

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 26, 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. Slootweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:505](#) 22-06-2023

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:955](#) 23-06-2023

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:969](#) 23-06-2023

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:966](#) 23-06-2023

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:5180](#) 20-06-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:1972](#) 15-06-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:4912](#) 12-06-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:1891](#) 08-06-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:874](#) 23-05-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:1421](#) 16-05-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:3436](#) 24-04-2023

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:5293](#) 15-06-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:4140](#) 14-06-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:3402](#) 07-06-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:3364](#) 07-06-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:3243](#) 22-05-2023

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:2382](#) 18-04-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:2474](#) 12-04-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:2825](#) 29-03-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:759](#) 27-02-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:720](#) 23-02-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:7550](#) 08-11-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:6075](#) 02-09-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:6076](#) 02-09-2020

RECHTSPRAAK

Het enkele gegeven dat achteraf blijkt dat de werkgever vóór het ongeval een effectievere maatregel had kunnen treffen die het ongeval had kunnen voorkomen, betekent niet dat sprake is van schending zorgplicht artikel 7:658 BW.*Feiten*

Werknemer is op 23 februari 2017 voor de duur van zes maanden in dienst getreden bij Biemans Recycling B.V. (hierna: Biemans). Twee weken na de indiensttreding bij Biemans is werknemer uitgeleend aan Attero B.V. (hierna: Attero). Op 24 maart 2017 is werknemer in het bedrijf van Attero ten val gekomen waardoor hij ernstig rugletsel heeft opgelopen. Werknemer kwam vanaf een galerij boven in de bedrijfshal van Attero. Hij heeft vervolgens twee treden bestegen die respectievelijk een hoogte van 10 en 13 centimeter overbrugden om een openstaande deur van een nooduitgang te sluiten. Na het sluiten van de deur is werknemer de treden weer afgelopen en daarbij is hij ten val gekomen. Bij zijn val heeft werknemer met zijn hoofd een koker geraakt. Hij heeft hierdoor een dwarslaesie opgelopen. Na een uitgevoerde operatie heeft hij weer gevoel in armen en benen teruggekregen. Het ongeval is door Attero gemeld bij de Inspectie SZW. De arbeidsinspecteur heeft geconcludeerd dat ten tijde van het ongeval de voorzieningen voor het overbruggen van het hoogteverschil bij de nooduitgang voldeden aan de gestelde voorschriften uit het Bouwbesluit. De inspecteur heeft geen causaal verband kunnen vaststellen tussen een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet en het ongeval. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat Biemans en Attero hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de door hem geleden schade. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Het hof heeft het oordeel van de kantonrechter bekrachtigd.

Conclusie A-G Hartlief

Uit het arrest van het hof blijkt dat het hof in het licht van de situatie op het moment van het ongeval, met aandacht voor de aard van de werkzaamheden, het op dat moment te verwachten gebruik van de treden en het ontbreken van obstakels op de treden, heeft geoordeeld dat er geen aanleiding was voor specifieke instructies of waarschuwingen van de werkgever of voor een andere inrichting van de ongevalslocatie teneinde het ongeval te voorkomen. De werkgever mocht juist in dit geval rekenen op de normale voorzichtigheid die een werknemer in acht dient te nemen en werknemer heeft dit kennelijk niet gedaan. Dat Attero achteraf een plaat heeft geplaatst, betekent wat het hof betreft niet dat de oorspronkelijke situatie onder de maat was. Daarmee heeft het hof de relevante omstandigheden van het geval, ook in onderling

verband, bezien en gewogen.

Waar het subonderdeel betoogt dat het hof had moeten meewegen dat werknemer niet bekend was met de ruimte waar het ongeval plaatsvond en dat daarom een waarschuwing met betrekking tot het hoogteverschil op haar plaats was, miskent het subonderdeel dat het hof in r.o. 3.9.1 heeft geoordeeld dat de eerste trede niet door werknemer gemist kon zijn omdat deze zich over de gehele lengte van de galerij bevond. En in r.o. 3.9.3 heeft het hof, het zij nogmaals benadrukt, geoordeeld dat Attero en Biemans gelet op het te verwachten gebruik van de treden niet kan worden verweten dat zij wat inrichting van de ongevalslocatie betreft onvoldoende maatregelen hebben genomen om het ongeval te voorkomen. Ten overvloede merkt de A-G hierbij nog op dat werknemer eerst van binnenuit de twee treden is opgelopen. Dit is ook door het hof onderkend in r.o. 3.9.2. waarin het heeft geoordeeld dat werknemer bij het zich verplaatsen naar de deur zelf moet hebben waargenomen dat hij tweemaal een hoogteverschil via een trede moest overbruggen, zodat hij daar bij zijn terugkeer bedacht op had kunnen en moeten zijn. Er kan dus niet worden gezegd dat werknemer niet bekend was met de situatie bij de nooduitgang ten tijde van het ongeval en het hof was dan ook niet gehouden om dit gegeven te betrekken bij zijn beoordeling of Attero en Biemans aan hun zorgplicht hebben voldaan.

Voor de beoordeling van dit subonderdeel dient als uitgangspunt dat het enkele gegeven dat achteraf blijkt dat de werkgever vóór het ongeval een effectievere maatregel had kunnen treffen die het ongeval had kunnen voorkomen, niet betekent dat daarmee vaststaat dat de werkgever niet aan zijn zorgplicht van artikel 7:658 BW heeft voldaan. Wel moet dan worden onderzocht waarom niettemin het treffen van deze maatregel destijds niet van de werkgever kon worden geveerd, waarbij het van belang is of het gevaar dat zich heeft verwezenlijkt kenbaar was voor de werkgever (met inachtneming van het ervaringsfeit dat werknemers niet altijd de nodige voorzichtigheid in acht nemen) en de mate waarin het treffen van de maatregel reeds voor het ongeval voor de hand lag voor de werkgever of zijn deskundigen. Als de werkgever na het ongeval daadwerkelijk een andere veiligheidsmaatregel heeft getroffen, en de werknemer onbetwist heeft gesteld dat deze maatregel een eenvoudige en geschikte maatregel was die ook voor het ongeval kon worden getroffen, dient de rechter dit gegeven mee te wegen bij zijn beoordeling van de vraag in hoeverre het bezwaarlijk was voor de werkgever om veiligheidsmaatregelen te nemen teneinde het ongeval te voorkomen. Tegelijkertijd is voorzichtigheid geboden, omdat het meewegen van hetgeen na het ongeval is gebeurd bij de vraag of de werkgever voor het ongeval aan zijn zorgplicht had voldaan, tot een onzorgvuldige oordeelsvorming kan leiden vanwege een zogenoemde hindsight bias. Wanneer een achteraf getroffen maatregel mag meewegen bij de beantwoording van de vraag of de werkgever voor het ongeval aan zijn zorgplicht had voldaan, is het verleidelijk om te oordelen dat de werkgever die maatregel ook voor het ongeval al had kunnen en vooral moeten treffen. Aan die verleiding moet weerstand worden geboden. Daarbij moet worden bedacht dat er verschillende redenen zijn om na een eventueel ongeval een maatregel te treffen. Zo kan het zijn dat de werkgever na het ongeval een maatregel treft om in ieder geval 'iets te doen' om een soortgelijk ongeval in de toekomst te voorkomen. Dit

zegt echter nog niks over de vraag of van hem ook op straffe van aansprakelijkheid kon worden verlangd dat hij deze maatregel al voor het ongeval had getroffen. Zoals hiervoor aan de orde kwam, hangt dit af van alle omstandigheden van het geval, waaronder de aard van de werkzaamheden, de kans dat zich een ongeval zal voordoen, de ernst die de gevolgen van een ongeval kunnen hebben en de mate van bezwaarlijkheid van de te nemen veiligheidsmaatregelen.

Oordeel

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

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 23-06-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:966

Zaaknummer: 22/02507

Rechters: T.H. den Tanja-van Broek, C.E. Du Perron, S.J. Schaafsma, F.J.P. Lock en K. Teuben

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg, P.A. Fruytier en J. Streefkerk

Wetsartikelen: 7:658 BW en 81 RO

RECHTSPRAAK

Rechter dient beschermingsniveau gekozen recht (rechtskeuze) te vergelijken met niveau van objectief dwingend recht Rome I alvorens laatstgenoemd recht voor te laten gaan.*Feiten*

Presta is een in Luxemburg gevestigde onderneming die overeenkomsten van opdracht sluit met opdrachtgevers in diverse landen van de Europese Unie. Daarbij verbindt zij zich tot het uitvoeren van arbeid ten behoeve van de verwerking van vlees en vleesproducten. Ter uitvoering van deze overeenkomsten van opdracht stelt zij werknemers van verschillende nationaliteiten te werk in de versvlees- en vleesbewerkende industrie.

VLEP is een bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000). Deelneming in VLEP is verplicht gesteld bij besluiten van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 april 2009 en 3 juni 2013 (hierna gezamenlijk: het Verplichtstellingsbesluit). Onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit vallen onder meer werknemers die in dienst zijn van inleenbedrijven die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk arbeid laten verrichten binnen ondernemingen in de versvlees- en vleesbewerkende industrie.

Presta heeft in de jaren 2012-2017 werknemers ter beschikking gesteld aan, en laten werken in, Nederlandse ondernemingen in de versvlees- en vleesbewerkende industrie (hierna: de werknemers). Volgens VLEP viel Presta in de periode 2012 tot 2017 wat de werknemers betreft onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit. Zij heeft ambtshalve premienota's aan Presta gestuurd. Presta heeft de premienota's onbetaald gelaten. VLEP heeft daarop een dwangbevel in de zin van artikel 21 lid 1 Wet Bpf 2000 tegen Presta uitgevaardigd (hierna: het dwangbevel).

Voor zover in cassatie van belang vordert Presta in deze procedure primair dat haar verzet tegen het dwangbevel gegrond wordt verklaard en dat het dwangbevel buiten effect wordt gesteld, en subsidiair dat de vordering van VLEP op nihil wordt gesteld, althans wordt beperkt. In reconventie vordert VLEP onder meer betaling door Presta van hetgeen met het dwangbevel wordt gevorderd. De kantonrechter heeft in conventie de vordering van Presta afgewezen en in reconventie de vordering van VLEP toegewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Rechter dient beschermingsniveau gekozen recht (rechtskeuze) te vergelijken met niveau van objectief dwingend recht Rome I

Onderdeel I-B van het middel richt zich tegen het oordeel van het hof in r.o. 2.24 dat de werknemers niet de bescherming kunnen verliezen van het dwingende Nederlandse recht. Geklaagd wordt onder meer – onder verwijzing naar het hiervoor genoemde arrest *Gruber Logistics* – dat het hof heeft miskend dat de rechter, om op grond van artikel 8 Verordening Rome I in weerwil van een rechtskeuze te kunnen komen tot toepassing van het objectief toepasselijke recht, een concrete vergelijking dient uit te voeren tussen het niveau van bescherming waarvan sprake zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze (in dit geval: het beschermingsniveau dat wordt geboden door Nederlands recht) en het niveau van bescherming van het door partijen gekozen recht (in dit geval: Luxemburgs recht). Volgens de klacht heeft het hof ten onrechte een dergelijke concrete vergelijking niet uitgevoerd.

Artikel 8 lid 1 Verordening Rome I bepaalt dat een individuele arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht dat de partijen overeenkomstig artikel 3 van die verordening hebben gekozen. Deze keuze mag er evenwel niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest die hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat overeenkomstig de leden 2, 3 en 4 van artikel 8 Verordening Rome I toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze.

Het Hof van Justitie EU heeft in punt 27 van het arrest *Gruber Logistics* geoordeeld dat de juiste toepassing van artikel 8 Verordening Rome I vereist, ten eerste, dat de nationale rechter het recht aanwijst dat bij gebreke van een rechtskeuze toepasselijk zou zijn geweest en dat hij op basis van dit recht de regels vaststelt waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken, en ten tweede dat de rechter het niveau van bescherming dat aan de werknemer op grond van deze regels wordt geboden, vergelijkt met dat van het door de partijen gekozen recht. Indien het beschermingsniveau waarin deze regels voorzien hoger ligt, moeten die regels worden toegepast.

In het bestreden arrest heeft het hof geoordeeld dat de arbeidsovereenkomsten van de werknemers een rechtskeuze voor Luxemburgs recht bevatten en dat het Nederlandse recht van toepassing zou zijn als partijen geen rechtskeuze hadden gemaakt. De werknemers kunnen naar het oordeel van het hof daarom niet de bescherming verliezen van dwingendrechtelijke regels van Nederlands recht, waartoe de Wet Bpf 2000 en het Verplichtstellingsbesluit behoren. Aldus heeft het hof het hiervoor genoemde tweede vereiste bij de toepassing van artikel 8 Verordening Rome I miskend en ten onrechte niet onderzocht of het beschermingsniveau waarin deze (Nederlandse) regels voorzien hoger ligt dan dat van het door de partijen gekozen (Luxemburgse) recht. De hiervoor in 3.1 weergegeven klacht slaagt dus. De overige klachten van onderdeel I-B behoeven geen behandeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 23-06-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:969

Zaaknummer: 22/00636

Rechters: M.V. Polak, A.E.B. ter Heide, S.J. Schaafsma, K. Teuben en G.C. Makkink

Advocaten: T. van Malssen en A.H.M. van den Steenhoven

Wetsartikelen: 8 Rome I

RECHTSPRAAK

Vakantiedagen verjaren niet wegens schending informatieplicht.*Feiten*

Het gaat in deze zaak om een geschil over vakantiedagen tussen werknemer en zijn inmiddels voormalig werkgever, bij wie werknemer in dienst was als advocaat. Is werkgever gehouden tot uitbetaling van de door werknemer gedurende zijn dienstverband opgebouwde maar niet-genoten wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen? Het hof heeft deze vraag wat de wettelijke vakantiedagen betreft bevestigend beantwoord. Naar het oordeel van het hof is de aanspraak van werknemer op deze vakantiedagen niet vervallen (art. 7:640a BW) of verjaard (art. 7:642 BW), omdat werkgever onvoldoende feiten en omstandigheden heeft gesteld waaruit kan volgen dat hij jegens werknemer heeft voldaan aan de zorg- en informatieverplichting die ingevolge het *Max Planck*-arrest van het Europese Hof van Justitie op hem als werkgever rust.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Max Planck-informatieplicht geldt ook voor verjaringstermijn artikel 7:642 BW

Het hof heeft geoordeeld dat werkgever onvoldoende feiten en omstandigheden heeft gesteld waaruit kan volgen dat hij jegens werknemer aan zijn zorg- en informatieverplichting uit artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 Handvest heeft voldaan, zodat hij werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld zijn recht op vakantie met behoud van loon uit te oefenen.

In het arrest *LB* heeft het Hof van Justitie EU geoordeeld dat artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat een werknemer over een referentieperiode heeft verworven, verjaart aan het einde van een periode van drie jaar die begint te lopen aan het einde van het jaar waarin dit recht is ontstaan, wanneer de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om dit recht uit te oefenen.

Er kan redelijkerwijs geen twijfel over bestaan dat hetzelfde geldt voor een verjaringstermijn van vijf jaar. Uit het voorgaande volgt dat het hof in dit geval terecht artikel 7:642 BW buiten toepassing heeft gelaten. De klacht faalt daarom.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 23-06-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:955

Zaaknummer: 22/03486

Rechters: M.V. Polak, C.H. Sieburgh, K. Teuben, A.E.B. ter Heide en F.R. Salomons

Advocaten: J.H.M. van Swaaij

Wetsartikelen: 7:642 BW, Richtlijn 2003/88 en 31 lid 2 Handvest

RECHTSPRAAK

Permanente terbeschikkingstelling na overgang van onderneming met 'widerspruch', valt niet onder Uitzendrichtlijn. Uitzending dient tijdelijk te zijn.*Feiten*

LD, een natuurlijke persoon, heeft in april 2000 een arbeidsovereenkomst gesloten met ALB FILS Kliniken, een privaatrechtelijke vennootschap die een kliniek exploiteert en waarvan de enige vennoot een publiekrechtelijke rechtspersoon is. De TVöD was van toepassing op de aldus ontstane arbeidsverhouding. In juni 2018 heeft ALB FILS Kliniken de diensten 'post', 'archieven' en 'bibliotheek' alsook de taken die LD binnen deze diensten verrichtte overgedragen aan vennootschap A (hierna: 'in het hoofdgeding aan de orde zijnde overdracht'). Deze vennootschap is een dochteronderneming die door ALB FILS Kliniken is opgericht en waarvan het volledige maatschappelijk kapitaal in handen is van deze laatste. Zoals blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing, heeft de in het hoofdgeding aan de orde zijnde overdracht in beginsel tot gevolg gehad dat de arbeidsverhouding van LD met ALB FILS Kliniken was overgegaan op vennootschap A. LD heeft echter overeenkomstig par. 613a lid 6 BGB gebruikgemaakt van zijn recht van verzet tegen de overgang van zijn arbeidsverhouding, zodat deze met ALB FILS Kliniken bleef voortbestaan, ook wat betreft de arbeidsvoorwaarden en de contractuele bepalingen die vóór die overdracht van kracht waren. LD was echter verplicht om zijn arbeid te verrichten bij vennootschap A, die in die context zowel technisch als organisatorisch zeggenschap over hem had. Krachtens par. 4 lid 3 TVöD had ALB FILS Kliniken het recht om LD permanent ter beschikking te stellen van vennootschap A en had deze laatste het recht om instructies te geven aan LD.

LD is van mening dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling in strijd is met het Unierecht, in het bijzonder met Richtlijn 2008/104/EG, aangezien zij toestaat dat werknemers permanent ter beschikking worden gesteld. Bijgevolg heeft hij zich tot de rechter gewend met het verzoek om vast te stellen dat hij, ondanks de in het hoofdgeding aan de orde zijnde overdracht, niet verplicht was om zijn arbeidsprestatie permanent bij vennootschap A te verrichten.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Terbeschikkingstelling na overgang van onderneming valt niet onder Richtlijn 2008/104/EG

Wat in de eerste plaats de letterlijke uitlegging van artikel 1 Richtlijn 2008/104/EG betreft, moet worden opgemerkt dat deze richtlijn volgens lid 1 van dat artikel van toepassing is 'op werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau die ter beschikking worden gesteld van inlenende ondernemingen om onder hun toezicht en leiding tijdelijk te werken'.

In dit verband blijkt ten eerste uit de definities van de begrippen 'uitzendbureau' en 'uitzendkracht' in de zin van artikel 3 lid 1 onder b en c Richtlijn 2008/104/EG dat deze arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een werknemer moet worden aangegaan met het doel dat deze ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming.

Ten tweede blijkt zowel uit de bewoordingen zelf van artikel 1 lid 1 Richtlijn 2008/104/EG als uit de definities van deze begrippen en uit de begrippen 'inlenende onderneming' en 'opdracht' in de zin van artikel 3 lid 1 onder d en e van deze richtlijn dat de arbeidsverhouding met een inlenende onderneming naar haar aard tijdelijk is (zie in die zin HvJ EU 14 oktober 2020, *KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid)*, C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823, punt 61).

Er moet dan ook op worden gewezen dat met het woord 'tijdelijk', dat wordt gebruikt in artikel 1 lid 1 Richtlijn 2008/104/EG, niet wordt beoogd de toepassing van uitzendarbeid te beperken tot functies die niet permanent bestaan of die worden ingevuld ter vervanging van iemand, aangezien deze term niet wordt gebruikt ter omschrijving van de bij de inlenende onderneming te vervullen functie, maar van de wijze waarop een werknemer bij die onderneming ter beschikking wordt gesteld (zie HvJ EU 17 maart 2022, *Daimler*, C-232/20, ECLI:EU:C:2022:196, punt 31).

Wil een arbeidsverhouding binnen de werkingssfeer van Richtlijn 2008/104/EG vallen, dan moet een werkgever dus zowel bij de sluiting van de betrokken arbeidsovereenkomst als bij elk van de daadwerkelijk verrichte terbeschikkingstellingen de bedoeling hebben om de betrokken werknemer tijdelijk ter beschikking te stellen van een inlenende onderneming.

In casu verricht de betrokken werknemer de arbeid die in het kader van de arbeidsverhouding met zijn werkgever contractueel is overeengekomen bij een derde onderneming en is hij in deze context onderworpen aan het 'toezicht' en de 'leiding' van die onderneming in de zin van artikel 1 lid 1 Richtlijn 2008/104/EG.

Voor zover de betrokken werknemer in die situatie aanvankelijk in dienst is genomen om specifieke taken van zijn werkgever uit te voeren, moet evenwel worden vastgesteld dat niet is voldaan aan de hiervoor bedoelde vereisten, aangezien deze werkgever bij het sluiten van de betrokken arbeidsovereenkomst niet de bedoeling had om zijn werknemer ter beschikking te stellen van een inlenende onderneming. Verder ontbreekt dit voornemen niet alleen bij het sluiten van die overeenkomst, maar ook bij de terbeschikkingstelling van die werknemer aan de derde onderneming wanneer, zoals in casu, de arbeidsverhouding met de werkgever blijft bestaan om de enkele reden dat de betrokken werknemer gebruik heeft gemaakt van zijn recht van verzet tegen de overgang van zijn arbeidsverhouding op de derde onderneming.

Bovendien kan een permanente overdracht van de taken die een werknemer verricht bij de onderneming waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, geen tijdelijke arbeidsverhouding met deze onderneming doen ontstaan.

Onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten verificaties moet dus in navolging van de Duitse regering en de Europese Commissie worden vastgesteld dat een arbeidsverhouding als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, niet binnen de werkingssfeer van Richtlijn 2008/104/EG kan vallen, aangezien ALB FILS Kliniken niet voornemens was LD ter beschikking te stellen aan een inlenende onderneming en de betrokken terbeschikkingstelling niet tijdelijk was.

Geen misbruik, onder meer door gelijke arbeidsvoorwaarden

In de tweede plaats vindt deze letterlijke uitlegging van artikel 1 lid 1 Richtlijn 2008/104/EG steun in de context van deze bepaling.

Richtlijn 2008/104/EG vermeldt in overweging 15 en artikel 6 lid 1 en 2 weliswaar dat ‘arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd’, dat wil zeggen vaste arbeidsbetrekkingen, de algemene vorm van arbeidsverhouding zijn en dat uitzendkrachten moeten worden ingelicht over vacatures in de inlenende onderneming opdat zij dezelfde kansen op een vaste baan hebben als de overige werknemers van deze onderneming, maar uit de rechtspraak van het Hof volgt dat deze richtlijn uitsluitend betrekking heeft op tijdelijke, voorbijgaande of in de tijd beperkte arbeidsbetrekkingen, en niet op vaste arbeidsverhoudingen (zie in die zin *KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid)*, punt 62).

Aan deze conclusie wordt niet afgedaan door het feit dat het Hof ook heeft geoordeeld dat Richtlijn 2008/104/EG moet verzekeren dat de lidstaten ervoor zorgen dat uitzendarbeid bij dezelfde inlenende onderneming geen permanente situatie voor een uitzendkracht wordt, en dat artikel 5 lid 5, eerste volzin, van deze richtlijn zich ertegen verzet dat een lidstaat geen maatregelen neemt om het tijdelijke karakter van uitzendarbeid te waarborgen en dat een nationale regeling in geen enkele maatregel voorziet om te voorkomen dat aan dezelfde uitzendkracht achtereenvolgende opdrachten bij dezelfde inlenende onderneming worden toevertrouwd om de bepalingen van die richtlijn in haar geheel te omzeilen (zie in die zin *KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid)*, punt 60 en 72).

In dit verband was, gelet op de door de verwijzende rechter verstrekte informatie, in het onderhavige geval elk risico van misbruik of omzeiling van Richtlijn 2008/104/EG uitgesloten, aangezien ALB FILS Kliniken niet voornemens was om LD ter beschikking te stellen van vennootschap A en voorts aangezien de arbeidsverhouding van LD met ALB FILS Kliniken bleef voortbestaan, met inbegrip van de arbeidsvoorwaarden en de contractuele bepalingen die golden vóór de in het hoofdgeding aan de orde zijnde overdracht, omdat LD gebruik had gemaakt van zijn recht van verzet tegen de overgang van zijn arbeidsverhouding.

A-typische terbeschikkingstelling valt niet onder richtlijn

In de derde plaats moet worden vastgesteld dat de letterlijke en systematische uitlegging van artikel 1 lid 1 Richtlijn 2008/104/EG, zoals die blijkt uit de punten 40 tot en met 52 van het onderhavige arrest, ook steun vindt in de doelstellingen van deze richtlijn.

In overweging 11 van Richtlijn 2008/104/EG staat namelijk te lezen dat deze richtlijn ertoe strekt om tegemoet te komen zowel aan de behoeften van de ondernemingen aan flexibiliteit, als aan de behoeften van de werknemers om werk en privéleven te combineren, en aldus bijdraagt tot het scheppen van banen en tot de deelname aan en de inpassing op de arbeidsmarkt. Deze richtlijn beoogt derhalve de door de ondernemingen nagestreefde doelstelling van flexibiliteit te verzoenen met de doelstelling van zekerheid die beantwoordt aan de bescherming van de werknemers. Deze tweeledige doelstelling beantwoordt dus aan de wens van de Uniewetgever om de voorwaarden voor uitzendarbeid aan te passen aan de 'normale' arbeidsverhoudingen, temeer daar die wetgever in overweging 15 van deze richtlijn uitdrukkelijk heeft vermeld dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd de algemene vorm van arbeid is. Deze richtlijn heeft bijgevolg ook tot doel de toegang van uitzendkrachten tot een vaste baan bij de inlenende onderneming te bevorderen (HvJ EU 12 mei 2022, *Luso Temp*, C-426/20, ECLI:EU:C:2022:373, punt 42 en 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Volgens artikel 2 Richtlijn 2008/104/EG heeft deze richtlijn eveneens tot doel 'de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door de naleving van het in artikel 5 vervatte beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van de uitzendkrachten te waarborgen, en uitzendbureaus als werkgever te erkennen, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de schepping van werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen'. In een situatie als aan de orde in het hoofdgeding, die erdoor wordt gekenmerkt dat de taken van een werknemer definitief worden overgedragen aan een derde onderneming, kunnen om te beginnen de door Richtlijn 2008/104/EG nagestreefde doelstellingen van flexibiliteit van de ondernemingen, het scheppen van nieuwe banen of het bevorderen van de toegang van uitzendkrachten tot een vaste betrekking, niet relevant zijn, aangezien de arbeidsverhouding van de werknemer wiens taken zijn overgedragen, blijft bestaan. Verder kan de werknemer, zoals blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing, zich verzetten tegen de overgang van zijn arbeidsverhouding op de derde onderneming, hetgeen tot gevolg heeft dat hij alle arbeidsvoorwaarden behoudt die vóór de overdracht van zijn taken op hem van toepassing waren. Bijgevolg vindt de bescherming van uitzendkrachten waarin Richtlijn 2008/104/EG voorziet geen toepassing op een dergelijke situatie.

Conclusie

Uit een en ander volgt dat artikel 1 lid 1, gelezen in samenhang met artikel 3 lid 1 onder b tot en met e Richtlijn 2008/104/EG, aldus moet worden uitgelegd dat deze richtlijn niet van toepassing is op een situatie waarin de taken van een werknemer door de werkgever definitief worden overgedragen aan een derde onderneming, en deze werknemer, wiens arbeidsverhouding met die werkgever blijft bestaan omdat hij gebruik heeft gemaakt van zijn

recht van verzet tegen de overgang van zijn arbeidsverhouding op de derde onderneming, op verzoek van die werkgever verplicht kan zijn om de arbeid die contractueel is overeengekomen permanent bij de derde onderneming te verrichten en in dat kader vakinhoudelijk en organisatorisch onder de zeggenschap van deze laatste kan vallen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 22-06-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:505

Zaaknummer: C-427/21

Rechters: P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

Wetsartikelen: Richtlijn 2008/104/EG en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Overeenkomst tussen beveiligingsbedrijf en beveiliging is geen opdrachtrelatie maar een arbeidsovereenkomst. De overeengekomen concurrentie- en relatiebedingen zijn nietig, nu de motivering ontbreekt.*Feiten*

BKBD drijft een onderneming die arbeidskrachten detacheert in de beveiligingsbranche. X heeft zich op 15 januari 2020 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Op 14 maart 2020 hebben BKBD en X een overeenkomst gesloten op grond waarvan X wordt ingezet als beveiliging bij opdrachtgevers van BKBD. In de overeenkomst, genaamd overeenkomst van opdracht, is onder andere een concurrentiebeding opgenomen. X is na 14 maart 2020 voor 40 uur per week als beveiliging werkzaam geweest voor BKBD en haar opdrachtgevers, waaronder ook een andere onderneming (café) van de directeur van BKBD. Op 12 juni 2020 heeft X aan BKBD laten weten te stoppen met zijn werkzaamheden voor BKBD. Op 29 juni 2020 is de vergunning van BKBD voor het verrichten van beveiligingswerkzaamheden verlopen. De aanvraag voor een nieuwe vergunning is afgewezen. X is met een brief van 24 augustus 2020 door de korpschef van de politie Oost-Nederland verzocht zijn legitimatie Wpbr (Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus) in te leveren bij BKBD of bij de politie, omdat BKBD geen vergunning meer had voor het in stand houden van een beveiligingsbedrijf. In een brief van 19 februari 2021 is X verweten dat hij onmiddellijk na 12 juni 2020 voor een concurrent van BKBD is gaan werken en dat X om die reden een contractuele boete heeft verbeurd (meer dan € 100.000). BKBD heeft op 2 juni 2021 conservatoir beslag doen leggen op de aan X toebehorende woning. BKBD heeft de facturen van X van 11 mei 2020 en 15 juni 2020 voor zijn werkzaamheden in opdracht van BKBD, samen € 2.457,51 incl. btw, onbetaald gelaten. BKBD heeft de verbeurde boetes gevorderd in eerste aanleg. De vorderingen van BKBD zijn afgewezen. BKBD heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

X heeft zich op het standpunt gesteld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst met BKBD. Het hof is het daarmee eens en overweegt daartoe als volgt. Bij het openstellen van de vacature heeft BKBD niet bekend gemaakt op welke juridische basis de beveiliging bij BKBD actief zou worden. In de overeenkomst zijn diverse bepalingen opgenomen die duiden op een overeenkomst van opdracht. In het kader van de uitvoering van de overeenkomst is het volgende van belang. X is vanaf het begin voor 40 uren per week werkzaam geweest voor BKBD. De werktijden en locaties werden aan X medegedeeld. X had geen vrijheid om werk te

weigeren. Vakantie moest door X worden aangevraagd bij BKBD. Op een gegeven moment werd X opgedragen in bedrijfskleding te werken. Onomstreden is dat X voor 14 maart 2020 nog elders in loondienst werkte en dat hij op instigatie van BKBD een eenmanszaak in het handelsregister heeft ingeschreven. Bovendien heeft X zich bij de totstandkoming van de overeenkomst juridisch niet laten bijstaan. Ten aanzien van de voorwaarden die volgen uit artikel 7:610 BW overweegt het hof als volgt. X heeft gedurende zekere tijd arbeid verricht voor BKBD. X heeft voor de door hem gewerkte uren aan BKBD steeds aanspraak gekregen op een vergoeding, die ook aan hem op basis van de bestede tijd is uitgekeerd. Daarmee is sprake van een door BKBD verschuldigde vergoeding voor de overeengekomen werkzaamheden en daarmee van loon als hiervoor bedoeld. Dat X voor die vergoeding periodiek een factuur zond en daarbij btw berekende, doet daaraan niet af. Volgens het hof zijn er veel meer factoren aan de orde die wijzen op het bestaan van gezag van BKBD dan die dat niet doen. Met name acht het hof van belang dat BKBD geen overtuigende verklaring heeft gegeven voor de van de feitelijke uitvoering behoorlijk afwijkende bepalingen in de schriftelijke overeenkomst en dat in die feitelijke uitvoering juist geen onderbouwing kan worden gevonden voor de kwalificatie van de overeenkomst als één van opdracht. Zwaar weegt daarbij verder het ontbreken van commerciële risico's voor X, X slechts één opdrachtgever had en zich niet onderscheidde van de beveiligers met een arbeidsovereenkomst, het gegeven dat het beveiligingswerk de kernactiviteit van BKBD is en structureel van karakter is, dat over de inhoud van de overeenkomst niet is onderhandeld en dat X geacht werd zijn volledige arbeidstijd voor BKBD in te zetten. De conclusie is dan ook dat sprake is van werkgeversgezag van BKBD. Tussen partijen is dan ook sprake van een arbeidsovereenkomst. In dit geval zijn het non-concurrentiebeding en het relatiebeding, die beide de strekking hebben om X te beperken om na het einde van de overeenkomst werkzaam te zijn, in de schriftelijke overeenkomst niet voorzien van een motivering als vereist bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dat betekent dat die bedingen nietig zijn en niet aan X tegengeworpen kunnen worden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:5180

Zaaknummer: 200.311.917/01

Rechters: W.F. Boele, W.P.M. ter Berg en J. Schulp

Advocaten: J.M. Wolfs en L.R. Brendel

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Zowel werkgever als werknemer heeft de uitzendovereenkomst niet beëindigd. ABU-cao van toepassing?*Feiten*

Sinds 8 juni 2021 is werknemer in dienst bij Halkers op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding als afbouwer. Hij plaatste onder meer gipswanden. Op vrijdag 24 juni 2022 heeft Halkers aan werknemer per telefoon en e-mail laten weten dat hij van woning moest veranderen per 26 juni 2022. Werknemer heeft hier afwijzend op gereageerd. Op maandag 27 juni heeft werknemer zijn huurauto bij Halkers ingeleverd. Hij ontving ook een brief van Halkers getiteld “ontslag – niet verschenen op het project” waarin stond opgenomen dat werknemer de uitzendovereenkomst zou hebben beëindigd. Werknemer verzoekt onder andere nabetaling van vakantiegeld, betaling van de transitievergoeding en betaling van een billijke vergoeding, omdat Halkers zijn uitzendovereenkomst niet rechtsgeldig zou hebben opgezegd.

Oordeel

De eerste vraag die partijen verdeeld houdt, is of de uitzendovereenkomst ten einde is gekomen door opzegging door werknemer of door opzegging door Halkers. De kantonrechter is van oordeel dat de uitzendovereenkomst niet ten einde is gekomen door opzegging van een van de partijen. Dat werknemer niet heeft opgezegd blijkt uit het feit dat hij meerdere malen duidelijk heeft aangegeven dat hij het oneens was met de plotselinge verhuizing die van hem gevraagd werd. Omdat Halkers erop bleef staan dat werknemer zou verhuizen, heeft werknemer, nadat hij zijn spullen in het weekend van 25 en 26 juni 2022 had ingepakt, zijn auto op 27 juni 2022 ingeleverd. Hij ging er dus van uit dat Halkers de uitzendovereenkomst opgezegd had. Ook Halkers heeft de uitzendovereenkomst niet opgezegd. Uit haar e-mails van 24 juni 2022 blijkt dat ze werk voor werknemer had en dat ze wilde dat werknemer ging verhuizen. Ook de brief van 27 juni 2022 kan niet als opzegging door Halkers gelezen worden, want daarin staat dat werknemer zelf de overeenkomst zou hebben opgezegd. Halkers heeft betoogd dat, als geen sprake is van opzegging, de arbeidsovereenkomst van rechtswege tot een einde is gekomen op 4 juli 2022. Toen eindigde namelijk de laatste uitzendovereenkomst (die liep van 7 juni tot 4 juli 2022) en die overeenkomst is, op initiatief van werknemer, niet (stilzwijgend) voortgezet. De ketenregeling is op werknemer van toepassing, behalve als bij cao de termijn is verlengd. De vraag is of werknemer onder de ABU-cao valt. Partijen mogen zich hierover bij akte uitlaten. Mocht geen sprake zijn van afwijking “bij cao”, dan geldt de wettelijke regeling. Werknemer zou in dat geval een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde

tijd hebben.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:7550

Zaaknummer: 10066029

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: A.C.E.G. Cordesius en S.J. Klingeman

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Vordering loondoorbetaling toegewezen. Sprake van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*Feiten*

Werkneemster is op 15 december 2020 in dienst getreden bij EOS B.V. (hierna: EOS) als jeugdzorgwerker B. Haar oorspronkelijke arbeidsovereenkomst was voor een jaar, tot 15 december 2021. In een e-mail van 12 oktober 2021 werd echter gesproken over een vaste aanstelling en salarisverhoging. Hoewel EOS een schriftelijke arbeidsovereenkomst opstelde waarin werkneemster per 15 december 2021 voor onbepaalde tijd in dienst zou treden, is deze overeenkomst niet ondertekend. Desondanks werd de salarisverhoging wel doorgevoerd. Op de salarisspecificaties van de maand januari 2022 en nadien staat telkens: "Contract: Onbepaald". Voordien stond daar: "Contract: Bepaald". Werkneemster verzocht daarna om aanpassingen in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar deze werden niet volledig doorgevoerd. Op 16 mei 2022 werd werkneemster ziek en zij heeft sindsdien niet kunnen werken. Op 28 oktober 2022 informeerde EOS werkneemster dat haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 15 december 2022 zou aflopen en niet verlengd zou worden. Werkneemster vordert onder meer de betaling van haar loon van € 2.634,41 bruto per maand vanaf 16 december 2022.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het voldoende aannemelijk is geworden dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen. De inhoud en strekking van de e-mail van 12 oktober 2021 van EOS maken duidelijk dat werkneemster een vaste aanstelling krijgt, wat wordt bevestigd door het verhoogde salaris en de vermelding op de salarisspecificaties. Het ontbreken van een ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd doet er niet aan af dat de overeenkomst tot stand is gekomen. Partijen waren het eens over de essentiële elementen van de overeenkomst en hadden geen discussie over functie, salaris en andere afspraken. Het standpunt van EOS dat er geen overeenstemming was vanwege een discussie over inhoudelijke werkzaamheden volgt de kantonrechter niet. Partijen waren het eens over de functie en die functie is werkneemster ook ongewijzigd blijven uitvoeren. De inhoudelijke werkzaamheden zijn niet wezenlijk gewijzigd. EOS heeft nagelaten werkneemster op de hoogte te stellen dat de vaste aanstelling niet tot stand was gekomen, waardoor EOS het gerechtvaardigd vertrouwen heeft gewekt bij werkneemster dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was. De kantonrechter wijst daarom de vordering van werkneemster toe en veroordeelt EOS tot betaling van het

salaris van € 2.634,41 bruto per maand vanaf 16 december 2022.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:6076

Zaaknummer: 8612486 UV EXPL 20-123

Rechters: A.J. Reitsma

Advocaten: A.G.W. Verstraten, J. Jacobs en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft meerdere gelegenheden waarop zij kon terugkomen op het einde van het dienstverband, voorbij laten gaan. Het dienstverband is rechtsgeldig beëindigd.*Feiten*

Werkneemster is sinds 22 juli 2019 in dienst bij bedrijf X. Op 7 juni 2022 overlijdt de eigenaresse van bedrijf X. Daarna gaat werkneemster een arbeidsovereenkomst van zeven maanden aan met Zorgbruggen Thuiszorg B.V. (hierna: Zorgbruggen) als teamregisseur. Aanvankelijk werkt ze 28 uur per week, maar vanaf 1 juli 2022 wordt dit 36 uur. Op 15 september 2022 meldt werkneemster zich ziek en stuurt zij een e-mail aan Zorgbruggen waarin zij haar ontslag indient vanwege de hoge druk en het niet nakomen van afspraken. Op 19 september 2022 bevestigt de medewerkster personeelszaken de opzegging. Werkneemster reageert dat ze niet direct heeft bevestigd per direct op te zeggen, maar nog wilde nadenken. Op 22 september 2022 wordt een afspraak gemaakt voor het teruggeven van bedrijfsmiddelen. Werkneemster is ziek uit dienst gemeld en heeft recht op een Ziektewetuitkering vanaf 19 september 2022. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat zij niet rechtsgeldig heeft opgezegd per 15 september 2022 en dat het dienstverband tussen partijen onverminderd voortduurt.

Oordeel

Op 15 september 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Zij heeft toen ook per e-mail aan Zorgbruggen meegedeeld ontslag te willen nemen omdat zij haar werk niet meer aankon. Hoewel werkneemster haar ontslag heeft genoemd, kan daar geen ondubbelzinnige opzegging uit worden afgeleid. Het was meer een noodkreet waarin ze aandacht vroeg voor de druk die ze op dat moment in haar werk voelde. Zorgbruggen had haar moeten wijzen op de consequenties van het zelf nemen van ontslag en haar bedenktijd moeten geven. Daarom heeft werkneemster recht en belang bij de gevorderde verklaring van recht. Volgens de kantonrechter is het dienstverband echter rechtsgeldig beëindigd. Zorgbruggen had al eerder signalen ontvangen dat werkneemster mogelijk ontslag zou nemen, en er waren ook nadien omstandigheden waaruit bleek dat ze daadwerkelijk een einde van het dienstverband wilde. Bovendien heeft werkneemster verschillende kansen gehad om op haar ontslag c.q. noodkreet terug te komen, maar zij heeft die niet benut. Daarom worden de vorderingen van werkneemster afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:4140

Zaaknummer: 10191206 \ CV EXPL 22-4139 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: A.J.M. van der Borst

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Geen sprake van buitengewoon ingrijpende verandering zoals beschreven in cao. Vordering bonden voor loonverhoging niet toewijsbaar.*Feiten*

De bonden en Smart Packaging Solutions (hierna: SPS) hebben een nieuwe bedrijfs-cao afgesloten met een looptijd van juli 2022 tot juli 2024. Artikel 26 van de cao stelt dat bij buitengewone veranderingen in de sociaaleconomische situatie wijzigingen besproken kunnen worden. De bonden hebben in oktober 2022 een beroep gedaan op dit artikel vanwege de onverwacht fors stijgende inflatie, maar SPS weigerde te onderhandelen. SPS heeft wel een eenmalige uitkering van € 500 en verhoging van de winstuitkering van € 500 toegezegd. Dit bedrag is in februari 2023 uitbetaald. SPS heeft verder aangeboden om werknemers die dat willen, maatwerk te leveren door bijvoorbeeld de eindejaarsuitkering en/of vakantiegeld eerder in termijnen uit te betalen. De bonden hebben vervolgens voorgesteld om de salarissen met 5% te verhogen, maar SPS weigert het voorstel in behandeling te nemen, omdat ze van mening is dat er geen situatie is zoals bedoeld in artikel 26 van de cao. De bonden eisen onder meer dat SPS het voorstel tot wijziging van de cao in behandeling neemt en bespreekt.

Oordeel

SPS betwist het spoedeisend belang van de bonden en stelt dat de gevolgen van de inflatie voor werknemers verminderd zijn door overheidsmaatregelen en tussentijdse voorzieningen van de werkgever. De bonden stellen dat er sprake is van buitengewone ingrijpende veranderingen in de sociaaleconomische verhoudingen, met name door inflatie en toenemende armoede als gevolg van stijgende energiekosten. SPS betwist niet dat er sprake is van inflatie en stijgende energiekosten, maar betwist dat dit 'buitengewone ingrijpende veranderingen' zijn als in artikel 26 cao bedoeld, met name ook omdat door overheidsmaatregelen en de door de werkgever getroffen tussentijdse voorzieningen de gevolgen van de inflatie voor de werknemers verminderd zijn. De bonden hebben onvoldoende aannemelijk gemaakt dat op dit moment ten opzichte van de situatie van juni 2022 daadwerkelijk sprake is van veranderingen in de 'rechtvaardige verdeling van de welvaart' en dan ook nog 'ingrijpende veranderingen' die als 'buitengewoon' aangemerkt moeten worden. Het enkele gegeven dat de inflatie in de tussentijd fors hoger was dan ten tijde van de cao-onderhandelingen door partijen (en deskundigen) te voorzien was en naar het zich nu laat aanzien ook nog enige tijd hoog blijft, is daarvoor onvoldoende. De verdeling van welvaart wordt niet alleen beïnvloed door de piek in de inflatie en de duur daarvan, maar

ook door de in reactie hierop getroffen (overheids)maatregelen, zoals de tegemoetkoming voor huishoudens voor de energiekosten, het energieprij plafond en maatregelen van derden, zoals werkgevers. Dat er ondanks de maatregelen voor de werknemers voelbare financiële gevolgen zijn, is aannemelijk. SPS stelt dat haar positie ook onder druk staat door stijgende energiekosten en prijsstijgingen. De rechter concludeert dat de vordering van de bonden niet toewijsbaar is, omdat het niet voldoende aannemelijk is dat zij in een bodemprocedure in het gelijk gesteld zullen worden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:3364

Zaaknummer: 10315758 KG 23-19

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: A. Zuidinga en mr. B.D. Meijer

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet. Werknemer is met een andere werknemer een concurrerende onderneming gestart binnen dienstverband bij en met klanten van werkgever. Ontslagbrief, dringende reden was aanstonds duidelijk.*Feiten*

Werknemer was sinds 20 november 2017 in dienst van werkgever. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding, een relatiebeding en een geheimhoudingsbeding. Uit een e-mail heeft werkgever opgemaakt dat werknemer zich samen met een andere werknemer werkzaamheden voor werkgever heeft toegeëigend en onder zijn eigen bedrijf heeft verricht. De andere werknemer is hiermee geconfronteerd op vrijdag 13 augustus 2021 en heeft alles erkend, plus inzage in zijn administratie en WhatsApp-geschiedenis gegeven. Werkgever heeft werknemer geprobeerd te bereiken op 16 en 17 augustus 2021, maar tevergeefs. Op 17 augustus 2021 is werknemer door werkgever op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft werknemer veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en de verzoeken van werknemer afgewezen. Hiertegen komt werknemer op in hoge beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt dat werkgever met de ontslagbrief van 17 augustus 2021 aan het 'aanstonds duidelijk vereiste' heeft voldaan. Werkgever heeft eerst het feitencomplex omschreven, waaruit hij vervolgens acht concrete verwijten heeft gedestilleerd, die volgens hem elk afzonderlijk en in onderling verband bezien als dringende reden moeten worden aangemerkt. Kort gezegd komt het erop neer dat werkgever werknemer verwijt dat hij samen met de andere werknemer voor eigen gewin en met benadeling van werkgever concurrerende werkzaamheden heeft verricht voor klanten van werkgever. Niet valt in te zien hoe dit voor werknemer niet duidelijk kan zijn geweest. Het hof is verder van oordeel dat het handelen van werknemer (en de andere werknemer) een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert, ook wanneer de persoonlijke omstandigheden van werknemer worden meegewogen. De bestreden beslissing zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1421

Zaaknummer: 200.310.179/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, F.J. van de Poel en S. Tamboer

Advocaten: M. Hurks en E. van Es

Wetsartikelen: 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek voorlopig getuigenverhoor ook in hoger beroep afgewezen. Eerdere uitspraken tussen werknemer en Shell hebben gezag van gewijsde verkregen. Werknemer had een procedeverbod. De voorgenomen procedure is kansloos. Werknemer wordt veroordeeld tot vergoeding van de werkelijke proceskosten.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2006 in dienst getreden van Shell Information Technology B.V. (hierna: SITI). In de jaren daarna heeft hij bij verschillende andere ondernemingen behorende tot het Shell-concern gewerkt. Vanwege een wereldwijde reorganisatie bij Shell is werknemer per 1 april 2010 overtollig verklaard en heeft hij uiteindelijk een beëindigingsovereenkomst getekend. Hierin hebben partijen elkaar finale kwijting verleend. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de beëindigingsovereenkomst onder invloed van een wilsgebrek tot stand was gekomen en daarom vernietigd zou moeten worden. De kantonrechter heeft in 2016 hierover geoordeeld dat daar onvoldoende feitelijke grondslag voor bestond. De hierop volgende hogerberoepprocedure is geroyeerd, zodat het vonnis kracht van gewijsde heeft gekregen. Het hof heeft dit in 2018 bekrachtigd. Bij vonnis van 7 november 2019 heeft de kantonrechter in de rechtbank Den Haag in een bodemprocedure de vorderingen van werknemer tegen een van de Shell-vennootschappen uit onrechtmatige daad, omdat sprake zou zijn geweest van valsheid in geschrifte door HR-functionarissen, afgewezen. Dit vonnis heeft kracht van gewijsde verkregen. Na verschillende procedures heeft de kantonrechter het door Shell gevorderde procedeverbod toegewezen. In eerste aanleg heeft werknemer verzocht een voorlopig getuigenverhoor te bevelen. Volgens werknemer heeft de Shell Groep haar zorgplicht geschonden en daarmee een onrechtmatige daad gepleegd. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen omdat werknemer zijn vordering die ten grondslag lag aan het verzoek onvoldoende had onderbouwd. De kantonrechter heeft werknemer veroordeeld in de door Shell werkelijk gemaakte kosten, omdat sprake is van misbruik van procesrecht dan wel een onrechtmatige daad omdat uit de voorgeschiedenis bleek dat de vorderingen evident kansloos waren. Hier komt werknemer tegen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter waarbij een verzoek tot het gelasten van een voorlopig getuigenverhoor werd afgewezen. Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat de procedure die verzoekers stellen te willen instellen (die strekt tot vergoeding van schade als gevolg van door die vennootschap gepleegde onrechtmatige daden)

kansloos is omdat werknemer de vennootschappen die hij in die procedure zou willen betrekken in een vaststellingsoverkomst finale kwijting heeft gegeven. De eerdere poging van werknemer die vaststellingsovereenkomst door de rechter te doen vernietigen wegens dwaling heeft geen succes gehad. De desbetreffende gerechtelijke uitspraken zijn in kracht van gewijsde gegaan. Omdat het verzoek evident kansloos was, veroordeelt het hof verzoeker in de werkelijke proceskosten, wat de kantonrechter ook had gedaan.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:874

Zaaknummer: 200.303.090/01

Rechters: R.S. van Coevorden, A.M.A. Verscheure en P.Th. Sick

Advocaten: F.J.L. Kaptein en S.A.P. van den Berg

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding, loonvordering. Geen rauwelijkse dagvaarding, deskundigenoordeel niet nodig. Loonvordering aannemelijk: nieuwe ziekmelding. Oordeel arbeidsongeschiktheid voorbehouden aan bedrijfsarts.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2009 bij werkgever in dienst getreden. Werknemer heeft zich op 17 juni 2022 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 1 juli 2022 geconcludeerd dat geen sprake is van ziekte of gebrek bij werkgever. Hij adviseert partijen om via mediation tot een oplossing te komen. Dat is niet gelukt. Werkgever heeft het loon van werknemer vanaf 1 juli 2022 stopgezet. Werknemer heeft zich op 15 augustus 2022 en 1 november 2022 opnieuw ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat werknemer niet arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte of gebrek. De kantonrechter heeft een eerdere loonvordering van werknemer afgewezen omdat de schuld voor de situatieve arbeidsongeschiktheid bij werknemer is neergelegd. Werknemer heeft zich op 30 november 2022 beschikbaar gesteld om het werk te hervatten. Op 12 december 2022 heeft werknemer op zijn verzoek een digitaal consult met de bedrijfsarts gehad, waarna werknemer zich heeft ziekgemeld. Werknemer vordert in dit kort geding om loonbetaling.

Oordeel

De kantonrechter is het met werknemer eens dat hij vanaf december 2022 recht heeft op loon. Daartoe wordt geoordeeld dat geen discussie kan bestaan over het recht op loon over de periode na 30 november 2022, toen werknemer weer is gaan werken, tot aan de ziekmelding. Maar ook sinds de ziekmelding van 12 december 2022 heeft werknemer recht op loon. Werkgever meent dat werknemer niet arbeidsongeschikt is. Maar het is niet aan werkgever om vast te stellen of werknemer ziek is of niet, maar aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft op 12 december 2022 aangegeven akkoord te kunnen gaan met een ziekmelding door werknemer. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Hierdoor is een nieuwe situatie ontstaan ten opzichte van de beoordeling door de bedrijfsarts op 21 november 2022. Tot het tegendeel is gebleken geldt dat werknemer sinds 12 december 2022 arbeidsongeschikt is en dus moet werkgever loon aan hem (door)betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:720

Zaaknummer: 10298279

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: E. Dunbar en J.W. Both

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot billijke vergoeding wordt afgewezen. Niet is vast komen te staan dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ontbonden. Partijen hadden een affectieve relatie die is stukgelopen.

Feiten

Werkneemster en Logic Level B.V. (hierna: Logic Level) zijn op 5 augustus 2019 een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de functie van accountmanager. Met ingang van 14 april 2020 was sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster heeft in september 2018 een affectieve relatie gekregen met de oprichter van Logic Level. In de zomer van 2020 is de affectieve relatie verbroken, maar werkneemster is wel blijven werken voor Logic Level. Werkneemster is in 2021 ziek geworden. Na een maand heeft de bedrijfsarts haar volledig arbeidsongeschikt verklaard en de bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd omdat werkgerelateerde factoren hebben bijgedragen tot het verzuim. De mediation heeft niet geleid tot een oplossing. In juni 2022 heeft de bedrijfsarts zich op het standpunt gesteld dat werkneemster vanuit medisch oogpunt weer haar normale uren kan werken en opnieuw geadviseerd om “verder met elkaar in gesprek te gaan over de bestaande problemen en zo voorwaarden te scheppen om tot een succesvolle en duurzame oplossing te komen”. Omdat werkneemster het met dat oordeel niet eens was, heeft zij het UWV op 15 juli 2022 verzocht om een deskundigenoordeel. Het UWV heeft op 22 september 2022 geoordeeld dat werkneemster op 1 juni 2022 inderdaad haar eigen werk niet kon doen. Vervolgens heeft Logic Level een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft dit ontbindingsverzoek toegewezen met ingang van 1 oktober 2022 wegens de ernstig en onherstelbaar verstoorde verhoudingen tussen partijen en heeft daarbij tevens geoordeeld dat beide partijen een aandeel hebben gehad in de verstoring van de relatie en dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Logic Level. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding is daarom afgewezen. In hoger beroep staat de vraag centraal of werkneemster op grond van artikel 7:671b lid 9 aanhef en onder c BW aanspraak kan maken op een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt dat Logic Level niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat werkneemster geen recht heeft op een billijke vergoeding. Beide partijen hebben gewezen op de verschillende beledigende berichten die zij elkaar hebben gestuurd. Niet in geschil is dat partijen al voordat zij een arbeids- en affectieve relatie aangingen, uitgebreid via met name

sms met elkaar communiceerden over zakelijke en/of privéproblemen waarbij beide partijen regelmatig grove taal bezigden. Deze wijze van communiceren hebben partijen na het aangaan van de arbeids- en affectieve relatie voortgezet en dat staat partijen geheel vrij. Dit heeft echter wel tot gevolg dat achteraf onder meer niet meer is te reconstrueren wie met welke berichten in overwegende mate heeft bijgedragen tot de uiteindelijk vastgestelde ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Dat Logic Level een verwijt kan worden gemaakt in het kader van haar re-integratieverplichtingen is daarnaast niet komen vast te staan. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:3436

Zaaknummer: 200.319.084

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: L.M. van der Sluis en A. Boer

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Gemeente heeft gegronde en zwaarwegende reden voor schorsing van teamleidster HR-ontwikkeling omdat zij volgens (anonieme) verklaringen van haar teamleden een angstcultuur creëert en ‘verdeel en heers’-gedrag vertoont.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van de gemeente Rotterdam (hierna: de gemeente) in de functie van teamleider HR-ontwikkeling tegen een brutomaandsalaris van € 6.616. Op de arbeidsovereenkomst is de cao-gemeenten van toepassing. Sinds 11 april 2023 staat werkneemster op non-actief. Werkneemster eist onder meer toelating tot haar eigen werkzaamheden en legt daaraan ten grondslag dat de gemeente haar onterecht op non-actief heeft gesteld nu geen feitenonderzoek heeft plaatsgevonden en dit in strijd is gebeurd met de cao. Volgens de gemeente heeft werkneemster gezorgd voor een angstcultuur.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is voorshands voldoende aannemelijk geworden dat de gemeente een gegronde en zwaarwegende reden heeft voor de schorsing van werkneemster. Zij speelt als teamleidster immers een belangrijke rol in het functioneren van het team en bij het bepalen van de werksfeer. Uit de overgelegde stukken blijkt dat het in de uitvoering van deze rol niet goed gaat. Er zijn inmiddels zeventien meldingen gemaakt over een door werkneemster gecreëerde angstcultuur en door werkneemster veroorzaakte onveilige gevoelens. Dit betreft meer dan de helft van het team van werkneemster. De kantonrechter is het niet eens met de stelling van werkneemster dat de klachten veelal anoniem en niet concreet zijn, omdat maar liefst negen teamleden hun verklaring op papier hebben gezet waarvan er slechts twee anoniem zijn. De schriftelijke verklaringen zijn verder zeer uitgebreid en bevatten allerhande concrete voorbeelden. Zo heeft werkneemster meerdere collega's aan het huilen gebracht, uitgelachen, onder druk gezet en buitengesloten. Werkneemster staat daarnaast niet open voor kritiek of feedback en benadeelt collega's die dat wel uiten respectievelijk geven. Uit deze en andere voorbeelden volgt dat werkneemster een sfeer heeft gecreëerd waarin het uiten van kritiek niet op een veilige manier kan omdat werkneemster geen tegenspraak duldt. Voorts wordt meermaals genoemd dat werkneemster op zoek is naar zwakke plekken van teamleden, zodat zij daarop kan inspelen en verdeeldheid kan zaaien. Meerdere teamleden hebben verklaard dat zij aan zichzelf en hun kunnen zijn gaan twijfelen door de wijze van bejegening van werkneemster. Ook dit zijn tekenen van een onveilige

werkomgeving. Het had op de weg van werkneemster gelegen om in reactie op de verklaringen aan te geven waarom deze niet kloppen en dat heeft zij niet gedaan. Het enkele feit dat in de afgelopen jaren niet eerder een melding is gemaakt van deze problemen, is op zichzelf onvoldoende om de meldingen ongeloofwaardig te achten. Het kan immers lastig zijn melding te maken van 'verdeel en heers'-gedrag van een teamleidster. Onder deze omstandigheden kan van de gemeente niet worden gevergd dat zij werkneemster op dit moment de mogelijkheid geeft de bedongen arbeid te verrichten. Het belang van de gemeente (een veilige werkomgeving) dient in dit geval te prevaleren boven het belang van werkneemster (toelating tot werk). Werkneemster is dan ook terecht geschorst. Werkneemster wijst er nog op dat in strijd met de cao geen einddatum aan de schorsing is gekoppeld. Hoewel werkneemster er niet voor open stond, heeft de gemeente te kennen gegeven in gesprek te willen gaan over herplaatsing. Wat betreft de kantonrechter is op basis daarvan voldoende duidelijk dat de schorsing duurt tot partijen een andere functie voor werkneemster hebben gevonden. Dat de bepaling van de cao omtrent begin- en einddatum van de schorsing zou zijn geschonden, zou in de gegeven omstandigheden ook niet leiden tot toewijzing van de vordering tot tewerkstelling, gelet op de ernst van de situatie. De eis wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:5293

Zaaknummer: 10498931 VV EXPL 23-216

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: A. Rhijnsburger en A. Zonneveld

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Ontslagbrief waarin slechts algemene beschuldigingen worden geuit, zonder dat duidelijk is waar werknemer van wordt beticht, leidt tot schending mededelingsplicht. Werknemer heeft recht op financiële vergoedingen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2022 in dienst getreden van Rijtop Rijopleidingen B.V. (hierna: Rijtop) in de functie van rij-instructrice tegen een nettomaandsalaris van € 2.025, exclusief 8% vakantietoeslag. Op 31 oktober 2022 heeft Rijtop werknemer op non-actief gesteld waarna een gesprek heeft plaatsgevonden waarin werknemer is beschuldigd van fraude met het planningssysteem. Werknemer heeft schriftelijk bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling. Bij brief van 2 november 2022 is werknemer op staande voet ontslagen wegens ernstig verwijtbaar gedrag, werkweigering en fraude. Werknemer heeft bij brief van 4 november 2022 bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt financiële vergoedingen omdat het ontslag op staande voet volgens haar niet rechtsgeldig is gegeven. Rijtop heeft tegenverzoeken, onder meer terugbetaling kosten inhuur personeel (€ 2.535,42), betaling van boetes op grond van de arbeidsovereenkomst (€ 13.000) en schadevergoeding voor het plaatsen van een negatieve recensie (€ 2.500).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de beoordeling van de vraag of het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de opgegeven redenen zoals vermeld in de ontslagbrief maatgevend. De mededeling in de ontslagbrief moet de werknemer in staat stellen om zijn standpunt ten aanzien van het ontslag zowel in feitelijke als juridische zin te bepalen. Voor de werknemer moet onmiddellijk duidelijk worden welke eigenschappen of gedragingen de werkgever ertoe hebben gebracht tot beëindiging over te gaan. Voor zowel werknemer als de kantonrechter is dit op grond van de ontslagbrief d.d. 2 november 2022 niet mogelijk. Er worden immers slechts algemene beschuldigingen geuit, zonder dat concreet wordt toegelicht waar werknemer van wordt beticht. De kantonrechter komt tot de conclusie dat Rijtop haar mededelingsplicht heeft geschonden waardoor het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer heeft recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 4.730,78 bruto), een transitievergoeding (€ 713 bruto) en een billijke vergoeding (€ 2.500 bruto). Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding is rekening gehouden met de korte duur van het dienstverband, het feit dat werknemer op zeer korte termijn een

nieuwe baan heeft gevonden en de preventieve werking van de billijke vergoeding. Volgens werkneemster dient voorts een nabetaling van achterstallig loon plaats te vinden omdat Rijtop over de maand oktober 2022 te weinig loon heeft uitbetaald. Rijtop beroept zich op een afspraak over verrekening van minuren. Volgens werkneemster waren daar (nog) geen afspraken over gemaakt en behoren de minuren voor rekening van Rijtop te komen, omdat Rijtop geen zorg heeft gedragen voor voldoende aanbod van werk. Uitgangspunt voor de beoordeling van dit geschil is 'geen arbeid, wel loon'. Indien werkneemster geen arbeid verricht, heeft zij aanspraak op het overeengekomen loon, tenzij het niet werken voor haar rekening behoort te komen. Rijtop maakt werkneemster diverse verwijten die ertoe zouden moeten leiden dat zij geen recht heeft op loon, maar geen van die redenen is in rechte vast komen te staan. De loonvordering wordt toegewezen. Ten aanzien van de tegenverzoeken overweegt de kantonrechter als volgt. Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is bevonden, kunnen de kosten voor de inhuur van nieuw personeel niet op werkneemster worden afgewenteld. Ook heeft werkneemster geen boetes verbeurd, omdat zij haar relatie- en antironselbeding niet heeft overtreden en de arbeidsovereenkomst geen concurrentiebeding bevat. Tot slot is de kantonrechter van oordeel dat Rijtop onvoldoende bewijs heeft aangedragen voor haar stelling dat werkneemster een negatieve recensie zou hebben geplaatst. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:2474

Zaaknummer: 10260136 \ AZ VERZ 22-137

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: P.P.J. Minten

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:673 BW, 7:673 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Global CEO heeft wegens niet rechtsgeldige opzegging recht op de transitievergoeding (€ 50.679,57 bruto), een billijke vergoeding (€ 250.000 bruto) en een pensioentoezegging (€ 60.677 netto). Ook bestaat recht op de transactiebonus (€ 695.497,52 bruto).

Feiten

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden van VarrocCorp Holding B.V. (hierna: VCH) als Global CEO bij VLS, een onderdeel van de groep, tegen een brutomaandsalaris van € 43.333,33 inclusief 8% vakantietoeslag maar exclusief overige emolumenten. De arbeidsovereenkomst bepaalt dat het dienstverband kan worden beëindigd met een opzegtermijn van twaalf maanden. Werkgever heeft voorts recht op een aantal variabele beloningen en pensioen. In verband met de verkoop van VLS-activiteiten is overeengekomen dat werknemer van start zou gaan bij VEL en is hem een transactiebonus toegezegd. Op 6 oktober 2022 is de verkoop van VLS aan CPO voor € 520 miljoen formeel afgerond. Na de verkoop van VLS is werknemer begonnen bij VEL en heeft hij meermaals zijn ongenoegen geuit bij zijn direct leidinggevende over de verdeling van bevoegdheden. VCH heeft op 6 december 2022 een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Werknemer gaat niet akkoord. Bij brief van 26 december 2022 heeft VCH de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 december 2023. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat niet rechtsgeldig is opgezegd door VCH en overweegt daartoe als volgt. Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig beëindigen zonder instemming van werknemer, tenzij sprake is van een redelijke grond. Werknemer heeft niet ingestemd en een redelijke grond is niet gesteld. Er is aldus opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Omdat dit als ernstig verwijtbaar handelen kwalificeert, heeft werknemer recht op een billijke vergoeding van € 250.000 bruto. Daarbij is rekening gehouden met het feit dat VCH weliswaar een ruime opzegtermijn in acht heeft genomen waarmee werknemer niet per direct in financiële problemen is gebracht maar dat werknemer nog wel een half jaar verbonden is aan VCH, dat werknemer al sinds begin dit jaar op non-actief staat en er geen aanwijzingen zijn dat dit in het vervolg zal veranderen hetgeen gevolgen heeft voor de gezondheid van werknemer en hem er ook van weerhoudt om ergens anders in dienst te treden, dat de verplichte terugtreding van de arbeidsmarkt voor een jaar schadelijk is voor de naam en positie van werknemer en dat werknemer niet in staat wordt gesteld om 80% van zijn jaarsalaris (€ 520.000) aan bonus te genereren. Wat betreft de toegezegde

transactiebonus is allereerst in geschil de uitleg van het begrip 'closing'. Partijen zijn overeengekomen dat 'immediately post the closing' recht bestaat op deze bonus. Omdat dat begrip niet verder is toegelicht, mocht werknemer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat, conform de SPA, met closing 6 oktober 2022 werd bedoeld en niet de materiële closing 90 dagen later. Indien VCH iets anders heeft bedoeld, had zij dat duidelijk moeten maken maar dat heeft zij niet gedaan. Een ander geschilpunt is de berekening van de 'equity value net of debt'. Aangenomen mag worden dat de verlaagde *enterprise value* niet het resultaat is van een kunstmatige verlaging, maar van onderhandelingen en dat daaraan zakelijke motieven ten grondslag liggen. Er wordt daarom uitgegaan van een *enterprise value* van € 520 miljoen. De overeengekomen Equity Value is volgens de SPA 69.5 miljoen en VCH heeft onvoldoende onderbouwd dat daarop nog leningen in mindering moeten worden gebracht. Werknemer heeft dus recht op een transactiebonus van € 695.497,52 bruto. Omdat werknemer zijn *targets* niet heeft gehaald, bestaat daarentegen geen recht op de target- en LTI-bonus. Werknemer heeft wel recht op een transitievergoeding van € 50.679,57 bruto en een pensioentoezegging van € 60.677 netto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:3243

Zaaknummer: 10354237 EA VERZ 23-177

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: P.A. Nabben, A.J.W. van Elk, J. Stolk en M.W. Prinsze

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Looninhouding wegens het niet verrichten van passend werk is terecht. Wel recht op uitbetaling van eindejaarsuitkeringen, een hogere transitievergoeding, vakantiedagen en een brutostudievergoeding.*Feiten*

Werknemer is vanaf 24 november 2014 tot 1 september 2022 in dienst geweest van werkgever in de functie van Information Security Officer, laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 4.937,02 per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Op 8 juli 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 9 februari 2021 heeft werkgever aangegeven het loon te staken omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakwam. Tussen 10 april en 21 mei 2021 is het loon niet doorbetaald. Na ontvangst van een ontslagvergunning heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 september 2022 opgezegd. Werkgever heeft bij einde van de arbeidsovereenkomst een eindafrekening opgemaakt en de volgens hem opgebouwde, nog niet-genoten vakantiedagen en transitievergoeding betaald. Werknemer verzoekt onder meer (uit)betaling van het restant van de transitievergoeding (€ 517,37 bruto), eindejaarsuitkeringen over 2019, 2020 en 2021 (€ 4.702,54 bruto), achterstallig loon (€ 7.382,74 bruto), opgebouwde, niet-genoten vakantiedagen (€ 7.242,21 bruto) en een studievergoeding (€ 1.230 netto).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer in het kader van passend werk 2 uur per dag een cloudstudie voor werkgever zou uitvoeren. Werkgever heeft werknemer daarbij gevraagd hem van een tijdverantwoording te voorzien, waartegen werknemer zich heeft verzet. Op 29 maart 2021 heeft werkgever laten weten dat de cloudstudie niet loopt zoals verwacht en gewaarschuwd voor looninhouding bij onvoldoende voortgang. Niet gesteld of gebleken is dat werknemer werkgever inzicht heeft gegeven in de werkzaamheden die hij verrichtte, ook niet na de waarschuwing voor loonmaatregelen. Het verlangen van werkgever dat werknemer tussen 29 maart en 9 april 2021 enige voortgang zou maken is niet onredelijk. Omdat dit niet het geval was en daarvoor geen deugdelijke grond bestond, heeft werkgever kunnen concluderen dat werknemer zijn passende werk niet verrichtte. Het had op de weg van werknemer gelegen (door middel van een urenverantwoording) het tegendeel te bewijzen. Dat is niet gebeurd. Naar het oordeel van de kantonrechter was werkgever bevoegd het loon in te houden tot 21 mei 2021, nu werknemer pas op 25 mei 2021 heeft laten zien dat hij aan de cloudstudie had gewerkt. Het verzoek tot uitbetaling van achterstallig loon wordt afgewezen.

Ten aanzien van de eindejaarsuitkeringen die afhankelijk zijn gesteld van een goede beoordeling, overweegt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op het gemiddelde van het niet naar tijdruimte vastgestelde loon dat hij had kunnen verdienen wanneer hij niet verhinderd was geweest en dat niet gesteld of gebleken is dat werknemer in 2019, 2020 en 2021 geen goede beoordeling zou hebben gekregen. Dat het functioneren van werknemer over deze jaren niet beoordeeld kan worden, komt voor rekening van werkgever omdat werknemer ziek was. De eindejaarsuitkeringen worden toegewezen, zij het dat partijen zich in een akte mogen uitlaten over de hoogte daarvan als gevolg van de in de berekening niet meegenomen indexering. Als gevolg van het voorgaande heeft werknemer ook recht op een hogere transitievergoeding. Eindejaarsuitkeringen dienen immers als looncomponent te worden meegenomen in de berekening. Ten aanzien van de vakantiedagen overweegt de kantonrechter dat werkgever voor de 64 uren uit 2021 heeft nagelaten te specificeren dat en wanneer deze zijn uitbetaald zodat dit nog dient te geschieden in de akte en dat hem voor de 117,6 uren uit 2019/2020 geen beroep op verval toekomt nu hij zijn informatieplicht heeft geschonden zodat deze nog dienen te worden uitbetaald. Tot slot dient werkgever niet de netto- maar de brutostudievergoeding uit te betalen als gevolg van de overeenkomst die blijkens het e-mailverkeer is gesloten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:759

Zaaknummer: 10230873 AE VERZ 22-53 SV/40160

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J.C. Hennipman en F.G. Vlaskamp

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

De ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een marketingmanager op de g-grond is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster. Aan werknemer wordt een lagere billijke vergoeding toegekend en er is geen reden om de werkelijke advocaatkosten toe te wijzen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van marketingmanager. Werkgeefster is een investeringsmaatschappij en neemt onder andere deel in onderneming X. Werkgeefster heeft in een gesprek van 8 april 2021 aan werknemer medegedeeld dat zijn functie in Nederland kwam te vervallen. Werkgeefster heeft dit in een brief van 29 april 2021 aan werknemer bevestigd en geschreven dat zijn werkzaamheden per 1 juli 2021 zouden worden ondergebracht bij onderneming X. Werknemer werd de optie geboden om bij onderneming X in dienst te treden of akkoord te gaan met een wederzijdse beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft hiermee niet ingestemd. Werkgeefster heeft op 21 juni 2021 een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft de ontslagaanvraag van werkgeefster afgewezen omdat werkgeefster onvoldoende had onderbouwd dat de verhuizing van de marketingafdeling noodzakelijk was voor een doelmatige bedrijfsvoering. Werknemer heeft onder meer in een e-mail van 22 augustus 2021 aan werkgeefster aanspraak gemaakt op wedertewerkstelling en verzocht om de situatie te bespreken, in een e-mail van 12 oktober 2021 een voorstel voor werkhervatting gedaan en in een e-mail van 1 november 2021 verzocht om een reactie hierop. Werkgeefster heeft in een brief van 15 november 2021 aan werknemer verwijten gemaakt met betrekking tot zijn functioneren en een voorstel gedaan voor een beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft dit in een brief van 17 november 2021 aan werkgeefster afgewezen en vastgehouden aan zijn eerdere voorstel van 12 oktober 2021. Werkgeefster heeft op 22 december 2021 een gesprek gevoerd met werknemer over de door hem gewenste werkhervatting, maar hij is niet meer tot het werk toegelaten. Werkgeefster heeft uiteindelijk op 24 mei 2022 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 februari 2023 op de g-grond en werkgeefster onder meer veroordeeld om aan werknemer te betalen een billijke vergoeding van € 131.203,87 bruto en een vergoeding voor (advocaat)kosten van € 25.410 inclusief btw. Werkgever komt in hoger beroep onder meer op tegen de toekenning van de billijke vergoeding en de proceskosten.

Oordeel

Billijke vergoeding

Ook het hof is van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster. Werknemer maakt daarom terecht aanspraak op een billijke vergoeding. Het hof zal bij de vaststelling van de billijke vergoeding ervan uitgaan dat, het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster weggedacht, de arbeidsovereenkomst tot 1 oktober 2023 zou hebben voortgeduurd. Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 50.000 bruto passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet, althans niet voldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster gelet op de mate van verwijtbaarheid. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de handelwijze van werkgeefster een negatieve impact op hem heeft gehad. Hij is na een dienstverband van vier jaar van de ene op de andere dag op non-actief gesteld, terwijl zijn werkzaamheden er in Duitsland nog wel waren. Hij is na de door het UWV afgewezen ontslaaanvraag niet meer toegelaten tot het werk en heeft schriftelijk kritiek gekregen op zijn functioneren, terwijl daar tot die tijd geen sprake van was. Hij heeft mede daardoor het gevoel gehad dat werkgeefster hoe dan ook de arbeidsovereenkomst met hem wilde beëindigen en daardoor stress ervaren. Hij heeft al een langere tijd, sinds april 2021, geen werkervaring meer bij werkgeefster kunnen opdoen terwijl hij nog tot 1 februari 2023 in dienst was en is daardoor onder andere zakelijke contacten verloren. Hij is vanaf die datum werkloos, ontvangt een uitkering die lager is dan zijn loon bij werkgeefster en is met behulp van advies van een consultant aan het solliciteren. De billijke vergoeding strekt in zoverre mede tot genoegdoening voor werknemer wegens het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster en toekenning daarvan wijst werkgeefster op de noodzaak haar handelen en nalaten in eventuele volgende gevallen aan te passen (vgl. HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878, *Zinzia*). Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Dat werknemer een te hoge bloeddruk had en zijn echtgenote kalmerende medicijnen voorgeschreven kreeg als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster is onvoldoende onderbouwd. Tot slot heeft het hof bij de vaststelling van de billijke vergoeding meegewogen dat werkgeefster sinds de op non-actiefstelling in april 2021 het loon aan werknemer heeft doorbetaald en aan werknemer de wettelijke transitievergoeding toekomt, die niet op de billijke vergoeding in mindering zal worden gebracht. Anders dan werknemer betoogt, kan het hof bij het begroten van de billijke vergoeding niet tot uitgangspunt nemen welk bedrag voor (de draagkracht van) werkgeefster een punitief effect heeft.

Vergoeding proceskosten

Buitengewone omstandigheden die leiden tot het aannemen van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen zijn gesteld noch gebleken. De omstandigheid dat werkgeefster een billijke vergoeding aan werknemer is verschuldigd omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van

werkgeefster, biedt onvoldoende grondslag voor toewijzing van een volledige proceskostenveroordeling. Voor vergoeding van de werkelijke proceskosten als door werknemer verzocht is dan ook geen plaats. Het hof ziet bij de proceskostenveroordeling evenmin aanleiding om af te wijken van het liquidatietarief.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1891

Zaaknummer: 200.319.677/01

Rechters: M.E. Smorenburg, J.W. van Rijkom en D.J.B. de Wolff

Advocaten: N. Mauer en J.D.J. Kokje

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 239 Rv. en 289 Rv.

RECHTSPRAAK

Geschil over einde arbeidsovereenkomst. Werkneemster kan niet volstaan met een blote betwisting/ontkenning van (het sluiten van) de tweede arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst tussen haar en Direct Klantcontact op 25 januari 2023, althans op een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen moment, is geëindigd, met veroordeling van Direct Klantcontact in de proceskosten. Aan haar vordering legt werkneemster ten grondslag dat ze op 26 april 2021 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te weten voor zeven maanden, met Direct Klantcontact is aangegaan. Die arbeidsovereenkomst is vervolgens twee keer stilzwijgend verlengd met steeds zeven maanden. Dat betekent dat haar (derde) arbeidsovereenkomst van rechtswege op 25 januari 2023 is geëindigd. Direct Klantcontact heeft gemotiveerd verweer gevoerd. Zij stelt dat ze met werkneemster inderdaad op 26 april 2021 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te weten voor zeven maanden, heeft gesloten, maar dat deze arbeidsovereenkomst niet stilzwijgend is verlengd. Op 24 november 2021 hebben partijen een tweede arbeidsovereenkomst gesloten; deze keer voor een jaar. Die arbeidsovereenkomst is niet verlengd. Daarom is de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege geëindigd op 25 november 2022, aldus Direct Klantcontact. Direct Klantcontact heeft geconcludeerd tot afwijzing van de vorderingen van werkneemster, met veroordeling van werkneemster in de proceskosten en nakosten, te vermeerderen met de wettelijke rente.

Oordeel

Direct Klantcontact heeft haar stelling dat partijen met elkaar, na de eerste arbeidsovereenkomst, een tweede arbeidsovereenkomst voor één jaar hebben gesloten gedegen onderbouwd. Zo heeft zij onder andere uitgelegd dat partijen al sinds 2018 bekend waren met elkaar, heeft zij de arbeidsovereenkomst overgelegd waarop te lezen is dat werkneemster op 24 november 2021 deze arbeidsovereenkomst digitaal ondertekend heeft en heeft Direct Klantcontact het proces van digitale ondertekening stap voor stap uitgelegd. Er is sprake van een gekwalificeerde elektronische handtekening en anders van een geavanceerde elektronische handtekening, aldus Direct Klantcontact. Tot slot heeft Direct Klantcontact gesteld dat de eerste arbeidsovereenkomst, die op 26 april 2021 was ingegaan, op exact dezelfde (digitale) manier tot stand is gekomen en datzelfde geldt voor aanvullende documenten (de bruikleenovereenkomst en het loonheffingsformulier) die bij die arbeidsovereenkomst waren gevoegd. Het bestaan van die (eerste) arbeidsovereenkomst en

aanvullende documenten wordt niet door werknemer betwist, aldus Direct Klantcontact. Na deze gemotiveerde stellingen van Direct Klantcontact kon werkneemster niet volstaan met een blote betwisting/ontkenning van (het sluiten van) de tweede arbeidsovereenkomst. Zij heeft dat wel gedaan en daarom wordt haar vordering om te verklaren voor recht dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 25 januari 2023 geëindigd is, afgewezen, wegens onvoldoende onderbouwing. Wel ziet de kantonrechter aanleiding, om verdere onduidelijkheden te voorkomen, om een verklaring voor recht af te geven dat de arbeidsovereenkomst op 25 november 2022 rechtsgeldig geëindigd is. Werkneemster wordt in het ongelijk gesteld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:3402

Zaaknummer: 10203962

Rechters: P.J. Wiegman

Advocaten: mr. H. Hendriks en J.W. Menkveld

Wetsartikelen: 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Erfgenamen van overleden werknemer vorderen verklaring voor recht dat de (voormalige) werkgever aansprakelijk is voor de schade die de werknemer heeft geleden als gevolg van een beroepsziekte. Kantonrechter benoemt deskundige.*Feiten*

TotalEnergies Lubricants Plant Beverwijk B.V. (hierna: TotalEnergies) is een onderneming die industriële smeervetten produceert, onder meer voor lagers. Werknemer is van 28 mei 1979 tot en met 31 juli 2020 in dienst geweest bij TotalEnergies. Werknemer heeft steeds in de vetfabriek gewerkt. In februari 2018 is werknemer uitgevallen wegens ziekte voor zijn werk. In oktober 2018 is bij werknemer longkanker vastgesteld. De erfgenamen van werknemer vorderen dat de kantonrechter voor recht verklaart dat TotalEnergies aansprakelijk is voor de schade die de werknemer heeft geleden als gevolg van de beroepsziekte. De erfgenamen vorderen ook dat TotalEnergies wordt veroordeeld om een voorschot op de schadevergoeding te betalen. Zij leggen aan hun vordering ten grondslag dat werknemer tijdens zijn werk bij TotalEnergies 35 jaar lang en acht uur per dag is blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, dat werknemer daardoor ziek is geworden en overleden, en dat TotalEnergies daarvoor op grond van de wet aansprakelijk is als werkgever. Volgens TotalEnergies is de vordering van de erfgenamen verjaard. Werknemer is niet blootgesteld aan schadelijke stoffen die zijn ziekte kunnen hebben veroorzaakt.

Oordeel

De werknemer moet stellen en zo nodig bewijzen dat hij de schade waarvan hij vergoeding vordert, heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Ook dient werknemer aannemelijk te maken dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die daardoor kunnen zijn veroorzaakt. De erfgenamen hebben gesteld dat werknemer tijdens zijn werk en gedurende het gehele dienstverband bij TotalEnergies intensief en langdurig is blootgesteld aan damp van verhitte olie en vetten. TotalEnergies heeft het standpunt van de erfgenamen betwist. Uit de verklaringen in het voorlopig getuigenverhoor kan niet worden afgeleid dat werknemer 35 jaar lang en acht uur per dag is blootgesteld aan kankerverwerkende stoffen. De kantonrechter kan nog niet beoordelen en vaststellen dat werknemer zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid en dat werknemer leed aan gezondheidsklachten die daardoor kunnen zijn veroorzaakt. Beide partijen hebben immers hun standpunt gemotiveerd en onderbouwd, waarbij voor de kantonrechter nog niet duidelijk is wie er gelijk heeft. De kantonrechter ziet

daarom aanleiding om een of meer deskundigen te benoemen om in het kader van het voorgaande onderzoek te doen en daarover een rapport uit te brengen. De kern van de vraagstelling aan de deskundigen zal zijn of werknemer gedurende zijn dienstverband bij TotalEnergies is blootgesteld aan PAK's en of die blootstelling zijn longkanker heeft of kan hebben veroorzaakt, dan wel of die longkanker is veroorzaakt door het rookgedrag van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:2825

Zaaknummer: 10064787

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: G.P. Geelkerken en T. Havekes

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Overtreding relatie-/concurrentiebeding. Indiensttreding bij concurrerende detacheerder die contract heeft gekregen van opdrachtgever waar de werknemer te werk was gesteld.*Feiten*

Werkgeefster houdt zich bezig met het verrichten van consultancy, projectleiding en informatieanalyse op het gebied van automatisering en het daarbij ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Werkneemster is op 1 april 2019 in dienst van werkgeefster getreden. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster is een overname- en relatiebeding opgenomen. Op 25 maart 2020 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd met ingang van 31 mei 2020. Per 1 juni 2020 is zij in dienst getreden bij een ander bedrijf. Op 27 maart 2020 heeft werkgeefster werkneemster gewezen op het van toepassing zijnde relatie- en concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst. Werkneemster vordert om te bepalen dat de werking van de postcontractuele bedingen in de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster worden gematigd/bepaald en niet weg staan aan het nieuwe dienstverband van werkneemster. Volgens werkneemster overtreedt zij het overname- en relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst niet door per 1 april 2020 via het nieuwe bedrijf werkzaamheden voor bedrijf 3 te verrichten (de ex-aanbesteding van werkgeefster). Werkneemster mocht ervan uitgaan dat werkgeefster geen bezwaar zou hebben om (via derden) aan de slag te blijven bij bedrijf 3. Werkgeefster heeft namelijk vaker personeel laten gaan dat in dienst wilde treden bij bedrijf 3. Dat werkneemster in de uitoefening van haar functie kennis en ervaring heeft opgedaan, betekent niet dat werkgeefster bij een vertrek naar bedrijf 2 in haar bedrijfsdebiet is aangetast. Volgens werkgeefster heeft zij een zwaarwegend belang bij handhaving van het overname- en relatiebeding. Werkgeefster heeft veel geïnvesteerd in de opleiding en begeleiding van werkneemster.

Oordeel

Werkneemster schendt het overname- en relatiebeding door binnen één jaar na 30 april 2020 via bedrijf 2 bij bedrijf 3 werkzaamheden te verrichten. Voldoende aannemelijk is geworden dat werkgeefster er een zwaarwegend belang bij heeft om werkneemster aan het overname- en het relatiebeding te houden. Werkgeefster en bedrijf 2 opereren beide in een sterk concurrerende en competitieve IT-detacheringsmarkt. De kans die werkgeefster aan werkneemster heeft geboden heeft in directe zin bijgedragen aan de carrièrestap die werkneemster heeft kunnen maken door bij bedrijf 2 in dienst te treden. Werkgeefster heeft er daarom een (zwaarwegend) belang bij om te voorkomen dat haar werknemers zonder meer

kunnen overstappen naar een concurrent om te worden ingezet bij dezelfde opdrachtgever, terwijl werkgeefster (een groot deel van) de investeringen doet. De belangen die werkneemster hier tegenover stelt, zijn naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter van onvoldoende gewicht om op grond daarvan te kunnen concluderen dat zij onbillijk wordt benadeeld. Werkneemster heeft zelf haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd en had zich op dat moment moeten realiseren dat het overname- en relatiebeding haar konden belemmeren bij het verrichten van werkzaamheden bij bedrijf 3 via bedrijf 2. Werkneemster wordt ook door het overname- en relatiebeding belemmerd in haar vrije arbeidskeuze. Bovendien was werkneemster pas ruim 1 jaar in dienst van werkgeefster. Werkgeefster heeft dus maar een relatief korte periode van de bij werkneemster opgebouwde kennis en/of ervaring kunnen profiteren. De voorzieningenrechter wijst de vorderingen af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:6075

Zaaknummer: 8612976 UV EXPL 20-124

Rechters: A.J. Reitsma

Advocaten: A.G.W. Verstraten, J. Jacobs en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (e-grond). Niet is komen vast te staan dat een gemeentemedewerker tijdens werktijd de bedrijfsauto voor privédoeleinden heeft gebruikt.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2002 werkzaam bij de gemeente Het Hogeland. Hij is werkzaam in de functie van voorman bij het team Beheer en Onderhoud van de openbare ruimte. Voor het verrichten van zijn functie heeft werknemer de beschikking over een bedrijfsauto van Het Hogeland. Op grond van het personeelsboek is het niet toegestaan de bedrijfsauto voor privédoeleinden te gebruiken. Het Hogeland verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer. Het Hogeland stelt in dat kader dat werknemer onder werktijd de bedrijfsauto veelvuldig gebruikt voor andere doeleinden dan de aan hem opgedragen taken door naar locaties te rijden waar hij voor zijn werkzaamheden niet hoefde te zijn. Ondanks een officiële waarschuwing op 12 juli 2021 is werknemer hiermee doorgegaan. Ook heeft hij volgens de gemeente werkzaamheden verricht voor zijn eigen bedrijf (werknemer organiseert wadlooptochten). Daarnaast heeft werknemer opdracht gegeven aan een collega tot het verwijderen van illegaal gestort afval, aldus de gemeente. Werknemer betwist de verwijten die Het Hogeland hem maakt. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het ontbindingsverzoek afgewezen en het verzoek van werknemer toegewezen om de gemeente te verplichten hem weer tot zijn werk toe te laten. De bedoeling van het hoger beroep van de gemeente is dat het hof de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk beëindigt op de e-grond zonder dat zij een transitievergoeding moet betalen.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof kunnen de argumenten van de gemeente niet leiden tot de conclusie dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat zijn vorige teamleider meer dan eens heeft aangegeven dat voormannen zo vaak mogelijk bij medewerkers in het buitengebied langs moeten gaan en zo min mogelijk op kantoor moesten zijn. Ook heeft hij erop gewezen dat hij al jarenlang zo'n 500 km per week door de provincie rijdt en dat hij er nooit op is geweest dat dat niet de bedoeling is. Dat alleen al het aantal kilometers maakt dat werknemer 's ritten 'verdacht' zijn, heeft de gemeente onvoldoende uitgelegd. Zij heeft op de vraag van het hof hoeveel de andere voormannen rijden geantwoord dat niet in beeld te hebben. Ook heeft de gemeente niet gewezen op een functiebeschrijving of andere stukken waaruit volgt dat werknemer voor zijn werk niet of nauwelijks aanwezig

hoefde te zijn op plaatsen waar hij wel met de dienstauto is geweest. De kantonrechter heeft naar het oordeel van het hof dan ook terecht geconstateerd dat de gemeente het (in ieder geval tot voor kort) aan werknemer zelf overliet hoe hij zijn werk invulde en daar nauwelijks op stuurde. Het hof constateert dat de gemeente kennelijk geen (dagelijkse) verantwoording vraagt van medewerkers met een dienstauto over het doel van de ritten. Dat maakt het dan ook in het algemeen lastig om die verantwoording te geven nadat er inmiddels enige tijd verlopen is. De bevindingen van de gemeente vormen een goede aanleiding voor een gesprek tussen werkgever en werknemer over de inhoud van de functie, de wijze waarop die moet worden uitgeoefend en de verantwoording daarvan door de werknemer aan de werkgever waarbij de werkgever ook een actieve rol heeft. Voor ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar gedrag van werknemer is op dit moment onvoldoende reden. Dat betekent dat het hof het verzoek van de gemeente in hoger beroep afwijst. De diverse nog niet besproken bewijsaanbiedingen van de gemeente worden gepasseerd omdat het aangeboden bewijs niet tot een ander oordeel zal leiden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:4912

Zaaknummer: 200.324.257

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.E.F. Hillen en R. Verkijk

Advocaten: D. Kuijken en B.F.M. Kievitsbosch

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft de verplichting om een behoorlijke verzekering voor verkeersongevallen van werknemers te hebben, geschonden.*Feiten*

De kantonrechter heeft in de tussenvonnissen van 6 september 2022 en 15 november 2022 overwogen dat in het licht van het tot dan toe gevoerde partijdebat nog geen voldragen antwoord kan worden gegeven op de vraag of werkgever aan zijn verzekeringsplicht als werkgever heeft voldaan, in die zin dat hij – indachtig de door de Hoge Raad hiervoor geformuleerde maatstaven – ten tijde van het ongeval van werknemer met de bedrijfsauto van werkgever beschikte over een behoorlijke verzekering voor verkeersongevallen van zijn werknemers. De kantonrechter heeft als hoofdvraag aan de deskundige voorgelegd: Wat was ten tijde van het verkeersongeval van werknemer met de bedrijfsauto van werkgever op 11 oktober 2017 in uw visie – gelet op de jurisprudentie van de Hoge Raad over de verplichting van de werkgever om zorg te dragen voor een behoorlijke verzekering van verkeersongevallen van werknemers – in het licht van de heersende maatschappelijke opvattingen een behoorlijke verzekering voor verkeersongevallen van werknemers van een koeriersbedrijf?

Oordeel

De deskundige heeft vastgesteld dat werkgever ten tijde van het ongeval beschikte over twee verzekeringen die zagen op verkeersongevallen van werknemers, te weten een collectieve ongevallenverzekering bij Delta Lloyd en een inzittendenverzekering (OVI) als onderdeel van het leasecontract van de bedrijfsauto waarmee het ongeval van werknemer heeft plaatsgevonden. Deze vaststelling is door geen van partijen bestreden, zodat de kantonrechter deze conclusie van de deskundige overneemt. Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat de deskundige geen (toereikend) antwoord heeft gegeven of kunnen geven op de vraag over de (hoogte van de) verzekeringspremies voor destijds bestaande verzekeringen voor verkeersongevallen van werknemers van koeriersbedrijven als dat van werkgever. De kantonrechter acht de bevindingen van de deskundige, behalve op het punt van de verzekeringspremie, voldoende overtuigend en consistent en zal deze bevindingen dan ook overnemen. De bevindingen van de deskundige in aanmerking nemend oordeelt de kantonrechter dat werkgever tekortgeschoten is in de nakoming van de op hem als goed werkgever ex artikel 7:611 BW rustende verzekeringsplicht voor verkeersongevallen van zijn werknemers. De door werkgever afgesloten AVB-verzekering bood hier geen uitkomst, aangezien vaststaat dat deze geen dekking biedt voor schades veroorzaakt met of door een motorvoertuig. Verder beschikte werkgever ten tijde van het ongeval van werknemer in

oktober 2017 slechts over een collectieve ongevallenverzekering en een inzittendenverzekering (OVI) als onderdeel van het leasecontract van de bedrijfsauto waarmee het ongeval heeft plaatsgevonden. Vast staat dat het hier sommenverzekeringen betreft, die slechts een gering (vast) bedrag uitkeren in geval van blijvende invaliditeit. Deze beperking in de omvang van de dekking maakt dat geen uitkering wordt gedaan ten behoeve van benadeelden die als gevolg van verkeersongevallen wel schade (zoals inkomensschade en immateriële schade) lijden, maar niet blijvend invalide raken. Vast staat dat in dit geval de ongevallenverzekeraars een bedrag van € 6.629,42 aan werknemer hebben uitgekeerd. Naar het oordeel van de kantonrechter was aldus ten tijde van het ongeval geen sprake van een behoorlijke verzekering voor verkeersongevallen van werknemers van werkgever. Werkgever heeft daarmee destijds niet voldaan aan de op de hem als goed werkgever rustende verzekeringsverplichting voor verkeersongevallen. De deskundige heeft aangegeven dat hij als jurist geen inzicht heeft in de premies van de betreffende producten en al helemaal niet van die in 2017. Hij heeft echter tevens bij wijze van voorbeeld een tweetal premies vermeld voor door hem vermelde verzekeringen. De kantonrechter overweegt dat werkgever destijds een tweetal verzekeringen is aangegaan te weten een collectieve ongevallenverzekering bij Delta Lloyd en een inzittendenverzekering bij Turien. Dit impliceert dat werkgever zich destijds, zelf of via een tussenpersoon, op de hoogte heeft (moeten) laten stellen of gesteld van voorhanden zijnde verzekeringsmogelijkheden voor de verschillende risico's zowel waar het zijn werknemers als zijn bedrijfsmiddelen betreft. Aangenomen mag worden dat hij daarmee ook inzicht heeft gekregen in de bijbehorende premies die voor hem aan de verschillende producten verbonden zouden zijn. Aangezien werkgever is tekortgeschoten in de nakoming van zijn verzekeringsverplichting, is hij voor de daardoor veroorzaakte schade – het missen van de uitkering die de werknemer op grond van een behoorlijke verzekering zou zijn toegekomen – jegens werknemer aansprakelijk.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:2382

Zaaknummer: 9232452 \ CV EXPL 21-3079

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: M. Schreijer en Z. Etemadi

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft ten onrechte het opzegverbod bij ziekte niet toegepast bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 11 augustus 2008 in dienst getreden bij werkgever als monteur. Op 28 juli 2022 heeft zich tussen werknemer en zijn leidinggevende een incident voorgedaan. Werknemer is naar huis gegaan en heeft zich vervolgens ziek gemeld bij de directeur van werkgever. Werkgever heeft aanvankelijk de ziekmelding geweigerd en voor de dagen dat werknemer niet aanwezig was verlof ingehouden. Ook is er vanaf september 2022 geen salaris aan werknemer betaald. Op 9 september 2022 heeft werknemer voor het eerst een bedrijfsarts gezien. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat werknemer met ingang van 29 juli 2022 volledig arbeidsongeschikt is. Werkgever heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, g-grond dan wel i-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond per 8 november 2022. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof stelt eerst vast dat werknemer ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek (d.d. 30 augustus 2022) arbeidsongeschikt was, zodat het opzegverbod tijdens ziekte in beginsel aan de ontbinding in de weg stond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst toch ontbonden. Het hof is van oordeel dat de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd, zich niet (volledig) laten abstraheren van de ziekte van werknemer. Het ontbindingsverzoek is volledig gestoeld op het incident van 28 juli 2022. Partijen verschillen van mening over de exacte gang van zaken tijdens het incident, maar niet ter discussie staat dat sprake was van een heftige uitbarsting door werknemer, nadat hij op zijn werk was aangesproken door zijn leidinggevende. Door toedoen van werknemer is een puntig metalen werkstuk op de grond voor de voeten van leidinggevende terecht gekomen. Daarnaast heeft werknemer een rubberen hamer in zijn hand gehad en tegen leidinggevende gezegd 'Ik heb ze al groter voor mij gehad en die gingen ook neer'. Werknemer heeft voldoende onderbouwd dat dit gedrag is veroorzaakt door zijn ziekte. Werknemer heeft namelijk aangevoerd dat zijn gedragingen die volgens werkgever ten grondslag liggen aan het ontbindingsverzoek, zijn veroorzaakt door de psychische problematiek waar werknemer al langere tijd mee te kampen had. Volgens werknemer kan een en ander niet los van elkaar worden gezien, en daar is het hof het mee eens. Het hof is derhalve van oordeel dat het gedrag

van werknemer tijdens het voorval, dat tot de ontbinding heeft geleid, niet volledig kan worden geabstraheerd van zijn ziekte. De heftige uitbarsting van werknemer kan niet (geheel of overwegend) los worden gezien van zijn op dat moment al maanden aanwezige depressieve klachten en hulpvraag op het gebied van emotieregulatie. Iets van een verband is wel degelijk aanwezig, en daarom mist artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW toepassing. De grieven van werknemer slagen. Werknemer heeft verzocht om een billijke vergoeding. Het hof houdt rekening met het gegeven dat werknemer met ingang van 1 december 2022 een andere baan heeft. Voorts houdt het hof rekening met het (verwijtbaar) handelen van werknemer op 28 juli 2022, maar óók met het (verwijtbaar) handelen van werkgever. Het niet (op tijd) betalen van het salaris en ten onrechte inhouden van verlof tijdens ziekte is namelijk ook verwijtbaar. Ten slotte houdt het hof rekening met het dienstverband van werknemer én met het gegeven dat werkgever een kleine onderneming is. Alles afwegende acht het hof een billijke vergoeding van € 3.500 bruto redelijk om aan werknemer toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1972

Zaaknummer: 200.321.973_01

Rechters: R.R.M. de Moor, M. van Ham en B. Kloppert

Advocaten: F.H.I. Hundscheid en R.C. Breuls

Wetsartikelen: 7:670 BW