en kan moeilijk op het bord van ECT worden gelegd. ECT moet wel binnen een maand een eindafrekening opstellen en uitbetalen. Tot slot wordt werknemer in de proceskosten veroordeeld en wordt de beschikking uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8946

Zaaknummer: 11097166 VZ VERZ 24-4814

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: R.L. van Heusden en J. Veninga

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