

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 6, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:151](#) 02-02-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:159](#) 02-02-2024

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:73](#) 30-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:197](#) 29-01-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:596](#) 24-01-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:78](#) 16-01-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:86](#) 16-01-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:608](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:3103](#) 12-12-2023

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1025](#) 05-02-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:259](#) 02-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:370](#) 24-01-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:ROBOVE:2024:376](#) 23-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:388](#) 23-01-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:641](#) 17-01-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:104](#) 17-01-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:283](#) 12-01-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:119](#) 10-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:258](#) 08-01-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:68](#) 03-01-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:66](#) 02-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12677](#) 28-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12682](#) 28-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9304](#) 14-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9369](#) 13-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9358](#) 22-11-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:21690](#) 03-10-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7205](#) 21-07-2021

RECHTSPRAAK

Door AVV aangekondigde collectieve acties op vrachtluchten van KLM/Martinair vallen binnen bereik van artikel 6 lid 4 ESH. Voor collectieve acties tot 5 maart 2024 geldt aanzegtermijn van 8 uur.

Feiten

Bij arrest van het Hof Den Haag van 8 juni 2021 (zie AR 2021-0721) is in rechte komen vast te staan dat de vrachtvliegers die voorheen in dienst waren bij Martinair Holland N.V. (hierna: de vrachtvliegers) per 1 januari 2014 als gevolg van overgang van onderneming van rechtswege bij KLM N.V. in dienst zijn getreden. De vrachtvliegers zijn vervolgens een procedure gestart bij de kantonrechter Amsterdam over (kort gezegd) de gevolgen van het arrest van het Hof Den Haag. De kantonrechter Amsterdam heeft op 11 januari 2024 vonnis gewezen (zie AR 2024-0087) en (kort samengevat) geoordeeld dat de vrachtvliegers (1) bij de overgang naar KLM gebonden waren aan de op dat moment geldende Martinair-cao en pensioenregeling, (2) geen aanspraak kunnen maken op toepassing van de KLM-cao op hun arbeidsverhouding en (3) hun senioriteit behouden in het licht van de ontslagvolgorde, maar dat voor het overige de dienstjaren bij Martinair niet zijn overgegaan naar KLM. AVV (Alternatief voor Vakbond) heeft KLM op 9 januari 2024 een ultimatum gestuurd, waarin zij onder meer aangeeft met KLM te willen onderhandelen over een nieuwe KLM Cargo cao. Alvorens inhoudelijk cao-overleg kan worden gevoerd, verwacht AVV een aantal toezeggingen van KLM, waaronder de toezegging dat de KLM Cargo cao (deels) een minimumkarakter heeft en de toezegging dat KLM gedurende de looptijd van de cao de achterblijvende lonen (met terugwerkende kracht tot 1 januari 2014) volledig zal repareren. Voor het geval dat KLM die toezeggingen niet doet, kondigt AVV georganiseerde collectieve acties aan, waaronder werkonderbrekingen en stakingen. KLM heeft daarop – kort gezegd – aangegeven bereid te zijn het gesprek aan te gaan over de inhoud van een nieuwe cao, maar niet alle gevraagde toezeggingen te kunnen doen. Op 1 februari 2024 heeft AVV een (eerste) werkonderbreking georganiseerd, waarbij het werk gedurende vier uur is neergelegd en een vlucht van 7.30 uur die dag niet is vertrokken. De actie was circa één uur vóór de geplande vertrektijd van de vlucht aan KLM bekendgemaakt. Tussen partijen is in geschil of sprake is van collectieve acties in de zin van artikel 6 lid 4 ESH en zo ja, of het aan AVV toekomende recht op collectieve actie kan worden beperkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Collectieve actie in de zin van artikel 6 lid 4 ESH

Collectieve acties zijn op grond van artikel 6 lid 4 ESH alleen beschermd wanneer (1) het gaat om een belangengeschil tussen werkgever(s) en werknemer, (2) de collectieve actie bijdraagt aan de doeltreffende uitvoering van het recht op collectief onderhandelen en (3) niet gehandeld wordt in strijd met eerder gemaakte afspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten. KLM c.s. hebben aangevoerd dat aan de vereisten onder (1) en (2) niet is voldaan, zodat geen sprake is van collectieve acties die door artikel 6 lid 4 ESH worden beschermd. De kantonrechter verwerpt dit betoog. De kantonrechter is onder meer van oordeel dat de (reeds bestaande) Martinair-cao er niet aan in de weg staat dat AVV collectieve acties organiseert. Vast staat dat AVV geen partij is bij die cao, dat zij op geen enkele wijze betrokken is geweest bij de totstandkoming ervan en ook niet aan de onderhandelingstafel heeft gezeten. AVV heeft blijkens de inhoud van haar ultimatum tot doel het tot stand brengen van een nieuwe 'KLM Cargo cao', waarbij zij wél partij is en waarbij zij wél aan de onderhandelingstafel zit. De collectieve acties kunnen bijdragen aan dat doel. Daar komt nog bij dat KLM c.s. er ter zitting wel blijk van hebben gegeven dat de huidige Martinair-cao ook door hen niet wordt beleefd als een adequate weergave van de arbeidsvoorwaarden voor de vrachtvliegers. Dat wordt ook bevestigd door het gegeven dat voor de vrachtvliegers onder de Martinair-cao kennelijk al drie jaar sprake is van loonstijging (0% loonstijging, terwijl onder de bestaande KLM-cao blijkbaar sprake is geweest van een loonstijging van circa 22%) én het gegeven dat KLM (onder meer) op 18 januari 2024 aan AVV (en VNV) een uitnodiging heeft gestuurd voor het voeren van nieuwe cao-onderhandelingen.

Ook het betoog van KLM dat (uitsluitend) sprake is van een rechtsgeschil en niet van een belangengeschil gaat niet op. In het ultimatum is met zoveel woorden vermeld dat de collectieve acties tot doel hebben een nieuwe KLM Cargo cao uit te onderhandelen voor de vrachtvliegers. Dit doel kan niet via een juridische weg worden bereikt. Daarom is geen sprake van (uitsluitend) een rechtsgeschil, maar (ook) een belangengeschil. De aangekondigde collectieve acties vallen op grond van het voorgaande binnen het bereik van artikel 6 lid 4 ESH.

Beperking recht op collectieve actie

De kantonrechter overweegt dat het recht op collectieve actie slechts kan worden beperkt langs de weg van artikel 6 ESH en alleen indien die beperkingen maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk zijn. Verwezen wordt naar het *Enerco*- en het *Amsta*-arrest van de Hoge Raad. Bij deze beoordeling dienen alle omstandigheden van het geval te worden meegewogen. Bij de beoordeling van de acties is uitgangspunt, enerzijds, dat de opstelling van KLM c.s. jegens de vrachtvliegers in de afgelopen jaren getuigt van het meten met twee maten en van een gebrek aan zorg voor de belangen van de betrokken vrachtvliegers. De omstandigheid dat er in de afgelopen jaren sprake is geweest van een salarisgroei bij de vliegers onder de KLM-cao (de 'blauwe piloten') van 22% en bij de vrachtvliegers onder de Martinair-cao (de 'rode piloten') van 0%, vormt voldoende grond voor die vaststelling. Anderzijds is uitgangspunt dat de acties in die zin reeds succes hebben gehad, dat KLM nu

bereid is het gesprek aan te gaan. De acties zijn dus geen reactie op de opstelling van KLM in enig arbeidsvoorwaardenoverleg, maar een 'opwarmer' vooraf.

KLM c.s. dringen aan op een aanzegtermijn van 48 uur. Zo is er volgens KLM c.s. bij stakingen een verhoogd risico op criminaliteit en komt de te vervoeren waar in gevaar (zoals paarden, bederfelijke waar, medicijnen en medische spoedzendingen). Ook zorgen werkonderbrekingen volgens KLM c.s. voor een verhoogd risico op incidenten en spanningen tussen collega's en is de kans op vermoeidheid en het maken van fouten groter. De kantonrechter acht het betoog van KLM c.s. in het algemeen overtrokken. KLM c.s. hebben niet weersproken dat er een veelheid van andere situaties voorkomt die ertoe leiden dat vluchten niet op het geplande tijdstip kunnen vertrekken, zoals plotseling opkomend extreem weer of technische storingen aan het vliegtuig of anderszins. Verder deelt de kantonrechter de visie van AVV dat het opleggen van een aanzegtermijn van 48 uur de impact van de acties sterk zou verminderen. Die termijn geeft KLM c.s. immers de gelegenheid om het vervoer zodanig anders te plannen dat het door de acties niet kan worden geraakt.

Alle omstandigheden afwegend is de kantonrechter van oordeel dat, waar niet uitgesloten is dat KLM inmiddels door heeft dat het AVV nu 'menens' is, en in overleg waarvoor zij AVV inmiddels heeft uitgenodigd blijf kan geven van de bereidheid serieuze stappen te zetten richting structurele verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de betrokken groep vliegers, gedurende de eerste vier weken na deze uitspraak – dus tot dinsdag 5 maart 2024 – een aantal beperkingen worden opgelegd. De acties zijn alleen toelaatbaar indien ze – per afzonderlijke vlucht – uiterlijk 8 uur voor het vertrek van de betrokken vlucht worden aangezegd. Deze aanzegtermijn wordt bekort indien en zodra zou blijken dat KLM c.s. op de betrokken vlucht ander personeel inzetten. Voorts heeft KLM c.s. voldoende toegelicht dat er elke week honderdduizenden bloemen naar Nederland komen, waarbij tijdig vervoer, tijdige levering en bij gebrek daaraan goede opslag op de juiste temperatuur cruciaal is. Algemeen bekend is dat 14 februari (Valentijnsdag) een piekdag is in de internationale bloemenhandel. In de omstandigheid dat er voldoende andere vluchten voor AVV resteren voor de collectieve acties, ziet de kantonrechter voldoende aanleiding te bepalen dat tot 14 februari 2024 de acties geen betrekking mogen hebben op vluchten waarmee (substantieel) bloemen worden vervoerd. Na 5 maart 2024 kan de aanzegtermijn worden bekort tot (minimaal) 2.45 uur, indien dit naar het oordeel van AVV nodig is omdat er onvoldoende beweging ontstaat.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1025

Zaaknummer: 10911495 \ VV EXPL 24-14

Rechters: A.H. Schotman

Advocaten: P. Disseldorp, J.M. van Slooten, P. de Ruiter en M. Maaijen

Wetsartikelen: 6 ESH en G ESH

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. ‘Je weet wel waarom, wij hebben het daar woensdag over gehad’ voldoet aan onverwijldemededelingseis.*Feiten*

Werknemer is op 21 september 2009 in dienst getreden bij Kwik-Fit Nederland B.V. (hierna: Kwik-Fit). Bij brief van 1 februari 2016 heeft werknemer de vernieuwde versie van de arbeidsvoorschriften ontvangen. Hierin wordt onder meer een artikel gewijd aan het voorkomen van ongewenst gedrag. Op 17 mei 2021 heeft er een vechtpartij plaatsgevonden op de werkvloer tussen werknemer en een collega. Beide werknemers zijn geschorst door Kwik-Fit. Van het voorval zijn door de beveiligingscamera op de werkvloer opnames gemaakt. Op woensdag 19 mei 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Kwik-Fit over het voorval. Op vrijdag 21 mei 2021 is werknemer telefonisch op staande voet ontslagen, waarin hem is gezegd: ‘Je weet wel waarom, wij hebben het daar woensdag over gehad’. Bij brief van donderdag 27 mei 2021 (bijna een week later) is werknemer door Kwik-Fit op staande voet ontslagen, omdat hij zich onder meer schuldig zou hebben gemaakt aan het mishandelen, het grovelijk beledigen en het op ernstige wijze bedreigen van zijn collega. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet onverwijld medegedeeld en ontbreekt de dringende reden.

*Conclusie A-G (Van Peurseem)**Onverwijld mededeling*

De ratio van de mededelingseis bij ontslag op staande voet van een werknemer is dat de werknemer tot een standpuntbepaling over het ontslag kan komen. De werknemer moet weten met welke ontslaggrond hij of zij in een eventuele procedure wordt geconfronteerd. De onverwijldemededelingseis strekt ertoe dat voor de wederpartij onmiddellijk duidelijk wordt welke eigenschappen of gedragingen de ander hebben genoopt tot het beëindigen van de dienstbetrekking. De wederpartij moet zich na deze mededeling er namelijk over kunnen beraden of zij de opgegeven reden als juist erkent en als dringend aanvaardt. Of het de werknemer onmiddellijk duidelijk is welke dringende reden tot de opzegging heeft geleid, is afhankelijk van alle omstandigheden van het geval. Daarbij is te denken aan de inhoud van de ontslagbrief, de (aard van de) functie van de werknemer (een leidinggevende is niet hetzelfde als een kwetsbare medewerker in een ondersteunende functie), de aard van de verweten feiten en het inzicht dat van iemand met de betrokken functie ter zake van dergelijke feiten mag worden verwacht, alsmede wat in aanloop naar het ontslag is voorgevallen en gecommuniceerd. De mededeling hoeft niet steeds met zoveel woorden te zijn gedaan, maar

kan ook besloten liggen in gedragingen waarover bij de wederpartij geen enkele twijfel kan bestaan. Ook als voor de werknemer direct duidelijk is welke dringende reden ten grondslag ligt aan het ontslag, hoeft deze niet te worden meegedeeld. Het oordeel of voor de werknemer onmiddellijk duidelijk is waarom hij op staande voet werd ontslagen, is sterk verweven met waarderings van feitelijke aard, waar in cassatie alleen motiveringscontrole op mogelijk is. Er kan spanning zijn tussen enerzijds de noodzaak na het ontstaan van een dringende reden de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen en onverwijld aan de werknemer mee te delen en anderzijds de noodzaak voor de werkgever in de aanloop naar zo'n ingrijpende maatregel zorgvuldig te werk te gaan. Nu ervan moet worden uitgegaan dat de mondelinge gegeven reden niet wezenlijk verschilt met de inhoud van de ontslagbrief, is niet rechtens onjuist of onbegrijpelijk dat het hof de inhoud van de brief heeft betrokken bij de beoordeling van een dringende reden. Dat er geen materieel verschil is tussen de mondelinge medegedeelde reden (waarmee volgens het hof is voldaan aan de mededelingseis) en de ter bevestiging daarvan verstuurde brief maakt dat het hof de ontslagbrief kon betrekken bij zijn beoordeling van de vraag of de feiten die als reden zijn genoemd ook als dringende reden kwalificeren. Dat de ontslagbrief zelf zes dagen later is verzonden, doet aan de medeling niet af.

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: 02-02-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:159

Zaaknummer: 23/02519

Rechters: M.J. Kroeze, T.H. den Tanja-van Broek en F.R. Salomons

Advocaten: A.H. Vermeulen en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Overheidsrechter onbevoegd om kennis te nemen van ontslagzaak op grond van arbitragebeding in 'partnerovereenkomst'.*Feiten*

Deze zaak gaat over de vraag of X gebonden is aan een arbitraal beding in de partnerovereenkomst die hij had met EYAN. EYAN heeft deze partnerovereenkomst opgezegd. Tussen partijen was sprake van een driepartijenovereenkomst: (1) EY Advisory Netherlands LLP, (2) de heer X in persoon, als EYAN professional en (3) de persoonlijke vennootschap van X, als EYAN partner. X stelt dat de rechtsverhouding tussen hem en EYAN moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Op die grond heeft hij de kantonrechter verzocht om vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en loondoorbetaling. In artikel 7 van deze overeenkomst is opgenomen dat elk geschil dat voortvloeit uit de 'AN Admission Agreement', zal worden opgelost met inachtneming van artikel 25 van de AN Rules. In artikel 25 lid 1 onder 1 van de AN Rules is opgenomen dat alle geschillen worden beslist door het Nederlands Arbitrage Instituut. De kantonrechter heeft zich vanwege het arbitraal beding op de voet van artikel 1022 Rv onbevoegd verklaard. In hoger beroep heeft het hof dit oordeel bekrachtigd.

Conclusie A-G (De Bock)

In cassatie klaagt X onder meer dat het hof, voorafgaand aan de beoordeling van de geldigheid van het arbitraal beding, had moeten toetsen of sprake is van een arbeidsovereenkomst, omdat de aard van de rechtsbetrekking relevant is voor de toetsing van de geldigheid van het arbitraal beding. Ook had het hof in het licht van artikel 17 Grondwet en artikel 6 EVRM moeten toetsen of X het arbitraal beding vrijwillig en ondubbelzinnig heeft aanvaard.

Arbitrage in arbeidsrecht toegestaan

De wet laat arbitrage in het arbeidsrecht toe. Een geschil over de beëindiging van een arbeidsovereenkomst is een geschil over ter vrije beschikking van partijen staande rechten en plichten, zo oordeelde de Hoge Raad reeds in 1973. In het arrest *ABN AMRO/Teisman* uit 2003 besliste de Hoge Raad dat de werkgever een beroep kon doen op een arbitrageclausule in een cao, die was geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst van de werknemer. Volgens vaste rechtspraak van het EHRM kan afstand kan worden gedaan van het in artikel 6 EVRM verankerde fundamentele recht op toegang tot de overheidsrechter. In het geval van arbitrage is vereist dat de keuze voor arbitrage vrijwillig en ondubbelzinnig wordt gemaakt ('in a free, lawful and unequivocal manner'). Uit de rechtspraak van het EHRM blijkt niet heel duidelijk

wat 'ondubbelzinnige afstand' precies inhoudt. Wel is daaruit af te leiden dat dwang afwezig dient te zijn, maar dat enige vorm van economische dwang niet onmiddellijk een 'onvrijwillige' afstand betekent. Het EHRM vereist niet dat ondubbelzinnige afstand steeds uitdrukkelijk moet plaatsvinden. Onder omstandigheden kan een beroep op een arbitraal beding in een arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn (art. 6:248 lid 2 BW). Dit geldt niet alleen voor arbitrale bedingen in arbeidsovereenkomsten, maar voor alle arbitrale bedingen. In de feitenrechtspraak zijn er enkele gevallen waarin een dergelijk beroep van een werknemer is gehonoreerd, doorgaans vanwege de financiële drempel die arbitrage voor de werknemer opwerpt.

In voorkomende gevallen kan een werknemer die in het nauw komt door een arbitraal beding zich beroepen op artikel 6:248 lid 2 BW. Aan de hand van alle feiten en omstandigheden van het geval zal de rechter dan moeten beoordelen of de werknemer gebonden is aan het arbitrale beding. In dat kader kan onder meer een zwakkere sociaaleconomische positie van de in het concrete geval betrokken werknemer een rol spelen. In zoverre kan dus van belang zijn of de arbitrale clause in een arbeidsovereenkomst is opgenomen; niet omdat dan andere, nadere, eisen zouden moeten worden gesteld aan de geldigheid van de clause, maar omdat onder omstandigheden een zwakkere positie van de werknemer met zich kan meebrengen dat de werknemer niet gehouden kan worden aan het arbitrale beding. Daarmee gaat het niet om de juridische kwalificatie van de overeenkomst waarin het beding is opgenomen, maar om de feitelijke situatie.

In het onderhavige geval heeft X aangevoerd dat het beroep van EYAN op het arbitragebeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (art. 6:248 lid 2 BW). De kernpunten van zijn betoog zijn: (i) EYAN heeft hem niet expliciet gewezen op het arbitragebeding in de overeenkomst en de gevolgen daarvan; (ii) hij is onder druk gezet om de toetredingsovereenkomsten te tekenen; (iii) hij heeft pas ná het tekenen van de overeenkomsten de Fundamental Rules ontvangen waarin het arbitragebeding was opgenomen; (iv) hij kende het fenomeen arbitrage niet en (v) het arbitrale beding werpt voor hem een onaanvaardbaar hoge financiële drempel op. Het hof heeft al deze argumenten besproken en verworpen. Niet is in te zien dat het hof op enig punt tot een ander oordeel was gekomen als had moeten worden aangenomen dat sprake zou zijn geweest van een arbeidsovereenkomst tussen EYAN en X.

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: 02-02-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:151

Zaaknummer: 23/01029

Rechters: M.V. Polak, C.H. Sieburgh, F.J.P. Lock, F.R. Salomons en K. Teuben

Advocaten: D.M. de Knijff, M.S. van der Keur en M.J. van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 1022 Rv

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Werkneemster staat onder bewind op de dag van indiening van het verzoekschrift. Bewindvoerder dient op te treden als formele procespartij.

Feiten

Werkneemster is bij beschikking van 28 november 2023 onder beschermingsbewind gesteld in verband met problematische schulden, met Stichting Bewindvoering.nl als bewindvoerder. Het verzoekschrift in deze procedure is gedateerd 27 november 2023 en is op 28 november 2023 ter griffie ontvangen. De procedure is pas aanhangig vanaf het moment dat het verzoekschrift door de rechtbank is ontvangen. Dit was op dezelfde dag dat werkneemster onder bewind is gesteld. Werkneemster verzoekt vernietiging van haar ontslag op staande voet en de betaling van haar loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat deze procedure op grond van het bepaalde in artikel 1:441 BW slechts door de bewindvoerder kan worden ingesteld. Het gaat in deze zaak om een verzoek tot vernietiging van een ontslag op staande voet en een loonvordering. De uit de arbeidsovereenkomst (eventuele) voortvloeiende rechten van werkneemster zijn aan te merken als goederen in de zin van artikel 1:431 lid 1 BW. De bewindvoerder dient daarom op te treden ten behoeve van werkneemster als formele procespartij in een procedure als deze. De kantonrechter stelt werkneemster in de gelegenheid een verklaring in het geding te brengen waaruit blijkt dat de bewindvoerder de procedure als formele procespartij overneemt. Deze verklaring dient uiterlijk op dinsdag 6 februari 2024 te zijn ontvangen. Indien de verklaring niet tijdig wordt ontvangen, zal werkneemster niet-ontvankelijk worden verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:388

Zaaknummer: 10818638 VZ VERZ 23-10009

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.A. Spigt

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering tot schorsing concurrentie- en relatiebeding. Werkgever heeft de werking van de bedingen beperkt tot drie concurrenten.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 1999 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever. Partijen zijn op 10 december 2008 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. In deze overeenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Werknemer vervult de functie van gevorderd assistent-accountant. Werknemer heeft, met inachtneming van de opzegtermijn van twee maanden, zijn dienstverband met werkgever tegen 31 december 2023 opgezegd. Werknemer is voornemens per 1 januari 2024 in dienst te treden bij bedrijf X (hierna: X). Werknemer vordert in kort geding schorsing van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter wordt werknemer door handhaving van het concurrentie- en relatiebeding niet onbillijk benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van werkgever. Werknemer, die 24 jaar bij de werkgever heeft gewerkt, heeft kennis van unieke werkprocessen en strategieën, waaronder een door de werkgever ontwikkeld systeem. Dit systeem biedt aanzienlijke efficiencyvoordelen, en werknemer erkent bedreven te zijn in het gebruik ervan. De kantonrechter oordeelt dat het concurrentie- en relatiebeding gerechtvaardigd is om het bedrijfsdebiet en de zakelijke relaties van werkgever te beschermen. Het belang van werknemer om elders te gaan werken wordt als begrijpelijk beschouwd, maar weegt onvoldoende op tegen het belang van werkgever om het concurrentie- en relatiebeding te handhaven. Werkgever heeft de werking van de bedingen beperkt tot specifieke administratiekantoren in dezelfde markt (drie concurrenten in totaal). De kantonrechter wijst de vordering van werknemer af, omdat het niet aannemelijk is dat de belangenafweging in een bodemprocedure in het voordeel van werknemer zal uitvallen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:66

Zaaknummer: 10810683 \ VV EXPL 23-57 (E)

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: J.P. Quist en B.R.J. Rothuizen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Toekenning gefixeerde schadevergoeding aan werkgeefster. Sprake van tussentijds opzegbeding bij verlengde arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 11 april 2023 bij werkgeefster in dienst getreden. Werkneemster heeft op 8 augustus 2023 een verklaring ondertekend waarin onder meer staat vermeld dat zij verklaart dat het getuigschrift (slotverklaring) inzake de BIG-registratie geen reden zal zijn tot het eenzijdig opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij werkgeefster. Bij e-mail van 31 augustus 2023 heeft werkgeefster werkneemster een aanbod gedaan tot verlenging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft bij e-mail van 1 september 2023 aangegeven dat zij nog over het voorstel moet nadenken. Zij heeft werkgeefster vervolgens bij e-mail van 7 september 2023 meegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, dat haar contract eindigt op 11 september 2023 en dat zij het contract niet zal verlengen. Werkgeefster heeft werkneemster bij e-mail van dezelfde dag meegedeeld dat zij hier niet mee akkoord gaat. Werkgeefster heeft vervolgens bij brief van 12 oktober 2023 aanspraak gemaakt op een gefixeerde schadevergoeding en heeft aangekondigd dat zij dit bedrag zal verrekenen met onder andere de eindafrekening. Werkgeefster vordert betaling van de vergoeding.

Oordeel

Tussen partijen is in de eerste plaats in geschil of de arbeidsovereenkomst door middel van de verklaring van 8 augustus 2023 is verlengd. Als dat niet het geval is, is de arbeidsovereenkomst immers van rechtswege op 10 september 2023 geëindigd en bestaat er geen recht op een gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter overweegt dat partijen in de verklaring expliciet een verlenging van de arbeidsovereenkomst met negen maanden zijn overeengekomen. Werkneemster stelt dat zij bevoegd was de arbeidsovereenkomst - in het geval die is verlengd - tussentijds op te zeggen. Zij verwijst hiervoor naar artikel 7 van de Modelovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat bij de uitleg van de arbeidsovereenkomst ook de bepalingen van de Modelovereenkomst moeten worden betrokken. Artikel 7 van de Modelovereenkomst biedt een mogelijkheid tot tussentijdse opzegging van de Modelovereenkomst. Daarbij is bepaald dat de tussentijdse opzegging van deze overeenkomst door de desbetreffende partij schriftelijk en uiterlijk vijf werkdagen voor de datum van opzegging aan de andere partijen dient te worden medegedeeld. Gelet op de verwevenheid tussen de arbeidsovereenkomst en de Modelovereenkomst moet de arbeidsovereenkomst naar het oordeel van de kantonrechter redelijkerwijs zo worden uitgelegd, dat dit tussentijdse opzegbeding ook voor de arbeidsovereenkomst geldt.

Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst bij brief van 7 september 2023 opgezegd tegen 11 september 2023. Zij heeft daarbij een opzegtermijn van één werkdag in plaats van vijf werkdagen gehanteerd. Dit betekent dat werkneemster aan werkgeefster een gefixeerde schadevergoeding gelijk aan haar loon over vier werkdagen verschuldigd is. Werkgeefster heeft verklaard dat zij de gefixeerde schadevergoeding waarop zij recht stelt te hebben wenst te verrekenen met het salaris van werkneemster over september 2023. De vordering van werkgeefster gaat daarom als gevolg van de verrekening teniet.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:104

Zaaknummer: 10794601 \ UE VERZ 23-361

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: R. Meijers

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Vordering in kort geding van werknemer om toegelaten te worden tot gebruikelijke werkzaamheden wordt afgewezen, omdat niet aannemelijk is dat in een gewone procedure zal worden geoordeeld dat werkgever zich niet als goed werkgever heeft gedragen.

Feiten

Werknemer is sinds 3 oktober 2005 voor 40 uur (1 fte) per week in dienst bij Mourik Services B.V. (hierna: Mourik). Vanaf 31 december 2018 werkt werknemer op verschillende locaties: Shell Pernis (voor 0,4 fte), Shell Moerdijk (voor 0,4 fte) en Cabot (voor 0,2 fte). Op 1 januari 2023 eindigt het werk van werknemer op Shell Pernis, omdat het onderhoudscontract voor die locatie was beëindigd. Als gevolg hiervan heeft Mourik werknemer op 10 januari 2023 vrijgesteld van werk, met uitzondering van zijn werk voor Cabot (0,2 fte). Ook heeft Mourik een ontslaaanvraag ingediend bij het UWV wegens het vervallen van de functie van werknemer. Deze ontslaaanvraag is bij besluit van 30 juni 2023 afgewezen, omdat Mourik volgens het UWV onvoldoende heeft onderbouwd dat structureel een of meer arbeidsplaatsen vervielen. Eind augustus 2023 zijn werknemer en Mourik met elkaar in gesprek gegaan over de tewerkstelling van werknemer. Werknemer heeft in dit gesprek aangegeven dat hij weer aan de slag wil op de locaties Shell Moerdijk en Cabot. Mourik heeft dit verzoek geweigerd, omdat iemand anders de functie van werknemer op de locatie Shell Moerdijk verricht en het werk daar is gewijzigd. Mourik heeft aan werknemer andere functies aangeboden, maar werknemer heeft deze functies geweigerd. Een van deze aangeboden functies betrof werk waarin werknemer op de locaties Cabot en Shell Moerdijk verantwoordelijkheid zou krijgen voor de cleaningactiviteiten, zoals in overeenstemming met zijn werkervaring. Daarbij werd van werknemer ook verwacht dat hij zijn focus zal leggen op het uitbreiden van de locatie Cabot en het terugkrijgen van de werkzaamheden op de locatie Shell Pernis. Werknemer vordert in kort geding Mourik te veroordelen hem binnen 48 uur na betekening van het vonnis zonder belemmering of beperking toe te laten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden, waaronder minimaal 0,4 fte op de locatie Moerdijk, met de daarbij behorende verantwoordelijkheden en rapportagelijnen, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor toewijzing van de eis in kort geding is vereist dat sprake is van zoveel spoed dat de partij die de voorziening vraagt niet de gewone procedure kan afwachten. Daarbij is van belang hoe aannemelijk het is dat de eis in de gewone procedure wordt toegewezen. Ten aanzien van dit laatste oordeelt de kantonrechter dat dit niet

aannemelijk is. De toewijsbaarheid van een vordering tot (weder)tewerkstelling moet namelijk worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:611 BW. Niet aannemelijk is dat in een gewone procedure wordt geoordeeld dat Mourik zich niet als goed werkgever heeft gedragen. In de beoordeling betreft de kantonrechter twee (hoofd)redenen. Ten eerste bestaan de werkzaamheden die werknemer uitvoerde door het wegvallen van de locatie Shell Pernis en het uitgebreide contract voor de locatie Shell Moerdijk niet meer. Ten tweede had werknemer onvoldoende redenen om het aangeboden werk te weigeren. Werknemer heeft immers niet betwist dat de werkzaamheden met de activiteit cleaning dezelfde zijn als wat hij eerst deed. Ook betwist werknemer niet dat het uitbreiden van de locatie Cabot en acquisitie van de werkzaamheden op Shell Pernis werkzaamheden zijn die behoren tot zijn functie. Het is voor Mourik daarnaast geen probleem als werknemer wordt beoordeeld door een ander persoon dan de door Mourik aangewezen persoon. Tot slot ontbreekt de gestelde spoed, nu werknemer door het aanbod van passende werkzaamheden van Mourik weer aan het werk kan gaan en het volledige salaris van werknemer wordt doorbetaald. De eis van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:258

Zaaknummer: 10817121 \ VV EXPL 23-589

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: S.O. Voogt en W.M. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is geslaagd in het bewijs dat werknemer het protocol bewust heeft overtreden, om Y 'uit de tent te lokken'. Dat is ernstig verwijtbaar. Geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Op 22 juni 2023 is in deze zaak een tussenbeschikking gegeven. Daarin is overwogen dat de kantonrechter terecht de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. In het hoger beroep van Enexis is Enexis belast met bewijs van haar stelling dat werknemer (tegen de opdrachtnemer, X) heeft verklaard dat hij het incident met de beklaagde Y op 14 januari 2020 bewust heeft uitgelokt.

Oordeel

Bij het ontbindingsverzoek was een verslag van X overlegd, waarin staat dat werknemer heeft verteld dat hij Y 'bewust uit de tent heeft gelokt'. Enexis heeft de aantekeningen overgelegd die X had gemaakt tijdens zijn gesprek met werknemer. X is ook gehoord als getuige en heeft bevestigd dat hij de aantekeningen heeft gemaakt. X heeft ook onder ede bevestigd dat het is gegaan zoals gesteld. Werknemer heeft in contra-enquête verklaard dat hij het veiligedeurprotocol niet bewust heeft overtreden en niet tegen X zou hebben gezegd dat hij Y bewust uit de tent heeft gelokt. Het hof oordeelt dat Enexis is geslaagd in de bewijsopdracht. Het hof vindt de verklaring van X betrouwbaar. De verklaring is consistent en komt overeen met de handgeschreven aantekeningen en het verslag dat voorzien is van de datum daags na het gesprek. Dit tegenover de verklaring van werknemer, die groot belang heeft bij ontkenning. Het nu geleverde bewijs brengt mee dat het hof alsnog uitgaat van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer als grond voor ontbinding, waarmee hij geen recht heeft op de transitievergoeding en die zal moeten terugbetalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:596

Zaaknummer: 200.322.712/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en S.C.P. Giesen

Advocaten: A.A. Kootstra en B. van den Boom

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Niet is vast komen te staan dat A in strijd met de overeenkomst van uitlening werknemers van B in dienst heeft genomen. Afwijzing vordering tot betaling boete.

Feiten

Global heeft aan A&C een ‘agreement for providing temporary employees’ (hierna: de overeenkomst) gestuurd die op 6 november 2018 namens A&C is getekend door de heer A. In deze overeenkomst is onder meer bepaald dat Global personeel uitleent aan A&C en dat A&C hiervoor een tarief betaalt aan Global. In de overeenkomst is ook een verbod opgenomen voor A&C om een arbeidsovereenkomst aan de uitgeleende werknemers aan te bieden tijdens het dienstverband en 12 maanden erna, met boetebeding. Vanaf 6 november 2018 tot en met 13 maart 2020 is personeel door Global uitgeleend aan A&C. Global heeft voor het uitlenen van personeel facturen gestuurd aan A&C. Global heeft begin 2020, op verzoek van A&C, bij de Belastingdienst een verklaring van goed betalingsgedrag (hierna: wka-verklaring) aangevraagd. Deze verklaring heeft Global niet gekregen in verband met een betalingsachterstand bij de Belastingdienst. A&C heeft twee e-mails (16 en 19 maart 2020) gestuurd aan Global, omdat Global niet zou voldoen aan de Nederlandse wetgeving. Daarin heeft zij aangegeven dat zij om die reden de openstaande facturen niet zou voldoen en heeft zij een tweetal voorstellen gedaan om tot betaling over te kunnen gaan. Op 19 maart 2020 heeft Global een factuur ter hoogte van € 50.000 aan boetes aan A&C gestuurd, omdat A&C vijf medewerkers in dienst zou hebben genomen. A&C heeft geweigerd tot betaling over te gaan. Bij brief van 20 april 2020 is A&C namens Global gesommeerd de opstaande facturen te voldoen. Global vordert in onderhavige procedure o.a. betaling van € 76.303,81.

Oordeel

Wka-verklaring

Gelet op de achtergrond van artikel VI van de overeenkomst, het feit dat het verzoek van A&C om een wka-verklaring als een concrete invulling van de aan haar in artikel VI gegeven bevoegdheid kan worden opgevat, A&C aantoonbaar een belang had bij haar verzoek en Global zich heeft ingespannen om aan dat verzoek te voldoen, is de rechtbank van oordeel dat tussen partijen een nadere afspraak tot stand is gekomen die inhield dat Global een wka-verklaring aan A&C over zou leggen. A&C kan zich op opschorting van haar betalingsverplichting beroepen.

Boetebepaling

Met A&C is de rechtbank van oordeel dat uit de e-mail van 30 maart 2020 niet volgt dat A&C erkent de vijf werknemers in dienst te hebben genomen. Andere feiten of omstandigheden waaruit zou blijken dat A&C zou hebben erkend de vijf werknemers in dienst te hebben genomen, heeft Global niet gesteld. Daarnaast is de rechtbank van oordeel dat het waarnemen van (een of meer van) de werknemers op de werf onvoldoende is om aan te nemen dat de betreffende oud-werknemer(s) van Global direct of indirect in dienst is (zijn) getreden bij A&C. Global heeft niet bestreden dat naast A&C ook andere onderaannemers personeel op de werf te werk hebben gesteld. Zelfs als dus vast zou komen te staan dat de werknemers werkzaam waren op de werf na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Global, dan is hiermee nog niet het bewijs geleverd dat deze werknemers op dat moment direct of indirect bij A&C in dienst waren. De vorderingen van Global worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7205

Zaaknummer: C/10/607578 / HA ZA 20-1080

Rechters: A. Wijsman-van Veen

Advocaten: P. Smit en T. Bezmalinovic

Wetsartikelen: 9 Waadi

RECHTSPRAAK

Pensioenbrief (streefregeling) bevat geen gegarandeerde eindloonregeling. Werkgever heeft vanaf 2013 vervangende pensioenopbouw geregeld, die voldoet aan de oorspronkelijke pensioentoezegging.

Feiten

Werkneemster is vanaf april 1982 tot september 2016 in dienst geweest bij (rechtsvoorgangers van) Reimert Groep B.V. Zij is geruime tijd hoofd administratie geweest en heeft deel uitgemaakt van het directieteam. In 2013 is zij intern controller geworden. Met ingang van 1 maart 2011 is de voorheen voor werkneemster geldende pensioenregeling gewijzigd. De wijziging wordt geacht terug te werken tot april 1982. De wijziging is vastgelegd in een 'Pensioenbrief (Kapitaalovereenkomst)', hierna 'de pensioenbrief'. De pensioenbrief is door werkneemster en Reimert Groep ondertekend. In 2013 heeft Reimert Beheer (onderdeel van Reimert Groep) de niet-vrijgestelde premie niet op tijd betaald. De verzekeraar, Zwitserleven, heeft dat deel van de polis stopgezet en per 1 januari 2013 premievrij gemaakt, in die zin dat er geen verdere opbouw meer plaatsvond. Reimert Beheer heeft vervolgens de verdere opbouw voor het pensioen van werkneemster ondergebracht in de collectieve pensioenregeling van Reimert Groep bij Zwitserleven. Die collectieve regeling is een beschikbarepremieregeling en voor werkneemster zijn binnen die regeling door Reimert Beheer aanvullende koopsommen gestort. De arbeidsovereenkomst is in 2016 met wederzijds goedvinden geëindigd, enige jaren voor haar pensioendatum. Werkneemster stelt dat haar als pensioen een (gegarandeerde) eindloonregeling is toegezegd door Reimert Groep. Het kapitaal dat uit de voor haar afgesloten pensioenverzekeringen beschikbaar is gekomen, is volgens haar onvoldoende om een pensioen aan te kopen dat overeenkomt met 70% van haar laatstverdiende loon bij een volledige pensioenopbouw, aangepast aan de daadwerkelijke duur van haar dienstverband. Werkneemster heeft bij de kantonrechter gevorderd dat Reimert Groep een bedrag van € 390.785 als schadevergoeding betaalt. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Pensioenbrief bevat geen gegarandeerde eindloonregeling

Het uitgangspunt van de schadeberekening van werkneemster is de stelling dat haar een zuivere eindloonregeling is toegezegd waarbij Reimert Groep gegarandeerd heeft dat op de

pensioendatum een pensioen uitgekeerd kon worden van 70% van het laatstverdiende loon, uitgaande van een volledige pensioenopbouw. Net zoals de kantonrechter onderschrijft het hof dit uitgangspunt niet. De pensioenbrief bevat een zogenoemde streefregeling waarbij op de pensioendatum alleen een bepaald kapitaal is gegarandeerd waarmee pensioen kan worden aangekocht. Ook staat in de pensioenbrief dat de werkgever niet tot meer is verplicht dan tot betaling van de premies en betalingen die uit de pensioenbrief voortvloeien. Werkneemster vindt dat Reimert Groep wel (veel) meer moet betalen. In wezen stelt zij dat Reimert Groep toch een soort garantie voor een pensioenuitkering op eindloonbasis aan werkneemster heeft gegeven. Het hof vindt die stelling onvoldoende onderbouwd. De stelling is in strijd met de bewoordingen van de ook door werkneemster ondertekende pensioenbrief. Aldus is het hof van oordeel dat de pensioenbrief geen gegarandeerde eindloonregeling bevat.

Kapitaalopbouw na 2013

Reimert Groep was naar het oordeel van het hof gehouden om ook na 2013 te voorzien in een vergelijkbare pensioenregeling voor werkneemster. Het hof is van oordeel dat de toegepaste premieregeling, samen met de voortgezette onderdelen van de kapitaalovereenkomst, een vergelijkbaar resultaat hebben opgeleverd als voortzetting van de totale oorspronkelijke kapitaalovereenkomst. Met andere woorden, Reimert is de pensioentoezegging uit de pensioenbrief richting werkneemster nagekomen. Het hoger beroep slaagt niet. De vonnissen in eerste aanleg worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:608

Zaaknummer: 200.320.629/01

Rechters: J.H. Kuiper, A.E.F. Hillen en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: M.C. Hoogendam en F.W. Aartsen

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Tegen de conclusie van de partijdeskundige dat werknemer ingedeeld moet zijn in loonschaal E6 heeft werkgeefster geen (voldoende) verweer gevoerd. Loonvordering toegewezen.

Feiten

Werknemer is van 6 augustus 2015 tot en met 23 mei 2017 in dienst geweest van werkgeefster. De Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: cao) is onder meer algemeen verbindend verklaard van 12 februari 2015 tot en met 31 december 2016, van 17 augustus 2017 tot en met 16 augustus 2019 en van 15 februari 2019 tot en met 31 december 2019. Op 5 februari 2020 heeft werknemer aan werkgeefster geschreven dat hij meent dat zijn werkzaamheden vallen onder de cao en verjaring van zijn vordering gestuit. In een procedure tussen FNV en werkgeefster heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat werkgeefster onder de werkingssfeer van de cao valt en werkgeefster met terugwerkende kracht tot 1 september 2017 veroordeeld tot nakoming daarvan. Werknemer vordert in deze procedure achterstallig loon. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen, omdat werknemer de vordering niet concreet heeft onderbouwd en niet aan zijn stelplicht heeft voldaan. Werknemer komt op tegen de beslissingen.

Oordeel

Het verjaringsverweer wordt verworpen. Het had werkgeefster op grond van de brief van 5 februari 2020 redelijkerwijs duidelijk moeten zijn dat werknemer op grond van de cao nog loonaanspraken claimde en dat werknemer die loonaanspraken ook in rechte geldend zal (willen) maken als de rechter in de FNV-zaak de toepasselijkheid van de cao op werkgeefster zal vaststellen. Verder oordeelt het hof dat het FNV-vonnis dat is gewezen in de FNV-zaak in dit geding rechtsgevolg zal toekomen. Dat werknemer bij die procedure zelf geen partij was, maakt dat niet anders. Ook heeft werkgeefster niet voldoende verduidelijkt dat en in hoeverre het voor de onderhavige - onmiddellijk aan 1 januari 2017 voorafgaande - periode wezenlijk anders zou zijn geweest. De (te) kale bewering dat haar bedrijfsactiviteiten door de jaren heen aan verandering onderhevig (kunnen) zijn geweest, was hiertoe onvoldoende. Ook ontslaat eventuele betalingsonmacht van werkgeefster haar niet van enige betalingsverplichting tegenover werknemer. Voor wat betreft de functie-inschaling, heeft een partijdeskundige vastgesteld dat werknemer ingedeeld diende te zijn in loonschaal E6. Dit is in hoger beroep niet weersproken door werkgeefster, zodat de vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:86

Zaaknummer: 200.325.082_01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, R.J.M. Cremers en B. Kloppert

Advocaten: S. Karakaya-Pilavci en C.M. van Liere

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Vordering aanvullende schadevergoeding bovenop de billijke vergoeding. Baijingsleer. Afwijzing vordering vanwege toepassing zelfde feitencomplex en ontbreken causaal verband.

Feiten

Werkneemster, geboren op 10 januari 1976, is van 1 januari 2009 tot 1 april 2020 in dienst geweest bij European Portwell Technology B.V. (hierna: EPT) in de functie van accountmanager. De arbeidsovereenkomst is per 1 april 2020 ontbonden. In de ontbindingsprocedure heeft de kantonrechter ernstig verwijtbaar handelen van EPT vastgesteld. Ter compensatie van het ernstig verwijtbaar handelen van EPT heeft de kantonrechter aan werkneemster naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toegekend. In het verzoekschrift van de ontbindingsprocedure heeft werkneemster zich expliciet alle rechten voorbehouden ten aanzien van het vorderen van schadevergoeding met betrekking tot de schadeposten: medische kosten, huishoudelijke hulp en persoonlijke verzorging. Werkneemster vordert veroordeling van EPT tot betaling van € 253.798. Ter zitting heeft werkneemster de grondslagen van haar vordering aangevuld. Zij legt aan haar vordering ten grondslag de artikelen 7:611, 6:162 en 7:658 van het Burgerlijk Wetboek en de redelijkheid en billijkheid. Volgens werkneemster kan zij als gevolg van het handelen van EPT ruim 10 tot 15 jaar psychologische klachten ervaren, waardoor zij in meer of mindere mate ernstig kan worden beperkt in haar functioneren in het algemeen dagelijks leven en in de mogelijkheden om aan het werk te gaan. EPT betwist de vordering.

Oordeel

Stelplicht

De kantonrechter stelt vast dat de dagvaarding van werkneemster zeer summier is. Thans zijn weliswaar 397 pagina's aan producties aan de dagvaarding gehecht, maar uit vaste jurisprudentie volgt dat producties weliswaar kunnen dienen ter ondersteuning van stellingen, maar niet ter vervanging daarvan. De kantonrechter heeft ter zitting om een toelichting van de stellingen en de producties verzocht. Die is ten dele gegeven, waarmee het gebrek in de stelplicht van werkneemster in die mate is hersteld dat de vordering niet op deze grond zal worden afgewezen.

Toelaatbaarheid vordering – Baijingsleer

Het gaat in deze zaak om de vraag of er in dit geval ruimte bestaat om naast de billijke

vergoeding die is toegekend in de ontbindingsprocedure een (aanvullende) vergoeding te vorderen (Baijingsleer). De kantonrechter is van oordeel dat deze vraag in beginsel ontkennend moet worden beantwoord, omdat werkneemster aan haar vordering tot schadevergoeding in deze zaak hetzelfde feitencomplex ten grondslag heeft gelegd als in de hiervoor genoemde verzoekschriftprocedure waarin de billijke vergoeding is toegekend.

Causaal verband

Werkneemster heeft in de ontbindingsprocedure echter expliciet een voorbehoud gemaakt voor de schadecomponenten (a) medische kosten, (b) huishoudelijke hulp en (c) persoonlijke verzorging. De kantonrechter heeft deze schadecomponenten in de ontbindingsprocedure dan ook buiten beschouwing gelaten bij het begroten van de billijke vergoeding. Werkneemster vordert – zo blijkt uit het petitum – in dit verband alleen de vergoeding van medische kosten. Daarvoor is (onder meer) noodzakelijk dat het causaal verband tussen de gedragingen van EPT en de schade voldoende aannemelijk is. De kantonrechter oordeelt dat dit verband onvoldoende is vast komen te staan, nu psychische klachten een veelal multicausaal karakter hebben. Bovendien ontbreekt een objectief onafhankelijk onderzoek naar de mate waarin het handelen van EPT heeft kunnen bijdragen aan het ontstaan, dan wel in stand houden en/of verergeren van de psychische klachten van werkneemster. De conclusie is dat de kantonrechter de vordering van werkneemster zal afwijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:641

Zaaknummer: 10308940

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: B. Wernik en P.C. Knijp

Wetsartikelen: 7:611 BW, 6:162 BW, 7:658 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering toegewezen nu de in artikel 7:628 BW impliciet verwoorde risicoverdeling uitvalt in het nadeel van werkgever.

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst, die per 21 mei 2022 met werkgever is aangegaan voor onbepaalde tijd tegen een laatstelijk loon, behorende bij 38 uur per week, van € 2314,03 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag. In overleg tussen werkneemster en werkgever is afgesproken dat werkneemster met ingang van 1 februari 2023 gehonoreerd zou worden naar het aantal uren dat zij in overleg met de leidinggevende zou werken en dat het aantal uren dat zij minder dan 38 uur per week zou werken als onbetaald verlof zou worden gezien. Op 21 juli heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en werkgever, waarvan werkgever een gespreksverslag heeft gemaakt waaruit blijkt dat werkneemster kampt met gezondheidsproblemen waardoor zij steeds minder goed functioneert. Werkneemster geeft in dit gesprek vervolgens aan zich graag gedeeltelijk ziek te willen melden en op één tot twee dagen een aantal uren te willen blijven werken. Conform afspraak heeft werkneemster na dit gesprek nog tien dagen gewerkt volgens aangepast rooster. Per 1 augustus 2023 is uitgegaan van volledige arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Op 17 augustus 2023 is de arbeidsongeschiktheid gemeld bij de arbodienst, waarna de arbo-arts heeft geconcludeerd dat werkneemster niet inzetbaar is.

Oordeel

De kantonrechter gaat uit van de spoedeisendheid in dezen. In dit geschil staat de vraag centraal of werkneemster aanspraak kan maken op loon vanaf 1 maart 2023 nu dat slechts ten dele is uitbetaald. De kantonrechter onderscheidt hierbij de periode vóór en vanaf 1 augustus 2023. Wat betreft de periode vanaf 1 augustus 2023 staat vast dat werkneemster aanspraak heeft op betaling van loon bij arbeidsongeschiktheid conform het bepaalde in de cao horeca. Voorafgaande aan 1 augustus 2023 gaat werkgever ervan uit dat werkneemster, anders dan werkneemster stelt, zich niet ziek heeft gemeld, maar dat in overleg met haar tot een vermindering van het bepaald aantal uren is gekomen. Gelet op het bepaalde in artikel 7:628 BW is een werkgever verplicht – kort gezegd – om indien een werknemer geen arbeid verricht toch het loon te betalen, tenzij dat niet verrichten van werk voor rekening van de werknemer behoort te komen. Uit gespreksverslagen in het dossier blijkt dat partijen in de betreffende periode hebben gesproken over de vermoeidheid van werkneemster en haar bezoeken aan een psycholoog. Ook staan in een gespreksverslag in die periode de woorden “voortgang en

eventueel herstel van gezondheidsklachten”, “daarnaast ben je nog steeds erg moe”, “de vermoeidheid verbetert niet volgens jou”, “wij vroegen jou of je voldoende rust neemt hetgeen je ook aangeeft te doen”, alsmede de passage waarin wordt gesteld dat werkneemster zich “nu” graag gedeeltelijk ziek meldt. Gelet op het voorgaande had het op de weg van werkgever gelegen om, als goed werkgever, gezien die indicaties over te gaan tot een ziekmelding, althans advies in te winnen bij de betreffende arbodienst. Derhalve is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat de in artikel 7:628 BW impliciet verwoorde risicoverdeling uitvalt in het nadeel van werkgever. Dat betekent dat wordt toegewezen de ter zitting niet weersproken loonvordering van € 7.093,56 ter zake van brutoloon, vermeerderd met vakantiebijslag ad € 256,24 over de periode tot 1 juni 2023. De kantonrechter wijst tevens toe de vordering tot verstrekken van salarisspecificaties in bruto- en nettozin binnen 14 dagen na betekening van het proces-verbaal van dit vonnis op straffe van een dwangsom.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9358

Zaaknummer: 10760288

Rechters: mr. Nuijten

Advocaten: D. Vong en mr. M.P.J. Letschert

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Aanspraak op uitbetaling van meerwerk en verlofuren. Niet is gebleken dat werkgever opdracht heeft gegeven voor meerwerk. Vordering afgevoerd.

Feiten

Werkneemster is in 2021 in dienst getreden bij Autostrada B.V. In 2022 is de arbeidsovereenkomst geëindigd. Uit de overeenkomst blijkt dat partijen een arbeidsomvang zijn overeengekomen van 10 uur per week / 40 uur per maand. Per brief van 17 januari 2022 heeft Autostrada aan werkneemster het volgende medegedeeld: “Bij deze wil ik jou laten weten en bevestigen dat jouw arbeidsovereenkomst welke afloopt op [datum 2] 2022 niet zal worden verlengd. Per 31 januari wil ik je vrij stellen van de werkzaamheden en verreken daarmee direct de openstaande uren.” Vervolgens heeft werkneemster bij e-mail van 11 februari 2022 aanspraak gemaakt op uitbetaling van meeruren. Autostrada heeft dit afgewezen en verwezen naar haar verrekening zoals genoemd in de brief van 17 januari 2022. Werkneemster vordert – samengevat en na vermindering van eis – bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, Autostrada te veroordelen tot betaling van in totaal € 1.315,23 bruto aan meeruren, verlofuren en verlofuren over de meeruren. Autostrada voert verweer en concludeert tot afwijzing van de vordering van werkneemster.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de vraag of werkneemster in opdracht van Autostrada meeruren heeft gewerkt en of zij aanspraak kan maken op uitbetaling van verlofuren. Volgens werkneemster is zij vanaf oktober 2021 meer uren gaan werken en heeft zij meermaals bij Autostrada aangegeven dat zij het werk niet in de overeengekomen 10 uur per week af kreeg. Het is echter niet gebleken dat werkneemster eerder dan 7 januari 2022 per e-mail een overzicht van een verschil in gewerkte en uitbetaalde uren aan Autostrada heeft toegezonden, overigens zonder daarbij toen een nadere toelichting te verstrekken. Ook acht de kantonrechter het opvallend dat werkneemster, hoewel zij zich hierover naar eigen zeggen meermaals bij Autostrada heeft beklagd, meer uren is blijven werken hoewel zij kennelijk wist dat zij deze niet uitbetaald kreeg. Hoewel werkneemster ter zitting heeft aangegeven dat zij het werk niet wilde laten liggen, komen gewerkte uren boven de overeengekomen 10 uur per week, zonder uitdrukkelijke opdracht van Autostrada, voor eigen rekening. Het vorenstaande houdt in dat de vordering van werkneemster voor uitbetaling van meeruren en de verlofuren over die meeruren niet toewijsbaar is, nu niet is vast komen te staan dat Autostrada opdracht heeft gegeven voor meerwerk. Ook de vordering inzake de verlofuren

wordt afgewezen, nu werkneemster in haar reactie op 15 februari 2022 reeds heeft ingestemd met het verrekenen daarvan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:68

Zaaknummer: 10456900

Rechters: mr. J.A.J. van den Boom

Advocaten: J.M. O'Keefe en P.L. Nijmeijer

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Terugkomen op eerder oordeel toegestaan. Werknemer wiens handtekening is vervalst door werkgever kan niet worden gehouden aan beperkende bedingen en krijgt als gevolg van onrechtmatig handelen van werkgever zijn schade vergoed.

Feiten

ZLH B.V. (hierna: ZLH) houdt werknemer aan beperkende bedingen uit een overeenkomst die door werknemer zou zijn getekend op 21 november 2017. Werknemer meent dat zijn handtekening is vervalst en vordert een verklaring voor recht dat hij niet is gebonden aan enig beperkend beding uit de overeenkomst alsmede dat ZLH onrechtmatig heeft gehandeld als gevolg waarvan zij aansprakelijk is voor de door hem geleden schade.

Oordeel

Op 19 juli 2023 heeft de kantonrechter geoordeeld (i) dat de stelplicht en bewijslast van de valsheid van (met name) de handtekening van werknemer op de overeenkomst d.d. 21 november 2017 op werknemer rusten alsook (ii) dat er op dat moment weliswaar aanwijzingen waren dat de handtekeningen vals waren, maar dat dit (nog) niet met een redelijke mate van zekerheid vaststond. De kantonrechter volhardt in het eerste oordeel, maar komt terug op het tweede oordeel. Werknemer heeft zijn stellingen omtrent de valsheid in geschifte voldoende onderbouwd en gestaafd met een productie, zijnde een rapport van een handschriftdeskundige. De conclusie van het rapport luidt dat het onderzochte document een gemanipuleerd document en niet authentiek is. De handtekeningen zijn op het document gemonteerd. ZLH heeft de stellingen van werknemer onvoldoende gemotiveerd betwist. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat de handtekening op de arbeidsovereenkomst vals is. Daarmee komt de kantonrechter terug op zijn eerdere oordeel, ondanks de stelling van ZLH dat dit niet mag. Volgens de kantonrechter mag dit wel, omdat geen sprake is van terugkomen op een bindende eindbeslissing. Het betreft immers geen wijziging in het oordeel op wie de stelplicht en bewijslast rust. Bovendien had de kantonrechter juist expliciet de mogelijkheid opgehouden dat het oordeel in het verdere verloop van de procedure kon veranderen. Bovendien is de kantonrechter van oordeel dat ook als wel sprake zou zijn geweest van een bindende eindbeslissing hij daarop in dit geval mocht terugkomen omdat dit is toegestaan in gevallen waarin kan worden voorkomen dat op een ondeugdelijke grondslag een eindbeslissing wordt gedaan. Nu vaststaat dat de handtekening vals is, zal de vordering van werknemer om voor recht te verklaren dat werknemer jegens ZLH niet is gebonden aan onder meer het relatiebeding worden toegewezen. Deze vaststelling brengt eveneens mee dat ZLH

onrechtmatig en in strijd met de norm van goed werkgeverschap jegens werknemer heeft gehandeld als gevolg waarvan ZLH aansprakelijk is voor de door werknemer geleden schade. Bij dit oordeel weegt mee dat partijen uitgebreid hebben gecorrespondeerd over de valsheid in geschrifte en ZLH werknemer desondanks en tegen beter weten in aan het relatiebeding heeft gehouden. De schade van werknemer bestaat uit de gemaakte (juridische) kosten en gederfde winst door het niet kunnen benaderen en bedienen van klanten die onder het relatiebeding vielen waar werknemer ten onrechte aan werd gehouden. De omvang van de schade kan in deze procedure niet worden vastgesteld, maar dat er schade is, staat vast. ZLH wordt veroordeeld tot vergoeding van de schade geleden als gevolg van het onrechtmatig handelen van ZLH, op te maken bij de staat en te vereffenen volgens de wet.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9369

Zaaknummer: 9942182 \ CV EXPL 22-1883

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: S.J. Klingeman en K.G.A.P. Boemaars

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:611 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever toegewezen onder toekenning van billijke vergoeding ad € 30.000 bruto. Ernstig verwijtbaar is dat werkgever te vroeg heeft gesteld dat sprake was van ongeschiktheid voor de eigen functie, maar niet de schending van geheimhoudingsplicht ten aanzien van het mediationgesprek.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2020 in dienst getreden van werkgever in de functie van controller tegen een brutomaandsalaris van (laatstelijk) € 5.808,85. Na een aantal bestuurswisselingen is in 2023 A aangesteld als nieuwe bestuurder van werkgever. Vrijwel direct daarna heeft een kennismakingsgesprek tussen A en werknemer plaatsgevonden alsook tussen B, een relatie van A, en werknemer. Eind april geeft B aan werknemer te kennen dat hij het team financiën komt ondersteunen. A heeft werknemer er in mei op aangesproken dat hij de stukken in het kader van een aankomende accountantscontrole niet op tijd had aangeleverd als gevolg waarvan het jaarverslag niet tijdig kon worden opgeleverd. Een week later heeft werknemer A de oplegger voor de jaarrekening toegezonden ten behoeve van de vergadering met de auditcommissie. In reactie daarop heeft A geschreven dat de stukken incompleet waren. Werknemer heeft daarop aangegeven dat dat niet klopt. Partijen mailen over en weer en houden er een andere visie op na. A besluit de verantwoordelijkheid van werknemer bij B te leggen en stelt voor om gezamenlijk in gesprek te gaan. Daarin heeft A aangegeven dat er geen vertrouwen meer in werknemer bestaat en dat hij het dienstverband wil beëindigen. Eind mei heeft werknemer gemaild teleurgesteld te zijn, aangezien hij de afgelopen jaren goed heeft gefunctioneerd. Werkgever heeft werknemer vervolgens vrijgesteld van werk. In juli heeft tussen partijen één mediationgesprek plaatsgevonden, maar zonder resultaat. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer doet een tegenverzoek tot betaling van financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft ter zitting toegelicht dat hij zich verweert tegen de verzochte ontbinding voor zover deze is gegrond op verwijtbaar handelen aan zijn kant, maar dat hij zich niet verzet tegen de ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer erkent dat daarvan sprake is. De kantonrechter gaat daarom over tot ontbinding en ziet aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen van € 30.000 bruto. Volgens de kantonrechter is de verstoorde arbeidsverhouding te wijten

aan werkgever doordat hij ten onrechte, althans te vroeg, heeft gesteld dat sprake was van ongeschiktheid voor de eigen functie zonder werknemer in de gelegenheid te stellen zich te verbeteren terwijl niet op voorhand kan worden aangenomen dat een verbetertraject zinloos was geweest. Dat kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Dat B is aangetrokken om werknemer opzij te zetten is daarentegen niet vast komen te staan. Ten aanzien van het gestelde schenden van de geheimhoudingsplicht omtrent het gevoerde mediationgesprek oordeelt de kantonrechter dat werkgever dit als goed werkgever achterwege had moeten laten, maar dat het niet kan worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding is rekening gehouden met de volgende gezichtspunten. Indien een zorgvuldig verbetertraject zou zijn gevolgd, had de arbeidsovereenkomst op enig moment kunnen worden beëindigd (eerder dan 2026). Werknemer zal verder een WW-uitkering ontvangen. Gelet op zijn opleidingsniveau, ervaring en leeftijd is aannemelijk dat werknemer binnen afzienbare tijd een andere baan met vergelijkbare beloning kan vinden. Tot slot is rekening gehouden met de te betalen transitievergoeding van € 6.918,79.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9304

Zaaknummer: 10673556 AZ VERZ 23-48

Rechters: Zander

Advocaten: F.V.I.M. Hoppers

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

RECHTSPRAAK

***Vernietiging ontslag op staande voet en toewijzing loonvordering.
Ontslag met terugwerkende kracht niet mogelijk en geen sprake van
een onverwijld mededeling.****Feiten*

Werknemer is op 3 juni 2019 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van (leerling-)stukadoor. Op 4 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 20 september 2023 heeft werkgeefster werknemer per 1 september 2023 op staande voet ontslagen. Aan het ontslag ligt ten grondslag werkweigering, houding tegenover klant en diefstal. Werknemer verzoekt primair vernietiging van de opzegging en achterstallig salaris en subsidiair financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nog daargelaten dat werkgeefster in haar ontslagbrief heeft geschreven dat het ontslag inging per 1 september 2023, hetgeen neerkomt op een ontslag met terugwerkende kracht, wat niet mogelijk is, geldt dat het ontslag niet voldoet aan de eis van onverwijldheid. Werkgeefster heeft ter zitting toegelicht dat de redenen voor ontslag haar reeds bekend waren voor de ziekmelding van werknemer. Het is niet duidelijk wanneer de feiten en omstandigheden hebben plaatsgevonden, maar een ontslag op 20 september 2023 voor feiten en omstandigheden die al op 4 september 2023 bekend waren, is niet onverwijld. Dat betekent dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Daarnaast is ook niet voldaan aan de mededelingseis. De ontslagbrief is te algemeen geformuleerd en daardoor niet duidelijk. Dat heeft werknemer belemmerd om zich daartegen te verweren. Geconcretiseerd had moeten worden welke werkzaamheden werknemer niet heeft uitgevoerd of geweigerd, om welk gedrag bij een klant het ging en welke materialen ontbreken alsmede wanneer dat was. Dat heeft zij niet gedaan. Voor werknemer was daarom onduidelijk wat de exacte dringende reden voor ontslag was. Evenmin is gesteld of gebleken dat het werknemer voor de brief anderszins bekend had moeten zijn wat werkgeefster als dringende reden heeft aangemerkt. Dat betekent dat ook dit onderdeel maakt dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd en de loonvordering wordt toegewezen met een wettelijke verhoging van 25%.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:119

Zaaknummer: 10790177 \ AZ VERZ 23-59

Rechters: mr. J.A.J. van den Boom

Advocaten: Y.M. Kasius-Kluter

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding en uitbetaling van kantoorkosten. Beide vorderingen worden toegewezen.*Feiten*

Werknemer en werkgever zijn broers van elkaar. Werkgever heeft een advocatenkantoor en werknemer is sinds 1 december 1989 in dienst bij werkgever in de functie van advocaat. Tussen partijen is op 22 juli 2022 een kortgedingvonnis gewezen, waarbij werkgever is veroordeeld om op straffe van een dwangsom maandelijks loonspecificaties aan werknemer te verstrekken. Werknemer heeft werkgever nadien nogmaals gedagvaard in kort geding en een loonvordering ingesteld. Bij kortgedingvonnis van 8 september 2022 is werkgever veroordeeld om aan werknemer te voldoen het achterstallige netto dertiendemaandsalaris (december) 2020 en o.a. het achterstallige nettoloon over de maanden januari 2021 tot en met juli 2022. Tevens is werkgever in voornoemd vonnis van 8 september 2022 veroordeeld om, zo lang de arbeidsovereenkomst bestaat, aan werknemer het nettoloon betalen. Dit kortgedingvonnis is in kracht van gewijsde gegaan. Werkgever heeft op 24 maart 2023 een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer ingediend. In die kwestie is nog geen vonnis gewezen. Op 18 december 2023 heeft de gemachtigde van werknemer een e-mail naar werkgever gezonden, waarbij werkgever is gesommeerd het loon over de maanden augustus 2023 tot en met december 2023, de vaste dertiende maand, de kantoorkosten over de maanden juli 2023 tot november 2023 aan werknemer te betalen alsmede de juiste loonstroken aan werknemer te verstrekken. Werknemer vordert betaling van het achterstallige salaris over de periode augustus 2023-januari 2024 en betaling van kantoorkosten.

Oordeel

Uitgangspunt is dat werkgever het loon van werknemer op tijd dient te betalen. Slechts in bijzondere situaties kan een werkgever het loon van een werknemer inhouden en/of verrekenen. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat een dergelijke situatie zich hier voordoet. De kantonrechter heeft in het vonnis van 31 oktober 2023 reeds geoordeeld dat het loon geïndexeerd dient te worden aan de inflatie in het betreffende jaar. De kantonrechter in kort geding acht voldoende aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat sprake is van een achterstallig salaris van € 71.285,41 bruto ter zake van de maanden augustus 2023 tot en met januari 2024 en de dertiende maand over 2023, welk bedrag werkgever aan werknemer dient te voldoen. Er is immers geen reden gebleken waarom werkgever het salaris niet zou mogen uitbetalen, dan wel er betalingen in mindering op het salaris moeten worden gebracht. In dit verband zal dan ook het netto-equivalent van het

achterstallig brutoloon van € 71.285,41 worden toegewezen. Ter onderbouwing van de gevorderde kantoorkosten betreffende de periode juli 2023 tot en met januari 2024, ten bedrage van € 432,69, heeft werknemer bij dagvaarding en akte vermeerdering van eis facturen van deze kosten overgelegd, bestaande uit kosten voor telefoon- en internetaansluitingen. In het vonnis van 31 oktober 2023 heeft de kantonrechter reeds geoordeeld dat, nu de kosten voor telefoon- en internetaansluitingen vanaf in ieder geval het jaar 2008 tot en met 2019 door de werkgever vergoed zijn, er sprake is van een bestendige lijn. Nu de juistheid van de facturen voor internet- en telefoonaansluitingen van in totaal een bedrag van € 432,69 door werkgever ook niet is weersproken, zullen deze kantoorkosten worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 02-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:259

Zaaknummer: 10852196 \ VV EXPL 23-82

Rechters: C.J.R. de Locht

Advocaten: Linden, M.H. van der M.H. van der Linden en G.K. Fraterman

Wetsartikelen: 7:628BW

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het niet eens over de “waarde van een vakantiedag”: de hoogte van het loon dat moet worden betaald als een werknemer vakantie opneemt.*Feiten*

Werknemer is van 1 maart 2018 tot en met 13 oktober 2018 werkzaam geweest voor werkgever als chauffeur. Daarvoor was werknemer van 25 juli 2004 tot 1 maart 2018 in dienst bij bedrijf X. In de arbeidsovereenkomst met werkgever is opgenomen dat de arbeidsvoorwaardelijke rechten en plichten van bedrijf X worden gehandhaafd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao beroepsgoederenvervoer van toepassing. Op 12 oktober 2018 is bekend geworden dat de cao-partijen een cao-akkoord hebben bereikt over de waarde van een vakantiedag. Werkgever heeft overeenkomstig dit cao-akkoord een bedrag van € 750 bruto aan werknemer aangeboden, maar dat heeft werknemer niet geaccepteerd. Ook andere door werkgever aangeboden bedragen zijn door werknemer niet geaccepteerd. Werknemer heeft bedrijf X bij brief van zijn toenmalige rechtshulpverlener van 17 mei 2019 verzocht om betaling van achterstallig loon over 2014 tot en met 31 maart 2018. Bedrijf X heeft bij brief van 26 september 2019 geschreven dat de activiteiten van de afdeling waar werknemer werkzaam was per 1 maart 2018 zijn overgenomen door de Kotra Groep en dat sprake is van overgang van onderneming. Bedrijf X heeft werknemer ‘voor alle vorderingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst’ doorverwezen naar werkgever. Werknemer heeft een gerechtelijke procedure gestart. De kantonrechter heeft de verweren van werkgever afgewezen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De kern van het geschil tussen partijen is of bij de vaststelling van de dagwaarde van een vakantiedag wel of niet rekening moet worden gehouden met door werknemer verricht overwerk. Daarbij is van belang of het overwerk als zodanig is opgedragen, of werknemer dit overwerk mocht weigeren, of het overwerk een verplichting was die voortvloeide uit de arbeidsovereenkomst, of het verrichte overwerk een structureel karakter had en of het overwerk intrinsiek samenhangt met de overeengekomen taak. Werkgever heeft gesteld dat werknemer overwerk mocht weigeren, dat het verrichten van overwerk niet ‘automatisch’ voortvloeide uit zijn taken (dus niet ‘noodzakelijk’ was). Werknemer heeft dit allemaal gemotiveerd betwist. Allereerst is hier van betekenis of het verrichten van overwerk verplicht was, het grotendeels voorzienbaar en gebruikelijk was en het hiervoor ontvangen loon een belangrijk element van de totale beloning vormt. Partijen verschillen van mening over de

eerste vraag, namelijk of werknemer verplicht was tot het door hem verrichte overwerk. Werkgever voert daarbij aan dat uit het verricht zijn van het overwerk de verplichting daartoe niet reeds voortvloeit, omdat werknemer zelf om dat overwerk kan hebben verzocht. Werkgever laat echter na om zelfs maar een begin van bewijs te leveren dat deze (kennelijk: theoretische) mogelijkheid zich in casu heeft voorgedaan. De tweede vraag is of de gemaakte overuren grotendeels voorzienbaar en regelmatig/gewoon waren. Dat de omvang van de overuren enigszins fluctueert, kan niet tot de conclusie leiden dat het maken van overuren niet grotendeels voorzienbaar en regelmatig/gewoon was. Er hebben zich immers, zo is gebleken uit de overgelegde loonstroken van werknemer, (nagenoeg) geen maanden voorgedaan waarin niet substantieel is overgewerkt. Dat zich wisselingen voordeden, heeft werkgever niet onbegrijpelijk gerelateerd aan de fluctuaties van vraag en aanbod in de transportmarkt, maar dat kan niets afdoen aan het structurele karakter van het verrichten van overwerk, dat op zichzelf voorzienbaar, regelmatig en gewoon was, want voortvloeiend uit de aard van het werk (transporten naar Italië en vice versa). De derde te beantwoorden vraag is of het voor het overwerk te ontvangen loon een belangrijk element van het totale salaris was. Uit de hierover door werkgever verstrekte gegevens valt op te maken dat de vergoeding voor verricht overwerk op jaarbasis gemiddeld 10% tot 20% van het totale salaris betrof: € 300 tot € 630 per maand, bovenop het overeengekomen salaris van € 2.746,41 bruto per maand. Omgerekend komt dat dus neer op een toeslag van gemiddeld maximaal bijna 25% op het basissalaris. De drie criteria (verplicht, voorzienbaar/regelmatig/gewoon, belangrijk/substantieel) zijn hier dus wel degelijk aan de orde bij het overwerk van werknemer. Daarmee is komen vast te staan dat met de verrichte overuren rekening dient te worden gehouden bij de berekening van de dagwaarde van een vakantiedag. Het hof komt tot de conclusie dat werknemer structureel recht had op (overwerk)toeslagen en vergoedingen. Het opnemen van vakantie mocht werknemer niet in een financieel nadeligere positie brengen dan als hij had gewerkt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3103

Zaaknummer: 200.316.331/01

Rechters: R.J.M. Smit, H.T. van der Meer en F.J. van de Poel

Advocaten: R.A. Severijn en S.W. van Dijk

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wordt vernietigd. Niet is vast komen te staan dat werknemer ernstig bedreigende uitlatingen heeft gedaan. Wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens ernstig bedreigende uitlatingen. Werknemer heeft betwist dat hij de uitlatingen heeft gedaan, waarna werkgever bij tussenbeschikking een bewijsopdracht heeft gekregen. Werkgever is opgedragen te bewijzen dat de gebeurtenissen op 13 februari 2023, die hebben geleid tot het ontslag op staande voet, zich hebben voorgedaan op de wijze zoals door werkgever omschreven in de ontslagbrief, te weten: “De redenen voor dit ontslag zijn als volgt: u heeft zowel uw werkgever als Y en de moeder van de heer X ernstig bedreigd. U heeft letterlijk het volgende gezegd: Ik zal jou (dhr. X) kapot maken, jouw bedrijf (naam werkgever) kapot maken, jouw vrouw neuken en jouw moeder uit het graf trekken en daarna neuken (...).’ De werkgever heeft aan deze bewijsopdracht invulling gegeven door verschillende getuigen te horen.

Oordeel

De kantonrechter komt na het horen van de verschillende getuigen tot de conclusie dat er te veel twijfels bestaan over wat er nu woordelijk is gezegd door werknemer. De getuigen hebben de twijfels niet kunnen wegnemen. Aan beide kanten hebben de getuigen een relatie met de procespartij en geen van de getuigen heeft luid, duidelijk en overtuigend verklaard over wat er precies is gezegd door werknemer. Zo valt bijvoorbeeld niet uit te sluiten dat werknemer, boos over het feit dat hij geen salaris meer ontving, iets heeft gezegd in de trant van dat hij zich door werkgever ‘verneukt’ voelde, welke uitlating (in elk geval in de gegeven context) geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. Aangezien de bewijslast voor het bestaan van de dringende reden op werkgever rust, is de conclusie dat werkgever er niet in is geslaagd het hem opgedragen bewijs te leveren. De dringende reden is daardoor niet komen vast te staan. Het gegeven ontslag op staande voet wordt dan ook vernietigd. Werkgever heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend. Werknemer heeft geen verweer gevoerd tegen het ontbindingsverzoek. Gelet op de stukken, de getuigenverklaringen en hetgeen partijen in de procedure naar voren hebben gebracht, stelt de kantonrechter vast dat de arbeidsverhouding inmiddels zodanig verstoord is geraakt, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat, hoewel niet vaststaat wat werknemer op 13 februari 2023 exact heeft gezegd, wel voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer in het bewuste

telefoongesprek grove bewoordingen heeft gebruikt tegen zijn werkgever op wie hij (zoals door hemzelf erkend en verklaard door de getuigen) erg boos was. Uit de stukken blijkt ook dat er eerder problemen tussen werkgever en werknemer waren gerezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:283

Zaaknummer: 10354097

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: A. Hashem Jawaheri en F.M. Peeters

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Voor ambtenaar Belastingdienst had redelijkerwijs duidelijk moeten zijn dat hij te veel salaris ontving. Het bedrag van de verhoging had voor werknemer aanleiding moeten zijn om na te gaan of dit wel correct was. Werkgever kan het teveel betaalde bedrag terugvorderen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 september 2016 aangesteld als ambtenaar bij de Staat der Nederlanden (hierna: de Belastingdienst). Deze aanstelling was tijdelijk voor de duur van het opleidingstraject fiscale accountancy bij het Centrum voor Kennis en Communicatie. Het betrof een duale opleiding waarbij leren en werken elkaar afwisselden. Werknemer heeft met ingang van 1 januari 2019 een vaste aanstelling gekregen in de functie behandelfunctionaris bij Grote Ondernemingen Zuid. Qua salaris werd werknemer ingeschaald in de groepsfunctie F, trede 0. Na succesvolle afronding van de opleiding krijgt werknemer de toezegging dat hij wordt ingedeeld in salarisschaal F, trede 0. Vervolgens heeft de Belastingdienst in augustus 2019 werknemer abusievelijk ingedeeld in salarisschaal 10, trede 6, wat ook op de daarop volgende salarisspecificaties wordt vermeld. Met ingang van 1 januari 2020 is de WNRA van toepassing en is werknemer met ingang van die datum werknemer in de zin van titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. In november 2020 vindt er een gesprek plaats waarin werknemer wordt medegedeeld dat hij abusievelijk is benoemd in de te hoge individuele schaal 10, trede 6 en niet in de groepsfunctie F trede 6 en dat hij als gevolg daarvan te veel salaris ontvangt ten opzichte van de (destijds) aangekondigde benoeming. Werknemer geeft aan dat hij niet kan instemmen met een toekomstige salarisverlaging en evenmin met een salarisverlaging met terugwerkende kracht. Met ingang van 1 januari 2021 wordt het salaris van werknemer verlaagd van € 3.990,93 naar € 3.411,56 bruto. Werknemer blijft zich tegen deze verlaging verzetten, waarna de Belastingdienst werknemer meedeelt het te veel ontvangen salaris ad € 6.648,08 van werknemer terug te vorderen. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de Belastingdienst niet gerechtigd is tot terugvordering over te gaan alsmede een verklaring voor recht dat de Belastingdienst niet gerechtigd is het salaris van werknemer met ingang van 1 januari 2021 te verlagen. Werknemer stelt dat hij niet wist en ook niet kon weten dat hij te veel aan salaris ontving. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de vorderingen van werknemer afgewezen. Hier komt werknemer in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Bij de beoordeling stelt het hof voorop dat de Belastingdienst voorafgaande aan het besluit van 14 augustus 2019 jegens werknemer heel duidelijk is geweest over de salarisschaal en de trede

waarin hij, bij voldoende functioneren, met ingang van 1 mei 2019 zou worden geplaatst, namelijk in functiegroep F trede 6. Dit staat expliciet vermeld in het overdrachtsformulier van 12 december 2018 en het gespreksverslag van 2 juli 2019. Werknemer erkent dat hij na kennisname van het besluit van 14 augustus 2019 heeft gezien dat daarin een andere salarisschaal is opgenomen, namelijk schaal 10 trede 6. Hij heeft dit ook op zijn loonstrookje gezien. In beginsel staat hiermee vast dat werknemer op de hoogte was van de door de Belastingdienst gemaakte fout. Werknemer stelt dat de salarisverhoging van € 1.000 bruto per maand voor hem geen aanleiding vormde om te bedenken dat de Belastingdienst een fout had gemaakt. Naar het oordeel van het hof staat voorop dat de indeling in de onjuiste salarisschaal voor werknemer al voldoende reden had moeten zijn om te twijfelen aan de juistheid van het besluit. Dat salarisschaal 10.6 gelijk zou zijn aan salarisschaal F6, is een onjuiste veronderstelling. Dat de informatie op het intranet stond, is door werknemer naar het oordeel van het hof onvoldoende weersproken. Het had dus voor werknemer redelijkerwijs duidelijk moeten zijn dat hem ten onrechte te veel salarisverhoging was toegekend. Het hof concludeert dat niet alleen de onjuiste salarisschaal maar ook het bedrag van de verhoging voor werknemer aanleiding had moeten zijn om na te gaan of dit wel correct was. In het algemeen mag van een ambtenaar een aanzienlijke mate van oplettendheid worden verwacht bij het controleren van afrekeningen en specificaties die hem door het bevoegd gezag worden toegezonden. Als werknemer de salarisschalen niet op intranet heeft of zou hebben gevonden, dan had het op zijn weg gelegen om de Belastingdienst te vragen of de indeling in een andere salarisschaal wel correct was. Nu geen van de grieven in die zin slaagt dat dit leidt tot een wijziging van het dictum in de bestreden uitspraak, concludeert het hof tot bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:78

Zaaknummer: 200.311.922_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van der Schoor en R.J. Voorink

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en Bouwmeester, D. D. Bouwmeester

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Medezeggenschapsrecht onderwijs. Vernietiging uitspraak Landelijke Commissie voor Geschillen WMS. Besluit tot benoeming dagelijks directeur-bestuurder kan in stand blijven.

Feiten

De Stichting Islamitische School Amsterdam (hierna: de Stichting) vormt het bestuur van drie scholen voor primair onderwijs op vier locaties in Amsterdam. De GMR is de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad overeenkomstig artikel 4 WMS. In een aanwijzingsbesluit van 4 november 2022 heeft de minister voor primair en voortgezet onderwijs de Stichting opgedragen het zittende algemeen bestuur te professionaliseren en uiterlijk per 1 maart 2023 drie nieuwe algemene bestuursleden te benoemen. De uitvoerend bestuurder dient volgens het aanwijzingsbesluit aantoonbare ervaring te hebben met het besturen van een school of onderwijsinstelling. Na een sollicitatieprocedure heeft de Stichting op 14 juni 2023 besloten de heer X per 1 juli 2023 te benoemen tot dagelijks directeur-bestuurder. Op 19 juni 2023 heeft de Stichting in verband met die benoeming de GMR om advies gevraagd als bedoeld in artikel 11 lid 1 aanhef en onder h en h1 WMS. Op 16 juli 2023 heeft de GMR, bestaande uit zes leden, zijn eerste advies gegeven. Drie leden hebben positief geadviseerd en drie leden hebben een negatief advies uitgebracht. Op 1 augustus 2023 is een tweede advies door de GMR gegeven, bestaande uit drie schriftelijke toelichtingen van de leden die positief hebben geadviseerd. Wat betreft de andere drie leden van de GMR is in het advies vermeld dat een van hen blanco heeft geadviseerd, dat een van hen is geschorst en dat een lid uit dienst is. Op 3 augustus 2023 heeft de GMR zich gewend tot de Landelijke Commissie voor Geschillen WMS (hierna: de Geschillencommissie) met het verzoek te oordelen dat de benoeming van X tot dagelijks directeur-bestuurder van de Stichting niet in stand kan blijven. In haar uitspraak van 19 oktober 2023 heeft de Geschillencommissie – kort gezegd – geoordeeld dat de Stichting niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit van 14 juni 2023 om X te benoemen tot dagelijks directeur-bestuurder van de Stichting, omdat de Stichting heeft verzuimd voorafgaand aan haar besluit de GMR (tijdig) om advies te vragen. De Stichting verzoekt de Ondernemingskamer de uitspraak van de Geschillencommissie te vernietigen, het verzoek alsnog af te wijzen en te bepalen dat het besluit van 14 juni 2023 in stand blijft.

Oordeel

De Ondernemingskamer stelt vast dat de Stichting onweersproken heeft gesteld dat de GMR bij de opstelling van het functieprofiel betrokken is geweest. In het functieprofiel wordt

gevraagd om een hbo-niveau bij voorkeur in de sfeer van management, HRM of bestuurskunde en ervaring in een onderwijsbestuurlijke of soortgelijke functie alsmede kennis van een of meer van de vakgebieden onderwijs, financiële en juridische kennis of kennis op het gebied van HRM. Blijkens zijn cv heeft X een hbo-diploma SKW (sociaal-kultureel werk) en Opbouwwerk en een post-hbo-opleiding leidinggeven en management afgerond. Daarnaast heeft hij ervaring als leidinggevende en heeft hij bestuurlijke ervaring in het (primair) onderwijs. Zijn cv laat een langjarige betrokkenheid zien bij de opvoeding van en het onderwijs aan (islamitische) jongeren. Daarmee voldoet hij aan de hiervoor bedoelde eisen van het functieprofiel. Op het cv van X staat verder onder meer een ervaring van 16 jaar als voorzitter van de islamitische basisschool in Bergen op Zoom en een driejarige ervaring als leider van de fusie tussen de islamitische scholen in Breda, Tilburg en Bergen op Zoom. Daarmee lijkt X ook te voldoen aan de door de minister gestelde eis van bestuurlijke ervaring in het onderwijs. Uit de stukken blijkt verder dat de benoemingsadviescommissie op 9 juni 2023 positief heeft geadviseerd over de benoeming van X. De Ondernemingskamer is van oordeel dat tegen deze achtergrond de door (drie van de zes leden van) de GMR in het advies van 14 juli 2023 naar voren gebrachte bezwaren onvoldoende zwaarwegend zijn om tot het oordeel te komen dat het bevoegd gezag bij het niet of niet geheel volgen van het advies, bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen om X per 1 juli 2023 te benoemen tot dagelijks directeur-bestuurder van de Stichting. De andersluidende uitspraak van de Geschillencommissie wordt vernietigd en de Ondernemingskamer oordeelt dat het besluit van 14 juni 2023 in stand kan blijven.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:197

Zaaknummer: 200.334.779/01 OK

Rechters: M.A.M. Vaessen, A.W.H. Vink en J.M. de Jongh

Advocaten: J.R. Oudendorp, J. Streefkerk en D.H. Hoeksema

Wetsartikelen: WMS

RECHTSPRAAK

Booking.com is hoofdzakelijk een '(online) reisagent' als bedoeld in het verplichtstellingsbesluit en is verplicht deel te nemen aan het bedrijfstakpensioenfonds.

Feiten

De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Reisbranche (hierna: 'Bpf Reisbranche') heeft tot doel het uitkeren en het doen uitkeren van pensioenen aan de (gewezen) deelnemers en hun nabestaanden. Deelneming in de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Reisbranche is verplicht gesteld voor werknemers van 21 tot 67 jaar die werkzaam zijn in de reisbranche. Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: 'PGB') is de rechtsopvolgster van Bpf Reisbranche. Booking.com is in 1996 als Nederlandse IT-start up opgericht. Bpf Reisbranche heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat Booking.com verplicht is deel te nemen aan Bpf Reisbranche. Zij heeft daaraan ten grondslag gelegd dat Booking.com is aan te merken als '(online) reisagent' als bedoeld in het verplichtstellingsbesluit en het wijzigingsbesluit 2015, omdat zij bemiddelt bij de totstandkoming van overeenkomsten op het gebied van reizen. De kantonrechter heeft de vorderingen van Bpf Reisbranche afgewezen op de grond dat van bemiddeling bij de totstandkoming van een reisovereenkomst geen sprake is. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd. Bpf Reisbranche heeft tegen het arrest van het hof beroep in cassatie ingesteld. De Hoge Raad heeft geoordeeld (1) dat Booking.com een online reserveringsplatform exploiteert waarop accommodaties van aanbieders worden getoond, (2) dat klanten op die website een accommodatie van die aanbieders kunnen boeken, (3) dat de administratieve verwerking daarvan geschiedt doordat Booking.com via haar website de reserveringsgegevens aan de aanbieder verstrekt en de bevestiging aan de reiziger en (4) dat Booking.com een commissie van de aanbieder ontvangt nadat de klant bij de accommodatie van de aanbieder heeft verbleven of gebruik heeft gemaakt van de service of het product. Een en ander laat naar het oordeel van de Hoge Raad geen andere conclusie toe dan dat Booking.com in de uitoefening van haar bedrijf 'bemiddelt bij het tot stand komen van overeenkomsten op het gebied van reizen', en dus een '(online) reisagent' is, een en ander zoals bedoeld in het verplichtstellingbesluit. De Hoge Raad heeft het arrest van het Hof Amsterdam vernietigd en de zaak verwezen naar het Hof Den Haag. Na verwijzing zijn nog enkele verweren van Booking.com tegen de vorderingen van PGB aan de orde.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Hoofdzakelijkheidsbeginsel

Booking.com voert aan dat zij niet valt onder de verplichtstelling, aangezien zij niet in hoofdzaak het bedrijf van reisagent uitoefent; er is volgens haar niet voldaan aan de in het verplichtstellingsbesluit omschreven voorwaarde dat meer dan 50% van de loonsom van Booking.com daaraan moet worden toegeschreven. Het hof is van oordeel dat uit de in dit geding vaststaande feiten redelijkerwijs niet anders kan worden afgeleid dan dat de kern en het zwaartepunt van de bedrijfsactiviteiten van Booking.com gelegen zijn in het via haar reserveringsplatform bemiddelen bij het (online) boeken van accommodaties. Dit kan onder meer worden afgeleid uit de informatie op de website, de algemene voorwaarden van Booking.com, haar statutaire doel en de jaarstukken van 2018 en 2020. Zo staat bijvoorbeeld in de jaarstukken onder het kopje 'Activiteiten' vermeld: 'The principal activity of the Company is to provide online accommodation reservation services'. Het hof is verder van oordeel dat ook de werkzaamheden die betrekking hebben op het ontwikkelen, onderhouden, vernieuwen en uitbreiden van het reserveringsplatform, alsmede op de ontwikkeling van producten als het (online) boeken van een huurauto, taxi, vliegticket of een ticket voor een evenement, moeten worden toegeschreven aan het uitoefenen van het bedrijf van reisagent door Booking.com. Het beroep van Booking.com op het hoofdzakelijkheidsbeginsel slaagt derhalve niet.

Rechtsverwerking

Het hof verwerpt ook het beroep van Booking.com op rechtsverwerking. Booking.com heeft geen concrete feiten of omstandigheden aan de zijde van Bpf Reisbranche/PGB gesteld waaruit volgt dat Booking.com er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat Bpf Reisbranche/PGB Booking.com niet zou aanspreken op basis van haar verplichting om zich bij het bedrijfstakpensioenfonds aan te sluiten. Het verplichtstellingsbesluit is materiële wetgeving en de vraag of Booking.com onder de werkingssfeer van dit besluit valt, bevindt zich buiten de invloedssfeer van partijen en hun werknemers.

Representativiteitsvereiste

Booking.com heeft zich na verwijzing tot slot nog beroepen op het representativiteitsvereiste. Zij stelt onder meer dat als zij inderdaad onder de cao Reisbranche en onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt, zoals PGB stelt, dat Booking.com dan destijds bij de besluitvorming over de algemeen verbindend verklaring van de cao en het verplichtstellingsbesluit betrokken had moeten worden. Gelet op het grote aantal werknemers van Booking.com zou dit hebben betekend dat niet zou zijn voldaan aan het representativiteitsvereiste, zodat de cao niet algemeen verbindend zou zijn verklaard en het verplichtstellingsbesluit niet tot stand zou zijn gekomen. Het hof verwerpt ook dit verweer. De stellingen van Booking.com doen niet af aan de rechtsgeldigheid van de totstandkoming van het verplichtstellingsbesluit en brengen ook niet mee dat het verplichtstellingsbesluit jegens Booking.com buiten toepassing moet blijven. Als Booking.com, zoals zij stelt, bij een voor haar negatieve uitkomst van deze procedure zich in de toekomst zal verzetten tegen een algemeen verbindend verklaring van de cao en tegen een verlenging van het verplichtstellingsbesluit,

dan is dat een eigen keuze van Booking.com waarvoor zij zelf de verantwoordelijkheid draagt. Het gaat niet aan om de negatieve gevolgen hiervan voor de arbeidsvoorwaarden en pensioenopbouw van de overige werknemers in de reisbranche, bij Bpf Reisbranche/PGB te leggen (die zou dit hebben veroorzaakt door het instellen van de onderhavige procedure).

Conclusie

Het hof vernietigt het vonnis van de kantonrechter en, opnieuw rechtdoende, verklaart voor recht dat Booking.com verplicht is deel te nemen aan PGB en bepaalt dat de verplichtstelling gold met ingang van 1 januari 1999 voor deelname aan Bpf Reisbranche en sinds 1 januari 2021 voor deelname aan PGB.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:73

Zaaknummer: 200.313.974/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, M.D. Ruizeveld en A.C.M. Kuypers

Advocaten: T. Stouten en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:425 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Niet (voldoende) gebleken dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de ziekte van werknemer. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgeefster.

Feiten

Werknemer is op 9 december 2013 bij Oasen N.V. (hierna: Oasen) in dienst getreden. Hij verdient thans een salaris van € 4.838 bruto. Op zijn arbeidsovereenkomst is de Cao WWB van toepassing. Vanaf 1 mei 2021 is hij voor Oasen gaan werken in de functie van 'adviseur continu verbeteren' in het team bedrijfsbureau, sector realisatie & onderhoud, welk team thans bekend is onder de naam team projectbureau. Als adviseur continu verbeteren adviseert en ondersteunt werknemer het (lijn)management bij het realiseren van procesverbeteringen en/of vernieuwingen bij Oasen. Daarbij heeft hij voornamelijk de rol van procesbegeleider en coördinator. Per 1 december 2022 wordt de functie adviseur continu verbeteren ingedeeld in schaal 10. Deze indeling vond plaats in het kader van het project onderhoudsronde functiewaardering, waarin alle functies bij Oasen opnieuw zijn beschreven en ingedeeld. Werknemer heeft tegen de indeling bezwaar en wendt zich tot de toetsingscommissie, omdat hij van mening is dat hij in schaal 11 moet worden ingedeeld. Wat in deze kwestie meespeelt, is dat de wijze waarop werknemer zijn functie uitvoert steeds als goed is beoordeeld. Wel zijn er regelmatig opmerkingen gemaakt over zijn manier van communiceren, over de wijze waarop hij samenwerkt, over zijn rechtlijnigheid en zijn vaardigheid om te luisteren. Op 13 december 2022 kreeg werknemer een beoordeling dat hij op alle competenties goed scoorde, behalve op de competentie samenwerking. Dit laatste noodzaakte tot verbetering. De gesprekken die daarop volgden, leiden er uiteindelijk toe dat werknemer zich onveilig ging voelen. Eind maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts adviseerde mediation en een interventieperiode. De mediation is gestart op 24 april 2023 en is op 30 juni 2023 geëindigd zonder resultaat. Op dezelfde dag heeft Oasen een voorstel gedaan voor de beëindiging van zijn dienstverband, welke aanbod niet is geaccepteerd. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer met ingang van 31 juli 2023 wel ziek is en dat zijn herstel op een termijn van 4 tot 6 weken is te verwachten. Oasen is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord en verzoekt ontbinding. Werknemer verzoekt afwijzing en in het geval van toewijzing toekenning de transitievergoeding en de billijke vergoeding van € 150.000 bruto.

Oordeel

Opzegverbod

Werknemer voert aan dat het verzoek van Oasen niet kan worden toegewezen omdat hij ziek is, zodat het opzegverbod wegens ziekte geldt. Uit het verslag van de bedrijfsarts d.d. 3 april 2023 blijkt dat de werknemer niet ziek was op die datum en dat de bedrijfsarts eerst na het indienen van het onderhavige verzoekschrift heeft vastgesteld dat hij met ingang van 31 juli 2023 wel ziek is. Het opzegverbod wegens ziekte vindt, aldus de kantonrechter, geen toepassing. Het is overigens ook niet (voldoende) gebleken dat het onderhavige verzoek verband houdt met de ziekte waarmee werknemer kennelijk te kampen heeft gekregen.

Verstoorde arbeidsverhouding

Uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd en de in het geding gebrachte producties blijkt naar het oordeel van de kantonrechter voldoende dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen wel verstoord is geraakt. Dat Oasen op deze verstoring heeft aangestuurd, omdat werknemer bezwaar is gaan maken tegen de nieuwe omschrijving van zijn functie en zijn indeling in schaal 10, is niet gebleken. Feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat Oasen werknemer anders is gaan beoordelen dan voorheen, omdat hij bezwaar heeft gemaakt tegen zijn functie-indeling, zijn niet voldoende gebleken. Ook is niet gebleken dat Oasen hem bij haar in een andere passende functie kan herplaatsen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 december 2023 met toekenning van de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:21690

Zaaknummer: 10611274 EJ VERZ 23-83144

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: G.M. Gerdes, R.K.A. Kop en A. Achouitar

Wetsartikelen: 7:669 lid 2 sub g BW; 7:671b BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgeefster vordert naleving postcontractuele bedingen. Werknemer overtreedt door indiensttreding bij een andere werkgever het concurrentiebeding. Nakoming concurrentiebeding. De duur wordt beperkt tot een half jaar.

Feiten

Super Yacht Spares B.V. (hierna: SYS) is een onderneming gericht op het uitrusten, gereedmaken en ondersteunen van (luxue) jachten. Werknemer is op 1 januari 2021 bij SYS in dienst getreden. Per 1 januari 2022 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd getekend voor een andere functie bij SYS, waarin diverse postcontractuele bedingen zijn opgenomen, zoals een concurrentiebeding, een relatiebeding en een informatieclausule (geheimhoudingsbeding). Per augustus 2022 heeft werknemer wederom een andere functie bij SYS gekregen. Werknemer heeft tegen 1 december 2023 de arbeidsovereenkomst met SYS opgezegd en is op 1 december 2023 in dienst getreden bij Royal Van Lent Shipyard (hierna: RVLS). SYS is van mening dat werknemer de postcontractuele bedingen overtreedt met zijn indiensttreding bij RVLS. Werknemer betwist dit omdat (a) hij van oordeel is dat het hem vrij staat om bij RVLS te werken, (b) in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat het concurrentiebeding niet wordt overtreden of (c) het beding (gedeeltelijk) vernietigd zal worden of (d) SYS er geen rechten aan kan ontleen.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat een concurrentiebeding is overeengekomen. Voor zover werknemer stelt dat zijn functie is gewijzigd per augustus 2022, is de kantonrechter van oordeel dat een concurrentiebeding alleen opnieuw schriftelijk moet worden overeengekomen als de functie zodanig wijzigt, dat het beding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Werknemer onderbouwt echter niet dat sprake is van een ingrijpende functiewijziging, zodat het aannemelijk is dat in een gewone procedure geoordeeld zal worden dat het concurrentiebeding zijn geldigheid niet heeft verloren. Volgens SYS is RVLS een concurrent, omdat RVLS naast het bouwen van jachten (wat SYS niet doet) ook jachten repareert en onderhoudt. Dit laatste doet SYS ook als hoofdactiviteit. Beide bedrijven leveren dus (reserve)onderdelen aan jachten, zodat volgens SYS RVLS een concurrent is. Werknemer betwist niet dat RVLS activiteiten verricht die SYS ook verricht, maar stelt dat RVLS een scheepswerf is en geen handelsmaatschappij, zodat geen sprake is van concurrentie. Ter zitting heeft SYS toegelicht dat RVLS haar wel degelijk als concurrent ziet, hetgeen bijvoorbeeld blijkt uit het feit dat SYS niet wordt toegelaten op de werf van RVLS om een jacht

te bezoeken (ondanks uitdrukkelijke uitnodiging/verzoek van de eigenaar van dat jacht). De kantonrechter acht het aannemelijk dat er sprake is van concurrentie tussen RVLS en SYS. Dit betekent dat ook voldoende aannemelijk wordt geacht dat werknemer met zijn indiensttreding bij RVLS het concurrentiebeding overtreedt. SYS kan derhalve rechten ontlenen aan het concurrentiebeding. Op grond van de feiten en omstandigheden is het niet aannemelijk dat in een gewone procedure geoordeeld zal worden dat de belangen van werknemer onbillijk worden benadeeld en een rechter in een gewone procedure het concurrentiebeding geheel zal vernietigen. De kantonrechter is echter wel van oordeel dat SYS onvoldoende heeft onderbouwd dat haar belang een jaar beschermd moet worden. De kantonrechter schorst daarom het concurrentiebeding vanaf 1 juni 2024.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12682

Zaaknummer: 10826011 \ VV EXPL 23-67

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: mr. M.L. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:653 BW; 233 Rv

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering afgewezen wegens gebrek aan spoedeisendheid en omdat nader onderzoek nodig is. Niet aannemelijk dat werknemer terecht aanspraak maakt op loon over de maand september 2023.*Feiten*

Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst met Huisartsenpraktijk Spirea (hierna Spirea) opgezegd tegen de datum van 1 oktober 2023, maar Spirea heeft het salaris over de maand september 2023 plus de over die maand opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering niet aan haar betaald. Volgens werkneemster heeft zij vanaf 25 augustus 2023 met toestemming van Spirea haar verlofuren opgenomen. Spirea stelt zich echter op het standpunt dat zij werkneemster geen toestemming heeft gegeven om vakantie op te nemen en dat zij bovendien ook niet genoeg verlofuren had. Nu zij niet heeft gewerkt in de maand september, heeft zij volgens Spirea daarom geen aanspraak op salaris over de maand september. Spirea is van mening dat zij juist een vordering heeft op werkneemster, omdat zij te veel verlofuren heeft opgenomen.

Oordeel

Werkneemster vordert het salaris over de maand september. Hoewel uit een loonvordering al snel volgt dat er spoed is, heeft werkneemster niet onderbouwd dat zij acuut in de problemen is gekomen doordat het loon over deze ene maand niet aan haar is uitbetaald. Van een grote spoed is dus niet gebleken. Partijen zijn het er inmiddels over eens dat de arbeidsovereenkomst door werkneemster is opgezegd tegen 1 oktober 2023, maar zij verschillen er van mening over of werkneemster nog recht heeft op het loon van de maand september 2023. Uit wat partijen ter zitting over en weer hebben toegelicht, volgt veeleer dat werkneemster nog recht heeft op het loon van enkele dagen, niet op een heel maandsalaris. Of dit juist is, zal nader uitgezocht moeten worden, maar een kortgedingprocedure leent zich niet voor nadere aktes of bewijslevering. Dit heeft tot gevolg dat het op dit moment nog niet aannemelijk is dat werkneemster terecht aanspraak maakt op het salaris van de maand september 2023. Tegen deze achtergrond is de kantonrechter van oordeel dat niet vooruitgelopen kan worden op een gewone procedure, zodat de vordering van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12677

Zaaknummer: 10808363 \ VV EXPL 23-63

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: D.C.A. van Wessel en H.A. van Es

Wetsartikelen: 7:672 BW; 233 Rv

RECHTSPRAAK

De opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster is niet rechtsgeldig. Veroordeling tot betaling aan werkneemster van meerdere vergoedingen. Cao Horeca en aanverwant bedrijf.

Feiten

Werkneemster is bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van medewerkster bediening. Op 7 maart 2019 zijn werkneemster en de bestuurder en enig aandeelhouder van werkgeefster een overeenkomst van geldlening overeengekomen op grond waarvan werkneemster een bedrag van € 200.000 aan de holding heeft geleend. Werkneemster en de bestuurder zijn op enig moment met elkaar in onderhandeling getreden over de overname van alle aandelen van de holding door werkneemster. Partijen hebben op 1 september 2022 een koopovereenkomst gesloten waarin afspraken zijn gemaakt over de overname van de aandelen. De onderhandelingen tussen partijen zijn eind mei 2023 stukgelopen en aan de koopovereenkomst is geen uitvoering gegeven. In een andere bij de rechtbank lopende procedure tussen partijen zijn de voormelde geldleningen en de koopovereenkomst onderwerpen van geschil. Op 23 mei 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Sindsdien heeft zij geen werkzaamheden meer verricht. Eind mei 2023 heeft zij voor het laatst salaris uitbetaald gekregen. Werkneemster verzoekt onder meer (a) een verklaring voor recht dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, (b) de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding en (c) achterstallig loon en uitbetaling van verlofuren. Werkgeefster voert verweer en concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkneemster, dan wel afwijzing van haar verzoeken.

Oordeel

Achterstallig loon

Tussen partijen staat vast dat zij vijf keer met elkaar een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Er is discussie over de datum van de eerste indiensttreding, 1 januari 2019 of 1 juni 2020. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkneemster pas per 1 juni 2020 bij werkgeefster in dienst is getreden. Verder wordt ervan uitgegaan dat zij ook steeds heeft gewerkt gedurende de periodes die vermeld worden in de vijf door werkgeefster overgelegde schriftelijke arbeidsovereenkomsten. Werkneemster betoogt dat zij meer uren heeft gewerkt dan de uren waarvoor zij loon heeft ontvangen, hetgeen door werkgeefster wordt betwist. Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit de cao worden afgeleid dat er slechts recht bestaat op vergoeding van overuren als de werkgever het maken van overuren heeft verzocht. Dat werkgeefster

dergelijke verzoeken heeft gedaan, heeft werkneemster niet gesteld en dat blijkt ook nergens uit. Reeds hierom gaat de stelling van werkneemster dat zij overuren heeft gedraaid, die werkgeefster nog moet vergoeden, niet op. Werkneemster heeft zich voorts op het standpunt gesteld dat zij behoudens vergoeding wegens gemaakte overuren, ook nog recht heeft op te weinig betaalde uren “reguliere arbeidstijd”. Dat zij meer uren heeft gemaakt dan de volgens werkgeefster gemaakte en beloonde uren kan onvoldoende worden opgemaakt uit de door werkneemster overgelegde producties. Het verzoek tot betaling van achterstallig loon wordt afgewezen.

Gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, billijke vergoeding en verlofuren

Werkneemster heeft betwist dat zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en dat werkgeefster dat mocht aannemen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster niet mogen aannemen dat werkneemster de arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde en had opgezegd. Werkneemster kan dan ook aanspraak maken op de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter berekent de transitievergoeding op € 2.283,33 bruto. De billijke vergoeding wordt - nu werkneemster inmiddels een nieuwe baan heeft - vastgesteld op twee maandsalarissen, minus een bedrag ten belope van de haar toekomstige gefixeerde schadevergoeding. De vergoeding voor opgebouwde niet-genoten verlofdagen wordt vastgesteld op € 1.045,66 bruto. Het verzoek tot betaling van buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:376

Zaaknummer: 10638941 \ EJ VERZ 23-266

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: J.B.M. Swart en G.W. Wezelman

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:670 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Voormalig werknemer vordert € 2.500 aan immateriële schadevergoeding vanwege discriminatie op de werkvloer. Afwijzing vorderingen. Incidenten zijn – voor zover zij zijn komen vast te staan – niet aan voormalig werkgeefster toe te rekenen.

Feiten

Werknemer is werkzaam geweest voor werkgeefster tot 1 september 2021. Tijdens en na het dienstverband hebben zich twee incidenten voorgedaan met een collega, te weten de directiesecretaresse van werkgeefster. Werknemer en de directiesecretaresse hebben een verschillende lezing van die incidenten. Werknemer, die een Marokkaanse achtergrond en een islamitische geloofsovertuiging heeft, stelt over het eerste incident dat de directiesecretaresse op 25 oktober 2019 aan werknemer heeft laten weten het verontrustend te vinden dat zijn voicemail in het Arabisch is ingesproken en dat de WhatsApp-profielfoto van werknemer Arabische teksten bevat. Zij gaf volgens werknemer telefonisch aan verhalen te hebben gehoord over Marokkanen die naar Syrië afreisden en daar afschuwelijke dingen deden. De directiesecretaresse stelt op haar beurt geschrokken te zijn van de profielfoto van werknemer, omdat daarop een dodenbusje te zien is waarmee lijken werden vervoerd. Werknemer zat op dat moment met spanningsklachten thuis en de directiesecretaresse was naar eigen zeggen bezorgd dat werknemer zichzelf wat aan zou doen. In het najaar van 2021 heeft een tweede incident plaatsgevonden. Werknemers van werkgeefster hebben een anonieme e-mail ontvangen van een persoon die zich 'de anonieme ex-collega' noemde. In de e-mail worden enkele werkgerelateerde kwesties aangekaart. De directiesecretaresse is ervan overtuigd dat werknemer hierachter zit en schrijft via haar privé-mailadres een e-mail aan werknemer waarin zij zich volgens werknemer kritisch uitlaat over (het gedrag van) werknemer en opmerkt dat hij zich bezig zou houden met de handel in drugs. Nadat de directiesecretaresse de mailwisseling naar HRM heeft doorgestuurd, heeft werkgeefster haar een waarschuwing gegeven en verboden om nog verder te mailen met de anonieme collega. Werknemer vordert toekenning van een immateriële schadevergoeding van € 2500 ten laste van werkgeefster, op grond van artikel 6:162 BW dan wel 7:611 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Het eerste incident

De kantonrechter acht de verklaring van de directiesecretaresse ten aanzien van haar zorgen

om de profielfoto van werknemer aannemelijk. De enige mogelijkheid om hier duidelijkheid over te kunnen verschaffen is het horen van de directiesecretaresse als getuige. De kantonrechter ziet hier echter geen aanleiding toe, omdat de gestelde uitlating van de directiesecretaresse werkgeefster niet toe te rekenen is. Niet is gebleken dat werkgeefster de directiesecretaresse tot de gestelde uitlating heeft aangezet. Daarmee is niet voldaan aan het toerekenbaarheidsvereiste van de onrechtmatige daad ex artikel 6:162 BW. Werkgeefster heeft evenmin in strijd gehandeld met haar verplichtingen als goed werkgever, omdat uit het verweer van werkgeefster blijkt dat zij beleid heeft voor situaties van discriminatie en ongewenst gedrag. Daarnaast heeft werkgeefster een vertrouwenspersoon aangesteld. Verder is gebleken dat werkgeefster direct actie onderneemt bij een melding over ongewenst gedrag. De directiesecretaresse is namelijk kort nadat het incident door werknemer is aangekaart om uitleg gevraagd. De kantonrechter is aldus van oordeel dat werkgeefster voldoende maatregelen heeft getroffen voor het creëren van een veilige werkomgeving.

Het tweede incident

Ook het tweede incident is niet aan werkgeefster toe te rekenen, nu dit incident heeft plaatsgevonden buiten de werkomgeving en in de privésfeer. De directiesecretaresse heeft op persoonlijke titel gehandeld. Hierop is artikel 7:658 BW niet van toepassing, zoals werknemer wel heeft aangevoerd. Artikel 7:611 BW is hier niet aan de orde, nu werknemer ten tijde van het tweede incident geen werknemer meer was van werkgeefster. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:370

Zaaknummer: 10401920 \ CV EXPL 23-650

Rechters: mr. J.A.J. van den Boom

Advocaten: W.R. Aerts en J.P.G. van Roeyen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 6:162 BW en 8 EVRM