

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 15, 2023

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. E.L. Eijkelenboom, mr. S.C. Goedhart, mr. C.P. Kuijjer, mr. D. Ottevanger, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Sloomweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:1068](#) 04-04-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:2889](#) 04-04-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:789](#) 04-04-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:1069](#) 04-04-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:2818](#) 03-04-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:2621](#) 28-03-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:879](#) 16-03-2023

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:2056](#) 06-04-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:2126](#) 30-03-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:1775](#) 24-03-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:1880](#) 14-03-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:1813](#) 10-03-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:2932](#) 01-03-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:1469](#) 01-03-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:167](#) 19-01-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:12520](#) 15-12-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:12521](#) 12-12-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:12519](#) 24-11-2022

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:15502](#) 12-03-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2018:9502](#) 05-10-2018

Annotatie

[Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo](#)

prof. mr. dr. A.R. Houweling

ANNOTATIE

Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo

prof. mr. dr. A.R. Houweling

1 Inleiding

Het *Deliveroo*-arrest^[1] heeft heel wat pennen in beweging gebracht. Iets na 10.30 uur ontplofte de socials met eerste duidingen van deze langverwachte uitspraak van de Hoge Raad. Het arrest zou eerst als een kerstgeschenk op 23 december verschijnen. Toen duidelijk werd dat die datum niet zou worden gehaald, werd de hoop gevestigd op een vervroegde Valentijnsboodschap van 10 februari. Opnieuw werd het geduld van arbeidsrechtelijk Nederland op de proef gesteld toen ook die datum niet werd gehaald. Uiteindelijk was het dan zover op vrijdag 24 maart jl. Cynische ontvangers zouden het arrest kunnen platslaan met de volgende samenvatting: Deliveroo-riders zijn werknemers en dat beoordeel je aan de hand van alle omstandigheden van het geval. Punt. Ik denk dat we deze groep onder de noemer 'Deliver-moe' kunnen scharen. Al die opwinding over een arrest geeft wellicht per definitie een anticlimax. Er dan ook nog eens zoveel aandacht aan schenken, maakt ons wat 'moe'. En hoewel zij voor een groot deel gelijk hebben, denk ik dat er meer te vinden is in het arrest. Sterker, volgens mij neemt de Hoge Raad duidelijk stelling, ook al zegt hij dat hem, gezien de ontwikkelingen bij de (Europese) wetgever, bescheidenheid past. In deze AR-annotatie bespreek ik daarom het arrest vanuit het perspectief *Deliver-hoe*: wat staat er precies en hoe passen verschillende overwegingen van de Hoge Raad in het juridisch kader van artikel 7:610 BW en zijn eerdere rechtspraak?

2 Alle omstandigheden van het geval: tien gezichtspunten van de Hoge Raad

In rechtsoverwegingen 3.2.2-3.2.4 parafraseert de Hoge Raad het arrest *X/Gemeente Amsterdam*.^[2] Na een weergave van de vereisten van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek (BW) (arbeid, loon, gezag en gedurende zekere tijd) volgt het onderscheid tussen de uitleg- en kwalificatiefase, zoals we die sinds *X/Gemeente Amsterdam* (welhaast plichtmatig) teruglezen in de literatuur en rechtspraak.^[3]

2.1 Gezichtspunten

Onmiddellijk daarna vervolgt de Hoge Raad in rechtsoverweging 3.2.5 met '[o]f een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien'. Daarmee maakt de Hoge Raad

duidelijk dat de holistische toets van *Groen/Schoevers*[4] nog altijd springlevend is en de kwalificatietoetsing niet is gereduceerd tot een klinische optelsom van vier voorwaarden uit artikel 7:610 BW waarbij de hoedanigheid en bedoeling van partijen geen enkele rol meer zou mogen spelen, zoals door sommigen uit *X/Gemeente Amsterdam* werd afgeleid.[5]

De Hoge Raad formuleert vervolgens tien (uiteraard niet-limitatieve) gezichtspunten. Te weten:

- (1) de aard en duur van de werkzaamheden;
- (2) de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
- (3) de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
- (4) het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- (5) de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen;
- (6) de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
- (7) de hoogte van deze beloningen;
- (8) en de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt.
- (9) Ook kan van belang zijn of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.
- (10) Het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht.

Voor de praktijk zullen met name gezichtspunten (3) en (9) van belang zijn. Gezichtspunt (3) biedt handvatten gezag snel toe te rekenen aan de werkverschaffer als het werk tot de normale bedrijfsactiviteiten behoort (is ingebed). Gezichtspunt (9) biedt veel zzp'ers de ruimte om niettegenstaande sterke aanwijzingen voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, toch werkzaam te (blijven) zijn op basis van een overeenkomst van opdracht.

2.2 *Gezichtspunten (3) nader beschouwd: inbedding van het werk en de werker*

Zoals bekend heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 16 december 2022 de brief ‘Werken met en als zelfstandige(n)’ naar de Kamer gestuurd. In die brief – en in navolging van advocaat-generaal (A-G) De Bock – geeft zij onder meer aan dat voor beoordeling of sprake is van gezag, van belang is of iemand werk doet dat is ingebed in de organisatie van de werkverschaffer. De A-G benadrukte dat het bij deze toets niet gaat om de hoedanigheid van de *werker*, maar louter in hoeverre het *werk* dat de werker verricht zou zijn ingebed in de organisatie van de werkverschaffer: ‘Daarbij gaat het erom of het werk een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de werkverschaffer is. Als een leraar lesgeeft op een school, zal dat werk zijn ingebed in de organisatie van de school want het is een wezenlijk onderdeel van de kernactiviteit (“bedrijfsvoering”) van de school’, aldus de A-G.[6]

De Hoge Raad volgt op dit punt de A-G niet. Althans, in één en dezelfde zin overweegt hij dat ‘de inbedding van het werk’ én ‘[de inbedding van] degene die de werkzaamheden verricht’ in ‘de organisatie van’ van belang zijn. Door zowel de inbedding van het *werk* als de *werker* te betrekken laat de Hoge Raad ruimte over voor een Groen die kernactiviteiten verricht bij Schoevers, maar toch niet op basis van arbeidsovereenkomst werkzaam is. De werker is niet ingebed, terwijl het werk wel is ingebed. Dit is uiteraard goed nieuws voor alle interim-zzp’ers die steeds kernactiviteiten (wegens (zwangerschaps)verlof van de betrokkene of overbrugging van vacature bij de inlener) verrichten, maar zichzelf niet inbedden in de organisatie (geen vaste toegangspas tot bedrijf, geen verlofregelingen, geen laptop van de zaak, geen vermelding op de website, ad interim vermelding in ondertekening onder e-mail, enz.).

Voor een verdere aanscherping van het gezagscriterium via ‘inbedding van het werk’, ziet de Hoge Raad vanwege de huidige politieke discussie geen ruimte. Dat lijkt mij een juist oordeel, nu de minister kenbaar bezig is met de definitie van de arbeidsovereenkomst. Dat ‘inbedding van het werk’ een rol speelt bij de beoordeling van ‘gezag’ is overigens niet nieuw. Uit het zogenoemde *Ponstypiste*-arrest uit 1978 viel dit reeds af te leiden, zij het wel als een van de verschillende omstandigheden die op de aanwezigheid van gezag wees bij een werknemer die het werk thuis verrichtte: ‘De rechtbank stelt verder voorop dat voor het al dan niet bestaan van een gezagsverhouding niet doorslaggevend is of de werknemer vrij is zelf het werk in te delen en de werkuren te bepalen. Werkneemster was verplicht een minimale hoeveelheid werk per dag te verrichten en voorts was gebleken dat IVA voor het uitvoeren van het ponswerk duidelijke instructies moest geven en dat *de door werkneemster verrichte werkzaamheden behoorden tot de gewone bedrijfsarbeid van IVA.*’[7] [curs. ARH].

Voor het antwoord op de vraag ‘wanneer is werk nu wel of niet gebed?’, zouden we overigens inspiratie kunnen ontlenen aan artikel 7:658 lid 4 BW (inlenersaansprakelijkheid voor derden). In het vierde lid staat dat ‘[h]ij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf werkzaamheden laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, (...)’. Uit het bekende arrest *Davelaar/Allspan*[8] weten we dat of iets behoort tot ‘het beroep of bedrijf’ van de ‘hij’ (werkverschaffer) afhankelijk is van de omstandigheden van het geval, maar in ieder geval niet te eng moet worden opgevat. Een zzp’ende docent aan een universiteit verricht ingebed werk, maar ook de zzp’ende HR-medewerker aan diezelfde instelling. Of een zzp’ende marketeer is ingebed, ligt aan de bedrijfsvoering. Veel grote

bedrijven zullen een dergelijke afdeling in huis hebben, waardoor de inzet van een ‘extra paar handjes’ al snel een bijdrage zal leveren aan ‘ingebod werk’.

2.3 Gezichtspunten (9) nader beschouwd: (...) ondernemerschap

Het meest intrigerende gezichtspunt is (9). Laten we allereerst eens lezen wat er staat: ‘Ook kan van belang zijn of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.’ Van belang is dus, volgens de Hoge Raad, of iemand zich als ondernemer *gedraagt* of *kan gedragen*. Vooral de toevoeging ‘of kan gedragen’ is interessant. Daarmee lijkt het alsof meer geabstraheerd de vraag moet worden gesteld of de persoon in kwestie als ondernemer wordt beschouwd of niet. Ook lijkt hier ruimte te zijn voor de ‘intentie’ van de werker: zou jij dit werk als ondernemer kunnen doen, maar ben je nog aan het opstarten? Opnieuw doet dit sterk denken aan *Groen/Schoevers*: meneer Groen met een eigen belastingadvieskantoor die voor 1,5 dag per week wat onderwijs gaat verzorgen bij Schoevers zal toch vooral worden beschouwd als ‘ondernemer’. Op gelijke voet is de zinsnede ‘gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur’ van belang. Een werker kan verschillende opdrachtgevers naast elkaar bedienen, maar kan ook op basis van zijn historie aantonen dat hij ondernemend is. Hier staat onomwonden de vrijwaring voor de interim-klusser. Als je maar kunt laten zien dat je actief bent op LinkedIn met het verwerven van nieuwe klussen (acquisitie) en een trackrecord hebt van het liefst een stuk of tien klussen in de afgelopen drie jaren (aantal opdrachtgevers voor wie je hebt gewerkt), dan begrijpen we dat de fiscus je behandelt als ‘ondernemer’ (fiscale behandeling) en dat dit een sterke troefkaart is in de 610-discussie. Tel bij dit gezichtspunt het (ontbreken van) inbedding van de persoon van de werker van gezichtspunt (3) op, dan rest maar één conclusie: *Groen is back!*

In de literatuur is vaker aandacht gevraagd voor het betrekken van ‘ondernemerschap’ bij de beoordeling van artikel 7:610 BW. Verwezen wordt dan vaak naar HvJ EU-rechtspraak zoals *FNV Kiem* en *Yodel*, waarin het ondernemerschap centraal stond.[9] *FNV Kiem* heb ik zelf altijd wat ingewikkeld gevonden, omdat het daar om een mededingingsrechtelijke vraag ging: was er een verboden kartelafpraak tussen ‘ondernemers’ (zpp’ers) of was er sprake van schijnzelfstandigheid? De toets van ‘ondernemerschap’ lag hierdoor centraal. In het *Yodel*-arrest ging het meer om de vraag of de zelfstandig pakketbezorgder niet (ook) werknemer was (in de zin van de Arbeidstijdenrichtlijn). Uit dat arrest volgt inderdaad sterker dat bepaalde kenmerken van ondernemerschap het bestaan van een arbeidsovereenkomst uitsluiten, zoals (a) geen persoonlijke arbeid hoeven te verrichten (maar werk aan subcontractors mogen overlaten), (b) vrijheid hebben werk te weigeren, (c) voor derden – concurrenten – mogen werken, en (d) binnen bepaalde parameters zelf hun werktijden mogen bepalen en volgorde van werk. Ook de minister heeft in de eerdergenoemde brief aangekondigd het ‘ondernemerschap als contra-indicatie’ bij de beoordeling van artikel 7:610 BW te willen gebruiken. Hoe en wat, moet nog nader vorm krijgen, maar duidelijk is dat (ook)

zij aansluiting zoekt bij het EU-werknemersbegrip zoals dit in onder andere *Yodel* werd gebruikt.

Hoewel de Hoge Raad in rechtsoverweging 3.2.6 zich bescheiden toont door de keuze voor nadere algemene regels of uitgangspunten aan de minister over te laten, valt toch op dat de Hoge Raad hier expliciet kiest voor het benoemen van ondernemerschap als gezichtspunt. Kijken we naar de zinsopbouw van de gezichtspuntencatalogi, dan valt ook op dat de Hoge Raad hier kiest voor een nieuwe zin. 'Ook kan van belang zijn (...).' Het heeft er alle schijn van dat ook de Hoge Raad beseft dat de gezichtspunten daarvoor allemaal artikel 7:610 BW kleuren en gezichtspunt (9) een contragezichtspunt is. Die keuze van de Hoge Raad lijkt sterk in overeenstemming met de aangekondigde toetsing door de minister. Of hier inderdaad geen rechtspolitiek wordt bedreven, kan men zich afvragen. Sterker, de Hoge Raad legt de bal prachtig voor het doel om door de minister in te laten schieten.

Maar... belangrijker is wellicht het volgende. De wet schrijft voor wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst. Of, zoals de Hoge Raad het zelf formuleert, als de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst, moet de overeenkomst als zodanig worden aangemerkt. Het holistisch toetsen aan alle omstandigheden van het geval kan volgens mij niet betekenen dat er opeens extra voorwaarden kunnen gelden wanneer een overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst. Net zoals 'alle omstandigheden van het geval' bij de beoordeling van een dringende reden, iets moeten zeggen over de dringende reden (causaliteit), geldt dat ook voor de omstandigheden van het geval bij de beoordeling van de arbeidsovereenkomst. Als we de gezichtspunten van de Hoge Raad kritisch langslopen dan kunnen we ze vrijwel allemaal herleiden naar een of meer voorwaarden van artikel 7:610 BW. Zo zal gezichtspunt (1) (aard van het werk) iets zeggen over 'arbeid' ex artikel 7:610 BW en zal gezichtspunt (2) (wijze waarop het werk wordt uitgevoerd) iets zeggen over 'gezag'. Maar het louter *zijn* van ondernemer is een merkwaardig gezichtspunt in het licht van artikel 7:610 BW. Welke voorwaarde van artikel 7:610 BW wordt hiermee ingevuld of kleur gegeven? Ja, gezag, is dan het antwoord. Maar geeft de omstandigheid dat ik mij als ondernemer gedraag of kan gedragen inderdaad invulling aan het element 'gezag' in de contractuele verhouding met de werkverschaffer? Het gezichtspunt (8) (loopt de werker commercieel risico) heeft ook ondernemersachtige elementen in zich en bovendien wel betrekking op die contractuele relatie. Het kleurt in zekere zin 'loon' (er kunnen zich risico's manifesteren die voor rekening van de werker komen). Maar het zijn van ondernemer in het economisch verkeer *sec*, zegt nog niet zoveel. Sterker, veel moderne werkers zijn ook een beetje ondernemer. Zij werken een paar dagen in dienstbetrekking en hebben een eigen webshop of betaalde hobby (fotograaf, redactiewerk, schminkjuffrouw voor kinderfeestjes, enz.). Zijn die 'ondernemers', omdat ze 'ondernemer' zijn, minder snel werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst? In *Groen/Schoevers* werd dit ondernemerschap ook betrokken, maar meer indirect en uiteindelijk toegespitst op de wettelijke vereisten. Het was gezien de maatschappelijk positie van Groen, zijn eigen belastingkantoor, zijn initiatief voor de gekozen (belonings)constructie en de omstandigheid dat werkgeversafdrachten niet met terugwerkende kracht verhaald konden

worden op werknemers, dat geen sprake was van voor de arbeidsovereenkomst gebruikelijke wijze van *loonbetaling*. Het zelfstandig benoemen van het ‘*zijn*’ van ondernemer door de Hoge Raad kan daarom toch wel als ‘vernieuwend’ worden beschouwd. En natuurlijk is het slechts een van de omstandigheden die betrokken *kunnen* worden, maar toch een opvallende Deliver-hoe.

3 Persoonlijke arbeid en vrije vervanging

Waar we over gezichtspunt (9) kritisch kunnen zijn dat de Hoge Raad stiekem additionele voorwaarden stelt aan artikel 7:610 BW, zo kunnen we ons omgekeerd afvragen of een van de kernelementen van artikel 7:610 BW niet wordt weggeschreven in *Deliveroo*. Ik doel dan op de voorwaarde: ‘persoonlijke arbeidsverplichting’.

3.1 *Verplichting arbeid persoonlijk te verrichten: van kernelement...*

De eerste vraag is natuurlijk of persoonlijke arbeidsverrichting wel een voorwaarde is van artikel 7:610 BW. Het antwoord hierop luidt stellig ‘ja’. Niet alleen volgt dit letterlijk uit de tekst van artikel 7:610 BW (de werknemer verbindt *zich* arbeid te verrichten), het volgde ook uit rechtspraak van de Hoge Raad. Zo overwoog de Hoge Raad in *Zwarthoofd/St. Parool*: ‘(...) dat uit deze overwegingen in onderling verband blijkt, dat de Rb. de overeenkomst aldus heeft verstaan, dat deze niet slechts inhield, dat Zwarthoofd sommige van de toegezegde werkzaamheden door anderen mocht laten verrichten, doch dat zij zich ten aanzien van al deze werkzaamheden door anderen mocht laten vervangen; dat Zwarthoofd derhalve weliswaar aan de op haar rustende verbintenis kon voldoen door zelf arbeid te verrichten doch zij zich niet tot het verrichten van arbeid *heeft verbonden*; dat de Rb. terecht heeft geoordeeld, dat een overeenkomst van dezen inhoud niet als arbeidsovereenkomst kan worden aangemerkt daar het blijktens art. 1637a *een van de kenmerken van de arbeidsovereenkomst is, dat een contractspartij zich verbindt arbeid te verrichten; (...)*’ [curs. ARH].[10]

A-G De Bock is het met deze lezing niet eens. Volgens haar is de persoonlijke arbeidsverplichting een *rechtsgevolg* van het werken op basis van een arbeidsovereenkomst in plaats van een constitutief vereiste. Zij verwijst onder meer naar de plaatsing van artikel 7:659 BW waarin staat dat een werknemer de arbeid in beginsel persoonlijk dient te verrichten. Dit artikel volgt *na* artikel 7:610 BW.

3.2 *Verplichting arbeid persoonlijk te verrichten: naar ‘gezichtspunt’*

Diverse auteurs (en adviseurs[11]) hebben erop gewezen dat het element van de ‘verbondenheid tot persoonlijke arbeid’ artikel 7:610 BW kwetsbaar maakt voor misbruik. Werk waarbij de persoon van de werker er niet toe doet (veelal eenvoudig en repetitief werk zoals ‘dozen duwen in een sorteercentrum’, ‘postbezorging’, ‘pakketbezorging’, ‘magazijnwerk’) zou door middel van een contractuele bepaling niet meer op basis van een arbeidsovereenkomst plaatsvinden.[12]

De Hoge Raad toont zich zeer bewust van deze kwetsbaarheid in artikel 7:610 BW en verlegt

de koers stevig met dit arrest. Daarmee vangt hij aan in gezichtspunt (4): ‘het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren’. Als we dit gezichtspunt heel letterlijk mogen nemen, dan betekent dit dat de persoonlijke arbeidsverrichting geen constitutief element (meer) is, maar slechts een gezichtspunt. Er staat immers niet ‘het al dan niet bestaan van *toestemming* de arbeid niet persoonlijk te verrichten’, er staat dat er überhaupt geen *verplichting* is.

Gezichtspunt (4) zullen we – in mijn optiek – in combinatie met gezichtspunt (10) moeten lezen. Daarin staat dat het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, mede afhangt van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht. Opvallend is dat de Hoge Raad benadrukt dat de betekenis van een contractueel beding, zoals de vrijevervangingsclausule, mede afhangt van de *daadwerkelijke betekenis* voor de werker. Heeft een krantenbezorger of deponhouder^[13] zelf daadwerkelijk belang bij de vrije vervanging? En om hier nog meer kleur aan te geven, vervolgt de Hoge Raad in rechtsoverweging 3.3.5 dat bij bezorgers zoals bij Deliveroo, waar in de praktijk bezorgers ook gebruikmaakten van deze vervangingsmogelijkheid, het uiteindelijk aankomt op de vraag of de werker (a) zich permanent met toestemming van Deliveroo laat vervangen, (b) zich tegelijkertijd door verschillende vervangers kan laten waarnemen, (c) (daardoor) een verdienmodel kan maken van de vrijevervangingsclausule.

De Hoge Raad heeft met dit oordeel de persoonlijke arbeidsverrichting sterk genuanceerd. Dat past in de sleutel van ongelijkheidscompensatie: het arbeidsrecht dient de zwakkere te beschermen. Bij deze notie past niet dat de gehele bescherming kan worden weggecontracteerd. Dit geldt temeer als over de inhoud van het contract niet kan worden onderhandeld, zoals volgt uit gezichtspunt (5) (wat bij veel digitale platformwerkdiensten het geval zal zijn). Omgekeerd, indien de vrijheid ertoe kan leiden dat de werker het werk ‘als verdienmodel’ kan onderaanbesteden, dan heeft hij belang bij ‘vrije vervanging’ en weegt dit mee in de beoordeling van artikel 7:610 BW. Nieuw is deze benadering niet. Ook in de reeks aan PostNL-zaken in de periode 2015-2018 zagen we deze ‘verdienmodel-benadering’ bij rechters terug.^[14] Bij de beoordeling van het ‘verdienmodel’ kan voorts gezichtspunt (7) worden genoemd: de hoogte van de beloning. Als de beloning relatief laag is of zelfs tegen het minimumloon grenst, dan is vrijwel ondenkbaar dat er een (legaal)^[15] verdienmodel bestaat bij het onderaanbesteden van werk. En ja, inmiddels doet zich hier weer het ondernemerschap voor. Gedraag je je als ondernemer, dan heeft de vrijevervangingsclausule betekenis voor je.

Begrijp ik de Hoge Raad goed, dan zal de contractuele vrije vervanging van geringe betekenis zijn bij de beoordeling van de arbeidsverhouding, tenzij dit uitdrukkelijk is bedongen door de werker en hij hier ook belang bij heeft. Dit belang zal veelal zijn ingegeven door het zijn van ondernemer. En daarmee is de cirkel mooi rond.

4 En dan nu de wetgever

De Hoge Raad geeft met zijn ‘alle omstandigheden van het geval’ ruimte om bestaande zzp-

structuren buiten de kwalificatie van artikel 7:610 BW te houden (denk opnieuw aan de interim-werker). Als de minister aan de slag gaat met het verder aanscherpen van gezag, bijvoorbeeld door inbedding dominant te maken en ondernemerschap louter in de bilaterale verhouding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer te beschouwen, dan zal een deel van de zzp-werkers straks kunnen kwalificeren als werknemer. Als de minister ervoor kiest de wet op dit onderdeel aan te passen, dan zou daarmee eerbiedigende werking over het verleden kunnen ontstaan en naar de toekomst zekerheid over de rechtsverhouding. Dit zou als voordeel kunnen hebben dat de gevolgen van de herkwalificatie van rechtsverhoudingen in tijd begrensd kunnen worden.

Ook zou de wetgever na kunnen denken of een aanscherping van het gezagscriterium gevolgen heeft voor de uitleg van 'toezicht en leiding' ex artikel 7:690 BW. De Hoge Raad heeft ons in *Care4Care* geleerd dat 'toezicht en leiding' in feite gewoon gezag in de zin van artikel 7:610 BW is. En als gezag zo meteen wordt bepaald aan de hand van de vraag of het werk is ingebed, dan zal 'leiding en toezicht' ook snel worden aangenomen. Dat zal vooral voor de 'contracting-business' consequenties kunnen hebben.

5 Deliver-moe of Deliver-hoe?!: a conversation intercom

Terug naar het begin. Wat heeft de Hoge Raad ons nu bezorgd met *Deliveroo*? Tien heel interessante gezichtspunten en een herwaardering van *Groen/Schoevers* ten opzichte van *X/Gemeente Amsterdam*. Het uitdrukkelijk benoemen van het 'zijn' van ondernemer als relevant gezichtspunt is intrigerend en lijkt een voorzet die de minister mag en moet afmaken met nieuwe regelgeving.

Op het punt van vrije vervanging maakt de Hoge Raad duidelijke keuzes en beslecht een sluimerend debat in de literatuur en (lagere) rechtspraak: de persoonlijke arbeidsverplichting komt geringe betekenis toe als het voor de werker geen wezenlijke betekenis heeft. Dit oordeel wijkt weliswaar af van zijn eerdere rechtspraak, maar doet recht aan de grondslag van ongelijkheidscompensatie en is daardoor toe te juichen.

Voor de gemiddelde praktijkjurist komt het voorgaande erop neer dat hij zijn ondernemende zzp'er die regelmatig ingebed werk verricht, maar ook steeds verschillende klussen van tijdelijke aard (de interim-werker), voorlopig gerust kan stellen: de Hoge Raad heeft oog voor 'echte ondernemers'. Of de minister er net zo over denkt, zullen we moeten bezien. Het verschil in benadering kan namelijk liggen in het zijn van ondernemer sec of het zijn van ondernemer in relatie tot de specifieke opdrachtgever. In deze laatste benadering is minder ruimte om bij 'ingebed werk' nog als opdrachtnemer te kwalificeren. *But for now they're off the hook*. Dat zal voor een zzp'ende docent of zorgmedewerker ingewikkelder liggen, als die fulltime de kernactiviteit van de opdrachtgever vervullen. Een modelovereenkomst 'vrije vervanging' of 'geen gezag' zal met dit arrest niet meer voldoende zijn.

Al met al heeft *Deliveroo* ons stiekem veel meer gebracht, dan de Deliver-moe-ontvangers doen vermoeden. Tegelijkertijd is het lastig in het geweld van commissie-Borstlap, SER MLT, aangekondigde EU-platformarbeidregulering, *X/Gemeente Amsterdam* en voortgangsbrieven

zzp van de minister de precieze inhoud van *Deliveroo* op zijn waarde te schatten. Daar komt bij dat *Deliveroo*, net als *X/Gemeente Amsterdam*, een atypische zaak is wat werkers betreft. Het merendeel van de werkers bestond uit 'bijverdieners' die heel vluchtig gebruikmaakten van het platform. Mogen we op basis van dergelijke atypische werkomstandigheden algemene toetsingskaders afleiden? Misschien lees ik er dan ook meer in dan er staat. Misschien ontving ik de boodschap anders, dan die door de Hoge Raad is verzonden. Het *Deliveroo*-arrest draagt het risico van de hitsingle van Soulwax: 'Conversation intercom, you hear what I say but it comes out all wrong'. *Food for thought*.

[1] HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443.

[2] HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746.

[3] Zie bijv. Hof Den Haag 29 maart 2022, ECLI:NL:GHDHA:2022:449.

[4] HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495.

[5] Zie uitgebreid over de holistische wegging na *X/Gemeente Amsterdam* onder meer F.G. Laagland & S. Said, 'Rechtszekerheid en de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst: twee stappen vooruit en een klein stapje terug. Annotatie bij het arrest *X/Gemeente Amsterdam*', *ArA* 2021/2 en A.R. Houweling & C.J. Loonstra, 'Uitleg en kwalificatie van de (arbeids)overeenkomst: "als u begrijpt wat ik bedoel"', *RMThemis* 2021, afl. 5, p. 179-188.

[6] Concl. A-G 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578.

[7] HR 17 november 1978, ECLI:NL:HR:1978:AC6391 (*IVA/Queijssen*).

[8] HR 23 maart 2012, ECLI:NL:HR:2012:BVo616.

[9] G.C. Boot, 'Groen/Schoevers op losse Schroeven?', *Arbeidsrecht* 2015/14.

[10] HR 13 dec 1957, *NJ* 1958/35. Het ging hier om een toetsing van art. 1 onder b sub 1 BBA. Het BBA kent ook een onder b sub 2 waarin de 'afhankelijke zzp'er' bescherming toekomt. Ook daar geldt persoonlijke arbeidsverrichting. Zie hierover de uitspraak *Tros-dokter*: HR 9 december 2011, ECLI:NL:HR:2011:BT7500.

[11] G.C. Boot c.s., *Commissie (Model)overeenkomsten in het kader van de Wet DRA*, 2016.

[12] Zie voor een mooie samenvatting S. Said, *De arbeidsovereenkomst: een bewerkelijk begrip*, Deventer: Wolters Kluwer 2022, p. 63-67.

[13] Zie Rb. Amsterdam (ktr.) 17 oktober 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:6002 (vrije vervanging staat niet in de weg aan arbeidsovereenkomst) maar ook Rb. Amsterdam (ktr.) 24 januari 2022, AR 2022-0127 (vrije vervanging staat wel in de weg aan arbeidsovereenkomst).

[14] Vgl. o.a. Rb. Amsterdam (ktr.) 14 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:153.

[15] Uit verschillende media blijkt dat er via platformen (mogelijk) illegale tewerkstelling plaatsvindt onder accounts van anderen. Zie www.emerce.nl/nieuws/veel-bezorgers-uber-eats-deliveroo-illegaal-nederland (geraadpleegd 10 april 2023).

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet werknemer die tijdens ziekte bestratingswerkzaamheden uitvoert. Ontbinding op de g-grond onder toekenning van een billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 15 maart 2016 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft zich op 14 maart 2018 ziek gemeld. Op 9 april 2018 is werknemer voor het eerst door de bedrijfsarts gezien, die oordeelt dat sprake is van een medische aandoening waardoor werknemer volledig arbeidsongeschikt is. Op 8 mei 2018 vindt er een telefonisch consult plaats bij de bedrijfsarts, gevolgd door een bezoek aan de bedrijfsarts op 4 juni 2018. In de periodieke evaluatie van 4 juni 2018 wordt werknemer arbeidsongeschikt voor het eigen en aangepast werk geacht. Werknemer heeft op twee dagen in week 25 werkzaamheden verricht aan de oprit bij zijn woning. Deze werkzaamheden zijn in opdracht van werkgever op beeld vastgelegd door een detective. Werkgever heeft werknemer op 29 juni 2018 geconfronteerd met de bevindingen van de privédetective en werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van ontslag op staande voet.

Oordeel

De dringende reden die is meegedeeld, is dat werknemer zowel de bedrijfsarts als werkgever onjuist heeft geïnformeerd omtrent zijn ziekte en dat hij hoewel de bedrijfsarts dit verboden heeft zeer zware arbeid heeft verricht tijdens zijn ziekte. De kantonrechter oordeelt dat de bedrijfsarts in zijn rapportage stelt dat werknemer onder meer beperkingen heeft in het autorijden en frequent bukken. Vanwege deze beperkingen is het onmogelijk voor werknemer om zijn werkzaamheden bij werkgever te hervatten. Uit de bevindingen van het detectivebureau blijkt dat werknemer tijdens zijn ziekte thuis arbeid heeft verricht zoals het leggen van bestrating. De kantonrechter constateert op basis van de beeldopnames van de detective dat werknemer in een rustig en ontspannen tempo aan de oprit heeft gewerkt, waardoor de indruk ontstaat dat een betrekkelijk lichte fysieke inspanning wordt geleverd. Uit de verklaring van de bedrijfsarts volgt bovendien niet dat werknemer de betreffende werkzaamheden niet mag verrichten. De verklaring van de bedrijfsarts uit april 2018 is aldus geen onderbouwing voor de stelling dat werknemer een aanwijzing van de bedrijfsarts overtreedt en al helemaal niet van de bewering dat daardoor het herstel van werknemer wordt belemmerd. De aangevoerde dringende reden is aldus niet vast komen te staan. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Werkgever heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst tussen partijen (voorwaardelijk) te ontbinden op de e- of g-grond. Aan het ontbindingsverzoek heeft

werkgever hetzelfde feitencomplex ten grondslag gelegd als hiervoor is besproken. Nu de kantonrechter reeds heeft geconcludeerd dat dit verwijt niet is komen vast te staan, is geen sprake van een voldragen e-grond. De arbeidsovereenkomst zal wel worden ontbonden op de g-grond. Ook van de kant van werknemer is duidelijk geworden dat sprake is van een zeer verstoorde verhouding die continuering van de arbeidsrelatie onmogelijk maakt. Het ontstaan van deze verstoorde verhouding is geheel aan werkgever te wijten, nu werkgever op grond van onvolledige informatie een beslissing heeft genomen met zeer verstrekkende gevolgen voor werknemer. Dit doet bij de kantonrechter het ernstige vermoeden rijzen dat werkgever niet uit was op waarheidsvinding maar op zoek was naar de bekende stok om de hond mee te slaan. Werknemer maakt aanspraak op een transitie- en een billijke vergoeding van € 25.000. Hierbij is onder meer rekening gehouden met de gedragingen van werkgever, het feit dat werknemer eerder een proefplaatsing via het UWV nodig had om aan de slag te komen, het feit dat werknemer arbeidsongeschikt is en dat dit re-integratie bemoeilijkt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:9502

Zaaknummer: 7086966 \ AZ VERZ 18-116

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: H.J.A. Jansen en M.T.M. Zusterzeel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW , 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek ontbinding op grond van onder meer verwijtbaar handelen. Geen sprake van bewust foutief declareren ten behoeve van eigen gewin.*Feiten*

Werknemer heeft van 2010 tot 2013 via een uitzendbureau voor Stichting ROC Summa College (hierna: Summa College) gewerkt en is sinds 1 maart 2013 in dienst bij Summa College als docent. Werknemer heeft in ieder geval tot 2021 goed gefunctioneerd. Begin 2021 heeft Summa College wat aandachtspunten geconstateerd, die zijn vastgelegd in het gespreksverslag van 3 februari 2022. Op 20 januari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden over het verplaatsen, dan wel laten vervallen van lessen van leerlingen door werknemer. Met ingang van 2021 is de reiskostenregeling bij Summa College gewijzigd, in die zin dat alleen de werkelijke reisdagen in aanmerking komen voor een vergoeding van woon-werkverkeer. Uit de administratie van Summa College is gebleken dat werknemer in 2022 in ieder geval over 92 dagen ten onrechte een reiskostenvergoeding heeft ontvangen en in 2021 over 48 reisdagen. Op 14 november 2022 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden waarna werknemer is geschorst van zijn werkzaamheden. Summa College verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van onder meer verwijtbaar handelen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen door werknemer dat van Summa College in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat, hoezeer ook vaststaat dat werknemer in ieder geval vanaf 2021 zijn reiskosten onjuist heeft gedeclareerd, daarmee niet gegeven is dat dit declaratiegedrag als zodanig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Niet is gebleken dat aan de maatstaf is voldaan dat werknemer welbewust onjuist heeft gedeclareerd en met het doel om Summa College te benadelen. Niet buiten redelijke twijfel kan worden geacht dat werknemer zich oprecht heeft vergist. De wijze waarop werknemer met ingang van 2021 declareerde was ook overeenkomstig het patroon dat hij voorheen gewend was. Werknemer heeft tijdens het gesprek van 14 november 2022 ook direct erkend dat hij onzorgvuldig heeft gehandeld en niet secuur is geweest. De onjuistheid van zijn handelen heeft werknemer dan ook direct ingezien. Van bewust foutief declareren is niet gebleken. Van belang is ook dat Summa College werknemer, na de confrontatie met zijn foutief declareren tijdens het gesprek op 14 november 2022, niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn declaratiegedrag te verbeteren. Bovendien heeft Summa College kennelijk niet

eerder dan eind 2022 een controle uitgevoerd naar het maandelijks declaratiegedrag van werknemer. Indien zij dit wel had gedaan, was het foutief declareren in een vroeger stadium aan het licht gekomen en had dit eerder kenbaar kunnen worden gemaakt. Ook het standpunt van Summa dat er reeds eerder incidenten zijn geweest, op grond waarvan sprake zou zijn van verwijtbaar handelen, kan niet slagen. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 01-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:1469

Zaaknummer: 10250356

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: R.N. Seesing en Verhagen, M. M. Verhagen

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

RECHTSPRAAK

Onregelmatige opzegging werkgeefster. Proeftijdbeding in arbeidsovereenkomst na leer-arbeidsovereenkomst ongeldig. Geen nieuwe vaardigheden en verantwoordelijkheden.*Feiten*

Werknemer is per 1 december 2020 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een leer-arbeidsovereenkomst als leerling-monteur. Per 1 december 2021 zijn partijen een nieuwe leer-arbeidsovereenkomst aangegaan voor 12 maanden tot 1 december 2022, voor dezelfde functie. Werkgeefster heeft werkneemster een aansluitende arbeidsovereenkomst aangeboden voor de functie van monteur onderhoud en service en werknemer heeft deze geaccepteerd. Deze overeenkomst ving aan op 1 september 2022 en is aangegaan voor de duur van een jaar. Bij brief van 7 september 2022 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst beëindigd, onder verwijzing naar de mogelijkheid van opzegging binnen de proeftijd. Werknemer heeft per 1 november 2022 een baan geaccepteerd bij een andere werkgever. Werknemer stelt dat sprake is van een onregelmatige opzegging en verzoekt onder meer de betaling van een gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd in de proeftijd. Kern van het geschil is de vraag of dit proeftijdbeding geldig was. De arbeidsovereenkomst is door werkgeefster naar het oordeel van de kantonrechter niet rechtsgeldig opgezegd. In dit geval is eerst sprake geweest van een tweetal leer-arbeidsovereenkomsten met een gezamenlijke duur van anderhalf jaar. Hoewel werkgeefster aanvankelijk nog heeft gesteld dat er ten tijde van de leer-arbeidsovereenkomst sprake was van een beperkter takenpakket, heeft zij erkend dat de werkzaamheden die werknemer als monteur uitvoerde feitelijk niet verschilden van de werkzaamheden die hij als leerling-monteur uitvoerde. De kantonrechter oordeelt dat van een aanzienlijke wijziging in de taken die werknemer moest uitvoeren en op welke wijze hij dat moest doen (verantwoordelijkheid) niet is gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter betreft de laatste arbeidsovereenkomst, met als ingangsdatum 1 september 2022, een opvolgende arbeidsovereenkomst als bedoeld in de wet. En nu vaststaat dat die laatste arbeidsovereenkomst geen duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van werknemer verlangde dan de vorige arbeidsovereenkomst, betekent dit dat het proeftijdbeding in de tweede arbeidsovereenkomst nietig is. De opzegging die is gedaan met een beroep op dat beding, is dan ook niet rechtsgeldig. Nu geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging moet de vraag worden beantwoord of de door werknemer gevorderde

vergoedingen moeten worden toegewezen. Een gefixeerde schadevergoeding van € 3.517,71 bruto wordt toegewezen evenals een transitievergoeding van € 777,83 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:167

Zaaknummer: 10178727

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J.W. Aartsen en M. Jakobs-Hiemstra

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek vanwege verwijtbaar handelen werkneemster toegewezen, omdat werkneemster haar re-integratieafspraken tijdens ziekte niet is nagekomen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2018 in dienst bij Lush B.V. (hierna: Lush) als supervisor. Zij heeft zich op 24 december 2021 ziekgemeld. Met werkneemster zijn re-integratieafspraken gemaakt. Op 15 maart 2022 heeft Lush onder meer geconstateerd dat werkneemster geen re-integratietaken heeft opgepakt. Daarna zijn nieuwe afspraken over haar re-integratie gemaakt. Bij e-mail van 9 juni 2022 is werkneemster door Lush op het niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen gewezen. Bij brief van 16 juni 2022 heeft Lush werkneemster verzocht om contact op te nemen en bij niet-nakoming hiervan is zij op een loonopschorting gewezen. In een deskundigenoordeel van het UWV van 29 juli 2022 is geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. Lush verzoekt onder meer de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat in geval van ziekte van werkneemster op zowel werkgever als werkneemster wettelijke re-integratieverplichtingen rusten. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster herhaaldelijk tekort is geschoten in de op haar rustende verplichtingen. Zo was werkneemster op 3 juni 2022 telefonisch niet bereikbaar voor een gesprek met de bedrijfsarts, is zij op 19 en 20 juli 2022 niet verschenen bij beoordelingsgesprekken bij de arbodienst en heeft zij geen gehoor gegeven aan het verzoek van Lush om een planning te maken voor de thuiswerkopdrachten die zij in het kader van haar re-integratietaken diende te verrichten. Daarbij is niet gebleken dat werkneemster zich voor deze afspraken heeft afgemeld of dat zij voor de afwezigheid een geldige reden had. Op grond van de onweersproken feitelijke stellingen van Lush oordeelt de kantonrechter dat aan de zijde van werkneemster sprake is van verwijtbaar handelen en nalaten. Werkneemster is nog steeds arbeidsongeschikt wegens ziekte, maar zij weigert zonder deugdelijke grond verplichtingen na te komen en Lush heeft werkneemster schriftelijk aangemaand tot nakoming van deze verplichtingen of heeft om die reden de betaling van het loon gestaakt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat daarom de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in de weg. Nu sprake is van verwijtbaar handelen is herplaatsing niet aan de orde. Zodoende wijst de kantonrechter het verzoek van Lush toe en ontbindt de arbeidsovereenkomst. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 februari 2023. Dat is de datum waarop

de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:12521

Zaaknummer: 10106949 AO VERZ 22-103

Rechters: W. Aardenburg

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

RECHTSPRAAK

Verplichte aansluiting bij bedrijfstakpensioenfondsen. Betaling premie pensioenfondsen en sociale fondsen. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter dat werkgever onder het verplichtstellingsbesluit valt.*Feiten*

Personeelsdiensten Ysselsteyn B.V. (hierna: Ysselsteyn) is begin februari 2019 opgericht en ingeschreven in het Handelsregister. Naar aanleiding van een melding van de Belastingdienst heeft een accountmanager bij MN Services (administrateur van de Fondsen gerelateerd aan het Pensioenfonds Metaal en Techniek (hierna: de Fondsen)) Ysselsteyn op 27 juni 2019 bezocht. Er is onder meer gesproken over de werkzaamheden van de personeelsleden. In het verslag daarvan van dezelfde datum is onder meer genoteerd dat er twee monteurs werkzaam zijn als werknemer en zijn de werkzaamheden omschreven als "Landbouwmechanisatiebedrijf". Ook staat in het verslag dat personeel door werkgever aan het Inzendportaal wordt gemeld. Op 5 juli 2019 stuurden de Fondsen de zogenoemde welkomstbrief aan Ysselsteyn. In deze brief is aangegeven dat Ysselsteyn vanaf 1 april 2019 deelnemer is aan de regelingen van de Fondsen en dat zij via een inzendportaal de aanmeldingen en wijzigingen van haar werknemers bekend kan maken. Ook is de activatiecode voor het inzendportaal gestuurd. Het administratiekantoor verzorgt de salarisadministratie van Ysselsteyn. Dit kantoor stuurde op 31 december 2019 een machtiging van Ysselsteyn door aan het inzendportaal en de Fondsen stuurden op 3 januari 2020 een bevestiging hiervan. Een administratief medewerkster heeft de gegevens van de werknemers van Ysselsteyn via het inzendportaal aangeleverd. Bij factuur van 14 februari 2020 hebben de Fondsen een totaalbedrag van € 15.404,04 in rekening gebracht. Deze factuur is niet betaald. In de onderhavige procedure vorderen de Fondsen betaling van verschillende bedragen, waaraan de Fondsen ten grondslag hebben gelegd dat Ysselsteyn op basis van de feitelijke werkzaamheden van haar werknemers verplicht is aangesloten bij de Fondsen. De kantonrechter heeft de vorderingen van de Fondsen toegewezen. Ysselsteyn concludeert in hoger beroep tot vernietiging van dit vonnis.

Oordeel

Het hof oordeelt dat geen van de grieven van Ysselsteyn slaagt. Grief 1, 3, 4 en 5 lenen zich voor gezamenlijke behandeling. Met deze grieven betoogt Ysselsteyn dat de kantonrechter heeft miskend dat niet op haar maar op PMT de bewijslast rust van feiten en omstandigheden waaruit volgt dat Ysselsteyn verplicht is aangesloten. Volgens het hof rusten de stelplicht en de

bewijslast met betrekking tot de stelling dat Ysselsteyn onder het Verplichtstellingsbesluit valt in beginsel bij PMT. Dit laat echter onverlet dat op Ysselsteyn een verzwaarde motiveringsplicht rust ten aanzien van haar betwisting: van Ysselsteyn kan worden verlangd dat zij ter onderbouwing van haar betwisting voldoende gegevens verschaft, nu PMT voor het kunnen vaststellen van de feitelijke werkzaamheden van de werknemers en de beoordeling of deze onder het Verplichtstellingsbesluit vallen, afhankelijk is van de openheid die Ysselsteyn daarover betracht. Het hof verwerpt deze grieven. Grief 2 klaagt over het oordeel van de kantonrechter (1) dat het feit dat het administratiekantoor gebruik heeft gemaakt van het inzendportaal en daar werknemers van Ysselsteyn heeft aangemeld, niet anders dan als een erkenning door Ysselsteyn van de verplichte aanmelding kan worden aangemerkt en (2) dat de ontvangst van de aanmeldbrief impliceert dat Ysselsteyn die heeft gezonden aan de administratief medewerkster. Of Ysselsteyn wel of niet heeft erkend dat zij verplicht was tot aanmelding, dan wel of zij de aanmeldbrief heeft toegezonden aan de administratief medewerkster, is voor de beslissing op de vordering niet van belang. Daarvoor is van belang of Ysselsteyn op grond van de aard van de werkzaamheden die haar werknemers verrichtten, onder het Verplichtstellingsbesluit viel. Dat dit het geval is, heeft PMT onderbouwd met een verslag van [persoon A] en de inhoud daarvan sluit waar het gaat om de aanmelding van personeel bij het Inzendportaal aan bij de feitelijke gang van zaken. Ysselsteyn heeft daarom geen belang bij bespreking van haar grief en het hof komt daaraan dus niet toe. Geen van de grieven van Ysselsteyn slaagt. Het hof zal het vonnis van de kantonrechter bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1069

Zaaknummer: 200.297.563_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, A.L. Bervoets en M. van der Schoor

Advocaten: M.M.M. Rooijen en D.L.A. van Voskuilen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Voormalig werknemer moet een boete van ruim € 15.000 betalen wegens schending van een geheimhoudingsbeding en een beding over bedrijfseigendommen door een bestand met bedrijfsgegevens naar zijn privé-e-mail adres te sturen.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2021 in dienst van ACT Commodities B.V. (hierna: ACT) getreden op basis van een contract voor de bepaalde duur van acht maanden. In de arbeidsovereenkomst is onder meer in artikel 9 een geheimhoudingsbeding opgenomen alsmede in artikel 10 een beding inzake bedrijfseigendommen, beide inclusief een boetebeding. In het geheimhoudingsbeding is bepaald dat het sturen van vertrouwelijke informatie door de werknemer naar een privé-e-mailadres wordt beschouwd als een schending van het geheimhoudingsbeding. In de arbeidsovereenkomst is ook een concurrentiebeding opgenomen. In artikel 7.3 van het "Employee Handbook" worden de artikelen 9 en 10 van de arbeidsovereenkomst op relevante punten herhaald. In artikel 16.2 van de arbeidsovereenkomst is het Employee Handbook op de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaard. Werknemer heeft op 15 maart 2022 per e-mail de arbeidsovereenkomst met ACT opgezegd per 21 maart 2022. ACT heeft aan werknemer een brief d.d. 16 maart 2022 met een bevestiging van de opzegging gestuurd. Daarin herhaalt ACT onder meer het overeengekomen non-concurrentiebeding. Werknemer heeft bovengenoemde brief niet "for acceptance" getekend. Op 23 maart 2022 heeft ACT, na onderzoek van haar IT-afdeling, geconstateerd dat werknemer op 17 maart 2022 een Excelbestand genaamd "ListeRenewableEnergyxVCMxBioMethane" heeft hernoemd tot "Stuff tot do", dit heeft beveiligd met een wachtwoord en verzonden naar een van zijn privé-e-mailadressen. Ook heeft ACT geconstateerd dat werknemer op 20 maart 2022 nog een e-mail met eveneens het beveiligde excelbestand genaamd "Stuff to do" heeft verzonden naar een ander privé-e-mailadres. In een e-mail van 24 maart 2022 heeft de HR-manager aan werknemer geschreven dat aan ACT is gebleken dat werknemer artikel 9 en 10 van zijn arbeidsovereenkomst heeft overtreden doordat hij op 17 en 21 maart 2022 een bestand met vertrouwelijke klantinformatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd. Na verschillende correspondentie hierover heeft werknemer in een e-mail van 25 april 2022 aan ACT onder meer verklaard niet in te gaan op het aanbod tot het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. ACT vordert onder meer bij de kantonrechter om werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 30.080 aan verbeurde boetes wegens overtreding van het beding inzake bedrijfseigendommen, alsmede paragraaf 7.3 van het Employee Handbook.

Oordeel

Niet is betwist dat werknemer tot tweemaal toe vanaf zijn zakelijke computer van ACT een bestand dat hij had hernoemd tot “stuff to do” beveiligd met een wachtwoord naar een privé-e-mailadres heeft gestuurd. Ook is niet betwist dat indien dit bestand vertrouwelijke bedrijfsinformatie bevat dit een schending oplevert van het tussen partijen overeengekomen geheimhoudingsbeding. Werknemer heeft aangevoerd dat dit niet het geval is, want dat het door hem verzonden bestand slechts openbaar toegankelijke informatie bevatte. Daarmee valt echter niet uit te sluiten dat werknemer die bedrijfsinformatie alsnog heeft toegevoegd alvorens het bestand te versleutelen en te versturen. Bovendien valt niet goed te begrijpen waarom werknemer een bestand met slechts openbaar toegankelijke informatie überhaupt met een wachtwoord zou moeten beveiligen. Verder valt op dat werknemer weinig coöperatief is geweest tijdens de gesprekken met ACT, bedoeld om ACT duidelijkheid te verschaffen over de inhoud van het door werknemer verstuurd bestand. Zo blijkt uit een niet betwiste transcriptie van een op 28 maart 2022 gevoerd telefoongesprek dat hij tijdens dat gesprek heeft verklaard het wachtwoord niet te willen geven omdat hij dit dagelijks gebruikt, terwijl hij op de mondelinge behandeling heeft verklaard het wachtwoord niet meer te weten. Voorts heeft werknemer verklaard het bestand te hebben weggegooid. Op grond van het bovenstaande, mede gelet op het onbetwiste feit dat werknemer na vertrek bij ACT van plan was om in dezelfde branche werkzaam te blijven en dus een belang zou kunnen hebben bij het verkrijgen van bedrijfsinformatie van ACT, wordt vermoed dat het door werknemer gecreëerde en verzonden bestand bedrijfsinformatie van ACT bevatte die hij op grond van de bedingen 9 en 10 van zijn arbeidsovereenkomst niet naar zijn privé-e-mailadres had mogen sturen. Daaruit volgt dat werknemer het tegendeel van dit vermoeden moet aantonen. Werknemer heeft dit tot op heden niet aangetoond en naar eigen zeggen kan hij dit ook niet meer aantonen, omdat hij, zoals hij ter zitting heeft verklaard, het wachtwoord niet meer weet en het bestand heeft weggegooid. Dat betekent dat onder de gegeven omstandigheden tussen partijen als vaststaand moet worden aangenomen dat werknemer met het maken en herhaald versturen van het bestand zowel het geheimhoudingsbeding als het beding inzake bedrijfseigendommen heeft geschonden. Daaruit volgt dat hij de daarop gestelde boete heeft verbeurd. Geoordeeld wordt evenwel dat, nu het bij de schending van beide bedingen om een en dezelfde gedraging gaat, op gronden van redelijkheid slechts eenmaal de boete op overtreding van de bedingen wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:2056

Zaaknummer: 9917589 \ CV EXPL 22-7396

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: R.M. Berendsen, Y.O. de Jong en H.C. van Dijk

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens schending integriteitsbeleid. Werknemer heeft meerdere relaties met ondergeschikten (studenten), zonder dit te melden aan werkgever.*Feiten*

Werknemer is vanaf 12 januari 2009 in dienst van werkgever. Werknemer heeft een combinatie van functies bij werkgever. Werknemer is een vakman en iemand met een hoog aanzien binnen werkgever. Hij heeft een voorbeeldfunctie en grote professionele verantwoordelijkheden. Aan het gedrag van een medewerker als werknemer mogen daarom door de werkgever hoge eisen worden gesteld. Er is voor iemand als werknemer, in die functie(s), in principe geen (op schrift gesteld) integriteitsbeleid nodig om, als werkgever, van hem te mogen verwachten dat hij in zijn contacten met collega's een professionele afstand bewaart, zeker als het gaat om collega's die in een afhankelijkheidspositie verkeren, zoals studenten. Het kan zo zijn dat werknemer, zoals hij stelt, en de vrouwen met wie hij een affectieve relatie heeft gehad, en dan gaat het met name om de drie vrouwen van wie wel vaststaat dat werknemer met hen een relatie heeft gehad terwijl zij, in opleiding, in de directe werkomgeving van werknemer verkeerden, die afhankelijkheid (op dat moment) niet zo ervaren hebben, maar dit betekent niet per definitie dat die afhankelijkheid er ook niet was. In dit verband is ook van belang de werksituatie en dat, volgens de verklaring van de leidinggevende van werknemer, studenten op de kleine afdeling waar werknemer werkt door alle collega's worden opgeleid, dus ook door werknemer. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op de e-grond en (meer) subsidiair op de g- en i-grond. Werknemer verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek. Bij tegenverzoek verzoekt hij werkgever te veroordelen tot onder meer een schadevergoeding van € 158.050,13 (advocaatkosten), een immateriële schadevergoeding van € 25.000, een transitievergoeding van € 131.434,19 bruto en een billijke vergoeding van € 4.504.561 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als het ondanks de gewenste professionele afstand toch tot een affectieve relatie op de werkvloer komt, betekent dit niet meteen dat de werknemer in dit geval verwijtbaar handelt en hij zijn baan daarmee op het spel zet. Een affectieve relatie is op zich een privéaangelegenheid, maar werknemer had gelet op zijn positie en rol(len) in de organisatie en de daarbij behorende professionele verantwoordelijkheden bij het aangaan van de relaties – waar het in deze zaak om gaat – echter wel moeten beseffen dat deze relatie(s) tot integriteitsproblemen zou(den) kunnen leiden als hij deze niet zou melden. Daarbij speelt

ook mee de door werkgever genoemde werkomstandigheden waarin sprake is van een afdeling met een relatief kleine staf en een kleine groep studenten, dat alle stafleden een rol in de opleiding hebben en de diensten van eenieder aldaar door elkaar lopen. Ook zonder specifieke (schriftelijke) bepaling in richtlijnen over (het aangaan van) affectieve relaties had het dan ook voor werknemer evident moeten zijn dat zijn gedrag zonder dit te melden bij zijn leidinggevende zoals hier vastgesteld niet acceptabel zou zijn voor werkgever. Werknemer heeft de relaties echter niet gemeld. Hij is pas open kaart gaan spelen nadat een van de vrouwen een melding bij de interne ombudsman heeft gedaan (in mei 2022) en ook toen heeft hij overigens niet meteen alles 'opgebiecht'. Werknemer ziet niet in dat het in deze zaak niet zozeer gaat om de relatie tussen hem en de desbetreffende vrouw, maar om zijn relatie met zijn werkgever. 'Er is geen probleem', volgens werknemer, en daarmee miskent hij de positie van zijn werkgever. In die relatie is er wel degelijk een probleem, en dat probleem raakt ook aan het vertrouwen dat werkgever in werknemer (nog) kan en mag hebben. Werkgever heeft zich naar het oordeel van de kantonrechter dan ook terecht op het standpunt kunnen stellen dat werknemer zijn professionele verantwoordelijkheid in zijn functie als plaatsvervangend opleider heeft miskend. Als eenmaal is geoordeeld dat sprake is van verwijtbaar handelen, en dat oordeel ligt er nu, is dat voldoende om de arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden. De kantonrechter zet wel vraagtekens bij de gang van zaken bij het rapport van het door werkgever ingeschakelde onderzoeksbureau. De arbeidsovereenkomst wordt op de e-grond ontbonden. De transitievergoeding wordt op € 85.000 bruto vastgesteld. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Ook het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een immateriële schadevergoeding wordt afgewezen, hetgeen ook geldt voor het verzoek van werknemer om het contactverbod op te heffen. Werknemer krijgt geen gelijk in deze zaak. Voor veroordeling van werkgever in de (daadwerkelijk door werknemer gemaakte) proceskosten (inclusief de kosten van door hem ingeschakelde deskundigen) is daarom geen aanleiding. Er volgt een compensatie van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:2932

Zaaknummer: 10221875 VZ VERZ 22-14358

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: S. van Waegeningh en E.K.W. van Kampen

Wetsartikelen: 6:106 BW, 7:660 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:671 BW, 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verstoorde verhoudingen. Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Billijke vergoeding van € 25.000 omdat werkgever al bijna anderhalf jaar niet heeft geprobeerd de impasse te doorbreken, hetgeen goed werkgeverschap vereist.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 1988 in dienst bij Stichting Hoger Onderwijs Nederland (hierna: Inholland). Op de arbeidsovereenkomst is de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het hoger beroepsonderwijs van toepassing. Werknemer is uitgenodigd voor een gesprek om het huidige reilen en zeilen binnen de ICT-opleidingen te bespreken, naar aanleiding van onvrede bij zowel medewerkers als studenten. Vervolgens hebben meerdere gesprekken over het persoonlijk functioneren van werknemer plaatsgevonden. Vervolgens is werknemer met behoud van loon geschorst. Werknemer heeft tevergeefs verweer gevoerd tegen de schorsing. Nadat werknemer Inholland heeft gedagvaard in kort geding wegens wedertewerkstelling en rehabilitatie, heeft Inholland de schorsing opgeheven. Uiteindelijk heeft Inholland BING opdracht gegeven om onderzoek te verrichten, met als doel van het onderzoek 'de relevante feiten en omstandigheden in kaart te brengen met betrekking tot de signalen over vermeend grensoverschrijdend gedrag en de houding van betrokkene en deze af te zetten tegen relevante wet- en regelgeving (waaronder interne afspraken en procedures), teneinde u in de gelegenheid te stellen op basis van de uitkomsten van het onderzoek een besluit te nemen over de situatie rondom betrokkene'. In de conclusie van het BING-rapport staat onder meer dat het interne onderzoek zich al snel heeft gefocust op betrokkene zonder duidelijke onderbouwing en expliciet gemaakte klachten. Naar het oordeel van BING is onvoldoende zorgvuldigheid betracht in de communicatie naar betrokkene over de precieze aanleiding en doelstelling van het onderzoek alsook ten aanzien van de gehanteerde procedure. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder veroordeling van Inholland tot betaling van de transitievergoeding van € 81.000 alsmede een billijke vergoeding van € 80.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit zowel de door werknemer als door Inholland beschreven gebeurtenissen vanaf oktober 2018 tot en met heden is duidelijk dat tussen partijen een ernstig verstoord arbeidsverhouding is ontstaan en dat het hun ondanks diverse gesprekken niet is gelukt tot overeenstemming te komen over de gerezen problemen binnen

de arbeidsverhouding. Gelet op het fundamentele recht op vrije arbeidskeuze en het bestaan van de ernstig verstoorde arbeidsverhouding zal het ontbindingsverzoek – waartegen Inholland zich op zichzelf overigens ook niet heeft verzet – worden toegewezen. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat Inholland meerdere malen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Volgens de kantonrechter heeft Inholland ernstig verwijtbaar gehandeld door na het opheffen van de schorsing niet inhoudelijk in te gaan op welke manier werknemer zijn functioneren moest verbeteren, maar hem ook niet zijn oude werkzaamheden laten verrichten. Deze gang van zaken is ernstig verwijtbaar aan Inholland. Omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer zal worden ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen van Inholland, is Inholland een transitievergoeding verschuldigd. In het kader van de billijke vergoeding naar aanleiding van het ernstig verwijtbaar handelen van Inholland weegt de kantonrechter mee dat de onderhavige situatie inmiddels al bijna anderhalf jaar duurt en gesteld noch gebleken is dat in de periode vanaf april 2019 – anders dan nog een derde onderzoek door BING, waaruit evenmin naar voren kwam dat werknemer enig (ernstig) verwijt treft – Inholland heeft geprobeerd de impasse te doorbreken hetgeen van Inholland in het kader van goed werkgeverschap had mogen worden verlangd. Daarnaast kent de kantonrechter betekenis toe aan het feit dat werknemer vanuit een onminsituatie – na 30 jaar lang zonder enig probleem te hebben gewerkt – per 1 mei 2020 zal beginnen aan zijn pensioen. Gelet hierop acht de kantonrechter toewijzing van een billijke vergoeding van € 25.000 bruto passend.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:15502

Zaaknummer: 8243950 RP VERZ 19-50758

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: M.J. van Buren en E.C.M. Roelvink

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

De verzoeken van werknemer tot betaling van loon, vakantiegeld, het overleggen van loonspecificaties en de jaaropgave worden toegewezen, omdat werkgever dit heeft erkend. Het verzoek tot betaling van overuren en transitievergoeding wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer, afkomstig uit Nepal, is als kennismigrant naar Nederland gekomen. Voor het recht op zijn verblijfsvergunning dient hij bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (hierna: IND) aan te tonen dat hij werkt en dient hij in dat kader salarisstroken en een jaaropgave over te leggen. Werknemer is op 1 augustus 2021 voor de duur van 12 maanden in dienst getreden bij Sidhu Food B.V. (hierna: Sidhu Food). De laatste functie die werknemer *feitelijk* vervulde, is die van schoonmaker tegen een brutomaandsalaris van € 2.510 inclusief emolumenten op basis van een 40-urige werkweek. Werknemer is bij Sidhu Food aangenomen in de functie van administratief medewerker, maar deze functie heeft hij nooit vervuld. De arbeidsovereenkomst is op 1 augustus 2022 van rechtswege geëindigd. Werknemer verzoekt Sidhu Food te veroordelen tot betaling van (i) een transitievergoeding ter hoogte van € 903,60 bruto, (ii) het vakantiegeld over de maanden mei tot en met juli 2022 ter hoogte van € 602,40 bruto, (iii) het salaris over de maand juli 2022 ten bedrage van € 2.510 bruto en (iv) 77,5 uur aan overuren (x € 14,48) ter hoogte van € 1122,20 bruto. Sidhu Food verweert zich en stelt dat het verzoek van werknemer moet worden afgewezen. Sidhu Food voert daartoe – samengevat – het volgende aan. Sidhu Food erkent dat de arbeidsovereenkomst van werknemer op 1 augustus 2022 van rechtswege is geëindigd, maar zij betwist dat werknemer over de maand juli 2022 recht heeft op loon. Vanaf juli 2022 is werknemer namelijk zonder reden en/of melding niet meer op het werk verschenen en heeft er vanaf zijn kant geen communicatie meer plaatsgevonden, terwijl er vanuit Sidhu Food herhaaldelijke pogingen hiertoe zijn gedaan.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter gaat het in deze zaak hoofdzakelijk om de vraag of er nog achterstallig loon, overuren en vakantiegeld aan werknemer moeten worden uitbetaald. Daarnaast is aan de orde de vraag of Sidhu Food moet worden veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en tot verstrekking van deugdelijke loonspecificaties en de jaaropgave. Ter zitting heeft Sidhu Food de verschuldigdheid van het loon over de maand juli 2022 erkend en heeft meegedeeld dat de loonspecificatie over die maand is opgemaakt. Nu Sidhu Food de hoogte van het verzoek niet heeft betwist, wordt zij daartoe veroordeeld. Werknemer stelt dat

hij 77,5 overuren heeft gewerkt en heeft ter onderbouwing van zijn standpunt een lijst met zijn werkuren overgelegd. Sidhu Food had haar betwisting van het aantal door werknemer gestelde overuren mede moet motiveren aan de hand van de uit haar administratie blijkende registratie. Nu Sidhu Food dat heeft nagelaten wordt haar verweer als onvoldoende gemotiveerd verworpen. De vordering van 77,5 overuren (x € 14,48) ter hoogte van € 1122,20 bruto wordt toegewezen. Het verzoek tot betaling van het vakantiegeld is niet door Sidhu Food weersproken en wordt toegewezen. De kantonrechter stelt voorop dat de transitievergoeding slechts niet verschuldigd is indien vaststaat dat de werknemer ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW heeft gehandeld. Het verweer van Sidhu Food dat werknemer geen transitievergoeding toekomt, omdat hij na de beëindiging van het contract niets meer van zich liet horen, gaat dus niet op. De vordering tot betaling van de transitievergoeding van € 903,60 bruto wordt toegewezen. De door werknemer jegens Sidhu Food verzochte verstrekking van de jaaropgaaf over 2021, alle loonspecificaties over 2022 met eindafrekening, worden door de kantonrechter toegewezen. Sidhu Food wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:12520

Zaaknummer: 10159264 AO VERZ 22-118

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: S. Mathoerapersad

Wetsartikelen: 4:3 ATW, 7:626 BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Deskundigenbericht gelast naar de echtheid van handtekening onder arbeidsovereenkomst en ‘ontslagbrief’.*Feiten*

Werknemer is als winkelmedewerker/slager met ingang van 1 juli 2021 krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 12 maanden met een arbeidsomvang van 40 uur per week gaan werken bij werkgeefster. Na een verschil van mening met werkgeefster over te verrichten werkzaamheden op het eind van de werkdag op 20 of 21 juli 2021 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. Partijen twisten over de financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster.

Werkgeefster voert aan dat werknemer op de bewuste dag zelf ontslag heeft genomen, althans dat sprake is van een overeengekomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd. Werknemer betwist dat hij ontslag heeft genomen.

Oordeel

Het hof heeft in een tussenbeschikking overwogen dat geen sprake is van een rechtsgeldige ontslagname door werknemer, althans dat werkgeefster werknemer daaraan niet kan houden. Vervolgens heeft het hof, in het kader van het verweer van werkgeefster dat sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst met een rechtsgeldig proeftijdbeding, overwogen dat werknemer gemotiveerd heeft betwist dat hij de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend en dat het op de weg van werkgeefster ligt om de echtheid van de betwiste handtekening te bewijzen. Ook de echtheid van de handtekening van werknemer onder de ‘ontslagbrief’ zal door inschakeling van een deskundige onderzocht moeten worden. Het hof heeft werkgeefster voorts opgedragen om de originele ondertekende arbeidsovereenkomst en de originele ‘ontslagbrief’ te deponeren ter griffie. Partijen hebben zich bij akte schriftelijk uitgelaten over het voorgenomen deskundigenbericht, de persoon van de deskundige en de aan de deskundige te stellen vragen. Het hof ziet thans aanleiding om een dergelijk onderzoek te gelasten. Het hof benoemt de deskundige en bepaalt dat een deskundigenonderzoek wordt verricht op basis van de door partijen en het hof gestelde vragen. Het hof zal de kosten van de deskundige, die door de deskundige zijn begroot op een bedrag van € 3.104 inclusief btw, voorshands ten laste van werkgeefster brengen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:879

Zaaknummer: 200.307.976_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt

Advocaten: S.I.J. van Hees en F.W. Amendt

Wetsartikelen: 195 Rv

RECHTSPRAAK

Uitwisselbaarheid functie van op a-grond ontslagen salesdirector is onvoldoende onderbouwd. Wel ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond met toekenning van een billijke vergoeding van € 475.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2000 in dienst bij Xerox (Nederland) B.V. (hierna: Xerox). In een op 28 maart 2018 ondertekende arbeidsovereenkomst wordt vermeld dat werknemer de functie *Sales Director Document Services* zal vervullen en dat deze functie is ingedeeld in functie- en salarisgroep 17 en joblevel Do5. Dit functieniveau komt overeen met de functie sr. manager I, salesmanagement uit het internationale functiegebouw van Xerox. Sinds 2012 geeft werknemer (ook) leiding aan bid-managers van het Tenderbureau. Per 1 januari 2021 wordt dit overgedragen aan de heer B, (op dat moment) in dienst van de aan Xerox gelieerde onderneming Veenman B.V. Xerox heeft een reorganisatie doorgevoerd. Xerox stelt werknemer tijdens een gesprek op 26 november 2020 op de hoogte van haar voornemen om de salesteams van werknemer en A samen te voegen en hem boventallig te verklaren. Na dit gesprek meldt werknemer zich ziek. Xerox schakelt hierna een extern bureau, Korn Ferry, in om een uitwisselbaarheidstoets uit te voeren met betrekking tot de functies van werknemer en A. Korn Ferry komt in haar rapport van 5 januari 2021 tot de conclusie dat de functie van werknemer niet uitwisselbaar is met de oude functie van A en evenmin met de nieuwe functie 'Director SLE', zoals deze na reorganisatie zal bestaan. Op 25 oktober 2021 verleent het UWV toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Bij brief van 4 november 2021 zegt Xerox het dienstverband op met ingang van 1 februari 2022. Werknemer is het daarmee niet eens. Hij vindt dat zijn functie uitwisselbaar is met de (oude) functie van zijn collega A, zodat niet hij maar A voor ontslag in aanmerking had dienen te komen. De kantonrechter heeft onder meer de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 februari 2022 hersteld. Het doel van het hoger beroep van Xerox is dat de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn eindigt: primair omdat zij deze rechtsgeldig heeft opgezegd en subsidiair door ontbinding.

*Oordeel**Herstel arbeidsovereenkomst wegens strijd met a-grond*

De vraag die in deze zaak centraal staat, is of Xerox het afspiegelingsbeginsel juist heeft toegepast. Het hof is, net als de kantonrechter en het UWV, van oordeel dat de overgelegde functiebeschrijving een generiek functieprofiel is en dat dit onvoldoende aanknopingspunten

biedt voor (de beoordeling van) de daadwerkelijke functie-inhoud. Daarvoor moet gekeken worden naar de aandachtsgebieden en nadere eisen, zoals lokaal ingevuld. Xerox heeft “*Job Descriptions*” overgelegd van de beide functies. Werknemer stelt dat hij die functiebeschrijvingen niet eerder heeft gezien dan in de procedure bij het UWV. Het hof oordeelt dat er om die reden beperkte waarde toekomt aan de “*Job Descriptions*”. Het hof oordeelt dat het rapport van Korn Ferry onvoldoende houvast geeft om te kunnen concluderen dat de functies Director MDS en Director SLE niet uitwisselbaar zijn, zoals Xerox stelt. Het hof oordeelt dat Xerox, tegenover de uitgebreide en gemotiveerde betwisting door werknemer, haar stelling onvoldoende heeft onderbouwd met (objectieve en verifieerbare) gegevens. Veel van haar onderbouwing bestaat uit (deels in bijlagen uitgewerkte) eigen stellingen. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat, zo blijkt uit het voorgaande, aan de hand van de objectieve gegevens een groot aantal overeenkomsten is vast te stellen. Het hof oordeelt dus dat sprake is van uitwisselbare functies en dat Xerox het afspiegelingsbeginsel diende toe te passen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst met toekenning van een billijke vergoeding

Het hof oordeelt dat van een dergelijke verstoorde arbeidsverhouding sprake is. Terecht heeft de kantonrechter overwogen dat het de werknemer vrij moet staan om een geschil aan de rechter voor te leggen en dat uit de omstandigheid dat stellingen over en weer in een procedure scherper worden niet te snel de conclusie mag worden getrokken dat de arbeidsovereenkomst is verstoord. In deze zaak gaat echter de verstoring in de arbeidsverhoudingen veel verder terug. Xerox heeft werknemer in november 2020 verteld dat zijn functie door de reorganisatie zou komen te vervallen. Het eerste gesprek daarover is door werknemer direct opgenomen, zonder dat hij dat aan Xerox heeft gemeld. Dat duidt op wantrouwen van de kant van werknemer (al) op dat moment. Werknemer is daarna arbeidsongeschikt geworden. De bedrijfsarts heeft in het kader van de re-integratie mediation voorgesteld. Ook daaruit blijkt van spanningen in de arbeidsverhouding. In de procedure die daarop is gevolgd is de arbeidsverhouding, gelet op de wederzijdse stellingnamen van partijen, verder verstoord geraakt. Werknemer voert ook aan dat hij in de periode eind 2020 pestgedrag heeft ervaren. Hoewel de vraag naar de ontbinding moet worden beoordeeld ten tijde van de beslissing van de kantonrechter (ex-tunc), zijn ook de contacten die tussen partijen over de invulling van het herstelde dienstverband nadien indicatief voor het wantrouwen dat inmiddels was ontstaan. Anders dan werknemer stelt, gaat het (in de e-mailwisseling) niet alleen om een inhoudelijk verschil van inzicht over de verdere invulling van de arbeidsovereenkomst. Deze e-mailwisseling maakt duidelijk hoe moeizaam de communicatie verloopt, omdat beide partijen zich onverzettelijk tonen in de discussie. Gezien de verstoorde arbeidsverhoudingen ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede. Daarbij is van belang dat werknemer een functie had in de top van het (Nederlandse) bedrijf en hij, gezien zijn persoonlijke omstandigheden, niet bij een buitenlandse vestiging van Xerox wil werken. Het hof zal de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, vaststellen op 1 mei 2023. Alle omstandigheden in aanmerking nemende oordeelt het hof dat een billijke vergoeding van in totaal € 475.000 bruto recht doet aan de omstandigheden van het geval.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:2818

Zaaknummer: 200.317.206

Rechters: C. Hoogland, A.E.F. Hillen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: J. Croonen, E. Beekhuis en F.S.C. Stout

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671a BW, 7:671b BW, 7:682 BW, 9 Ontslagregeling, 11 Ontslagregeling en 13 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van zieke werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer komt re-integratieverplichtingen niet na. Opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing.*Feiten*

Werknemer is op 27 september 2001 in dienst van de Stichting Eveen Zorg getreden. Op 21 januari 2022 is werknemer door zijn teammanager ziek gemeld, omdat het zichtbaar niet goed met hem ging. Op 31 januari 2022 is werknemer bij de bedrijfsarts geweest, die heeft vastgesteld dat er op dat moment geen mogelijkheden tot werk waren maar dat partijen wel contact moesten houden met elkaar. Partijen hebben met elkaar afgesproken dat werknemer iedere vrijdag zou bellen met zijn teammanager. Dat heeft werknemer slechts één keer gedaan. Werknemer is niet verschenen op de afspraak met de bedrijfsarts op 28 februari 2022, waarvoor hij per brief, e-mail en WhatsApp was opgeroepen. Bij brief van 28 februari 2022 heeft Eveen Zorg werknemer gewezen op zijn verplichtingen, hem een waarschuwing gegeven en uitgenodigd voor een gesprek met de teammanager en adviseur inzetbaarheid op 3 maart 2022. Werknemer is opnieuw niet verschenen en was telefonisch niet bereikbaar. Per brief van 4 maart 2022 heeft Eveen Zorg aan werknemer bericht dat zijn loon werd opgeschort en hem uitgenodigd voor een gesprek op 8 maart 2022. Ook op die uitnodiging is werknemer niet ingegaan. Eveen Zorg heeft meerdere keren tevergeefs geprobeerd contact te zoeken met werknemer. Ook is zijn teammanager op 7 april 2022 bij werknemer thuis langsgegaan, waar zij geen reactie kreeg. Bij brief van 13 mei 2022 heeft Eveen Zorg werknemer medegedeeld dat zijn loon werd stopgezet per die datum. Op 9 juni 2022 heeft werknemer per WhatsApp-bericht aan zijn teammanager laten weten dat hij tijd nodig had en er daarom een half jaar uit wilde. Eveen Zorg heeft op 5 juli 2022 bij het UWV een deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van werknemer aangevraagd. Het UWV heeft op 23 augustus 2022 bericht dat het ook geen contact kreeg met werknemer en daarom geen deskundigenoordeel kon afgeven. Eveen Zorg verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen. Werknemer houdt zich herhaaldelijk en structureel niet aan zijn controleverplichtingen in het kader van ziekte en/of re-integratieverplichtingen, zonder deugdelijke grond en ondanks diverse aanmaningen en loonmaatregelen. Het opzegverbod is volgens Eveen Zorg niet van toepassing omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van werknemer maar met het gedrag van werknemer. Werknemer heeft ter zitting erkend dat de verhoudingen zijn verstoord en heeft desgevraagd verklaard dat hij niet anders kan dan zich neerleggen bij het ontslag.

Oordeel

Evean Zorg is ontvankelijk in haar verzoek en er geldt geen opzegverbod. Zij heeft werknemer gewaarschuwd, het loon gestaakt en een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Werknemer heeft toegelicht dat hij niet goed in zijn vel zat, is weggelopen voor zijn verantwoordelijkheden en daarom zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Ook na de zitting van 22 november 2022 is werknemer, zoals afgesproken, opnieuw opgeroepen voord de bedrijfsarts. Hij is niet verschenen op deze afspraak. Werknemer heeft gezien het voorgaande ernstig verwijtbaar gehandeld door herhaaldelijk structureel en zelfs nadat hem op de zitting van 22 november 2022 het belang ervan is uitgelegd niet te voldoen aan zijn verplichtingen in het kader van zijn re-integratie. Dat werknemer een lang dienstverband bij Evean Zorg heeft en daarin goed heeft gefunctioneerd, maakt dat niet anders. Er is dan ook een redelijke grond om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Aan werknemer wordt geen transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:1775

Zaaknummer: 10090758

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: mr. M.H. Hoving

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670a BW en 7:671b lid 5 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer fraudeert bij verplichte training en benadert een andere collega om hem bij die training te helpen. Hof bevestigt oordeel ontbinding op de e-grond zonder toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2018 in dienst getreden bij Kite Pharma EU B.V. (hierna: Kite). Op 24 april 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen voor een gebeurtenis op 1 april 2020. Volgens Kite had werknemer die dag het Biosafety Cabinet verlaten zonder daarbij de geldende veiligheidsprocedures te volgen, nadat hij in het cabinet een discussie had met de 'verifier' van die dag over diens feedback, waar werknemer het niet mee eens was. Van juni tot 10 september 2020 heeft werknemer een Performance Improvement Plan doorlopen. Op 29 oktober heeft een 'technical trainer' bij Kite gemeld dat werknemer die dag tijdens zijn werk in het Biosafety Cabinet meerdere GMP-regels heeft geschonden. Bij brief van 7 december 2020 heeft Kite werknemer naar aanleiding van dit incident een laatste officiële waarschuwing gegeven. Op 16 maart 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 5 mei 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer niet meer medisch arbeidsongeschikt is. Kite heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. De gedragingen van werknemer kunnen niet getolereerd worden binnen Kite en daarmee is het vertrouwen in werknemer onherstelbaar geschaad. Subsidiair is verzocht om ontbinding op de h-grond dan wel de i-grond. Werknemer heeft verzocht de verzoeken van Kite af te wijzen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen na bewijsopdracht aan en bewijslevering door Kite ontbonden op de e-grond en werknemer een transitievergoeding noch een billijke vergoeding toegekend. In hoger beroep bestrijdt werknemer het oordeel van de kantonrechter dat Kite in haar bewijslevering is geslaagd.

Oordeel

Het hof oordeelt dat Kite in haar bewijslevering is geslaagd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer gerechtvaardigd is, als voldoende vaststaat dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de hem verweten gedragingen. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter. Ook in hoger beroep maakt werknemer geen aanspraak op de transitievergoeding. Werknemer is geheel voor het anker gaan liggen dat hij zich niet schuldig heeft gemaakt aan de hem verweten gedragingen, maar heeft niet het oordeel van de kantonrechter aangevallen dat deze door de kantonrechter bewezen geachte gedragingen niet

alleen een deugdelijke grondslag vormen voor een ontbinding op de e-grond, maar ook als ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c BW moeten worden aangemerkt. Het hof dient dan van de juistheid van dat oordeel uit te gaan. Het hof is van oordeel dat het verzoek om een billijke vergoeding terecht is afgewezen. Het hof is niet van oordeel dat het verzoek van Kite om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen. Werknemer komt dan ook geen billijke vergoeding toe. Kite wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:789

Zaaknummer: 200.311.975/01

Rechters: R.J.M. Smit, M.L.D. Akkaya en J.M.B. Cramwinckel

Advocaten: J.W. Ebbink en M. Ruijssenaars

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671c lid 2 aanhef en sub b BW, 7:673 lid 7 sub c BW en 7:683 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever wegens een verstoorde arbeidsverhouding toegewezen. Het is disproportioneel om nog langer van werkgever te verlangen tijd en energie te investeren in een werknemer zonder duidelijke en blijvende verbetering van de arbeidsrelatie en het functioneren van werknemer.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 15 oktober 2012 op uitzendbasis bij werkgever, een chemisch dienstverlener, gewerkt en is aansluitend per 1 december 2013 voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van allround procesoperator. Het basisloon van werknemer bedraagt € 2.446 bruto per maand, exclusief ploegentoeslag, dertiende maand en 8% vakantietoeslag. Werkgever heeft in 2020 een ontbindingsverzoek ingediend, dat door de kantonrechter is afgewezen vanwege onvoldoende onderbouwing en grond voor ontbinding. Werknemer en werkgever hebben vervolgens gesprekken gevoerd over wat zij over en weer van elkaar verwachten. Medio 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld, waarna partijen re-integratieactiviteiten hebben verricht. Eind 2020 heeft werknemer een aantal overtredingen begaan waarvoor hij waarschuwingen heeft ontvangen. In 2021 hebben partijen zich gericht op mediation en re-integratie in eigen werk. De bedrijfsarts heeft partijen geadviseerd om in gesprek te gaan over hun uiteenlopende visies met betrekking tot de re-integratiemogelijkheden. In oktober 2022 is werknemer wederom aangesproken op door hem veroorzaakte incidenten. Partijen voeren daarna periodieke voortgangs- en mediationgesprekken. Eind 2022 is de mediation gestaakt waarna werkgever werknemer een voorstel tot beëindiging heeft gedaan, dat werknemer heeft afgewezen. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden onder meer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Volgens werknemer is de gevraagde ontbinding prematuur. De kantonrechter oordeelt echter dat van werkgever niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten vanwege de inmiddels ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie en overweegt daartoe als volgt. Hoewel werkgever met zijn opstelling jegens werknemer in 2020 tekort is geschoten in zijn inspanningsverplichting de arbeidsrelatie tussen partijen te herstellen, heeft hij in 2021 een andere weg ingeslagen door alsnog mediation en een verbetertraject in te zetten. Dit heeft tot enig herstel geleid. Eind 2021 is de arbeidsrelatie als gevolg van de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer opnieuw onder spanning komen te staan en dit duurt

voort tot op heden. In 2022 heeft een arbeidsdeskundige geconcludeerd dat niet zozeer sprake is van onwil tussen partijen, maar van een verschil van inzicht met betrekking tot de re-integratie. Het terugkerende beeld in de arbeidsrelatie is ook in 2022 een verschil in perceptie van wat voorvalt en van wat ieders rol daarin is en zou moeten zijn. De moeizame verhouding kan daarom ook niet meer aan de een dan aan de ander worden toegeschreven. Hoewel werkgever werknemer in een andere ploeg heeft geplaatst en via een gestructureerde gesprekkencyclus gepoogd heeft om tot positief resultaat te komen, zijn partijen er niet in geslaagd tot een werkbare verhouding te komen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever daarom voldoende aan zijn inspanningsverplichting voldaan en zou het disproportioneel zijn om van werkgever te verlangen nog langer tijd en energie in werknemer te investeren. Herplaatsing ligt in de gegeven omstandigheden niet in de rede. De kantonrechter gaat over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en merkt op dat van ernstige verwijtbaarheid van een van de partijen geen sprake is. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ad € 15.508,37 toegekend. Het verzoek van werknemer tot uitkering van een bonus over 2021 en 2022 is niet toewijsbaar, nu werknemer dat verzoek gelet op de bonusregeling van werkgever onvoldoende heeft onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:2126

Zaaknummer: 10307498 AZ VERZ 23-9 (E)

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

Advocaten: J.P.G. van Roeyen en G.D. van der Heiden

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 bw

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op transitievergoeding of een billijke vergoeding nu hij zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door het niet eens te zijn met kritiek van werknemer. Dat kan anders zijn als het standpunt van werkgever onredelijk is.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2004 bij Stichting Gilde Opleidingen (hierna: Gilde) in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van docent VEVA. Aanvankelijk vervulde werknemer de functie van vakdocent civiel/techniek/installatietechniek. Met ingang van 1 augustus 2019 is werknemer op eigen verzoek voor twee dagen in de week bij Fontys gedetacheerd. Op 21 april 2021 heeft werknemer per mail zijn frustraties ten aanzien van de organisatie van Gilde geuit. Gilde was niet gecharmeerd van deze mail en heeft werknemer gewezen op zijn onprofessionele gedrag en een coach aangeboden. In de periode daarna hebben tussen werknemer en Gilde meerdere gesprekken plaatsgevonden. Per 1 september 2021 is werknemer twee en een halve dag per week bij VEVA gaan werken, een mbo-opleiding die wordt aangeboden door Gilde. Werknemer meent dat hij daartoe is gedwongen door zijn leidinggevende. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst bij Gilde tegen 1 september 2022 opgezegd. Werknemer verzoekt Gilde te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. In geschil is of werknemer als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Gilde genoodzaakt is geweest om zelf het dienstverband op te zeggen, en zo ja, of werknemer hierdoor aanspraak heeft op financiële vergoedingen.

Oordeel

Gilde verweert zich allereerst door te stellen dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat werknemer niet heeft voldaan aan zijn stelplicht door zijn verzoeken nauwelijks te motiveren en te onderbouwen alsmede omdat werknemer door cruciale informatie achter te houden zijn waarheidsplicht heeft geschonden. De kantonrechter is het met Gilde eens dat de onderbouwing van werknemer te wensen over laat, maar dit heeft volgens de kantonrechter niet tot gevolg dat hij niet-ontvankelijk behoort te worden verklaard. Wat betreft het inhoudelijke geschil oordeelt de kantonrechter allereerst dat het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding niet is gebaseerd op een in de wet genoemde situatie. Ten aanzien van de transitievergoeding oordeelt de kantonrechter dat de door werknemer aangevoerde omstandigheden onvoldoende zijn om te kunnen concluderen tot (ernstig) verwijtbaar handelen. Gelet op de vijf gesprekken die tussen werknemer en Gilde

hebben plaatsgevonden, kan niet worden gesteld dat werknemer onvoldoende is gehoord. Iets anders is dat Gilde het niet eens is met de kritiek van werknemer maar dat staat Gilde vrij en is niet ernstig verwijtbaar, tenzij het standpunt van Gilde verre van redelijk zou zijn. Daarvan is geen sprake. Dat de leidinggevende van werknemer op een andere manier leidinggeeft dan werknemer zou wensen, en dat Gilde dat ondersteunt, maakt niet dat Gilde ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dat werknemer veel administratieve taken opgelegd heeft gekregen en dat dit ten koste is gegaan van het lesgeven, gelooft de kantonrechter direct, maar dit behoort nou eenmaal tot het takenpakket van werknemer en het verlangen dat werknemer deze taken uitvoert, kan naar het oordeel van de kantonrechter ook niet tot de conclusie leiden dat Gilde verwijtbaar heeft gehandeld. De stelling van werknemer dat hij zou zijn gedwongen door zijn leidinggevende om bij VEVA te gaan werken, is verder onvoldoende onderbouwd. Tot slot geeft de kantonrechter werknemer gelijk dat Gilde een mediationtraject in had moeten zetten toen werknemer daar om had verzocht, al was het alleen maar opdat werknemer zich meer gehoord zou voelen. Het achterwege laten van mediation is weliswaar een gemiste kans maar levert nog geen ernstig verwijtbaar handelen op, aldus de kantonrechter. Werknemer maakt dus ook geen aanspraak op transitievergoeding. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:1813

Zaaknummer: 10221706/AZ/22-125 10032023

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: A.C.S. Grégoire en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Zzp-zorgprofessional valt onder de beschermende werking van de Waadi en heeft recht op volledige (terug)betaling van de door de uitlener in rekening gebrachte bemiddelingsvergoeding. De arbeidsverhouding was meer dan een 'matchingstool'.

Feiten

In deze uitspraak staat de vraag centraal of een uitlener in de zorg een bemiddelingstoeslag van 3,5% voor de terbeschikkingstelling van een zzp'er aan de inlener mocht inhouden op de door de uitlener aan de zzp'er uitgekeerde vergoeding in verband met de werkzaamheden die de zzp'er voor de inlener verrichtte. De zzp'er stelt dat de bemiddelingsvergoeding die de uitlener heeft ingehouden op de door de uitlener aan de zzp'er uitbetaalde vergoeding in strijd is met artikel 9 Waadi.

Oordeel

De rechtsverhouding tussen de uitlener en de zzp'er valt onder het toepassingsbereik van de Waadi.

De Hoge Raad sluit voor de uitleg van de begrippen uit artikel 9a Waadi aan bij de definities uit de Uitzendrichtlijn. Om die reden zal het hof dat in onderhavige zaak ook doen voor de begrippen uit artikel 9 Waadi. Het hof is van oordeel dat de rechtsverhouding tussen de uitlener en de zzp'er voldoet aan de door de Hoge Raad in het arrest *Focus on Human* genoemde criteria, zodat de zzp'er moet worden aangemerkt als een ter beschikking gestelde arbeidskracht in de zin van artikel 9 Waadi. De uitlener heeft aangevoerd dat geen sprake was van een *arbeidsverhouding* tussen de uitlener en de zzp'er, omdat volgens hem uitsluitend sprake was van het faciliteren van een soort van 'matchingtool'. Volgens de uitlener was in de relatie tussen hem en de zorgprofessional (de zzp'er) geen sprake van 'leiding' in de zin van de door de Hoge Raad op 20 mei 2022 geformuleerde maatstaf. Het hof volgt hem hierin niet. Uit de feiten en omstandigheden waaronder de zzp'er door de uitlener aan de inlener ter beschikking werd gesteld blijkt dat er wel degelijk sprake was van *leiding*. Zo vloeien uit de algemene voorwaarden van de uitlener verschillende verplichtingen voort waaraan de zzp'er zich diende te houden. Niet alleen werd de zzp'er geacht de protocollen van de uitlener te kennen, maar ook de bedrijfsstructuur van de uitlener evenals zijn bedrijfsprocessen. Ook diende de zzp'er zich te houden aan de door de uitlener opgestelde gedragscode. Daarnaast is de uitlener een relatiebeding overeengekomen met de zzp'er (ook al is dit beding door de zzp'er op terechte gronden vernietigd) op grond waarvan het de zzp'er tijdens de opdrachtperiode met de uitlener, maar ook gedurende een periode daarna, niet vrij stond te

werken voor zakelijke relaties van de uitlener. Daarnaast was het de zzp'er niet toegestaan om zich te laten vervangen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Het hof komt dan ook op basis van voornoemde feiten en omstandigheden, in onderling verband en in samenhang bezien, tot de conclusie dat de zzp'er voor en onder leiding van de uitlener prestaties leverde. Daarnaast dient het hof te beoordelen of de zzp'er door de uitlener aan de inlener ter beschikking is gesteld om daar onder *toezicht en leiding* van de inlener tijdelijk werk te verrichten. Van 'toezicht en leiding' door de inlener is onder meer sprake wanneer de arbeidskracht instructies krijgt van de inlener over de uitvoering van zijn werk en als over de uitvoering van het werk aan de inlener verantwoording moet worden afgelegd. Daarvan is hier sprake. De zzp'er diende te werken volgens de instructies die de leidinggevende en het vaste personeel van de inlener hem gaven. Dat in de algemene voorwaarden van de uitlener staat beschreven dat de zzp'er nadrukkelijk niet onder leiding en toezicht van de inlener zijn werkzaamheden zou verrichten en dat de zzp'er vrij was in de uitvoering van zijn werkzaamheden, maakt dat niet anders, omdat de feitelijke situatie waaronder de zzp'er bij de inlener zijn werkzaamheden verrichtte, daarmee niet overeenstemde. Het hof is van oordeel dat ook is voldaan aan het criterium dat de zzp'er in het kader van de door hem uitgevoerde werkzaamheden bescherming genoot op basis van nationaal recht.

Vergoeding voor bemiddeling door uitlener aan zzp'er

Op grond van artikel 9 Waadi is het niet toegestaan om bij het ter beschikking stellen van een arbeidskracht een tegenprestatie voor diens terbeschikkingstelling te bedingen. De in de overeenkomst van opdracht overeengekomen bemiddelingsvergoeding van 3,5%, die de uitlener inhield op de vergoeding die hij aan de zzp'er uitbetaalde in verband met de door de zzp'er verrichte arbeid bij de inlener, was bedoeld als tegenprestatie van de zzp'er voor die terbeschikkingstelling. De zzp'er heeft dan ook terecht de nietigheid van deze contractuele bepaling ingeroepen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:2621

Zaaknummer: 200.286.626

Rechters: S.B. Boorsma, M.P.C.J. van Bavel en P.J. van der Korst

Advocaten: T.P. Boer en N.I.S. van der Linden

Wetsartikelen: 1 Waadi, 9 Waadi, 3 Uitzendrichtlijn en 6 Uitzendrichtlijn

RECHTSPRAAK

Bewijswaardering. Werkgever is er niet in geslaagd te bewijzen dat de toeslag met werknemer is afgesproken.*Feiten*

In het tussenarrest is werkgever in de gelegenheid gesteld om te bewijzen (a) dat werknemer in de jaren 2013 tot en met 2017 maandelijks een toeslag ontving op zijn salaris en dat daarmee door (de boekhouders van) beide partijen abusievelijk geen rekening is gehouden bij de berekening van het achterstallige loon en (b) dat die toeslag met werknemer is afgesproken. Om het aan hem opgedragen bewijs te leveren heeft werkgever enkele aanvullende stukken overgelegd en heeft hij als getuigen laten horen X, zelfstandig administrateur, zijn echtgenote (hierna ook wel: Y) en zichzelf. Werknemer heeft tegenbewijs geleverd, ook door het overleggen van enkele aanvullende stukken en door het laten horen van zichzelf als getuige.

Oordeel

De salarisstroken vermelden telkens een post “bruto met vakantiereservering” als een post bovenop het reguliere loon. Naar oordeel van het hof is genoegzaam gebleken dat het hier niet (alleen) vakantiegeld betreft, want op de loonstroken wordt daarnaast nog een (lager) bedrag vermeld als reservering voor vakantiegeld. Daarmee staat voldoende vast dat werknemer maandelijks een toeslag ontving. Uit de getuigenverhoren blijkt verder genoegzaam dat werkgever abusievelijk met de toeslag geen rekening heeft gehouden bij de berekening van het achterstallige loon. Aan de kant van werknemer heeft X de berekening gemaakt. X is niet gehoord en heeft derhalve niet kunnen verklaren waarom geen rekening is gehouden met de toeslag. Het hof twijfelt er echter niet aan dat dit berust op een vergissing. De conclusie is dat voldoende is komen vast te staan dat de berekening van het achterstallige loon berustte op een wederzijdse vergissing. Werkgever is daarmee geslaagd in bewijsopdracht (a). Daarmee is werkgever er echter nog niet. In het tussenarrest is hem tevens opgedragen te bewijzen dat die toeslag ook met werknemer is afgesproken. Allereerst overweegt het hof dat niet is gebleken dat het beroep van werknemer op wederzijdse dwaling de hoge drempel daarvoor haalt. Verder is niet komen vast te staan dat de toeslag op het loon (in de vorm van een “brutovakantiereservering”) op verzoek van werknemer tot stand is gekomen en met hem is afgesproken. Het vonnis waartegen beroep wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:2889

Zaaknummer: 200.280.855/01

Rechters: O.E. Mulder, M. Willemse en R.S. de Vries

Advocaten: Y.M. Prins en G.B. de Jong

Wetsartikelen: 150 Rv en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet geslaagd in het bewijs dat werkgeefster tegen hem heeft gezegd dat een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor hem niet van belang was of voor hem niet gold, althans dat hij goed verzekerd was. Afwijzing vorderingen.

Feiten

Bij tussenarrest van 25 mei 2020 heeft het hof werknemer toegelaten te bewijzen dat hij tijdens zijn dienstverband bij VDNS heeft gevraagd naar de mogelijkheid van het sluiten van een WIA-excedentverzekering en dat daarop is gereageerd met de mededeling dat dit voor hem niet van belang was of voor hem niet gold, althans dat hij goed verzekerd was. Werknemer heeft als getuigen doen horen: zichzelf, X en Y (in dienst van VDNS, tevens aandeelhouder van VDNS).

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer niet is geslaagd in de bewijslevering. Het hof komt tot het oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer en Y een gesprek hebben gevoerd in februari 2012 over de verzekeringsmogelijkheid bij arbeidsongeschiktheid, maar uit de verklaring van geen van beiden blijkt dat toen tegen werknemer is gezegd dat dit voor hem niet van belang was of voor hem niet gold, althans dat hij goed verzekerd was. Een dergelijke mededeling is, afgaand op de verklaring van werknemer, pas in november 2012 gedaan. Dat dit, of iets in die trant, is gezegd, blijkt echter verder nergens uit. De verklaring van werknemer staat op dit punt volledig op zichzelf, terwijl de verklaring van werknemer als partij-getuige slechts beperkte bewijskracht heeft. De vraag of een dergelijke mededeling is gedaan is cruciaal in deze zaak. Dit is wat werknemer moest bewijzen. Nu werknemer niet is geslaagd in het leveren van het opgedragen bewijs, zal het hof zijn vorderingen afwijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1068

Zaaknummer: 200.272.105_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van Ham en Z.D. van Heesen-Laclé

Advocaten: J.C. Brökling en H.H.C. van de Kerkhof

Wetsartikelen: 150 Rv

RECHTSPRAAK

Beroep op schorsing relatiebeding na vaststellingsovereenkomst in verband met onvoorziene omstandigheden (art. 6:258 BW) gaat niet op. Een omstandigheid is onvoorzien indien deze niet in de vaststellingsovereenkomst is verdisconteerd.*Feiten*

Werknemer is op 28 mei 2001 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van NOW. Met ingang van 1 maart 2006 is de functie van werknemer gewijzigd naar Alliancecoördinator en zijn partijen een relatiebeding overeengekomen. Met ingang van 9 september 2015 is werknemer gepromoveerd tot statutair bestuurder van NOW en is zijn functie gewijzigd in Country Manager Netherlands. Op 7 december 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens spanningsklachten. Naar aanleiding van het plan van aanpak zijn werknemer en een collega (tevens zijn zwager) mediation gestart. Bij e-mail van 8 juli 2022 heeft de gemachtigde van NOW een eerste beëindigingsvoorstel aan de gemachtigde van werknemer gedaan. Vervolgens is er discussie ontstaan over het relatiebeding van werknemer. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten als gevolg waarvan het dienstverband van werknemer met NOW op 30 november 2022 tot een einde zal komen. In deze vaststellingsovereenkomst staat opgenomen dat de looptijd van het relatiebeding wordt gestart op 1 december 2021. IOT DOSCO B.V. (hierna: IOT) houdt zich als onderneming onder meer bezig met de verhuur, de verkoop en het onderhoud van machines voor de oliewinning. IOT is zowel een concurrent als een relatie van NOW. Eind augustus 2022 is werknemer door IOT benaderd om een salesfunctie binnen het bedrijf te bekleden. Bij brief van 4 oktober 2022 heeft de gemachtigde van werknemer NOW verzocht om werknemer te ontheffen van het relatiebeding, zodat hij in staat is om met ingang van 1 december 2022 bij IOT in dienst te treden. Bij e-mail van 6 oktober 2022 heeft de gemachtigde van NOW hierop geantwoord dat NOW daartoe niet bereid is. Werknemer vordert schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

Partijen twisten over de vraag of sprake is van onvoorziene omstandigheden in de zin van artikel 6:258 BW waardoor de afspraken over een relatiebeding in de vaststellingsovereenkomst binnen de reikwijdte van artikel 7:653 BW vallen en derhalve de in lid 3 sub b van dat artikel vastgelegde belangenafweging van toepassing is. In de door werknemer en NOW overeengekomen vaststellingsovereenkomst is de duur van het concurrentie- en relatiebeding aangepast, maar is de inhoud hiervan gehandhaafd. Naast de partijen zijn ook de advocaten betrokken geweest bij de totstandkoming van de

vaststellingsovereenkomst, hetgeen de uitkomst is van het tussen partijen bereikte onderhandelingsresultaat. Vast staat dat partijen en (ex-)gemachtigden expliciet stil hebben gestaan bij de toepasselijkheid en de duur van het concurrentie- en relatiebeding. De kantonrechter volgt NOW in haar standpunt dat zij toentertijd akkoord is gegaan met een 'package deal', waaronder het relatiebeding. Daar staat tegenover dat ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst werknemer juridisch werd bijgestaan en de gevolgen van het relatiebeding na afweging van zijn eigen belangen zijn aanvaard. Van onbillijke benadeling kan derhalve geen sprake zijn. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat slechts een eventuele onvoorziene wijziging in de belangen (omstandigheden), die na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst plaatsvindt, op grond van artikel 6:258 BW kan leiden tot een geslaagd beroep op artikel 7:653 lid 3 sub b BW. Een omstandigheid in het kader van artikel 6:258 BW is onvoorzien, als zij niet in de vaststellingsovereenkomst is verdisconteerd. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van onvoorziene omstandigheden aan de kant van werknemer, omdat partijen met artikel 9 in de vaststellingsovereenkomst expliciet zijn overeengekomen dat het werknemer verboden is bij relaties een bepaalde functie te bekleden. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat het bestaan van onvoorziene omstandigheden niet aannemelijk is en hij ziet daarom geen aanleiding het relatiebeding te schorsen. Dit leidt ertoe dat werknemer vanaf 1 december 2023 in dienst kan treden bij een relatie (bijvoorbeeld IOT), maar dat hij tot die tijd wel gebonden blijft aan zijn relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:12519

Zaaknummer: 10150818 VV EXPL 22-137

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.A. Visser en S.M.B.W. Oosterbeek

Wetsartikelen: 7:653 BW en 6:258 BW

RECHTSPRAAK

Belangenafweging in het kader van de belangenafweging valt uit in het voordeel van werkgever. Vordering tot schorsing van het concurrentiebeding wordt afgewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 200 in dienst bij Geelen. Op 1 januari 2015 hebben partijen opnieuw een arbeidsovereenkomst gesloten, waarin een concurrentiebeding is opgenomen.

Werknemer heeft op 27 juni 2022 een aanbod gekregen om in dienst te treden bij Wenger Manufacturing inc. (hierna: Wenger) in de functie van projectmanager. Op 28 juli 2022 heeft werknemer aan Geelen kenbaar gemaakt dat hij een aanbod van Wenger heeft ontvangen. Geelen heeft aangegeven werknemer aan het overeengekomen concurrentiebeding en boetebeding te zullen houden. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met Geelen nog niet opgezegd. Werknemer vordert dat het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding wordt geschorst in die zin dat het werknemer is toegestaan zijn werkzaamheden voor Wenger aan te vangen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een rechtsgeldig overeengekomen concurrentiebeding: het beding is schriftelijk overeengekomen met een meerderjarige werknemer. Werknemer stelt zich primair op het standpunt dat het beding te ruim is geformuleerd en niet geografisch is beperkt. Het wordt werknemer verboden om te werken in de branche van droog- en koeltechnieken in de levensmiddelenindustrie. Het verbod geldt wereldwijd. Geelen stelt zich op het standpunt dat de verboden activiteiten in het beding duidelijk worden afgebakend tot 'concurrerende' werkzaamheden. Van een algemeen verbod is geen sprake. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Geelen voldoende aannemelijk gemaakt waarom het concurrentiebeding niet geografisch beperkt is. De branche waarin Geelen opereert, is een zeer specifieke branche, waarin slechts een gering aantal bedrijven wereldwijd opereren. Verder blijkt uit het concurrentiebeding duidelijk dat het gaat om een verbod op het verrichten van concurrerende werkzaamheden. Gelet op de specifieke markt waarop Geelen opereert, blijven er dus nog een groot aantal niet concurrerende bedrijven over waar werknemer aan de slag kan, ook in de voedsel- en voederindustrie. Naar het oordeel van de kantonrechter is tussen partijen niet in geschil dat zowel Wenger als Geelen koelers en drogers produceren ten behoeve van diervoeders en de levensmiddelenindustrie. Zij zijn dan ook elkaars concurrenten. Werknemer stelt subsidiair dat Geelen geen belang heeft bij het invoeren van het concurrentiebeding. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de

kantonrechter de indruk gekregen dat de reden voor het voorgenomen vertrek van werknemer voornamelijk is dat hij toe is aan iets nieuws. Bij een werknemer die al 22 jaar bij dezelfde werkgever werkt en daar min of meer altijd hetzelfde werk heeft gedaan is dat voor de kantonrechter zeer invoelbaar. Maar daarmee is dat nog niet voldoende belang om het belang van Geelen te laten wijken. Daarbij komt dat werknemer heeft verklaard dat op een gegeven moment Wenger “voorbijkwam” en dat hij toen besloten heeft op dat aanbod in te gaan. Op de vraag van de kantonrechter of hij ooit wel eens geprobeerd heeft bij een ander, niet concurrerend, bedrijf een functie te vinden was het antwoord ontkennend. Zijn stelling dat hij alleen maar bij Wenger aan de slag kan omdat hij enkel over specifieke kennis beschikt, berust dus op een in de praktijk nog niet getoetste aanname. Gelet op de technische kennis waarover werknemer beschikt en het grote tekort aan technisch personeel is de kantonrechter er op voorhand ook niet van overtuigd dat die aanname juist is. Ook dat maakt dat het belang om bij Wenger in dienst te kunnen treden niet opweegt tegen het belang dat Geelen heeft bij handhaving van het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:1880

Zaaknummer: 10273581 CV EXPL 23-45

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: E. Dunbar en M.E.C. van Deursen

Wetsartikelen: 7:653 BW