

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 50, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1799](#) 06-12-2024

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2139](#) 26-11-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7036](#) 19-11-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7037](#) 19-11-2024

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6596](#) 04-12-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:6446](#) 03-12-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:6495](#) 03-12-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:7369](#) 29-11-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12097](#) 28-11-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:7351](#) 28-11-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:7288](#) 28-11-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:19862](#) 27-11-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11841](#) 26-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6424](#) 25-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6383](#) 22-11-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12028](#) 21-11-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12098](#) 20-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6491](#) 20-11-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11951](#) 13-11-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:8289](#) 13-11-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12100](#) 13-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6188](#) 13-11-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:8278](#) 13-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6427](#) 06-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6426](#) 06-11-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7850](#) 04-11-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7831](#) 31-10-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7832](#) 31-10-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7848](#) 23-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5704](#) 04-10-2024

RECHTSPRAAK

Bewijslast geen verband met opzegverbod ziekte rust op werkgever.*Feiten*

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij TEPNL. Werknemer heeft zich op enig moment opgeworpen als contactpersoon van een bij TEPNL gedetacheerde contractor. Namens de contractor heeft werknemer diverse klachten ingediend die zagen op fraude en intimidatie. Er zijn bij TEPNL en het moederbedrijf TotalEnergies vier onderzoeken ingesteld naar aanleiding van de klachten. Deze hebben geen fraude dan wel (seksuele) intimidatie aan het licht gebracht.

In verband met de afname van gaswinning en de nieuwe zakelijke mogelijkheden in de Nederlandse energietransitie heeft TEPNL besloten tot een herstructurering ('Bridge to the Future', hierna: B2F). Werknemer was lid van de ondernemingsraad, toen deze positief adviseerde over deze herstructurering. Wegens het vervallen van zijn functie heeft werknemer op 20 april 2021 een herplaatsingsgesprek met zijn leidinggevende gevoerd en op 14 mei aangegeven gebruik te willen maken van het sociaal plan. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst niet getekend en zich per 24 mei 2021 ziek gemeld. De bedrijfsarts stelt vast dat er sprake is van spanningsklachten gekoppeld aan de werkzaamheden, waarbij werknemer zijn leidinggevende onder meer verwijt hem te pesten en onder druk te zetten.

Gedurende zijn arbeidsongeschiktheid heeft werknemer meermalen het gedrag van zijn leidinggevende ter discussie gesteld, e-mails met links naar grensoverschrijdend gedrag gestuurd en tijdens zoommeetings publiekelijkschadelijke suggesties gedaan over de wijze waarop TEPNL met een integriteitsmelding zou zijn omgegaan.

TEPNL heeft op 21 oktober 2022 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding toegewezen. In hoger beroep oordeelde het hof dat het opzegverbod tijdens ziekte (art. 7:670 lid 1 BW) in beginsel in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst (art. 7:671b lid 2 BW), behalve indien de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen of indien het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (art. 7:671b lid 6 BW). Het hof heeft geoordeeld dat – wanneer de arbeidsongeschiktheid van werknemer wordt weggedacht – er een redelijke grond voor ontbinding is (art. 7:669 lid 3 sub g BW, de g-grond), het opzegverbod niet in de weg stond aan inwilliging van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter, de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op goede gronden heeft ontbonden en het hoger beroep van werknemer faalt.

Conclusie A-G Drijber

Volgens werknemer heeft het hof ten onrechte de bewijslast bij werknemer gelegd wat het bestaan van het opzegverbod betreft. De A-G concludeert als volgt. Uit artikel 149 en 150 Rv vloeit voort dat het aan de werkgever is om te stellen en – bij voldoende gemotiveerde betwisting – te bewijzen dat is voldaan aan de vereisten voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het is immers de werkgever die zich op het rechtsgevolg ‘ontbinding’ beroept door de kantonrechter daartoe te verzoeken. Deze stelplicht van de werkgever omvat ook dat er geen opzegverbod geldt (art. 7:671b lid 2 BW), in dit geval omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (art. 7:671b lid 6 aanhef en sub a BW). Werknemer heeft in zijn beroepschrift het hof herinnerd aan deze verdeling van stelplicht en bewijslast. Het hof heeft dit uitgangspunt niet miskend. Het hof bedoelt volgens de A-G te zeggen dat werknemer het door TEPNL gestelde ontbreken van het verband onvoldoende gemotiveerd heeft betwist. Dat komt erop neer dat werknemer zijn stelling dat wél sprake is van het verband als bedoeld in artikel 7:671b lid 6 sub a BW onvoldoende handen en voeten heeft gegeven. Volgens de A-G doet het hof daarop met de overwegingen dat “onvoldoende heeft gesteld om aan te nemen dat de verstoorde arbeidsrelatie een gevolg is van zijn arbeidsongeschiktheid” en dat werknemer “onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het hem verweten handelen voortkomt uit een ziekte of gebrek”. Het hof legt hiermee niet de stelplicht en bewijslast op werknemer, maar is van oordeel dat werknemer de andersluidende stellingen van TEPNL onvoldoende gemotiveerd heeft betwist. Dat is dan ook de reden, zo lijkt de A-G, dat in dit geval niet tot bewijslevering wordt overgegaan; die fase wordt immers niet bereikt.

Met zijn tweede klacht stelt werknemer dat - de arbeidsongeschiktheid weggedacht - geen sprake kan zijn van een voldragen g-grond. Naar het oordeel van de A-G moeten de aangevoerde omstandigheden niet geïsoleerd maar in onderlinge samenhang worden beschouwd, waaruit voortvloeit dat werknemer grote moeite heeft zich neer te leggen bij omstandigheden die niet naar zijn wens zijn.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. 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: 06-12-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1799

Zaaknummer: 24/01448

Rechters: T.H. den Tanja-van Broek, C.E. du Perron en F.R. Salomons

Advocaten: J.C. Zevenberg

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:67o BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die rol heeft in geëscaleerde ruzie met collega terecht gegeven. Tegenverzoek gefixeerde schadevergoeding afgewezen omdat niet is gebleken dat sprake is van opzet en/of schuld.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2024 in dienst getreden bij Decor Wonen Amsterdam B.V. (hierna: DWA) als verkoopmedewerker. De arbeidsovereenkomst bevat een proeftijd van twee maanden. Werknemer heeft een woordenwisseling met een collega gehad op 13 juli 2024. Werknemer heeft zijn manager vervolgens geappt dat hij de betreffende collega het ziekenhuis in zou slaan. De manager suggereerde dat partijen het met zijn drieën konden uitpraten, wat werknemer niet wilde. Op 14 juli 2024 is de situatie tussen werknemer en diens collega geëscaleerd, waarop werknemer per direct op staande voet ontslagen is. De regiomanager van DWA heeft werknemer diezelfde dag het ontslag op staande voet per Whatsapp bevestigd. Op 23 juli 2024 heeft de regiomanager laten weten dat werknemer was ontslagen vanwege een ruzie op de werkplek die bijna leidde tot een vechtpartij. Werknemer heeft verzocht de opzegging te vernietigen. Werknemer voert aan dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het proeftijdbeding nietig was, waardoor er geen proeftijdontslag kon worden gegeven. Bij wijze van tegenverzoek verzoekt DWA de gefixeerde schadevergoeding alsmede betaling van de gemaakte advocaatkosten. DWA verzoekt voorwaardelijk ontbinding op de e-, g- of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 7:652 BW mag een proeftijdbeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar maximaal een maand duren. De proeftijd van werknemer duurde twee maanden. Werknemer verklaart dat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de Cao Retail Non-food waarop DWA zich beroept en waarin is afgeweken van artikel 7:652 BW, niet besproken is. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst was de cao niet algemeen verbindend verklaard. Dat partijen zich hebben verbonden aan deze cao is niet vast komen te staan. Een opzegging op grond van het proeftijdbeding kan dus niet rechtsgeldig plaatsvinden. De ruzie heeft te gelden als dringende reden. Uit verklaringen blijkt dat werknemer zijn collega fysiek aangevallen en/of geïntimideerd heeft. Bij de ruzie is met een stoel gegooid in de aanwezigheid van klanten. Dat de collega van werknemer slechts een officiële waarschuwing heeft gekregen maakt dit oordeel niet onbegrijpelijk. Werknemer was veel korter in dienst en heeft zich de dag voor

de ruzie al op onacceptabele wijze agressief uitgelaten. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen. Ten aanzien van de door DWA verzochte gefixeerde schadevergoeding geldt dat niet is komen vast te staan dat werknemer met de stoel heeft gegooid of is begonnen met de ruzie. Evenmin is gebleken dat er sprake is van opzet of schuld aan de zijde van werknemer, terwijl de gefixeerde schadevergoeding de kantonrechter onredelijk voorkomt. Het verzoek om gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. Het verzoek van DWA tot toekenning van advocaatkosten is evenmin toewijsbaar. Werknemer wordt als de overwegend in het ongelijk gestelde partij belast met de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7288

Zaaknummer: 11305956 EA VERZ 24-857

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: Kloet, A. A. Kloet, mr. M. Mets en E. van Es

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek arbeidsovereenkomst van een brouwer door Brouwerij 't IJ prematuur bevonden en afgewezen. Werknemer is onvoldoende duidelijk aangesproken op zijn gedrag en hem is geen verbetertraject aangeboden.

Feiten

Werknemer was vanaf 1 juni 2020 op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam bij Brouwerij 't IJ (hierna: 't IJ) als bottelaar. Op 3 maart 2021 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen vanwege blowen en bier drinken onder werktijd. Vanaf 29 december 2022 was werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werd hij opgeleid tot brouwer. Uit het logboek van de leidinggevende van werknemer blijkt dat op zijn gedrag het nodige viel aan te merken. Hij negeerde kritiek of reageerde fel en maakte de nodige inhoudelijke fouten in zijn werk. Op 6 maart 2023 is een beoordelingsgesprek met werknemer gevoerd, hij scoorde op de meeste punten normaal of voldoende en op een enkel punt goed. In de maanden daarna is er wederom kritiek op het functioneren van werknemer geweest. Op 9 november 2023 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen vanwege het onder andere herhaaldelijk alcohol en/of drugs gebruiken voor de brouwzaal na werktijd, het onder invloed verkeren in de productieruimtes en het draaien van een joint in de brouwzaal. In januari 2024 is werknemer opnieuw beoordeeld. Dit keer scoorde werknemer onvoldoende, matig en voldoende. Ook in de maanden daarna zijn er discussies geweest over uiteenlopende onderwerpen zoals de locatie waarop werkschoenen geplaatst moesten worden en het bestaan van overuren. Op 29 mei 2024 heeft 't IJ werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan. Werknemer is niet akkoord gegaan. 't IJ heeft tegen werknemer gezegd dat hij niet meer terug hoefde te komen, maar hij heeft zich beschikbaar gehouden voor werk. 't IJ verzoekt ontbinding op de e-, g- of d- of i-grond. Werknemer voert verweer en vraagt het ontbindingsverzoek af te wijzen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. 't IJ verwijst naar de officiële waarschuwing van 9 november 2023. Uit die waarschuwing blijkt niet dat werknemer is gewaarschuwd voor zijn gedrag in algemene zin. Het ging om de specifiek in die waarschuwing genoemde gedragingen. Gesteld noch gebleken is dat werknemer na deze waarschuwing de bedrijfsregels ten aanzien van alcohol en/of drugs heeft overtreden. 't IJ wordt dan ook niet gevolgd in haar stelling dat werknemer door deze waarschuwing had moeten weten dat ook bij ander ongewenst gedrag dan genoemd in de waarschuwing 't IJ zijn dienstverband meteen zou

willen beëindigen. Uit het logboek en de verder met werknemer besproken punten blijkt niet dat werknemer voldoende concreet is gewezen op zijn gedrag en dat eventuele consequenties hem duidelijk waren. Het had op de weg van 't IJ gelegen om alvorens beëindiging van het dienstverband te overwegen werknemer expliciet duidelijk te maken welk gedrag precies niet voldeed. Voor zover dit het functioneren als brouwer betreft, had 't IJ hem een verbetertraject moeten aanbieden om hem zo in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren. Voor wat betreft het sociale gedrag had werknemer een laatste waarschuwing moeten krijgen en had het gedrag nauwkeurig omschreven moeten worden. Verder geldt dat 't IJ tegenover de betwisting van werknemer onvoldoende heeft gesteld dat de relatie tussen partijen door het gedrag van werknemer duurzaam is verstoord. De verzoeken van 't IJ worden afgewezen. Wel wordt opgemerkt dat wanneer werknemer, inmiddels gewaarschuwd door deze procedure, zijn functioneren en gedrag niet verbetert nadat hij daarvoor een faire kans heeft gekregen, de kaarten bij een volgend verzoek tot ontbinding heel anders kunnen liggen. 't IJ wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7351

Zaaknummer: 11260774 EA VERZ 24-777

Rechters: T.C. van Andel

Advocaten: R. van der Stap, mr. A.R.J. van der Meij en S.B. de Groot

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 jo. lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Eiser heeft zijn ouderdomspensioen bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken gedeeltelijk uitgeruild voor partnerpensioen. Inmiddels is eiser niet meer samen met zijn ex-partner. Het pensioenfonds wordt niet veroordeeld om het gemis in ouderdomspensioen van eiser ongedaan te maken.

Feiten

Eiser is een gewezen deelnemer in Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (hierna: POB) en ontvangt sinds 1 juni 2019 ouderdomspensioen van POB. Werknemer heeft er in 2018 voor gekozen zijn ouderdomspensioen gedeeltelijk uit te ruilen in partnerpensioen. In de voorwaarden stond destijds dat als er eenmaal een keuze voor een uitruil was gemaakt, er niet meer op terug kon worden gekomen. Eiser heeft destijds voor de uitruil van het maximale deel van zijn ouderdomspensioen gekozen. Het geregistreerd partnerschap tussen eiser en zijn partner is in 2021 beëindigd. Zij zijn overeengekomen om af te zien van aanspraken op bijzonder partnerpensioen. Eiser heeft POB verzocht de uitruil van zijn pensioen ongedaan te maken. POB heeft dit geweigerd. Eiser vordert POB te veroordelen tot het ongedaan maken van de uitruil van ouderdomspensioen in partnerpensioen, over te gaan tot opheffing van het nadeel als gevolg van het onjuist en onvolledig informeren van eiser en een veroordeling van POB tot vergoeding van de geleden en nog te lijden gevolgschade. Eiser voert aan dat POB jegens hem aansprakelijk is op grond van onrechtmatige daad. Eiser voert aan dat hij, als hij had geweten wat de gevolgen van echtscheiding op de uitruil zouden zijn, af zou hebben gezien van de uitruil.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter komt tot het oordeel dat niet aan de vereisten voor onrechtmatige daad is voldaan. De informatie van POB, te weten onder andere de tekst: 'U kunt één keer kiezen', was duidelijk en niet voor andere uitleg vatbaar. De regel is evenmin in strijd met artikel 61 van de Pensioenwet. De situatie in de onderhavige zaak is bovendien niet het gevolg van enig handelen van POB, maar van de keuzes van eiser en zijn ex-partner. Voor het aannemen van aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad is schade en causaliteit vereist. Er kan niet worden vastgesteld dat aan deze vereisten is voldaan. Het beroep op artikel 57 lid 4 van de Pensioenwet slaagt evenmin. Zonder nadere uitleg is niet te volgen dat op grond van dit artikel POB gehouden zou zijn het ouderdomspensioen van eiser te verhogen nadat zijn ex-partner afstand had gedaan van bijzonder partnerpensioen. Tot slot oordeelt de rechter dat de clauseule 'in alle gevallen waarin dit (pensioen)reglement niet

voorziet, oordeelt het bestuur' geen hardheidsclausule is. Eiser wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:8278

Zaaknummer: 10948816 \ CV EXPL 24-979

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: E. Luttjens en mr. M.K.A. van Slagmaat

Wetsartikelen: 57 Pensioenwet en 64 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

De bonusregeling wordt aan de hand van de Haviltex-maatstaf zo uitgelegd dat bij de vaststelling van de Cash EBITDA ook de SSC recharges en andere indirecte kosten moeten worden betrokken.

Feiten

Werknemer X en werknemer Z (hierna: werknemer c.s.) zijn in 2012 resp. 2009 in dienst getreden bij X. A was eigenaar en directeur. Werkgeefster heeft in 2016 de aandelen in X overgenomen. De activiteiten van X zijn als zelfstandige onderneming onder leiding van A voortgezet. In 2019 heeft A zijn werkzaamheden voor X beëindigd. Werknemer c.s. zijn per 1 januari 2020 benoemd tot executive directeur. Afspraken over hun beloning, waaronder een variabele bonusregeling, zijn vastgelegd in een brief. X en werkgeefster zijn per 31 december 2020 gefuseerd. Werknemer c.s. en werkgeefster zijn voor het jaar 2021 een nieuwe bonusregeling overeengekomen. In 2022 is binnen de werkgeefstergroep een Shared Service Center (SSC) opgericht van waaruit de verschillende divisies en onderdelen van werkgeefster worden ondersteund. Voor het jaar 2020 zijn nieuwe afspraken gemaakt over de bonusregeling. Werknemer c.s. en werkgeefster hebben vanaf 2023 discussies gevoerd over de uitleg van de bonusregeling. Werknemer c.s. vorderen - samengevat - dat voor recht wordt verklaard dat werkgeefster bij het vaststellen van hun variabele beloning over de jaren 2024 en volgende de berekeningswijze dient toe te passen zoals die is toegepast over de jaren vóór 2024, waarbij voor de vaststelling van de Cash EBITDA de SSC recharges voor X en andere (indirecte) kosten buiten beschouwing worden gelaten die niet vóór 2024 in aanmerking zijn genomen.

Oordeel

De uitleg van de bonusregeling dient te geschieden aan de hand van de zogeheten Haviltex-maatstaf. Werkgeefster betoogt dat bij de uitleg van de bonusregeling als uitgangspunt moet worden genomen dat deze regeling ertoe strekt dat werknemer c.s. een beloning ontvangen voor hun bijdrage in de winst van X. Dit uitgangspunt is door werknemer c.s. niet betwist en blijkt ook uit de bewoordingen van de bonusregeling zelf. Tussen partijen is niet in geschil dat de SSC recharges op zich redelijke kosten zijn die bij het bepalen van de winst in aanmerking moeten worden genomen. Werknemer c.s. stellen zich echter op het standpunt dat voor hen een afwijkende regeling is overeengekomen, in die zin dat bij het vaststellen de Cash EBITDA geen indirecte kosten zoals de SSC recharges in aanmerking zouden worden genomen. De wens van werknemer c.s. om evenveel als A te verdienen is weliswaar een gezichtspunt dat meeweegt bij de uitleg, maar is op zichzelf onvoldoende. Om dit aan te nemen zijn concrete

aanknopingspunten nodig, die ontbreken. Naar het oordeel van de kantonrechter is namelijk niet gebleken dat bij de onderhandelingen over de bonusregeling over 2020 is overeengekomen dat bij de vaststelling van de Cash EBITDA geen rekening zou worden gehouden met SSC recharges of ander indirecte kosten. Dat in de afgelopen jaren de indirecte kosten niet hoefden te worden doorbelast is ook onvoldoende om aan te nemen dat dit is afgesproken. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook niet gebleken dat de bonussen van werknemer c.s. op basis van de nieuwe berekening effectief minder zijn geworden. De kantonrechter is concluderend van oordeel dat de bonusregeling zo moet worden uitgelegd dat bij de vaststelling van de Cash EBITDA op grond van de bonusregeling ook de SSC recharges en andere indirecte kosten moeten worden betrokken. Dat betekent dat de gevorderde verklaring voor recht wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6188

Zaaknummer: 11120492 UC EXPL 24-3544

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: J.C. Zevenberg en H.B. Dekker

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Als de werkgever aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 BW, moet hij de gehele schade van de werknemer vergoeden.*Feiten*

Werknemer is per 11 januari 2024 voor bepaalde tijd tot 8 maart 2024 in dienst getreden bij werkgever. Op 15 januari 2024 is werknemer met zijn linkerarm in een pastamachine gegaan om oude deegresten te verwijderen. Op een zeker moment schakelde de machine in werking, waardoor werknemer met zijn arm in de machine bekneld is geraakt. Werknemer heeft werkgever aansprakelijk gesteld. Werkgever heeft gereageerd dat het technisch onmogelijk is dat de machine uit zichzelf inschakelt en er een getuige is die kan bevestigen dat werknemer de machine, in strijd met de daartoe uitdrukkelijk gekregen instructie, niet heeft uitgezet. Ook staat in die e-mail dat werkgever als eigenaar de verantwoordelijkheid neemt voor het feit dat de fout mogelijk was. Bij e-mail van 22 april 2024 van zijn (voormalige) gemachtigde heeft werkgever zijn aansprakelijkheid voor de letselschade van werknemer erkend. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is en betaling van schadevergoeding, nader op te maken bij staat.

Oordeel

(De gemachtigde van) werkgever heeft bij e-mail van 22 april 2024 meegedeeld aan (de gemachtigde van) werknemer dat aansprakelijkheid voor letselschade van werknemer wordt aanvaard. Werkgever heeft zich in deze procedure niet tegen de gevorderde verklaring voor recht verweerd. De kantonrechter stelt daarom vast dat werkgever zijn aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 lid 2 BW voor de door werknemer geleden en te lijden materiële en immateriële schade erkent (of in ieder geval onvoldoende betwist). Hierom staat die aansprakelijkheid vast. Het is dus niet (meer) van belang of werknemer de pastamachine van tevoren heeft uitgeschakeld en of hij hiertoe al dan niet een instructie heeft gekregen. Voor zover werkgever heeft bedoeld dat hij op grond van die door hem aangedragen (door werknemer betwiste) omstandigheden de schade slechts gedeeltelijk hoeft te vergoeden, moet dat standpunt worden verworpen. Als de werkgever aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 BW, moet hij de gehele schade van de werknemer vergoeden. Naar het oordeel van de kantonrechter is de vordering tot betaling van een schadevergoeding, nader op te maken bij staat en te vereffenen volgens de wet eveneens toewijsbaar. Omdat er nog steeds geen medische eindtoestand is bereikt, is er immers nog onvoldoende duidelijkheid om in deze hoofdprocedure de schade al te begroten. Bovendien heeft werknemer de mogelijkheid dat hij schade heeft geleden voldoende aannemelijk gemaakt. Ook het gevorderde voorschot wordt

toegewezen, nu het aannemelijk is dat de schade van werknemer het voorschot (ver) overstijgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12028

Zaaknummer: 10957651 CV EXPL 24-1458

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: R. van den Berg

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Heeft de kantonrechter het concurrentiebeding terecht vernietigd?

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2018 bij WBB in dienst getreden in de functie van binnendienstmedewerker, vanaf 1 oktober 2018 voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waren in de artikelen 8 tot en met 11 respectievelijk een relatie- en antironselbeding-, concurrentie-, geheimhoudings- en boetebeding opgenomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met WBB bij e-mailbericht van 24 augustus 2022 opgezegd per 1 oktober 2022. Namens WBB is bij e-mailbericht van 13 december 2022 aan werknemer medegedeeld dat hij gebonden is aan het concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhoudingsbeding en dat hij in dienst is getreden bij een directe concurrent van WBB. Werknemer is verzocht het dienstverband per direct te beëindigen. Op 20 december 2022 heeft werknemer aan WBB medegedeeld dat het concurrentiebeding hem onredelijk benadeelt maar de arbeidsovereenkomst met Scheer is beëindigd. Bij e-mailbericht van 21 december 2022 is namens WBB aanspraak gemaakt op verbeurde boetes. Op 6 januari 2023 is namens WBB aan werknemer bericht dat WBB hem houdt aan genoemde bedingen en hem zo nodig in rechte zal aanspreken op overtredingen daarvan. WBB heeft bij de kantonrechter gevorderd – kort gezegd – dat werknemer aan haar een boetebedrag betaalt van € 47.000 wegens overtreding van het concurrentiebeding en/of het geheimhoudingsbeding. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen en de tegenvordering van werknemer tot vernietiging van het concurrentiebeding toegewezen. WBB is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de kantonrechter het concurrentiebeding terecht heeft vernietigd. Werknemer heeft aangedragen dat hij in zijn uitvoerende functie niet op de hoogte is van essentiële relevante (commerciële en technische) informatie of informatie over unieke werkprocessen en strategieën. Om die reden belemmert het concurrentiebeding hem onbillijk in zijn (grondwettelijk gewaarborgde) mogelijkheden over te stappen naar ander werk, nu hij bij Scheer een positieverbetering kon bereiken qua salaris en pensioenvoorziening. Vaststaat dat werknemer in zijn functie als binnendienstmedewerker vooral in de werkplaats van WBB bezig was met de productie en/of assemblage van prefab-dakkapellen. Werknemer heeft aangevoerd dat hij er niet van op de hoogte is dat WBB haar dakkapellen op een fundamenteel andere manier bouwt dan andere bouwers. In wezen stelt werknemer dat er bij WBB geen sprake is van essentiële relevante (technische) informatie of een uniek werkproces, dus geen bedrijfsdebet dat voor bescherming met een concurrentiebeding in aanmerking komt. In

hoger beroep wijst WBB ter verdere onderbouwing van haar betwisting dat dat wel zo is, op foto's van de opbouw van het dak van een dakkapel, van blauwe dampdoorlatende folie en van groene platen die volgens haar laten zien dat Scheer nu ook de bouwmethode hanteert die WBB gebruikt. Daarmee zou kennelijk duidelijk moeten worden dat werknemer WBB heeft geraakt in haar bedrijfsdebet. Enige toelichting op de foto's is echter achterwege gebleven. WBB heeft tijdens de mondelinge behandeling bij de kantonrechter verteld dat zij nog tekeningen over kon leggen waaruit de echt unieke bouwwijze van WBB volgt. Die tekeningen zijn echter niet in hoger beroep in het geding gebracht, waarvoor - desgevraagd tijdens de mondelinge behandeling bij het hof - ook geen goede verklaring kon worden gegeven. Verder is niet weersproken dat Scheer de folie en de groene platen al gebruikte voordat werknemer daar ging werken, zodat het kennelijk niet om exclusief gebruik daarvan door WBB gaat. Werknemer heeft op grond van het voorgaande voldoende gemotiveerd gesteld dat er gronden zijn om het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te vernietigen. WBB heeft daar te weinig aan (onderbouwde) betwisting tegenover gesteld zodat het hof niet aan bewijslevering toekomt. Het concurrentiebeding is terecht vernietigd en werknemer is geen boetes op overtreding daarvan verschuldigd. Werknemer heeft ook het relatie, antironsel of geheimhoudingsbeding niet overtreden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7036

Zaaknummer: WBB Daglicht B.V./werknemer

Rechters: G.A. Diebels, A.A. van Rossum en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: R.K.A. Kop en D.H.J. van Roeters Lennep

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Heeft de kantonrechter het concurrentiebeding terecht vernietigd?*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2016 bij WBB in dienst getreden in de functie van binnendienstmedewerker, vanaf 1 oktober 2018 voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waren in de artikelen 8 tot en met 11 respectievelijk een relatie- en antironselbeding-, concurrentie-, geheimhoudings- en boetebeding opgenomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met WBB bij e-mailbericht van 29 augustus 2022 opgezegd per 1 oktober 2022. Namens WBB is bij e-mailbericht van 13 december 2022 aan werknemer medegedeeld dat hij gebonden is aan een concurrentiebeding, relatiebeding en een geheimhoudingsbeding en hij in dienst is getreden bij een directe concurrent van WBB. Werknemer is verzocht het dienstverband per direct te beëindigen. Op 20 december 2022 heeft werknemer aan WBB medegedeeld dat het concurrentiebeding hem onredelijk benadeelt maar de arbeidsovereenkomst met Scheer is beëindigd. Bij e-mailbericht van 21 december 2022 is namens WBB aanspraak gemaakt op verbeurde boetes. Op 6 januari 2023 is namens WBB aan werknemer bericht dat WBB hem houdt aan genoemde bedingen en hem zo nodig in rechte zal aanspreken op overtredingen daarvan. WBB heeft bij de kantonrechter gevorderd – kort gezegd – dat werknemer aan haar een boetebedrag betaalt van € 47.000 wegens overtreding van het concurrentiebeding en/of het geheimhoudingsbeding. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen en de tegenvordering van werknemer tot vernietiging van het concurrentiebeding toegewezen. WBB is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de kantonrechter het concurrentiebeding terecht heeft vernietigd. Werknemer heeft aangedragen dat hij in zijn uitvoerende functie niet op de hoogte is van essentiële relevante (commerciële en technische) informatie of informatie over unieke werkprocessen en strategieën. Om die reden belemmert het concurrentiebeding hem onbillijk in zijn (grondwettelijk gewaarborgde) mogelijkheden over te stappen naar ander werk, nu hij bij Scheer een positieverbetering kon bereiken qua salaris en pensioenvoorziening. Vaststaat dat werknemer in zijn functie als binnendienstmedewerker vooral in de werkplaats van WBB bezig was met de productie en/of assemblage van prefab-dakkapellen. Werknemer heeft aangevoerd dat hij er niet van op de hoogte is dat WBB haar dakkapellen op een fundamenteel andere manier bouwt dan andere bouwers. In wezen stelt werknemer dat er bij WBB geen sprake is van essentiële relevante (technische) informatie of een uniek werkproces, dus geen bedrijfsdebet dat voor bescherming met een concurrentiebeding in aanmerking komt. In

hoger beroep wijst WBB ter verdere onderbouwing van haar betwisting dat dat wel zo is, op foto's van de opbouw van het dak van een dakkapel, van blauwe dampdoorlatende folie en van groene platen die volgens haar laten zien dat Scheer nu ook de bouwmethode hanteert die WBB gebruikt. Daarmee zou kennelijk duidelijk moeten worden dat werknemer WBB heeft geraakt in haar bedrijfsdebet. Enige toelichting op de foto's is echter achterwege gebleven. WBB heeft tijdens de mondelinge behandeling bij de kantonrechter verteld dat zij nog tekeningen over kon leggen waaruit de echt unieke bouwwijze van WBB volgt. Die tekeningen zijn echter niet in hoger beroep in het geding gebracht, waarvoor - desgevraagd tijdens de mondelinge behandeling bij het hof - ook geen goede verklaring kon worden gegeven. Verder is niet weersproken dat Scheer de folie en de groene platen al gebruikte voordat werknemer daar ging werken, zodat het kennelijk niet om exclusief gebruik daarvan door WBB gaat. Werknemer heeft op grond van het voorgaande voldoende gemotiveerd gesteld dat er gronden zijn om het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te vernietigen. WBB heeft daar te weinig aan (onderbouwde) betwisting tegenover gesteld zodat het hof niet aan bewijslevering toekomt. Het concurrentiebeding is terecht vernietigd en werknemer is geen boetes op overtreding daarvan verschuldigd. Werknemer heeft ook het relatie, antironsel of geheimhoudingsbeding niet overtreden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7037

Zaaknummer: 200.335.143

Rechters: G.A. Diebels, A.A. van Rossum en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: R.K.A. Kop en D.H.J. van Roeters Lennep

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op e- en g-grond. Werknemer niet verschenen, maar was wel bij exploit opgeroepen. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer zodat schadevergoeding deels wordt toegewezen. Opleidingskosten afgewezen op grond van artikel 7:611a BW.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2022 in dienst bij VKB als chauffeur tegen een salaris van € 3.191,01 bruto per maand (exclusief vakantietoeslag) bij een 40-urige werkweek. Op de arbeidsovereenkomst is de cao beroepsgoederenvervoer van toepassing. Op 8 juli 2024 verschijnt werknemer niet op het werk. Op 9 juli 2024 komt hij wel naar het werk, maar vertrekt kort na aankomst. Daarna is er geen contact meer geweest tussen VKB en werknemer. Op 10 juli 2024 ontvangt werknemer een officiële waarschuwing van VKB vanwege het niet verschijnen op 8 juli, het te laat komen en kort na aankomst vertrekken op 9 juli, en het niet verschijnen op 10 juli. In dezelfde brief wordt een loonstop aangekondigd, en het loon van de werknemer is inmiddels stopgezet.

VKB stelt werknemer aansprakelijk voor verduistering van geld en andere schadeposten omdat hij een inbraak op zijn vrachtwagen in scène zou hebben gezet. Op 11 juli 2024 doet een collega bij VKB aangifte van verduistering tegen werknemer. Tijdens het dienstverband heeft VKB al een bedrag van € 3.104,23 op het loon van werknemer ingehouden.

Op 19 juli 2024 ontvangt werknemer nog een brief van VKB, waarin hij opnieuw wordt opgeroepen om op het werk te verschijnen en waarin hij nogmaals officieel wordt gewaarschuwd. VKB verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van kort gezegd verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding. VKB vraagt daarbij geen rekening te houden met de geldende opzegtermijn en geen transitievergoeding toe te wijzen, nu zij van mening is dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Tot slot vordert zij een schadevergoeding van € 10.804,72 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Oproeping

Werknemer is op de juiste wijze opgeroepen. Hij heeft het aangetekend verzonden verzoekschrift niet opgehaald en de oproeping voor de mondelinge behandeling is per gewone

post verstuurd. Ook heeft de gemachtigde van VKB het verzoekschrift en de oproepingsbrief op 2 oktober 2024 via een deurwaardersexploot laten betekenen.

Ontbinding

Wat betreft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst overweegt de kantonrechter dat dit alleen mogelijk is wanneer er een redelijke grond voor is, zoals beschreven in artikel 7:669 BW. In dit geval is er sprake van verwijtbaar handelen van werknemer, waardoor herplaatsing niet mogelijk is, en wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden.

Voorts is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, gezien zijn betrokkenheid bij het wegnemen van geld van een opdrachtgever van VKB. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 november 2024 zonder transitievergoeding.

Wat betreft de schadevergoeding vordert VKB € 10.804,72 voor herstellkosten, expertisekosten, (verkeers)boetes, weggenomen gelden en opleidingskosten. De kantonrechter oordeelt dat de schadevergoeding voldoende is onderbouwd en in beginsel toewijsbaar is, behalve de opleidingskosten. Omdat de scholing wettelijk verplicht is, kunnen deze kosten niet voor rekening van werknemer komen. Een schadevergoeding van € 9.735,08 wordt toegewezen, waarvan € 3.104,23 al is ingehouden op het loon, zodat het resterende bedrag € 6.630,85 is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7850

Zaaknummer: 11256364 AZ VERZ 24-60 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: A. Tel

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding terecht gegeven. Verzoek tot betaling van contractuele boete en gefixeerde schadevergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2020 in dienst bij werkgever als districtmanager tegen een salaris van € 4.702,50 bruto per maand. In de arbeidsovereenkomst zijn een geheimhoudingsbeding en een boetebeding opgenomen. Op 18 april 2024 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, om per 1 juli 2024 in dienst te kunnen treden bij een andere organisatie, waar ook zijn voormalige leidinggevende inmiddels werkzaam was. Op 24 mei 2024 stuurt werknemer een bestand met vertrouwelijke omzetcijfers van werkgever naar zijn voormalige leidinggevende bij de nieuwe werkgever. Hoewel werknemer dit bestand naar eigen zeggen onbedoeld had verzonden, kwam de fout aan het licht toen de ontvanger telefonisch contact met hem opnam. Het bestand is direct verwijderd, en de nieuwe werkgever heeft bevestigd dat het niet verder is verspreid. Op 4 juni 2024 heeft werknemer tijdens een kennismakingsgesprek bij zijn toekomstige werkgever per ongeluk een 'broekzakgesprek' gevoerd met een collega van werkgever. In dit voicemailgesprek, dat intern met werkgever is gedeeld, werd gesproken over het stelen van informatie. Naar aanleiding van deze gebeurtenissen is werkgever een onderzoek begonnen en heeft hij de e-mail van 24 mei 2024 ontdekt. Op 5 en 6 juni 2024 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen werkgever en werknemer, waarna werknemer op 6 juni 2024 op staande voet is ontslagen. Dit ontslag is schriftelijk bevestigd. Kort daarna, op 13 juni 2024, beëindigde ook de nieuwe werkgever het dienstverband van werknemer. Werknemer komt op tegen het ontslag bij werkgever. Werknemer vraagt een verklaring voor recht dat zijn ontslag niet rechtsgeldig was, samen met een billijke vergoeding, schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding, een gecorrigeerde eindafrekening, rectificatie en een proceskostenveroordeling. Subsidiair vraagt werknemer om schadevergoeding wegens privacyschending.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer stelt dat hij de vertrouwelijke omzetinformatie per ongeluk heeft doorgestuurd, wordt dit niet aannemelijk geacht, mede omdat de e-mail vanaf een iPhone is verzonden en niet via een laptop met een ander besturingssysteem, zoals werknemer beweert. De omzetgegevens betreffen vertrouwelijke informatie die niet buiten de organisatie had mogen worden gedeeld. Zelfs als de gegevens per

ongeluk zijn verstuurd, blijft dit een ernstige schending die een dringende reden voor ontslag oplevert. Dat de oud-collega de gegevens direct heeft verwijderd en deze niet verder zijn verspreid, doet niets af aan het feit dat de informatie buiten de bedrijfsomgeving is geraakt. De vraag of de nieuwe werkgever van werknemer een concurrent van werkgever is, ontbeert relevantie. Het enkele feit dat vertrouwelijke informatie buiten de organisatie is gebracht, is voldoende voor het oordeel dat sprake is van een dringende reden. De persoonlijke gevolgen van het ontslag voor werknemer wegen hier niet tegen op. Het ontslag op staande voet is voorts onverwijld gegeven. Werkgever ontdekte de e-mail met bedrijfsgevoelige informatie pas na onderzoek op 5 juni 2024, waarna werknemer direct op non-actief is gesteld en na interne beraadslaging op 6 juni 2024 is ontslagen. Deze handelwijze is voldoende voortvarend.

Nu vaststaat dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bestaat geen recht op de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ook het verzoek van werknemer om rectificatie wordt afgewezen, omdat het ontslag terecht is gebleken. Voor de klacht over schending van privacy door inzage in de zakelijke mailbox van de werknemer wordt overwogen dat dit gerechtvaardigd was gezien de omstandigheden en het interne beleid van werkgever.

Het ontslag op staande voet is derhalve rechtsgeldig gegeven. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6491

Zaaknummer: 11251460 UE VERZ 24-227 en 11273703 UE VERZ 24-247

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: O. Sahin en E. van der Meulen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster kinderdagverblijf op staande voet ontslagen wegens schreeuwen tegen kinderen, mishandeling en het pesten van collega's. Ontslag op staande voet vernietigd. Wel ontbinding op g-grond. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding van € 10.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2022 bij werkgeefster in dienst al als pedagogisch medewerkster tegen een salaris van € 3.130,12 bruto per maand exclusief emolumenten. Per 6 mei 2024 is werkneemster deels arbeidsongeschikt wegens zwangerschap en vanaf 3 juni 2024 is zij volledig arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts heeft op 4 juli 2024 verklaard dat zij niet inzetbaar is tot het begin van haar zwangerschapsverlof op 14 augustus 2024. Werkgeefster heeft eerder diverse misstanden in de werkgroep van werkneemster geconstateerd, waaronder schreeuwen tegen kinderen, mishandeling (bijv. vastbinden met tape), en pesten van collega's. Verder zou werkneemster op 10 juli 2024 zonder toestemming van werkgeefster op een concurrerend kinderdagverblijf hebben gewerkt terwijl zij ziek was. Werkgeefster heeft per e-mail van 11 juli 2024 aan werkneemster laten weten dat zij over voornoemde gedragingen met haar in gesprek wilde. Het gesprek is gepland op 16 juli 2024. Na dit gesprek is werkneemster op 17 juli 2024 per e-mail op staande voet ontslagen wegens illegale werkzaamheden tijdens ziekte, en onacceptabel gedrag en werkhouding, waaronder misbruik jegens kinderen (zoals schreeuwen en het vastbinden van kinderen met tape). Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag dan wel toekenning van vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding. Werkgeefster heeft een tegenverzoek tot voorwaardelijke ontbinding ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster erkent dat zij op 10 juli 2024 aanwezig was bij een concurrerend kinderdagverblijf om sfeer te proeven, maar betwist dat zij werkzaamheden heeft verricht. Zij ondersteunt dit met een verklaring van de directeur-eigenaar van het kinderdagverblijf. Werkgeefster heeft onvoldoende bewezen dat werkneemster daar werkzaamheden heeft verricht. Haar aanwezigheid alleen levert geen dringende reden. De gedragingen die werkgeefster aanvoert (zoals schreeuwen, schoppen en het vastbinden van kinderen) zijn al besproken in februari 2024 en hebben toen geen arbeidsrechtelijke consequenties gehad. Deze gedragingen kunnen daarom niet opnieuw als dringende reden voor ontslag dienen. Een nieuw verwijt betreft het dichtplakken van de mond van een kind met schilderstape in de aanwezigheid van werkneemster. Dit wordt door werkneemster betwist. Omdat werkgeefster onvoldoende bewijs levert dat werkneemster

aanwezig was of hiervan op de hoogte was, staat deze gedraging niet vast. Daarmee is de dringende reden niet voldoende bewezen en houdt het ontslag op staande voet geen stand.

Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgeefster is gestoeld op primair (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemster, en subsidiair op een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Omdat de aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen onvoldoende vast zijn komen te staan kan de arbeidsovereenkomst ook niet worden ontbonden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemster. Wel zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding omdat op basis van de processtukken alsmede het ter zitting verhandelde duidelijk is geworden dat de verstoring ernstig en duurzaam onherstelbaar is. Herplaatsing ligt gezien de ernstige verstoring niet in de rede.

Vergoedingen

Omdat het einde van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemster, heeft zij recht op de wettelijke transitievergoeding. Omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemster zonder dringende reden op staande voet te ontslaan heeft werknemster recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter acht het aannemelijk dat het dienstverband, als het ontslag op staande voet niet had plaatsgevonden, uiterlijk tot 1 april 2025 zou hebben voortgeduurd. Gezien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025 en doorbetaling tot die datum, wordt de billijke vergoeding bepaald op drie maandsalarissen, afgerond € 10.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5704

Zaaknummer: 11262811 UE VERZ 24-238 LvdH/1470

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: T.C. Reintjes

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Flexuren zijn geen overeengekomen arbeidsvoorwaarden, maar wel een verworven recht. Jarenlange praktijk rechtvaardigt niet de conclusie dat werkgever die situatie niet meer mag rechtzetten. Werkgever mag flexuren afschaffen, mits op werknemers de afbouwregeling wordt toegepast.

Feiten

77 werknemers zijn voor onbepaalde tijd in dienst bij Luchtverkeersleiding Nederland (hierna: LVNL) als verkeersleidingsassistenten, Flight Information Centre verkeersleiders en Flight Service Center medewerkers. Sinds 2006 genoten werknemers 58 flexuren per kalenderjaar, die als herkenbare vrije tijd (code VA) werden ingeroosterd. In eerste instantie was dit ter compensatie van het werken van meeruren; op enig moment werden die meeruren feitelijk niet langer gemaakt maar genoten werknemers nog steeds de 58 flexuren per jaar. Per 1 januari 2020 zijn op grond van de Wnra de aanstellingen van werknemers van rechtswege omgezet naar een arbeidsovereenkomst. Het Rechtspositiereglement LVNL is per die datum vervangen door de Arbeidsvoorwaardenbundel LVNL. Met ingang van 1 januari 2022 is LVNL, in lijn met eerdere mededelingen, gestopt met het inroosteren van 58 flexuren per kalenderjaar. In oktober 2023 heeft LVNL haar werknemers op wie dit besluit van toepassing was een voorstel voor een afbouwregeling gedaan. Naar aanleiding van dat voorstel heeft LVNL met 48 werknemers overeenstemming bereikt. Met de 77 bij deze procedure betrokken werknemers is geen overeenstemming bereikt. De kern van het geschil tussen partijen is of werknemers ook na 1 januari 2022 recht hebben op inroostering van 58 flexuren per kalenderjaar.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen overeengekomen arbeidsvoorwaarde, wel een verworven recht

Niet is gebleken dat partijen een (onvoorwaardelijk) recht op 58 flexuren per jaar met elkaar hebben afgesproken. Van een overeengekomen arbeidsvoorwaarde is dan ook geen sprake. De kantonrechter volgt werknemers wel in de stelling dat de inroostering van 58 flexuren door tijdsverloop een verworven recht is geworden, verwijzend naar de uitspraak van de Hoge Raad inzake *FNV/Pontmeyer*. De kantonrechter overweegt in dat kader dat LVNL bij de gehele groep van circa 120 werknemers (waartoe ook werknemers behoren) de 58 flexuren gedurende vele

jaren (16 jaar) en zonder enig voorbehoud is blijven inroosteren, hoewel werknemers al lang geen 40 uur meer werkten. De roostermakers (die de roosters met de standaard ingeroosterde flexuren opstelden), het management (dat de roosters formeel moest goedkeuren) en mogelijk ook HR waren van deze gedragslijn op de hoogte. Niet is gebleken dat op enig moment gedurende die langjarige periode aan werknemers kenbaar is gemaakt dat aan de flexuren de voorwaarde van een 40-urige werkweek werd gesteld en dat werknemers geen rechten konden ontlenen aan de tot dat moment (onverplicht of ten onrechte ingeroosterde) flexuren. Het verweer van LVNL dat werknemers wisten dan wel hadden moeten begrijpen dat er enkel recht op de flexuren bestond als er 40 uur werd gewerkt, is in het licht van het voorgaande dan ook onvoldoende onderbouwd. Gelet op voornoemde omstandigheden mochten werknemers erop vertrouwen dat zij het recht hadden verworven om ook bij een 38-urige werkweek 58 flexuren per kalenderjaar te krijgen.

Eenzijdige wijziging flexuren

De vervolgvraag is of LVNL eenzijdig mocht besluiten de 58 flexuren niet meer in te roosteren, en zo ja, of er aanleiding bestaat voor het toepassen van een overgangsregeling dan wel voor financiële compensatie door LVNL. De kantonrechter toetst de wijziging aan het op artikel 7:611 BW gebaseerde *Stoof/Mammoet*-criterium. Allereerst is volgens de kantonrechter sprake van 'gewijzigde omstandigheden'. Die omstandigheden bestaan uit het feit dat er bij de groep waartoe werknemers behoren (nog steeds) flexuren ingeroosterd werden, terwijl de betrokken werknemers geen meeruren (meer) werkten. Uit de stukken blijkt dat het nooit de bedoeling van de betrokken partijen is geweest de flexuren ook toe te kennen wanneer er geen meeruren worden gewerkt. Het is voor de kantonrechter onduidelijk gebleven hoe en waarom dit in de praktijk toch vele jaren is gebeurd, maar deze jarenlange praktijk rechtvaardigt niet de conclusie dat LVNL die situatie niet meer mag rechtzetten. Dat geldt temeer nu LVNL zich ten tijde van haar besluit in een situatie bevond waarin zij vanwege de gevolgen van de coronacrisis kampte met forse verliezen, er mede daardoor bezuinigd moest worden en andere groepen werknemers conform de cao al wel veel langer geen vaste vrije dagen meer hadden. Naar het oordeel van de kantonrechter is voorts sprake van een 'redelijk voorstel', te weten de voorgestelde afbouwperiode, en kon van werknemers in redelijkheid worden verlangd dit voorstel te accepteren. Het gekozen middel (de afbouwregeling op grond van leeftijd om de beschikbare middelen zo eerlijk mogelijk te verdelen) is voor werknemers passend en noodzakelijk en van een verboden leeftijdsonderscheid is geen sprake.

De kantonrechter verklaart voor recht dat toekenning van 58 flexuren per jaar een verworven recht is geworden en veroordeelt LVNL een afbouwregeling op werknemers toe te passen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12100

Zaaknummer: 11005935 \ CV EXPL 24-1959

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: P.J.B.M. Besselink, J.C. Bender, S.B.H. Dijkstra en I.J. de Laat

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft geen ontslag op staande voet gegeven. Werknemer kan niet aan de al dan niet gedane opzegging worden gehouden. De arbeidsovereenkomst wordt alsnog ontbonden op de g-grond, omdat spanningen (over)heersen op de werkvloer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2017 in dienst bij werkgeefster als haarstylist. Werknemer heeft in een audiobERICHT, via WhatsApp, aan werkgeefster kenbaar gemaakt dat hij niet goed met een collega kan samenwerken. Werkgeefster, werknemer en de collega hebben op 19 juni 2024 een gesprek gevoerd. Op 22 juni 2024 heeft werknemer werkgeefster verlaten en gevraagd aan werkgeefster om aan hem een ontslagbrief te verstrekken. Dat heeft werkgeefster niet gedaan. Werknemer heeft op 24 juni 2024 het UWV benaderd om een WW-uitkering aan te vragen. Daarnaast heeft hij aan werkgeefster – via WhatsApp – bericht gestuurd dat hij het oneens is met het ontslag en zich ziekmeldt. Diezelfde dag heeft werkgeefster aan werknemer een beëindigingsovereenkomst toegestuurd, met de vermelding dat werknemer daarmee recht zou hebben op een WW-uitkering. Werknemer heeft deze overeenkomst niet ondertekend. Op 30 juli 2024 heeft werknemer zich beter gemeld. Werknemer verzoekt de kantonrechter, onder meer, werkgeefster hoofdelijk te veroordelen tot het betalen van het achterstallig salaris, te verklaren voor recht dat het aan werknemer op 22 juni 2024 verleende ontslag op staande voet niet voldoet aan de wettelijke eisen en dit ontslag te vernietigen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter, onder meer, te verklaren voor recht dat werknemer de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft opgezegd en – bij voorwaardelijk tegenverzoek – de tussen werknemer en werkgeefster bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet/opzegging

De arbeidsovereenkomst is niet (tussentijds) geëindigd en daarmee dus tussen partijen blijven gelden. Er bestaan allereerst onvoldoende aanwijzingen om aan te nemen dat werkgeefster de wil had om werknemer op staande voet te ontslaan althans dat werknemer gerechtvaardigd op het aanwezig zijn van die wil mocht vertrouwen. Of werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd kan – volgens de kantonrechter – in het midden blijven. Werkgeefster kan werknemer in dit geval immers niet aan een al dan niet gedane opzegging

houden, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar vergewis- dan wel waarschuwingsplicht. Zij heeft werknemer niet (voldoende) gewaarschuwd voor de mogelijke gevolgen van zijn opzegging, terwijl dit wel op haar weg als werkgever had gelegen. Dat werkgeefster werknemer onvoldoende heeft gewaarschuwd blijkt alleen al uit het feit dat werknemer daags na de door werkgeefster gestelde opzegging het UWV benaderde voor een WW-uitkering waar hij na ontslagname geen recht op zou hebben. Ook het feit dat werkgeefster ná de opzegging nog een beëindigingsovereenkomst toestuurt, naar eigen zeggen 'zodat werknemer zijn recht op een WW-uitkering niet zou verliezen', bevestigt eveneens dat werkgeefster werknemer op voorhand niet (voldoende) heeft gewezen op de risico's van een ontslagname.

Ontbinding

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond per 1 december 2024. Allereerst is er geen sprake van een opzegverbod dat zich tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzet, aangezien werknemer zich weer op 30 juli 2024 heeft beter gemeld. Verder zijn partijen het erover eens dat spanningen (over)heersen op de werkvloer. Daarbij heeft werkgeefster herhaaldelijk aangevoerd dat zij bang is voor explosief gedrag op de werkvloer, zoals werknemer heeft laten zien tijdens het gesprek op 19 juni 2024. Dat werkgeefster onvoldoende inspanningen heeft verricht om de spanningen op te lossen, zoals werknemer heeft aangevoerd, wordt door werkgeefster betwist en dat is ook niet gebleken. Daarnaast is herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk en dat ligt niet in de rede. In het bijzonder wordt daarbij meegewogen dat werkgeefster een kleinschalig bedrijf is. De oppervlakte waarbinnen de werknemers van werkgeefster werken, is beperkt, zodat zij onontkoombaar direct met elkaar te maken hebben. Daarnaast komt het kleine aantal medewerkers van werkgeefster in de praktijk veelal neer op gelijktijdige aanwezigheid van werknemer en de collega. In dat verband heeft werkgeefster opgemerkt dat zij er geen vertrouwen in heeft dat die spanningen duurzaam zullen afnemen. Tot slot lijkt werknemer, zoals blijkt uit enkele overgelegde berichten, de werksituatie ook zo te (hebben) ervaren.

Financiële verbintenissen

Werkgeefster dient tot en met 30 november 2024 het volledige loon aan werknemer te betalen, omdat de arbeidsovereenkomst pas per 1 december 2024 eindigt. Daarbij betwist werkgeefster niet dat werknemer vanaf juli 2024 recht heeft op een hoger (geïndexeerd) bedrag aan loon. Daarnaast moet werkgeefster, zoals door werknemer verzocht, de correcte bruto/nettospecificaties aan werknemer overleggen. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen, maar de verzochte transitievergoeding wordt wel toegekend. Er is immers niet gebleken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, niet aan de zijde van werkgeefster maar ook niet aan de zijde van werknemer. Partijen zijn in een impasse geraakt en hebben beiden een andere lezing van wat er precies is gebeurd. Voor zover een van beide partijen al verwijtbaar zou hebben gehandeld, is dit nog niet zonder meer aan te merken als 'ernstig' verwijtbaar handelen. Daarvoor ziet de kantonrechter in deze omstandigheden ook geen aanleiding. Aan de voorwaarde tot beoordeling van (het verzoek over) het non-

concurrentiebeding is niet voldaan, waardoor aan beoordeling daarvan niet wordt toegekomen. Tot slot bepaalt de kantonrechter dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten betalen, zowel in het verzoek als in het tegenverzoek, omdat er geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van een van beide partijen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7832

Zaaknummer: 11247294 AZ VERZ 24-24 (E)

Rechters: Van Dam

Advocaten: W.J. Jurgers en F. Sarrari

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Taxichauffeur vordert achterstallig loon. Werkgever verwijt hem dat hij de boordcomputer ook buiten werktijd aan heeft laten staan, waardoor het aantal gewerkte uren te hoog uitvalt. Verminderde vordering wordt (voor het grootste gedeelte) toegewezen, door onvoldoende betwisting werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2022 in dienst getreden bij werkgever als taxichauffeur. Op 12 januari 2023 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. In juli 2023 is werknemer een procedure begonnen bij de Regelrechter in Rotterdam met betrekking tot de door hem gemaakte uren. In september 2023 heeft werkgever werknemer bericht dat hij op het bedrijf kan komen om zijn uren in te zien. In november 2023 heeft werknemer de procedure bij de Regelrechter ingetrokken omdat werkgever zich er niet over uitliet of hij met de procedure instemde. Werknemer vordert een veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig loon, te verhogen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werknemer voert aan dat niet alle uren die hij voor werkgever gewerkt heeft, zijn uitbetaald. Dit volgt uit een optelling die werknemer zelf heeft moeten maken omdat werkgever hem ondanks diverse verzoeken geen overzicht van zijn uren heeft verstrekt. Werkgever voert aan dat werknemer in zijn pauzes of buiten werktijd ook reed en hier regelmatig op is aangesproken. Hierdoor wordt extra tijd uit de boordcomputer geregistreerd als werktijd, terwijl dit feitelijk geen werktijd was. Werknemer is daarop aangesproken maar heeft zich niet aangepast. Bij het door werknemer opgestelde overzicht is waarschijnlijk geen rekening gehouden met die uren. Volgens werkgever zijn alle gewerkte uren uitbetaald. Bij tussenvonnis van 17 juli 2024 heeft de kantonrechter werknemer vanwege een gemotiveerde betwisting door werkgever in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat hij de gestelde hoeveelheid uren heeft gewerkt. Werknemer heeft zich in dat kader bij akte van 21 augustus 2024 uitgelaten over een aantal data en tijden waarop hij privé met de taxi heeft gereden en naar aanleiding daarvan zijn vordering verminderd. Op één dag, 6 februari 2023, had werknemer volgens hem toestemming van werkgever om privé met de taxi te rijden. Om die reden zou dit volgens werknemer niet voor zijn rekening moeten komen. In onderhavige uitspraak wijst de kantonrechter eindvonnis.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever is door de kantonrechter in de gelegenheid gesteld op de akte van werknemer te reageren, maar heeft van deze mogelijkheid geen gebruik

gemaakt. Werkgever heeft bij antwoord enkel een door hemzelf opgesteld overzicht zonder toelichting aangeleverd, waaruit zou moeten volgen dat alle gewerkte uren zijn betaald. Anders dan werknemer had hij dit overzicht niet per dag met ritlijsten onderbouwd. Omdat werkgever niet op deze akte van werknemer heeft gereageerd en zijn eerdere verweer al niet had onderbouwd met de onderliggende stukken, is de kantonrechter van oordeel dat de verminderde vordering van werknemer onvoldoende is weersproken. De vordering van werknemer is (voor het grootste gedeelte) toewijsbaar. De kantonrechter is echter wel van oordeel dat ook de privétijd van 6 februari 2023, hoe vervelend de situatie ook was voor werknemer en hoewel hij toestemming had van werkgever, voor zijn rekening dient te komen. Ongeacht de toestemming van werkgever bleef dit immers privétijd. De wettelijke verhoging wordt beperkt tot 10%. Ook de wettelijke rente en vergoeding van de buitengerechtelijke kosten worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7848

Zaaknummer: 11049848 CV EXPL 24-1889 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: mr. F.F.J. van Dijk

Wetsartikelen: 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer wordt bij gebrek aan onderbouwing van het verweer van werkgeefster toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 9 januari 2023 bij Yellow Gym HQ B.V. (hierna: Yellow Gym) in dienst getreden als marketeer tegen een loon van (laatstelijk) € 2.500 bruto per maand exclusief vakantiebijslag. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Sport van toepassing. Op enig moment hebben partijen overeenstemming bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2023 en afspraken gemaakt over de nog door Yellow Gym aan werknemer verschuldigde loonbedragen. In onderhavige procedure vordert werknemer Yellow Gym te veroordelen tot betaling van het achterstallig loon over de maanden juli en augustus 2023. Verder vordert werknemer de vakantiebijslag over de periode 1 januari 2023 tot 1 september 2023, een vergoeding van de opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen, de wettelijke verhoging, een bedrag gelijk aan de werkgeversbijdrage van de Cao Sport pensioenregeling bij het PFZW, de wettelijke rente en de vergoeding buitengerechtelijke kosten. Yellow Gym stelt zich op het standpunt dat zij de tussen partijen gemaakte afspraken is nagekomen en niets meer aan werknemer verschuldigd is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter constateert allereerst dat Yellow Gym geen conclusie van dupliek heeft genomen en daarmee haar verweer niet nader heeft onderbouwd. Dat Yellow Gym de tussen partijen nader gemaakte afspraken is nagekomen en aldus niets meer aan werknemer verschuldigd is, is gelet op de stellingen van werknemer en bij gebreke van een nadere onderbouwing die Yellow Gym niet heeft gegeven (ter zake dienende bescheiden, waaronder betalingsbewijzen, zijn niet overgelegd), niet komen vast te staan. Het vorenstaande brengt met zich dat het gevorderde achterstallige loon over de maanden juli en augustus 2023, de vakantiebijslag, de vergoeding aan opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen en het bedrag gelijk aan de werkgeversbijdrage van de Cao Sport pensioenregeling voor toewijzing gereed liggen. Ook de wettelijke verhoging en wettelijke rente worden toegewezen. Tot slot heeft werknemer recht op vergoeding van buitengerechtelijke kosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:8289

Zaaknummer: 11219422 \ CV EXPL 24-3602

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: mr. Y. van der Drift

Wetsartikelen: 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan na een incident tussen werknemer en een gedetineerde. Arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van werknemer ontbonden. DJI heeft daarentegen niet ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat werknemer geen transitievergoeding en billijke vergoeding toekomt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2008 in dienst bij de Staat der Nederlanden, Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI), als medior penitentiair inrichtingsmedewerker (hierna: piw'er). Op 24 februari 2020 heeft er een incident plaatsgevonden tussen werknemer en een gedetineerde, waarna de gedetineerde aangifte heeft gedaan tegen werknemer. DJI heeft hiervoor een extern en onafhankelijk onderzoeksbureau ingeschakeld, het Bureau Integriteit, dat later heeft geconcludeerd dat er geen sprake was van ongeoorloofde geweldsuitoefening. In een personeelsgesprek op 24 maart 2022 wordt besproken dat werknemer regelmatig negatieve gevoelens ervaart en de rechtszaak een zware wissel trekt op werknemer. Vanaf juli is werknemer onder leiding van een nieuwe leidinggevende een verbetertraject gestart om de functie van senior piw'er te kunnen gaan vervullen. Op 24 januari 2023 heeft werknemer bericht ontvangen dat de behandeling van de strafzaak door een andere politierechter wordt hervat. Op 15 maart 2023 is werknemer bij mondelinge uitspraak veroordeeld voor mishandeling. Dit was voor werknemer de druppel. Werknemer heeft tegen deze uitspraak hoger beroep ingesteld, zijn leidinggevende laten weten door dit alles geen senior piw'er meer te willen zijn of worden en zich op 16 maart 2023 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft in dat kader geconstateerd dat de arbeidsongeschiktheid geen grondslag vindt in ziekte, maar het gevolg is van werkgerelateerde problematiek (conflictsituatie). Werknemer is daarom door DJI opgeroepen om zijn werkzaamheden op een andere locatie uit te voeren. Werknemer heeft hier bezwaar tegen gemaakt en een deskundigenoordeel gevraagd aan het UWV. Het gerechtshof heeft werknemer vervolgens op 10 november 2023 vrijgesproken in de strafzaak. In februari en juli 2024 heeft de bedrijfsarts wederom vastgesteld dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid. Vervolgens heeft DJI werknemer in juli 2024 opnieuw opgeroepen op de andere locatie zijn werkzaamheden te verrichten. Het UWV heeft in zijn deskundigenoordeel van 16 september 2024 geconcludeerd dat werknemer voldoende heeft meegewerkt aan de re-integratie en dat het voorstel van DJI in 2024 om te werken op een andere locatie destijds niet redelijk is geweest. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden en DJI te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 75.000. In de kern

komt de onderbouwing van werknemer erop neer dat hij door alle gebeurtenissen rondom de strafzaak en het handelen en nalaten van DJI daarbij vanaf februari 2020 jarenlang steeds verder oplopende stress heeft ervaren, waarbij het stuklopen van de arbeidsverhouding als bijkomend geval is opgetreden. Zijn verwijten richten zich op het handelen van DJI tijdens de strafzaak en op de veiligheidsprocedures bij DJI. Een van zijn verwijten is dat zich de dag na het voorval kennelijk vier getuigen hebben gemeld, die DJI nooit heeft gehoord. Daarentegen heeft zij werknemer wel jarenlang laten geloven dat die getuigenverklaringen er waren. DJI verzoekt de kantonrechter in een tegenverzoek de arbeidsovereenkomst op de g-grond te ontbinden, indien werknemer zijn verzoek tot ontbinding intrekt.

Oordeel

De kantonrechter kent het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe. Daarbij stelt de kantonrechter voorop dat een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door een werknemer in beginsel gehonoreerd dient te worden in verband met het (grond)recht van arbeidskeuze. Het is volgens de kantonrechter zichtbaar dat de hele gang van zaken de verhoudingen tussen werknemer en DJI geen goed hebben gedaan. Zo heeft werknemer twee jaar lang een strafzaak boven zijn hoofd hangen, wordt werknemer (onterecht) veroordeeld door de politierechter, ontstaan er spanningen tussen werknemer en zijn nieuwe leidinggevende, raakt werknemer arbeidsongeschikt, wordt werknemer bijna een jaar later door het gerechtshof vrijgesproken en ontstaan er vervolgens strubbelingen tussen werknemer en DJI over het vormgeven van het re-integratietraject van werknemer. Het is volgens de kantonrechter dan ook voorstelbaar dat werknemer het dienstverband graag beëindigd ziet. Voor de toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding dient sprake te zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In dit geval verdient allereerst opmerking dat de afhandeling van het strafproces waarmee werknemer werd geconfronteerd, geen schoonheidsprijs verdient. De kantonrechter is echter van oordeel dat DJI niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld tegenover werknemer. De verwijten van werknemer ten aanzien van het handelen van DJI tijdens het strafproces slagen voor het grootste gedeelte niet. Wat DJI naar het oordeel van de kantonrechter wél kan worden verweten, is dat zij voor werknemer verwarring en onduidelijkheid heeft gecreëerd en ook te lang in stand heeft gehouden omtrent de eventuele getuigenverklaringen van gedetineerden. De keuze om de getuigen niet te laten getuigen lag daarentegen in eerste instantie bij het Bureau Integriteit en vervolgens bij de officier van justitie. De verwijten van werknemer ten aanzien van de veiligheidsprocedures slagen bovendien ook niet. Tot slot is ook niet gebleken dat DJI ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de uitvoering van haar ziekteverzuimbeleid. Dat het UWV later heeft geoordeeld dat de oproep van DJI om werknemer op een andere locatie te laten werken niet passend was, doet er niet aan af dat DJI op dat moment meende conform het advies van de bedrijfsarts te handelen zoals van haar gevergd mag worden. De door werknemer verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Om die reden wordt werknemer in de gelegenheid gesteld zijn ontbindingsverzoek in te trekken. Voor het geval werknemer zijn verzoek tot ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst intrekt, oordeelt de kantonrechter ten aanzien van het

voorwaardelijk ontbindingsverzoek van DJI dat een redelijke grond aanwezig is nu sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst dan per 1 december 2024 (alsnog) ontbinden. Werknemer heeft in dat geval wel recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7831

Zaaknummer: 11209091 AZ VERZ 24-38 (E)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: B.H. Vader

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 lid 1 onder b BW, 7:671c lid 2 onder b BW en 7:686a lid 6 en 7 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft aannemelijk gemaakt dat, voor de overgang van onderneming, een brutoloon van € 7.290 per maand is overeengekomen. Het naar beneden bijstellen van het loon door werkgeefster, na de overgang van onderneming, is dan ook niet toegestaan. Het gevorderde achterstallig loon en vakantiegeld wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2012 in dienst getreden bij een restaurant. Dit restaurant en een ander restaurant werden gedreven door de vader van werknemer op basis van een franchiseovereenkomst met werkgeefster. In november 2022 heeft tijdens een landelijke dag voor franchisenemers een geweldsincident plaatsgevonden waar de vader van werknemer bij betrokken was. Werkgeefster heeft daarop laten weten geen toekomst meer te zien in de voortzetting van de franchiseovereenkomst en is met de vader van werknemer in onderhandeling getreden over een overname van beide restaurants. Per 1 april 2024 hebben de vader van werknemer en werkgeefster daarover overeenstemming bereikt. Werknemer heeft sinds zijn indiensttreding bij het restaurant verschillende functies vervuld. Hij stelt dat hij ten tijde van de overname de functie van operationeel directeur had tegen een loon van € 10.460 bruto per maand en een belastingvrije uitkering van € 2.000 netto per maand voor een werkweek van 32 uur. Werknemer heeft zich op 8 april 2024 ziek gemeld bij werkgeefster. Volgens de op de arbeidsovereenkomst toepasselijke horeca-cao heeft een werknemer tijdens de eerste 52 weken van de ziekte recht op 95% van het maandloon. Op 22 april 2024 heeft werkgeefster per brief laten weten dat werknemer naar haar mening een dubbele rol heeft gespeeld bij de overname, dat hij bij de overname niet alle relevante informatie heeft gedeeld en dat zijn arbeidsvoorwaarden in de periode voorafgaand aan de overname disproportioneel zijn verbeterd. Werkgeefster heeft daarbij medegedeeld dat het loon van werknemer per 1 april 2024 wordt verlaagd naar € 3.833,05 bruto per maand. Dit loon, althans 95% hiervan, heeft werkgeefster aan werknemer voldaan. Volgens werknemer had werkgeefster geen grond om zijn loon te verlagen. Werknemer vordert daarom, onder meer, betaling van het achterstallig loon en vakantiegeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn vordering(en), aangezien hij er belang bij heeft zo spoedig mogelijk over zijn volledige loon te

beschikken. Daarnaast staat vast dat sprake is van een overgang van onderneming. Er kan niet zonder meer uit worden gegaan van de rechtsgeldigheid van de schriftelijke arbeidsovereenkomst en de addenda die daaraan zijn toegevoegd. Er dient dan ook goed te worden onderzocht of en op welke wijze de gestelde overeenkomsten tot stand zijn gekomen en of die zo ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd. Voor een onderzoek naar de totstandkoming van de stukken is in dit kort geding echter geen plaats. Werknemer heeft ter zitting wel voldoende aannemelijk kunnen maken dat er een brutoloon van € 7.290 per maand is overeengekomen. Zo heeft hij toegelicht dat hij vanaf 2019 de taken van zijn vader als operationeel directeur heeft overgenomen. Zijn vader was toen nog wel administratief bij de zaak betrokken en, zo begrijpt de kantonrechter, drukte ook anderszins nog zijn stempel op de zaak. Na het incident heeft de vader van werknemer zich geheel teruggetrokken. Werknemer is toen officieel operationeel directeur geworden en heeft de rol van zijn vader vanaf dat moment volledig overgenomen. Omdat de restaurants voorheen familiebedrijven waren, nam werknemer genoegen met een lagere beloning dan volgens hem gepast was. Toen echter duidelijk werd dat werkgeefster de restaurants over zou nemen, wilde hij een reële beloning voor al het werk dat hij deed. Tegen die achtergrond is, zo heeft werknemer verteld, in december 2022 besloten dat € 7.290 bruto per maand een passende beloning voor werknemer zou zijn. Gelet hierop kan niet op voorhand worden gezegd dat die afspraak niet rechtsgeldig/nietig is wegens strijd met de goede zeden. Dat ligt anders voor de in het addendum van 31 december 2022 overeengekomen bonus van € 1.000 bruto per maand. Werknemer heeft hier geen verklaring voor gegeven en deze bonus is nooit aan werknemer betaald. Dat laatste geldt ook voor de afspraken die in 2023 en 2024 zijn gemaakt. Daar komt bij dat er, volgens de kantonrechter, onvoldoende aanknopingspunten zijn om vast te stellen dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer betaling vordert van het brutoloon. Evenmin kan op voorhand worden geoordeeld dat het in strijd is met goed werknemerschap om betaling van dit loon te vorderen. De kantonrechter kan zich voorstellen dat de informatieverstrekking vanuit werknemer – ten aanzien van zijn functie en arbeidsvoorwaarden – frustraties heeft opgeroepen bij werkgeefster. Werkgeefster heeft daarentegen niet aan haar onderzoeksplicht voldaan, hetgeen voor haar rekening dient te komen. Zij heeft gewoon aangenomen dat werknemer na het overnametraject weg zou gaan, maar die aanname lijkt alleen gebaseerd te zijn op haar eigen perspectief van de zaak en haar interne beleid dat familieleden van de franchisenemer nooit worden overgenomen. Bovendien staat deze aanname haaks op de hoofdregel dat bij een overgang van onderneming alle arbeidsovereenkomsten overgaan. Daar komt bij dat het onvoldoende aannemelijk is dat het overeengekomen brutoloon leidt tot een onrechtmatige daad. Er is immers een goede verklaring voor de loonsverhoging in aanloop naar de overname door werkgeefster. Dit brengt met zich mee dat de kantonrechter meent dat het niet aannemelijk is dat de bodemrechter het loon van werknemer naar beneden zal bijstellen. Daarnaast kan het loon niet puur en alleen worden gewijzigd op basis van het feit dat andere werknemers in vergelijkbare functies bij werknemer een stuk minder verdienen. In een dergelijk geval zou namelijk sprake zou zijn van harmonisatie van arbeidsvoorwaarden vanwege een overgang van onderneming en dat is niet toegestaan. Dit tezamen brengt met zich mee dat werkgeefster

het achterstallig loon en vakantiegeld moet betalen. Ook de vordering met betrekking tot het verstrekken van de bruto/nettospecificatie van de verschuldigde betalingen over de periode vanaf 1 april 2024 wordt toegewezen. De door werknemer gevorderde buitengerechtelijke kosten worden afgewezen, omdat vooralsnog niet kan worden geoordeeld dat dit redelijke kosten zijn die in redelijkheid zijn gemaakt. Tot slot worden de proceskosten gecompenseerd, in die zin dat elke partij de eigen kosten moet dragen, omdat partijen over en weer in het (on)gelijk zijn gesteld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6383

Zaaknummer: 11341886 \ UV EXPL 24-217

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: L.M. Draaijer en M.R. van Hall

Wetsartikelen: 7:663 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

De gevorderde wedertewerkstelling en rectificatie worden toegewezen, omdat werkgever niet in redelijkheid tot het besluit had kunnen komen om beide werknemers niet in hun functie te laten terugkeren. Hierbij is van belang dat de werknemers niet de kans hebben gekregen om te bewijzen dat zij in staat zijn mee te gaan met de noodzakelijke cultuurverandering en dat het niet om een tijdelijke maatregel ging.

Feiten

Werkneemster 1 en werknemer 2 zijn in dienst bij een van de scholen van werkgever. Beiden zijn ook lid van het MT van deze school. Naar aanleiding van signalen over mogelijke sociale onveiligheid op de school heeft werkgever besloten hier onderzoek naar te laten doen. Uit dit onderzoek is, onder andere, gebleken dat een groot deel van de werknemers van de school geen vertrouwen heeft in het MT. Er zijn ook meldingen gedaan van grensoverschrijdend gedrag door werkneemster 1 en werknemer 2. Op basis van deze bevindingen heeft werkgever op 15 juli 2024 besloten dat werkneemster 1 en werknemer 2 in het schooljaar 2024-2025 niet in hun functie mogen terugkeren. Werkneemster 1 en werknemer 2 zijn het daar niet mee eens en verzoeken de kantonrechter om wedertewerkstelling en een rectificatie richting de werknemers van de school, de ouders en de verzorgers van de leerlingen van de school.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster 1 en werknemer 2 hebben een spoedeisend belang bij hun vorderingen, omdat zij er belang bij hebben zo snel mogelijk weer hun werkzaamheden te kunnen hervatten. Daarnaast had werkgever niet in redelijkheid tot het besluit van 15 juli 2024 kunnen komen. Alhoewel de kantonrechter geen aanleiding heeft om te twifelen aan de uitkomsten van het onderzoek, heeft werkgever te snel gehandeld als het gaat om beide werknemers. Zij hebben immers niet de gelegenheid gehad om aan te tonen dat zij in staat zijn mee te gaan in de noodzakelijke cultuurverandering, in tegenstelling tot het derde lid van het MT, mevrouw B, die deze kans wel heeft gekregen. Dat terwijl uit het onderzoeksrapport duidelijk volgt dat er een gebrek aan vertrouwen is in het gehele MT. Het grensoverschrijdend gedrag van beide werknemers is niet in het onderzoeksrapport opgenomen, maar wel mondeling aan hen teruggekoppeld. Er bestaat echter discussie over welke gedragingen wel en niet zijn benoemd tijdens de gesprekken op 4 en 5 juli 2024, hetgeen met zich meebrengt dat de kantonrechter – gelet op de betwisting van werkneemster 1 en werknemer 2 – niet met voldoende zekerheid kan vaststellen welke bevindingen juist

zijn. Het had op de weg van werkgever gelegen om nader onderzoek te doen naar het gedrag van werkneemster 1 en werknemer 2. Bovendien betekent het enkele feit dat de onderzoekster een gebrek aan zelfreflectie heeft geconstateerd bij zowel werkneemster 1 als werknemer 2, nog niet dat werkneemster 1 en werknemer 2 niet coachbaar zouden zijn of zich niet zouden kunnen verbeteren. Daarnaast is van belang dat er geen sprake is van een tijdelijke maatregel, aangezien werkgever een locatie- en functiewijziging voor beide werknemers beoogt. Het past niet om vooruitlopend op de gewenste uitkomst van de eventueel in te zetten juridische acties (namelijk een eenzijdige functie- en locatiewijziging of eventueel toch een ontslag) alvast een daarmee overeenstemmende feitelijke toestand in stand te houden door werkneemster 1 en werknemer 2 op 15 juli 2024 blijvend uit hun functie te zetten. Dit tezamen brengt met zich mee dat de gevorderde wedertewerkstelling zal worden toegewezen en dat werkgever een rectificatie moeten sturen aan de werknemers van de school, de ouders en de verzorgers van de leerlingen van de school. Omdat het raadzaam is dat partijen met elkaar gaan praten over de toekomst, wordt de termijn waarop de wedertewerkstelling moet plaatsvinden door de kantonrechter bepaald op acht weken na betekening van dit vonnis. Dat geeft partijen voldoende tijd om het gesprek te laten plaatsvinden en tot een oplossing te komen voor de patstelling. Datzelfde termijn wordt gehanteerd voor het sturen van de rectificatie. Tot slot wordt werkgever veroordeeld de proceskosten (inclusief nakosten) te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6596

Zaaknummer: 11345814 \ UV EXPL 24-222 CMR/51145

Rechters: D.A. van Steenbeek en O.P. van Tricht

Advocaten: O.J. Praamstra en R.J. van der Ham

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft geen belang bij vordering tot vernietiging besluit van werkgeversvereniging FME tot het aangaan van gewijzigde cao Metalektro. Cao is algemeen verbindend verklaard. Vernietiging besluit FME kan daarom niet het door werkgeefster beoogde effect hebben.

Feiten

Werkgeefster is de holdingvennootschap van een concern dat zich met name richt op het bouwen van schepen. FME is een werkgeversvereniging voor de technologische industrie. Werkgeefster vertegenwoordigt als lid van FME meerdere vennootschappen van haar concern en zij heeft aan FME een volmacht verstrekt voor het aangaan van cao's in de sector Metalektro. Volgens werkgeefster is in de cao Metalektro 2022/2024 een wijziging in een werkingssfeerbepaling doorgevoerd waardoor per groep, en niet langer per vennootschap, wordt getoetst of een werkgever onder de werkingssfeer van de cao Metalektro valt. FME heeft deze wijziging goedgekeurd, maar dit niet aan haar leden voorgelegd, terwijl dit wel had moeten, aldus werkgeefster. Kort gezegd is volgens werkgeefster het besluit van FME om de cao Metalektro 2022/2024 aan te gaan niet op de juiste wijze tot stand gekomen. Zij wil dat dit besluit van FME nietig wordt verklaard dan wel wordt vernietigd. FME bestrijdt de lezing van werkgeefster en voert onder meer aan dat werkgeefster geen belang heeft bij haar vordering, omdat de cao Metalektro 2022/2024 algemeen verbindend is verklaard.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Werkgeefster heeft geen belang bij vorderingen

De cao Metalektro 2022/2024 is algemeen verbindend verklaard; dit is een daad van materiële wetgeving. De algemeenverbindendverklaring is een ministeriële verordening die in beginsel alleen door de minister kan worden ingetrokken. De inhoud van de cao blijft daardoor gelijk en rechtsgeldig, ook als een van de vorderingen van werkgeefster zou worden toegewezen. Nietigheid dan wel vernietiging van het besluit van FME om namens de bij haar aangesloten werkgevers akkoord te gaan met de (tekst van de) cao Metalektro 2022/2024, kan dus niet het door werkgeefster beoogde effect hebben. Bovendien is inmiddels al een nieuwe cao Metalektro van kracht, met dezelfde werkingssfeerbepalingen als de cao Metalektro 2022/2024. Verder geldt dat de belangen die werkgeefster stelt te hebben bij haar vorderingen

niet gediend worden met toewijzing van haar vorderingen. Zoals FME terecht heeft aangevoerd: als werkgeefster wil dat FME zich in het vervolg anders opstelt of haar belangen beter of op een andere manier behartigt, dan had zij vorderingen moeten instellen die daarop gericht zijn. Kortom: werkgeefster heeft geen belang bij haar vorderingen, zodat deze moeten worden afgewezen.

Ten overvloede: geen nietigheid, vernietigbaarheid of misbruik van bevoegdheid

Ook als werkgeefster wel belang zou hebben bij toewijzing van haar vorderingen, zou de rechtbank tot de conclusie komen dat deze moeten worden afgewezen. Niet is gebleken van een besluit tot wijziging van de werkingssfeerbepaling van de cao Metalektro door het bestuur van FME. Dit betekent dat FME niet in strijd met (artikel 34 lid 6 van) haar statuten heeft gehandeld door het bestuur een besluit te laten nemen dat was voorbehouden aan de algemene vergadering. Ook bij het nemen van het besluit om de cao Metalektro 2022/2024 aan te gaan, heeft FME naar het oordeel van de rechtbank niet in strijd met haar statuten gehandeld. Voor zover werkgeefster stelt dat zij door FME onvoldoende is betrokken bij de aanpassing van de werkingssfeerbepalingen en de besluitvorming om te komen tot de cao Metalektro 2022/2024, heeft FME dit gemotiveerd weersproken, zodat dit niet is komen vast te staan. Ten slotte heeft FME niet gehandeld in strijd met de openbare orde of goede zeden (artikel 3:40 BW) of in strijd met de redelijkheid en billijkheid (artikel 2:8 BW), dan wel misbruik gemaakt van haar bevoegdheid (artikel 3:13 BW), zoals werkgeefster stelt. FME heeft haar leden geïnformeerd over (de inhoud van) de onderhandelingen over de cao Metalektro 2022/2024. Er is informatie verstrekt en er zijn bijeenkomsten geweest over de cao Metalektro 2022/2024. Bovendien is niet gebleken dat werkgeefster bij FME aan de bel heeft getrokken over de werkingssfeerbepalingen of de uitleg daarvan door de Raad van Overleg (bestaande uit FME en vakbonden), en niet gehoord werd. Op basis van de stellingen van werkgeefster kan ten slotte ook niet worden geconcludeerd dat FME haar leden zou hebben misleid en beoogde wijzigingen in de werkingssfeerbepalingen bewust geheim heeft gehouden, zoals werkgeefster stelt. Afwijzing van de vorderingen van werkgeefster volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:19862

Zaaknummer: C/09/656021

Rechters: L. Kelkensberg

Advocaten: mr. dr. J.H. Even en S.F. Sagel

Wetsartikelen: Wet AVV

RECHTSPRAAK

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst wegens een fysiek incident tussen werknemer en een patiënt. Er is sprake van wantrouwen over en weer, daarom wordt ontbonden op de g-grond. In de gegeven omstandigheden is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2014 in dienst bij Antes Zorg B.V. (hierna: Antes) als begeleider 3. Op 20 maart 2024 heeft een (fysiek) incident plaatsgevonden tussen werknemer en een patiënt. Dit incident en de gang van zaken daarna, hebben ertoe geleid dat partijen niet meer met elkaar willen en kunnen samenwerken. Werknemer is arbeidsongeschikt. Volgens Antes heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld, omdat hij excessief geweld heeft gebruikt tegen een patiënt. Als professioneel hulpverlener had hij anders moeten handelen. Verder zijn volgens werkgeefster – door toedoen van werknemer – de verhoudingen ernstig verstoord. Werknemer betwist dat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of dat de verhoudingen door hem zijn verstoord. Verder wijst hij erop dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg staat.

Oordeel

Opzegverbod tijdens ziekte

Werknemer is op dit moment weliswaar arbeidsongeschikt, maar naar het oordeel van de kantonrechter staat het opzegverbod in dit geval niet in de weg aan een ontbinding omdat door de gang van zaken na het incident een onwerkbaar situatie is ontstaan. Deze situatie heeft bovendien geleid tot een toename van de beperkingen van werknemer. De re-integratie is gestagneerd en er is sprake van situationeel verzuim. Deze omstandigheden samen zijn van dien aard dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer hoort te eindigen.

Geen verwijtbaar handelen werknemer en/of Antes

Antes stelt dat werknemer op 20 maart 2024 een patiënt uit het niets heeft geslagen en is blijven slaan, daarbij geholpen door een medepatiënt. Antes baseert dat standpunt op de waarnemingen van meerdere getuigen. Volgens werknemer heeft de patiënt hem juist als eerste hard in het gezicht geslagen en heeft hij de patiënt weggeduwd. Antes heeft schriftelijke verklaringen ingebracht ter ondersteuning van haar standpunt. De stelling van Antes dat werknemer heeft geslagen, is blijven slaan en daarbij zelfs hulp zou hebben gehad van een

andere patiënt heeft Antes onvoldoende onderbouwd, mede gelet op de eigen verklaring van de patiënt. Bovendien, als werknemer al overdreven heeft gereageerd, is dat gegeven de omstandigheden niet ernstig verwijtbaar. Vast staat immers dat hij onder extreem moeilijke omstandigheden zijn werk moest doen. Hij moest zijn dienst op de dag van het incident alleen beginnen, op een op dat moment onderbezette afdeling, terwijl hij zelf nog aan het re-integreren was. Vervolgens werd hij geconfronteerd met een patiënt die fysiek wordt en die bekend staat als zeer agressief, zo heeft werknemer onweersproken gesteld. De kantonrechter is van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer geen sprake is. Ook aan de zijde van Antes is in deze kwestie geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden waarbij op de opzegtermijn van drie maanden (cao) de proceduuretijd in mindering is gebracht. De transitievergoeding wordt toegewezen en het verzoek van werknemer om hem een billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11951

Zaaknummer: 11195143 VZ VERZ 24-6295

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: E.V.H. van Tricht en mr. W.F. van Dijk

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:672 BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Het bedrijfstakpensioenfonds vordert betaling van openstaande facturen.*Feiten*

Het pensioenfonds is een bedrijfstakpensioenfonds en uitvoerder van pensioenregelingen voor ondernemingen en bedrijfstakken. De deelneming in het pensioenfonds is verplicht voor werknemers van een onderneming in de schoonmaak- of glazenwassersbranche. Werkgeefster moet ervoor zorgen dat alle vereiste gegevens volledig, juist en tijdig aan het fonds worden verstrekt. Bij niet of niet tijdige aanlevering van de vereiste gegevens of bij aanlevering van foutieve gegevens is de aangesloten werkgeefster in verzuim. De Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (hierna: Ras) is opgericht door de cao-partijen bij de cao in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. Op grond van de cao is werkgeefster, die onder de werkingssfeer van de cao valt, verplicht aan Ras een bijdrage te betalen. In het Reglement Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (Reglement Ras) is invulling gegeven aan deze verplichte bijdrage en is bepaald dat de werkgever tijdig alle benodigde gegevens aan de administrateur moet verstrekken ter uitvoering van het reglement. Werkgeefster heeft twee werknemers in dienst gehad, die respectievelijk per 1 april 2021 en 21 december 2021 uit dienst zijn getreden. Werkgeefster heeft deze twee werknemers op 15 en 16 juni 2023 uit dienst gemeld. Tussen partijen heeft begin 2023 een procedure bij de rechtbank Overijssel plaatsgevonden. Werkgeefster is bij vonnis van 4 april 2023 veroordeeld tot betaling van twee achterstallige facturen. Het pensioenfonds en Ras hebben tot die tijd premies voor deze werknemers in rekening gebracht, maar hebben deze op 15 en 16 juni 2023 gecrediteerd. Het pensioenfonds en Ras willen dat werkgeefster de achterstallige facturen betaalt.

Oordeel

Volgens het pensioenfonds en Ras is er, ook na aftrek van de gecrediteerde bedragen van € 3.802,36 en € 3.645,96, nog een achterstand van € 6.917,11 in de premiebetalingen. Werkgeefster heeft daartegen aangevoerd dat het te laat afmelden van de twee werknemers niet te wijten is aan het handelen van werkgeefster. Het zijn de adviseurs van werkgeefster die hun taken niet naar behoren hebben verricht. Dit verweer faalt omdat de kantonrechter van oordeel is dat werkgeefster zelf verantwoordelijk is voor het nakomen van haar verplichtingen. Daarnaast hebben het pensioenfonds en Ras de creditfacturen verrekend met de desbetreffende facturen, dus zouden er geen bedragen meer moeten openstaan. Wat betreft het in mindering brengen van de creditnota's overweegt de kantonrechter als volgt. Het

pensioenfonds en Ras hebben toegelicht dat de twee creditnota's van in totaal € 7.448,32 in mindering zijn gebracht op de achterstanden in de premiebetalingen. Die achterstanden gingen terug tot 2019. Werkgeefster heeft niet weersproken dat er, ook vóór het te laat afmelden van de twee medewerkers, betalingsachterstanden zijn geweest. Het pensioenfonds en Ras hebben de creditnota's in mindering gebracht op de oudste openstaande facturen. Daardoor zijn de laatste facturen, waar de crediteringen eigenlijk op zagen, open blijven staan. Werkgeefster moet deze dus nog betalen en wordt ook veroordeeld tot het betalen van de wettelijke handelsrente.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:6495

Zaaknummer: 10947088 \ CV EXPL 24-755

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: J.J.F. de Geus en G.M.F. Hombergen

Wetsartikelen: 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster afgewezen. Er is geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2014 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Zij stelt dat de onderneming in zwaar weer verkeert. Zij heeft besloten de functie van werknemer te laten vervallen omdat deze veel kost maar onvoldoende oplevert. Werknemer heeft niet met werkgeefster willen meedenken over een oplossing en heeft zich nukkig, boos en soms agressief opgesteld. Er is mediation ingezet, maar dit heeft geen resultaat opgeleverd. Volgens werkgeefster is er door de houding van werknemer een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding ontstaan, waardoor er geen vertrouwen meer is in een vruchtbare samenwerking. Werknemer betwist dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Hij verzoekt primair de verzochte ontbinding af te wijzen, met het bevel aan werkgeefster om hem toe te laten tot zijn werkzaamheden en hem toegang te geven tot zijn zakelijke e-mailaccount en netwerk omgeving.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat er daarom geen redelijke grond is voor ontbinding. Partijen verschillen van mening over de vraag welke functie werknemer precies bekleedt. De kantonrechter stelt vast dat werknemer de generieke functie [functie 1] vervult, maar dat zijn functie meer specifiek de functie van [functie 2] is. Daar gaat werkgeefster in haar verzoekschrift en in haar correspondentie met werknemer ook van uit. Tussen partijen is niet in geschil dat werkgeefster tot november 2023 nooit met werknemer heeft gesproken over het nut en de noodzaak van zijn functie. Dit is vanaf november 2023 echter wel gebeurd, omdat het managementteam toen is gaan nadenken over maatregelen om kosten te besparen. Er zijn verschillende gesprekken gevoerd. Werkgeefster heeft naar aanleiding van deze gesprekken op 21 december 2023, dus vlak voor de feestdagen, een brief gestuurd waarin zij bevestigt dat gesproken is over de rol van werknemer. In deze brief uit zij ook kritiek over het functioneren van werknemer en schrijft zij dat hij onvoldoende verantwoordelijkheid neemt en initiatieven toont. Tussen partijen staat vast dat werknemer nooit eerder op zijn functioneren was aangesproken. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij in de periode vanaf januari 2024 niet bereid is geweest om met zijn directeur en medewerkers van HR mee te denken over een oplossing. Gezien de kritiek die werkgeefster in de brief van 21 december 2023 had geuit op

het functioneren van werknemer, had het naar het oordeel van de kantonrechter voor de hand gelegen om hem een verbetertraject aan te bieden. Dit is niet gebeurd. In de periode van maart tot augustus 2024 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. De mediation heeft echter geen resultaat opgeleverd. De kantonrechter is van oordeel dat uit de gang van zaken geen ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding kan worden afgeleid. De omstandigheid dat werknemer het niet eens is met het vervallen van zijn functie en de door werkgeefster aangeboden functies niet heeft geaccepteerd, is hiervoor onvoldoende.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6424

Zaaknummer: 11299036 UE VERZ 24-269

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: B.E.H. Zwezerijnen en P.A. de Koningh

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op a- dan wel h-grond afgewezen na weigering ontslagvergunning door UWV. Opzegverbod tijdens ziekte en onvoldragen h-grond.

Feiten

Excen B.V. is een organisatie die medische en technische hulpmiddelen en diensten (ICT-ondersteuning, educatie, detachering) op het gebied van wondzorg levert aan particulieren en (zorg)instellingen. Excen maakt onderdeel uit van de MediReva Groep, die per 1 januari 2022 is overgenomen door het internationale concern Asker Groep. Werkneemster is sinds 1 februari 2023 voor onbepaalde tijd bij Excen in dienst in de functie van administratief medewerkster (klantenservice) met een salaris van € 3.090 bruto per maand exclusief emolumenten. Op 16 januari 2024 heeft Excen haar personeel verteld dat de activiteiten van Excen medio 2024 worden beëindigd, dan wel worden overgenomen. Op 25 januari 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Zij is sindsdien (volledig) arbeidsongeschikt. Op 28 juni 2024 heeft Excen het UWV gevraagd toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Het UWV verleent geen toestemming omdat er geen sprake is van een definitieve beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, doordat niet aannemelijk is dat de activiteiten niet elders binnen de organisatie worden voortgezet en er tevens sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. Excen verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens bedrijfsorganisatorische redenen (a-grond) en subsidiair wegens overige omstandigheden (h-grond) omdat er sprake is van een algehele bedrijfssluiting dan wel zij haar bedrijfsactiviteiten heeft overgedragen aan een bedrijf binnen de groep.

Oordeel

Geen ontbinding wegens bedrijfseconomische omstandigheden (a-grond)

Uit de memorie van toelichting volgt dat de kantonrechter het verzoek moet toetsen aan dezelfde (wettelijke) criteria als het UWV. Het UWV toetst een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden aan de Ontslagregeling, de Regeling ontslagprocedure UWV en de Uitvoeringsregels. Excen beroept zich op de uitzonderingssituatie van een algehele bedrijfssluiting, waarbij is gezocht naar synergie en meer efficiëntie binnen de groep. De kantonrechter is van oordeel dat de beslissing van Excen om haar activiteiten bij een bedrijf binnen de groep onder te brengen om synergievoordelen te behalen, vanuit bedrijfseconomisch opzicht niet onbegrijpelijk is en in beginsel ook tot haar

ondernemersvrijheid behoort. Dat maakt echter niet dat (daardoor) sprake is van een algehele bedrijfssluiting in de zin van de wet, omdat onder meer vaststaat dat alle andere bedrijfsactiviteiten van Excen, tezamen met vrijwel het volledige klantenbestand, contracten etnzovoort zijn overgegaan. Deze activiteiten zijn dus niet gestaakt, maar worden elders binnen het concern voortgezet. Daarbij kan overigens niet worden uitgesloten dat er sprake is van een overgang van onderneming. De conclusie is dat er geen sprake is van een algehele bedrijfssluiting. Daardoor is het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing en kan er niet op de a-grond worden ontbonden.

Ook geen ontbinding wegens andere omstandigheden (h-grond)

De kantonrechter is van oordeel dat er ook geen sprake is van een (voldragen) h-grond. In dit geval legt Excen aan de h-grond dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag als aan de a-grond. Door het overhevelen van de werkzaamheden van werkneemster (waardoor haar arbeidsplaats bij Excen is komen te vervallen) zijn er voor haar immers geen re-integratiemogelijkheden bij Excen meer. De arbeidsovereenkomst is niet inhoudsloos geworden omdat Excen op grond van de wet in het geval er intern geen mogelijkheden zijn, gehouden is re-integratie bij een andere werkgever te bevorderen. Deze verplichting beperkt zich niet tot herplaatsing binnen het eigen concern. Niet valt in te zien waarom niet van Excen kan worden gevergd deze wettelijke verplichting jegens werkneemster na te (blijven) komen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12097

Zaaknummer: 11329319 AO VERZ 24-119

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: S. Dolstra

Wetsartikelen: 7:658a BW; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:670a BW; 7:671b BW; 328 Rv

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met trainee is niet van rechtswege geëindigd door afloop bepaalde tijd of door een ontbindende voorwaarde. Opzegging niet rechtsgeldig. Geen recht op gefixeerde schadevergoeding omdat er niet onregelmatig is opgezegd. Switch.

Feiten

Luchtvaartverkeersleiding Nederland (hierna: LVNL) is een op grond van de Wet luchtvaart ingestelde organisatie voor het verlenen van luchtverkeersleidingsdiensten in Nederland en is zodanig ook belast met het verzorgen van de opleiding voor verkeersleider. Op 15 april 2021 is werknemer bij LVNL op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding in dienst getreden in de functie van trainee met een brutomaandsalaris van € 8.926 exclusief emolumenten. Tot 1 mei 2024 heeft LVNL de 30% regeling toegepast. In het aanbod van LVNL is vermeld dat zodra werknemer zijn opleiding behaald heeft en als Air Traffic Controller gekwalificeerd is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met hem zal worden aangegaan, maar dat als hij een examen niet behaalt, hij zal worden ontslagen. Bij brief van 12 maart 2024 heeft LVNL werknemer bericht dat er diverse gesprekken met werknemer zijn gevoerd en de opleiding wegens onvoldoende resultaat tussentijds is beëindigd, hetgeen met inachtneming van de opzegtermijn op 1 juli 2024 tot het einde van de arbeidsovereenkomst leidt. Werknemer verzoekt om voor recht te verklaren dat de opzegging door de LVNL niet rechtsgeldig is gegeven en om LVNL te veroordelen tot betaling van onder andere een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. LVNL voert aan dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd door afloop van de bepaalde tijd dan wel door het rechtsgeldig intreden van de ontbindende voorwaarde en dat er voor toekenning van de verzochte vergoedingen daarom geen plaats is.

Oordeel

Doordat werknemer de zogenoemde switch heeft gemaakt en daarmee heeft berust in de beëindiging van zijn dienstverband, staat vast dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juli 2024 is geëindigd.

Geen einde van rechtswege en opzegging niet rechtsgeldig

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd en dat de opzegging niet (rechts)geldig is. Vaste rechtspraak is dat een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor betrekkelijk bepaalde tijd alleen van rechtswege eindigt indien de einddatum objectief bepaalbaar is, dat wil zeggen dat het einde van de overeenkomst niet van

de wil van een van de contractspartijen afhankelijk is. De kantonrechter is van oordeel dat aan het criterium van de objectieve bepaalbaarheid niet is voldaan. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst is in dit geval gekoppeld aan de (voortijdige) beëindiging van zijn opleiding, terwijl LVNL degene is die deze opleiding verzorgt en die (bij monde van haar Voortgangscommissie) zelf beslist of en wanneer zij die opleiding beëindigt. Dat LVNL bij wet is belast met het verzorgen van de opleiding, dat de trainee de opleiding verplicht bij LVNL moet volgen en dat de inhoud van de opleiding en de toetscriteria bij wet zijn bepaald, maakt dit niet anders. De opzegging is in strijd met de wet, omdat is opgezegd zonder schriftelijke instemming van werknemer en zich geen van de in de wet genoemde situaties voordoet waarin zonder die instemming mag worden opgezegd.

De verschillende vergoedingen

De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van een gefixeerde vergoeding af omdat niet gebleken is dat LVNL onregelmatig, dus zonder daarbij de geldende opzegtermijn in acht te nemen, heeft opgezegd. Het verzoek van werknemer tot nabetaling van de transitievergoeding wordt op grond van het door LVNL gemotiveerd weerspreken van de door werknemer ingebrachte berekening afgewezen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 322.807,68 bruto, gelijk aan twee brutojaarsalarissen. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 60.000 bruto passend. Werknemer heeft ook een verzoek om betaling van een aanvullende schadevergoeding gedaan op grond van artikel 7:611 BW. Dit verzoek is als onvoldoende onderbouwd afgewezen.

Herplaatsing

LVNL heeft gesteld en voldoende onderbouwd dat er binnen LVNL geen passende herplaatsingsmogelijkheden zijn. Werknemer heeft onvoldoende ingebracht om aan te nemen dat herplaatsing wel mogelijk was. Van de door hem genoemde mogelijkheden binnen LVNL heeft LVNL gemotiveerd toegelicht dat werknemer voor die vacatures niet gekwalificeerd was.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12098

Zaaknummer: 11285548 \ AO VERZ 24-111

Rechters: E. Jochem

Advocaten: R.P.M. Duijndam en C.M.I. Huijts

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:667 BW; 7:671 BW; 7:681 BW; 238 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert achterstallig loon, terwijl werkgeefster aanvoert dat hij niet langer voor haar werkt. Hoewel werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft getekend, staat niet vast dat hij uit dienst is getreden.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2024 een arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden aangegaan met Zongeadviseerd B.V. (hierna: Zongeadviseerd), als fotograaf. Vanaf 1 mei 2024 is Zongeadviseerd, ondanks herhaalde sommatie, gestopt met het betalen van het salaris aan de werknemer. Werknemer vordert daarom dat Zongeadviseerd wordt veroordeeld tot betaling van zijn salaris over de periode van 1 mei tot en met 15 juli 2024, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 50% en vakantiegeld. Zongeadviseerd betwist de vordering en stelt dat werknemer slechts tot 1 april 2024 voor Zongeadviseerd heeft gewerkt. Volgens Zongeadviseerd is werknemer per die datum uit dienst getreden en bij bedrijf X in dienst getreden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onbetwist is dat werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst per 1 maart 2024 bij Zongeadviseerd in dienst is getreden en sindsdien werkzaamheden voor Zongeadviseerd heeft verricht. Het standpunt van Zongeadviseerd dat werknemer op 1 april 2024 voor bedrijf X is gaan werken, heeft werknemer gemotiveerd betwist. Omdat Zongeadviseerd zich beroept op de rechtsgevolgen van haar stelling, lag het op haar weg om deze stelling met bewijs te onderbouwen. Dit heeft Zongeadviseerd echter nagelaten. Zongeadviseerd heeft geen stukken overgelegd waaruit de uitdiensttreding van werknemer bij Zongeadviseerd per 1 april 2024 volgt. Werknemer heeft bovendien loonstroken met betrekking tot de maanden april tot en met juni 2024 overgelegd waarop Zongeadviseerd als werkgever staat vermeld. Dat werknemer medio juli 2024 een arbeidsovereenkomst heeft ondertekend waarin staat dat hij met ingang van 1 april 2024 bij bedrijf X in dienst treedt, verandert dit oordeel niet. Dit leidt namelijk niet zonder meer tot de conclusie dat werknemer per die datum uit dienst is getreden bij Zongeadviseerd. Bovendien is aannemelijk dat werknemer de overeenkomst alleen heeft ondertekend op basis van de belofte dat zijn achterstallig salaris zou worden betaald. Er is niet gebleken dat op enigerlei wijze invulling is gegeven aan deze arbeidsovereenkomst.

Gelet op het voorgaande acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat werknemer tot

en met 15 juli 2024 bij Zongeadviseerd in dienst was. Aangezien bovendien vaststaat dat Zongeadviseerd over de periode van 1 mei tot en met 15 juli 2024 geen salaris heeft betaald, dient zij dit salaris, inclusief vakantiegeld, alsnog aan werknemer te voldoen. Het betalen van salaris is een van de primaire verplichtingen van een werkgever jegens een werknemer. Omdat er in dit geval geen enkele rechtvaardiging voor de vertraging in de salarisbetaling bestaat, wijst de kantonrechter ook de door werknemer gevorderde wettelijke verhoging over het achterstallige salaris toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11841

Zaaknummer: 11348235 VV EXPL 24-493

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: L.A. Alderlieste

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert loon en stelt dat de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd. Of de opzegging regelmatig was, staat niet ter beoordeling nu werknemer niet binnen twee maanden na de beëindiging een verzoekschrift heeft ingediend.

Feiten

Werknemer was op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Yacht B.V. (hierna: Yacht) werkzaam als interim-professional, met een proeftijd van één maand. Op 25 maart 2024 had werknemer een gesprek met X bij Yacht, waarin X de beëindiging van het contract na de proeftijd aankondigde. Er werd geen verslag van het gesprek gemaakt, maar X stuurde een e-mail waarin stond dat Yacht na de proeftijd stopt met werknemer zijn contract. Op 6 april 2024 heeft werknemer zijn gewerkte uren over de week van 1 april tot en met 5 april 2024 via e-mail ingediend. X reageerde hierop door te stellen dat de overeenkomst per 31 maart was geëindigd en dat deze uren niet zouden worden vergoed. In een brief van 8 april 2024 bevestigde Yacht dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege per 1 april was geëindigd.

Werknemer betwist de beëindiging en stelt dat geen opzegging heeft plaatsgevonden, waardoor de overeenkomst doorloopt. Hij voert aan dat X niet bevoegd was om op te zeggen en dat hij na 25 maart 2024 werkzaamheden vanuit huis heeft voortgezet, waarvoor deels ook loon is betaald. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon met wettelijke rente, een verhoging van 50%, en proceskosten. Yacht voert verweer, stelt dat de overeenkomst rechtsgeldig is geëindigd en vraagt afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter laat in het midden of X op 25 maart 2024 de arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd, omdat partijen er van mening over verschillen wat tijdens dat gesprek is gezegd en er geen verslag van is gemaakt. Werknemer stelt dat hij na dit gesprek nog afspraken heeft gehad met Y, werkzaam bij Yacht, en anderen, terwijl niet is bewezen dat X deze afspraken heeft afgezegd. De brieven en e-mails die aan werknemer zijn verzonden, moeten echter onmiskenbaar worden aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst door een daartoe bevoegd persoon. Daarbij staat vast dat Yacht na 31 maart 2024 geen loonbetalingen meer heeft verricht. Dit alles maakt dat voor werknemer duidelijk moet zijn geweest dat zijn dienstverband door Yacht was beëindigd. De vraag of deze opzegging onrechtmatig of onregelmatig was, staat niet ter beoordeling. Werknemer heeft

immers niet binnen twee maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verzoekschrift ingediend, zoals vereist onder artikel 7:686a lid 4 onder a BW. Ook heeft hij geen vernietiging van de opzegging wegens ontbrekende instemming of proeftijdschending verzocht. De opzegging is daarmee in rechte onaantastbaar geworden. De kantonrechter oordeelt daarom dat per 1 april 2024 geen sprake meer was van een arbeidsovereenkomst met Yacht, zodat werknemer geen aanspraak kan maken op loon. De vorderingen worden om die reden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7369

Zaaknummer: 11362603

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 sub a BW en 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Administratief medewerkster is wegens werkweigering op staande voet ontslagen. Het ontslag blijft in stand, omdat zij ondanks waarschuwingen en zonder verlof de werkvloer heeft verlaten.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2024 in dienst getreden bij Kitchen 247 B.V. (hierna: Kitchen 247) als administratief medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden. In mei 2024 werd binnen Kitchen 247 aandacht gevraagd voor het correct opnemen van pauzes en het niet “sparen” van pauze-uren. Tijdens een bijeenkomst eind mei werd benadrukt dat pauzes verplicht zijn. Werkneemster ontving op 3 juni 2024 een officiële waarschuwing over het niet juist inklokken en uitklokken, en omdat zij haar uren niet volledig zou hebben gewerkt. Werkneemster weersprak dit per e-mail en stelde dat zij haar uren wél had gewerkt, hoewel er standaard een uur pauze werd afgetrokken terwijl zij geen pauzes had genomen. Op 4 juni 2024 werd werkneemster aangesproken op ongepast gedrag, zoals het slaan met en dichttrappen van deuren, hetgeen zij ontkende. Op 5 juni 2024 verzocht werkneemster aan een leidinggevende om die middag niet te werken, zonder daarbij een reden op te geven. Haar verzoek werd afgewezen, waarna een discussie ontstond. Na het gesprek verliet werkneemster de werkvloer, hoewel haar was aangegeven dat dit zou worden opgevat als werkweigering. Diezelfde dag stuurde de directeur werkneemster een e-mail waarin werd bevestigd dat haar vertrek zonder toestemming werd gezien als werkweigering en dat dit leidde tot ontslag op staande voet. Dit ontslag werd bevestigd per e-mail van 5 juni 2024.

Werkneemster verzoekt de kantonrechter om te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en Kitchen 247 te veroordelen tot betaling van gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen. Daarnaast verzoekt zij primair dat het relatie- en concurrentiebeding ongeldig wordt verklaard, subsidiair dat dit wordt vernietigd, en meer subsidiair dat Kitchen 247 haar een vergoeding toekent op grond van artikel 7:653 lid 5 BW. Ook vordert zij een correcte loonstrook op straffe van een dwangsom. Kitchen 247 verweert zich tegen de verzoeken van werkneemster, maar stelt haar niet te zullen houden aan het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een dringende reden. Werkneemster heeft op 5

juni 2024 geweigerd te werken. Zij stelt toestemming te hebben gevraagd om de middag vrij te nemen, waaruit blijkt dat zij wist dat hiervoor goedkeuring nodig was. Het vragen van verlof vereist overleg, waarbij de reden voor het verzoek, zeker bij een plotselinge afwezigheid, een rol speelt. Werkneemster heeft echter geweigerd om de reden van haar verlof toe te lichten, zelfs toen haar werd aangeboden dit in algemene zin te doen. Hierdoor mocht de leidinggevende de verlofaanvraag weigeren. Werkneemster heeft vervolgens de werkvloer verlaten zonder toestemming, ondanks waarschuwingen over de gevolgen hiervan. Zij gaf daarbij aan “ik vertrek” en reageerde niet op pogingen tot telefonisch contact. Bij de beoordeling van een dringende reden wegen de omstandigheden mee, waaronder de korte duur van de arbeidsovereenkomst en het functioneren van werkneemster. Zij was pas twee maanden in dienst, had al een officiële waarschuwing ontvangen en was herhaaldelijk aangesproken op haar uren en gedrag. Het incident van 5 juni 2024 staat daarmee niet op zichzelf. Door zonder toestemming te vertrekken, heeft werkneemster de gevolgen van haar handelen aanvaard.

De kantonrechter concludeert dat van Kitchen 247 redelijkerwijs niet kon worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. De verzochte vergoedingen, waaronder de billijke vergoeding en transitievergoeding, worden afgewezen, omdat Kitchen 247 niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Vergoeding vakantiedagen

Werkneemster verzocht tot slot om uitbetaling van niet genoten vakantiedagen, maar de kantonrechter wijst dit af. De arbeidsovereenkomst eindigde op 5 juni 2024, en Kitchen 247 heeft meer vakantiedagen uitbetaald dan waar werkneemster recht op had. Ook het verzoek om een bruto-/nettospecificatie wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:6446

Zaaknummer: 11234793 \ EJ VERZ 24-207

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: J.A. Macken en H.C. van der Weide

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:653 lid 5 BW

RECHTSPRAAK

Standaardkarakter van cao Beroepsgoederenvervoer verzet zich niet tegen toekenning van persoonlijke toeslag op loon van werknemer na overgang van onderneming. Afbouw persoonlijke toeslag met verhogingen cao-loon is rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 december 1984 als chauffeur in dienst getreden bij werkgever (oud). Op de arbeidsovereenkomst was geen cao van toepassing. Per 1 januari 2014 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming bij werkgever (nieuw) in dienst getreden. De activiteiten van werkgever (nieuw) vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Dit is een standaard-cao. Werkgever (nieuw) en werknemer zijn aan deze cao gebonden. Werkgever (nieuw) heeft werknemer ingeschaald in de loonschaal die in de cao voor zijn functie is voorgeschreven. Het loon dat bij deze loonschaal hoorde, was lager dan het salaris dat werknemer bij werkgever (oud) ontving. Werkgever (nieuw) heeft daarom in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat werknemer een persoonlijke toeslag van € 1.107,52 bruto per vier weken ontvangt die wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. Met ingang van 1 januari 2019 heeft er opnieuw een overgang van onderneming plaatsgevonden en is werknemer in dienst getreden bij werkgever nieuw 2; hierbij is de voornoemde toeslagregeling (inclusief afbouw) gecontinueerd. Met ingang van 1 januari 2022 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming weer in dienst getreden bij werkgever nieuw. De persoonlijke toeslag van werknemer is in de periode van 1 januari 2015 tot periode 8 van het jaar 2021 afgebouwd met de verhogingen van het cao-loon. Een collega van werknemer, die in vergelijkbare omstandigheden verkeerde, heeft tegen werkgever nieuw 2 een procedure aanhangig gemaakt waarbij hij het standpunt heeft ingenomen dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met zijn rechten bij overgang van onderneming. Uiteindelijk heeft het hof heeft bij arrest van 7 februari 2023 geoordeeld dat de persoonlijke toeslag niet in strijd is met het standaardkarakter van de cao, maar dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met artikel 7:663 BW en Richtlijn 2001/23/EG. Werknemer heeft naar aanleiding van dit arrest een vordering ingediend tot nabetaling van zijn volledige persoonlijke toeslag. Werknemer stelt ter onderbouwing van zijn vorderingen dat de afbouw van zijn persoonlijke toeslag niet rechtsgeldig is geweest en dat werkgever (nieuw) de ten onrechte ingehouden toeslag dient na te betalen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen beroep toekomt op rechtsverwerking en dat de toekenning van de persoonlijke toeslag en de afbouw ervan rechtsgeldig zijn. De vorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Geen rechtsverwerking

De kantonrechter deelt het standpunt van werkgever (nieuw) dat geen sprake is van rechtsverwerking. Werknemer kon uit het enkele feit dat werkgever (nieuw) geen cassatie heeft ingesteld tegen het arrest van het hof en uit de mededeling van de gemachtigde van werkgever (nieuw) dat er berekeningen werden gemaakt, niet het gerechtvaardigd vertrouwen ontlenen dat werkgever (nieuw) zijn vordering zou betalen

De toekenning van de persoonlijke toeslag is rechtsgeldig

De persoonlijke toeslag is aan werknemer toegekend in het kader van de overgang van de onderneming, waardoor hij onder de werkingssfeer van de cao is komen te vallen. Voor de rechten van werknemers bij de overgang van onderneming gelden specifieke wettelijke regels. De cao bevat geen regeling voor de rechten van werknemers bij de overgang van onderneming. Dat betekent dat op dit punt werkgevers en werknemers afwijkende regelingen kunnen (en gelet op de wettelijke regeling en Richtlijn 2001/23/EG, in sommige gevallen ook moeten) overeenkomen. De persoonlijke toeslag is daarom niet in strijd met de cao en is daarom rechtsgeldig.

De afbouwregeling is wel rechtsgeldig

De kantonrechter is van oordeel dat de afbouwregeling wel rechtsgeldig is, en verwijst daarbij naar het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 7 februari 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:1050: “4.33. Uit rechtspraak van het Hof van Justitie volgt dat een juiste uitleg van artikel 3 van richtlijn 2001/23 meebrengt dat de loonvoorwaarden van de arbeidsovereenkomst, en in het bijzonder de samenstelling van het loon, bij de overgang van onderneming niet mogen worden gewijzigd, ook al blijft het totale bedrag van het loon hetzelfde. Een werknemer kan geen afstand doen van de rechten die hij aan de dwingende bepalingen van richtlijn 2001/23 ontleent, ook niet wanneer de nadelen die voor hem uit die afstand voortvloeien, worden gecompenseerd door zulke voordelen, dat hij er globaal gezien niet op achteruit gaat.” De kantonrechter is echter, anders dan het hof, van oordeel dat niet is gebleken dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat Richtlijn 2001/23/EG alleen strekt tot handhaving van de op het tijdstip van de overgang bestaande rechten en verplichtingen van de werknemers. Hieraan is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan. Werknemer heeft weliswaar aan de hand van brieven aangetoond dat hij in het verleden bij werkgever (oud) loonsverhogingen heeft ontvangen, maar het is slechts hypothetisch dat dit bij werkgever (oud) ook na 1 januari 2014 nog het geval zou zijn geweest. De conclusie luidt daarom dat werkgever (nieuw) de persoonlijke toeslag van werknemer mocht afbouwen. Dit betekent dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6426

Zaaknummer: 11006948

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: J.J.A. Janssen en B.I. van Vugt

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Standaardkarakter van cao Beroepsgoederenvervoer verzet zich niet tegen toekenning van persoonlijke toeslag op loon van werknemer na overgang van onderneming. Afbouw persoonlijke toeslag met verhogingen cao-loon is rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is met ingang van 11 maart 2002 als chauffeur in dienst getreden bij werkgever (oud). Op de arbeidsovereenkomst was geen cao van toepassing. Per 1 januari 2014 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming bij werkgever (nieuw) in dienst getreden. De activiteiten van werkgever (nieuw) vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Dit is een standaard-cao. Werkgever (nieuw) en werknemer zijn aan deze cao gebonden. Werkgever (nieuw) heeft werknemer ingeschaald in de loonschaal die in de cao voor zijn functie is voorgeschreven. Het loon dat bij deze loonschaal hoorde, was lager dan het salaris dat werknemer bij werkgever (oud) ontving. Werkgever (nieuw) heeft daarom in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat werknemer een persoonlijke toeslag van € 396,21 bruto per vier weken ontvangt die wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. Met ingang van 1 januari 2019 heeft er opnieuw een overgang van onderneming plaatsgevonden en is werknemer in dienst getreden bij werkgever nieuw 2; hierbij is de voornoemde toeslagregeling (inclusief afbouw) gecontinueerd. Met ingang van 1 januari 2022 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming weer in dienst getreden bij werkgever nieuw. De persoonlijke toeslag van werknemer is in de periode van 1 januari 2015 tot periode 8 van het jaar 2021 afgebouwd met de verhogingen van het cao-loon. Een collega van werknemer, die in vergelijkbare omstandigheden verkeerde, heeft tegen werkgever nieuw 2 een procedure aanhangig gemaakt waarbij hij het standpunt heeft ingenomen dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met zijn rechten bij overgang van onderneming. Uiteindelijk heeft het hof bij arrest van 7 februari 2023 geoordeeld dat de persoonlijke toeslag niet in strijd is met het standaardkarakter van de cao, maar dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met artikel 7:663 BW en Richtlijn 2001/23/EG. Werknemer heeft naar aanleiding van dit arrest een vordering ingediend tot nabetaling van zijn volledige persoonlijke toeslag. Werknemer stelt ter onderbouwing van zijn vorderingen dat de afbouw van zijn persoonlijke toeslag niet rechtsgeldig is geweest en dat werkgever (nieuw) de ten onrechte ingehouden toeslag dient na te betalen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen beroep toekomt op rechtsverwerking en dat de toekenning van de persoonlijke toeslag en de afbouw ervan rechtsgeldig zijn. De vorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Geen rechtsverwerking

De kantonrechter deelt het standpunt van werkgever (nieuw) dat geen sprake is van rechtsverwerking. Werknemer kon uit het enkele feit dat werkgever (nieuw) geen cassatie heeft ingesteld tegen het arrest van het hof en uit de mededeling van de gemachtigde van werkgever (nieuw) dat er berekeningen werden gemaakt, niet het gerechtvaardigd vertrouwen ontlenen dat werkgever (nieuw) zijn vordering zou betalen.

De toekenning van de persoonlijke toeslag is rechtsgeldig

De persoonlijke toeslag is aan werknemer toegekend in het kader van de overgang van de onderneming, waardoor hij onder de werkingssfeer van de cao is komen te vallen. Voor de rechten van werknemers bij de overgang van onderneming gelden specifieke wettelijke regels. De cao bevat geen regeling voor de rechten van werknemers bij de overgang van onderneming. Dat betekent dat op dit punt werkgevers en werknemers afwijkende regelingen kunnen (en gelet op de wettelijke regeling en Richtlijn 2001/23/EG, in sommige gevallen ook moeten) overeenkomen. De persoonlijke toeslag is daarom niet in strijd met de cao en is daarom rechtsgeldig.

De afbouwregeling is wel rechtsgeldig

De kantonrechter is van oordeel dat de afbouwregeling wel rechtsgeldig is, en verwijst daarbij naar het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 7 februari 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:1050: “4.33. Uit rechtspraak van het Hof van Justitie volgt dat een juiste uitleg van artikel 3 van richtlijn 2001/23 meebrengt dat de loonvoorwaarden van de arbeidsovereenkomst, en in het bijzonder de samenstelling van het loon, bij de overgang van onderneming niet mogen worden gewijzigd, ook al blijft het totale bedrag van het loon hetzelfde. Een werknemer kan geen afstand doen van de rechten die hij aan de dwingende bepalingen van richtlijn 2001/23 ontleent, ook niet wanneer de nadelen die voor hem uit die afstand voortvloeien, worden gecompenseerd door zulke voordelen, dat hij er globaal gezien niet op achteruit gaat.” De kantonrechter is echter, anders dan het hof, van oordeel dat niet is gebleken dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat Richtlijn 2001/23/EG alleen strekt tot handhaving van de op het tijdstip van de overgang bestaande rechten en verplichtingen van de werknemers. Hieraan is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan. Werknemer heeft weliswaar aan de hand van brieven aangetoond dat hij in het verleden bij werkgever (oud) loonsverhogingen heeft ontvangen, maar het is slechts hypothetisch dat dit bij werkgever (oud) ook na 1 januari 2014 nog het geval zou zijn geweest. De conclusie luidt daarom dat werkgever (nieuw) de persoonlijke toeslag van werknemer mocht afbouwen. Dit betekent dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6427

Zaaknummer: 11006922

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: J.J.A. Janssen en B.I. van Vugt

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft in strijd met de cao overuren geschreven, waardoor werkgeefster een bedrag van € 85.948,87 bruto onverschuldigd heeft betaald.

Feiten

Werknemer is van 1 januari 1980 tot 20 februari 2020 in dienst geweest van het Havenbedrijf Rotterdam N.V. (hierna: het Havenbedrijf), laatstelijk in de functie van assistent-assetmanager. Op de arbeidsovereenkomst van werknemer was van toepassing de Cao Havenbedrijf (hierna: de cao). In de cao is in artikel 1 de definitie opgenomen van ‘overwerk’. In 2018 en 2019 heeft werknemer door middel van het invullen van tijdbrieven overuren geschreven en uitbetaald gekregen. Het gaat over 2018 om een bedrag van € 43.902,97 bruto en over 2019 een bedrag van € 55.761,98 bruto. Bij brief van 14 februari 2020 heeft het Havenbedrijf werknemer met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld en een onderzoek ingesteld naar de grote hoeveelheid overuren die werknemer onder meer in 2018 en 2019 heeft geschreven en gedeclareerd, zonder daarvoor het (schriftelijke) akkoord van zijn leidinggevende te hebben ontvangen. Werknemer heeft verklaard dat hij (extra) overuren had genoteerd, nadat zijn leidinggevende de eerder ingevulde tijdbrief voor akkoord had ondertekend. Hij gaf echter aan geen kwaad te zien in zijn handelen, omdat hij voor die uren wel prestaties – fotowerkzaamheden in opdracht van de afdeling Communicatie – zou hebben verricht. Op 20 februari 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. Dit is door het Havenbedrijf per brief van 21 februari 2020 aan werknemer bevestigd. Uit nader onderzoek zou zijn gebleken dat de afdeling Communicatie werknemer geen formele opdracht heeft gegeven om fotowerkzaamheden buiten zijn normale werktijden te verrichten. Nadien is eveneens gebleken dat werknemer ook uren heeft geschreven voor het sleutelen aan brommers. Het Havenbedrijf heeft onder meer gevorderd voor recht te verklaren dat het een bedrag van € 99.664,95 bruto onverschuldigd heeft betaald aan werknemer. Bij het eindvonnis van 4 februari 2022 heeft de kantonrechter in essentie de vorderingen van Havenbedrijf in conventie toegewezen, zij het voor een bedrag van € 85.948,87 bruto en de vorderingen van werknemer in reconventie afgewezen. Werknemer komt hier in hoger beroep tegen op.

Oordeel

In de cao is bepaald dat er sprake is van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht buiten de feitelijke (overeengekomen) arbeidsduur. Het debat spitst zich dan ook toe op de vraag of het Havenbedrijf opdracht heeft gegeven om overwerk te verrichten. Naar het oordeel van het hof dient voor het in het geding zijnde

overwerk alleen te worden gekeken naar de fotowerkzaamheden. Het hof stelt voorop dat niet in geschil is dat werknemer al dan niet op verzoek van de communicatieafdeling van het Havenbedrijf met regelmaat foto's maakte. De vraag is echter wel of hij daarvoor overwerk mocht schrijven. Op het Havenbedrijf rusten de stelplicht en de bewijslast ten aanzien van de onverschuldigdheid van de betaling van het bedrag van € 99.664,95. Dat geldt dus ook voor de feiten en omstandigheden waaruit deze onverschuldigdheid volgt. Dat neemt niet weg dat het op de weg ligt van werknemer om goed te onderbouwen dat er wel sprake was van overwerk. Het gaat hier om een extreme hoeveelheid uren. Daar moet een goede verklaring voor zijn te geven. Het Havenbedrijf heeft concreet onderbouwd wat de achtergrond was van het feit dat werknemer fotowerkzaamheden heeft verricht. Het ging om een goede en *alternatieve invulling van de werkzaamheden* voor werknemer, die om – kort gezegd – medische redenen niet in staat was zijn bedongen werkzaamheden volledig te verrichten. Hiervan is bewijs geleverd aan de hand van de verklaring van de leidinggevende en de bevestiging van gemaakte afspraken ter zake. Het Havenbedrijf heeft tevens onderbouwd dat er geen opdracht voor overwerk is gegeven. Dit doet het met de verklaring van de leidinggevende. Ook is gewezen op de e-mail van 13 april 2018 van mevrouw X, waaruit kan worden afgeleid dat het eigenlijke werk van werknemer voorging op de fotowerkzaamheden. Werknemer heeft in hoger beroep niet goed toegelicht hoe de communicatieafdeling dan wel de leidinggevende aan hem dan toch een of meer opdrachten voor overwerk heeft gegeven. Tegenbewijs is hier dus niet aan de orde. De leidinggevende heeft verklaard dat hij de in het geding zijnde uren niet had geaccordeerd en verder – impliciet – dat werknemer erkende dat hij die uren steeds achteraf had bijgeschreven. Het systeem ten aanzien van het overwerk was dat de leidinggevende de tijdbrieven met daarop het overwerk accordeert. In dit geval heeft werknemer stelselmatig achteraf overwerk bijgeschreven. Dat was dus voor de leidinggevende niet zichtbaar. Deze handelwijze van werknemer kan het Havenbedrijf dus niet worden tegengeworpen. En daarmee ook niet dat er geen systeem was waarin deze handelwijze niet kon voorkomen. Het hof verwerpt de stelling dat het Havenbedrijf niet heeft voldaan aan zijn klachtplicht, omdat dit niet inzichtelijk is uitgewerkt. De slotsom is dat het hoger beroep faalt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2139

Zaaknummer: 200.313.402/03

Rechters: R.S. van Coevorden, R.G.C. Veneman en O.F. Blom

Advocaten: S.W. van Zijll en R. van der Stap

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:661 BW