

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 4, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:465](#) 18-01-2024

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:53](#) 03-01-2024

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1992:ZCo649](#) 26-06-1992

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:35](#) 11-01-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:4](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:17](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:3](#) 09-01-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:25](#) 09-01-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:151](#) 08-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:3506](#) 14-12-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2493](#) 25-09-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:1185](#) 23-05-2023

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:286](#) 18-01-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:211](#) 18-01-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:332](#) 17-01-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:107](#) 17-01-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3](#) 10-01-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:162](#) 09-01-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:63](#) 08-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:28](#) 05-01-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:13815](#) 29-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12327](#) 22-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9036](#) 20-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8960](#) 19-12-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:19251](#) 08-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9054](#) 29-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12192](#) 29-11-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:7108](#) 28-11-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:6783](#) 20-11-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8951](#) 23-10-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:7593](#) 10-10-2023

RECHTSPRAAK

Gelijke behandeling op grond van handicap brengt mee dat bij ontslag 'gehandicapte' een voorafgaande herplaatsingstoets dient plaats te vinden.*Feiten*

J.M.A.R. was sinds oktober 2012 voltijds als vuilniswagenchauffeur in dienst bij Ca Na Negreta. In december 2016 heeft hij een arbeidsongeval gehad, met een open breuk van zijn rechterhielbeen tot gevolg. Op 6 augustus 2018 heeft J.M.A.R. Ca Na Negreta verzocht om te worden overgeplaatst naar een functie die aangepast zou zijn aan de gevolgen van zijn arbeidsongeval. Ca Na Negreta heeft dat verzoek ingewilligd en J.M.A.R. is van een voltijdse baan als chauffeur van zware motorvoertuigen overgestapt naar een baan als chauffeur in de sector van de mobiele inzamelpunten die minder fysieke inspanningen en minder rijtijd vereiste en verenigbaar was met zijn fysieke beperkingen. Op 13 maart 2020 heeft Ca Na Negreta J.M.A.R. ervan in kennis gesteld dat zijn arbeidsovereenkomst op grond van artikel 49, lid 1, onder e, van het werknemersstatuut werd beëindigd wegens zijn volledige blijvende ongeschiktheid om zijn gewone beroep uit te oefenen. De verwijzende rechter merkt op dat de arbeidsovereenkomst volgens artikel 49, lid 1, onder e, van het werknemersstatuut – dat sinds 10 maart 1980 niet meer is gewijzigd en dus niet is aangepast om rekening te houden met Richtlijn 2000/78/EG en het VN-Verdrag – automatisch kan worden beëindigd wanneer wordt vastgesteld dat de werknemer volledig en blijvend ongeschikt is om zijn gewone beroep uit te oefenen, zonder dat enig vormvoorschrift in acht hoeft te worden genomen en zonder dat naast de maandelijkse vergoeding – die in casu 55% van het loon van de werknemer bedraagt – enige andere vergoeding wordt betaald. Voorts is volgens die rechter voor die beëindiging niet vereist dat er voorafgaandelijk ‘redelijke aanpassingen’ worden doorgevoerd, ook al had Ca Na Negreta in casu zelf de haalbaarheid van dergelijke aanpassingen aangetoond door J.M.A.R. over te plaatsen naar een andere functie binnen de onderneming. Met zijn twee vragen, die gezamenlijk dienen te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in het licht van de artikelen 21 en 26 van het Handvest alsook van de artikelen 2 en 27 van het VN-Verdrag, aldus moet worden uitgelegd dat die bepaling zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan de werkgever de arbeidsovereenkomst kan beëindigen omdat de werknemer ten gevolge van een binnen de arbeidsverhouding ontstane handicap blijvend ongeschikt is om de taken uit te voeren die op hem rusten krachtens die overeenkomst, zonder dat de werkgever voorafgaandelijk gehouden is om te voorzien in redelijke aanpassingen of deze te handhaven opdat die werknemer zijn baan kan behouden, noch om in

voorkomend geval aan te tonen dat dergelijke aanpassingen een onevenredige belasting vormen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Werkgever dient in het kader van 'redelijke aanpassingen' een gehandicapte werknemer zoveel mogelijk binnen de organisatie te herplaatsen alvorens tot ontslag over te gaan

Wat redelijke aanpassingen betreft, blijkt uit de bewoordingen van artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG – gelezen in het licht van de overwegingen 20 en 21 van deze richtlijn – dat de werkgever passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische, maatregelen moet nemen waarbij rekening wordt gehouden met elke individuele situatie, teneinde alle personen met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen, dan wel om een opleiding te genieten, zonder dat deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen (HvJ EU 10 februari 2022, *HR Rail*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85, punt 37). In zoverre heeft het Hof reeds geoordeeld dat wanneer een werknemer ten gevolge van een handicap blijvend ongeschikt wordt om zijn functie te vervullen, zijn aanstelling in een andere functie een passende maatregel kan vormen in het kader van de in artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG bedoelde redelijke aanpassingen, aangezien die werknemer daardoor zijn baan kan behouden alsook volledig, effectief en op voet van gelijkheid met de andere werknemers kan deelnemen aan het beroepsleven (zie in die zin *HR Rail*, punten 41 en 43). Tegen deze achtergrond zij opgemerkt dat artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG de werkgever er niet toe kan verplichten om maatregelen te nemen die voor hem een onevenredige belasting zouden vormen. In dit verband volgt uit overweging 21 van deze richtlijn dat wanneer wordt nagegaan of de maatregelen in kwestie geen onevenredige belasting veroorzaken, in het bijzonder rekening moet worden gehouden met de financiële kosten alsook met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen. Voorts dient te worden gepreciseerd dat de mogelijkheid om een persoon met een handicap in een andere functie aan te stellen hoe dan ook alleen bestaat wanneer er ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen (*HR Rail*, punten 45 en 48). Derhalve impliceert het begrip 'redelijke aanpassingen' dat een werknemer die wegens zijn handicap ongeschikt is verklaard om de essentiële taken van de door hem vervulde functie uit te oefenen, moet worden aangesteld in een andere functie waarvoor hij de vereiste bekwaamheden en capaciteiten heeft en waarvoor hij beschikbaar is, mits deze maatregel voor zijn werkgever geen onevenredige belasting vormt (zie in die zin *HR Rail*, punt 49).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-01-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:53

Zaaknummer: C-631/22

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

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG

RECHTSPRAAK

Ondernemingsraad heeft geen adviesrecht ten aanzien van voorgenomen besluit tot verplaatsing van de raad van commissarissen binnen de groep van ondernemingen. Voorgenomen besluit tot wijziging van governancestructuur wel adviesplichtig.*Feiten*

CVAB houdt alle aandelen in AAH, dat op haar beurt alle aandelen houdt in Abeos bedrijfsverzorging B.V. en Abeos Agrarische Dienstverlening B.V. De ondernemingsraad is een gemeenschappelijke ondernemingsraad in de zin van artikel 3 lid 1 WOR en is ingesteld voor AAH en haar beide genoemde dochtervennootschappen. CVAB houdt bovendien de certificaten van alle aandelen in Abeos Uitzendholding B.V. (hierna: AUH), waaronder ook enkele dochtervennootschappen ressorteren. CVAB heeft sinds jaar en dag een raad van commissarissen. Op 25 mei 2022 heeft AAH aan de ondernemingsraad advies gevraagd over het voorgenomen besluit om de governancestructuur bij AAH te wijzigen en, meer in het bijzonder, bij AAH een raad van commissarissen in te stellen. Naar aanleiding van deze adviesaanvraag heeft op 1 juni 2022 een overlegvergadering plaatsgevonden. Bij brief van 15 juni 2022 heeft de ondernemingsraad schriftelijke vragen over het voorgenomen besluit gesteld en te kennen gegeven dat hij graag een aanbevelingsrecht voor het benoemen van ten minste één commissaris wil. Namens AAH is hierop geantwoord dat AAH niet de bedoeling heeft een vrijwillig structuurregime in te voeren en dat de ondernemingsraad dus ook geen versterkt aanbevelingsrecht zal worden toegekend. Op 9 september 2022 heeft AAH de ondernemingsraad de voorgenomen nieuwe statuten voor AAH toegezonden. Op nadere vragen van de ondernemingsraad over toepassing van het structuurregime heeft AAH op 30 september 2022 geantwoord dat het onderwerp ‘structuurregime’ geen onderdeel is van de adviesaanvraag, dat AAH niet verplicht is tot invoering van het structuurregime en dat zij de mogelijkheid tot vrijwillige invoering daarvan eerst op een later moment zal agenderen. Op 24 oktober 2022 heeft de ondernemingsraad negatief geadviseerd over het voorgenomen besluit, “althans voor zover dit besluit betekent dat het structuurregime niet conform de wet wordt ingevoerd binnen CVAB”. Bij brief van 21 april 2023 heeft AAH de ondernemingsraad in kennis gesteld van het besluit van (de ledenraad van) CVAB om met voorbijgaan aan het negatieve advies van de ondernemingsraad de voorgenomen governancestructuur binnen AAH door te voeren en de statuten van AAH dienovereenkomstig te wijzigen. AAH dient als ondernemer in de zin van de WOR te worden aangemerkt en CVAB als mede-ondernemer. Het besluit komt neer op een besluit tot het verplaatsen van de raad van commissarissen van CVAB naar AAH. Op CVAB is echter de wettelijke regeling inzake de structuurregeling van toepassing, zodat op

het niveau van CVAB een raad van commissarissen vereist is.

Oordeel

Vast staat dat op AAH het structuurregime niet van toepassing is. Vast staat verder dat het geplaatste kapitaal van AAH tezamen met de reserves volgens haar laatste vastgestelde jaarrekening minder bedraagt dan de grenswaarde als bedoeld in artikel 2:263 lid 2 sub a BW (€ 16 miljoen), zodat AAH ook niet gehouden is de opgaaf aan het handelsregister te doen als bedoeld in artikel 2:263 lid 1 BW. De ondernemingsraad wordt niet gevolgd in het bezwaar tegen het besluit dat als CVAB tijdig had voldaan aan haar verplichting tot opgaaf als bedoeld in artikel 2:63b lid 1 BW, op haar inmiddels de structuurregeling van toepassing zou zijn. De grenswaarde voor het eigen vermogen per het einde van het boekjaar, als bedoeld in artikel 2:63b lid 2 onder a BW is voor het eerst overschreden per ultimo 2020. CVAB had uiterlijk in juni 2021 de opgaaf aan het handelsregister moeten doen als bedoeld in artikel 2:63b lid 1 BW. Nu CVAB in feite deze opgaaf eerst in oktober 2022 heeft gedaan, gaat voor haar de structuurregeling op zijn vroegst in oktober 2025 gelden. Het besluit om de raad van commissarissen bij CVAB op te heffen is ook geen besluit als bedoeld in artikel 25 WOR, dat ter advisering aan de ondernemingsraad had moeten worden voorgelegd. Het adviesrecht van de ondernemingsraad beperkt zich tot besluiten die ondernemer AAH en de door hem in standgehouden onderneming betreffen. Niet kan worden gezegd dat de opheffing van de raad van commissarissen van CVAB betrekking heeft op de organisatie van (of de verdeling van bevoegdheden binnen) de onderneming waarvoor de ondernemingsraad is ingesteld. AAH en CVAB voeren dus terecht aan dat de ondernemingsraad niet met succes kan opkomen tegen een verondersteld besluit van hen tot verplaatsing van de raad van commissarissen van CVAB naar AAH. Adviesplichtig was slechts het voorgenomen besluit tot wijziging van governancestructuur van AAH en meer in het bijzonder, het instellen van een raad van commissarissen bij AAH, zoals dat daadwerkelijk aan de ondernemingsraad is voorgelegd. De slotsom luidt dat de door de ondernemingsraad aangevoerde feiten en omstandigheden niet kunnen leiden tot het oordeel dat AAH en CVAB niet in redelijkheid tot het bestreden besluit hebben kunnen komen. Het verzoek zal worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2493

Zaaknummer: 200.327.159/01 OK

Rechters: W.A.H. Melissen, A.P. Wessels, A.J.C.C.M. Loonen, M.A.M. Vaessen en W. Wind

Advocaten: J. de Waard en J.J.M. van Mierlo

Wetsartikelen: 3 lid 1 WOR, 25 WOR en 2:63b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer door urenfraude.*Feiten*

Werknemer is sinds 16 april 2016 in dienst bij SJG. SJG maakt sinds 2022 gebruik van ORTEC Employee Self Service voor personeelsplanning. Ruilen van diensten met vaste collega's kan zonder tussenkomst, maar bij oproepkrachten is toestemming van de regieverpleegkundige of teammanager vereist. In augustus 2023 ontdekte SJG dat werknemer een nulurencontractant inzette zonder toestemming. Bij het nagaan van de betreffende diensten bleek dat de door werknemer niet gewerkte diensten, die feitelijk waren uitgevoerd door de nulurencontractant, niet waren verwijderd uit het dossier in ORTEC. De secretaresses houden naast de registratie in ORTEC ook een papieren systeem bij van de personele bezetting. Op de papieren lijst van 2023 is te zien dat werknemer de diensten die hij geruild had met de nulurencontractant wel van deze lijst heeft verwijderd. Op 15 augustus 2023 is werknemer geconfronteerd met de onjuiste registratie en op non-actief gesteld. Na verder onderzoek zijn er 19 dagen/diensten naar voren waarover SJG twijfels had. Op 21 augustus 2023 heeft er een tweede gesprek met werknemer plaatsgevonden. Op 24 augustus 2023 volgde er een derde gesprek. Na afloop van dit gesprek kreeg werknemer een brief mee met een voorstel voor een vaststellingsovereenkomst. Op 14 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. SJG verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

Werknemer neemt verlof op zonder daarvoor een aanvraag in te dienen en zonder zijn leidinggevende daarin te kennen. Toestemming heeft hij er dus niet voor gekregen. Hij heeft zelf voor vervanging gezorgd, mogelijk door het inschakelen van de oproepkracht. In dat geval heeft hij ook extra loonkosten veroorzaakt. Deze "illegale" vakantie-uren registreert hij niet in ORTEC. Volgens zijn urenadministratie heeft hij daarom op deze dagen gewerkt, terwijl dat niet zo is. Er bestaat geen enkele twijfel over dat werknemer weet dat hij vakantie moet registreren. Ook kent hij de consequenties als hij dat niet doet, dan blijven uren ten onrechte als gewerkt in zijn administratie staan. Enige tekst en uitleg waarom een en ander zo gelopen is, heeft hij niet gegeven. Van een werknemer die zijn eigen urenadministratie bijhoudt, mag de werkgever verwachten dat deze dat tijdig en op een juiste wijze doet. Verzuim om alle vrije dagen in te voeren voordat de jaarlijkse urenadministratie wordt afgesloten is op zich al in ernstige mate nalatig. Maar in dit geval komt daar bij dat werknemer zijn leidinggevende ook

nog eens onwetend heeft gehouden van het opnemen van verlof – en PLB- uren. Niemand binnen SJG wist dus dat werknemer verlof genoot terwijl hij volgens de urenadministratie had gewerkt. Mede gelet op de frequentie waarop dit is gebeurd is het niet meer geloofwaardig dat hier enkel van gemakzucht sprake is en ligt fraude als verklaring aanmerkelijk meer voor de hand. En mocht toch geen sprake zijn geweest van bloot opzet op bevoordeling bij werknemer, dan is in ieder geval sprake van handelen waarbij werknemer willens en wetens accepteerde dat SJG niet zou ontdekken dat hij niet gewerkt heeft en zijn urenadministratie foutief was ingevuld. Dat kwalificeert als ernstig verwijtbare nalatigheid. Wat betreft de inzet van de oproepkracht handelt werknemer in strijd met de regels (zelf rooster aanpassen). Toch onderneemt hij geen enkele actie om, eventueel achteraf, te voorkomen dat uren verkeerd worden geadministreerd. Hij vraagt niet aan de oproepkracht om aan de planner te vragen de uren van werknemer uit het rooster te halen, hij doet het zelf ook niet en hij controleert niet achteraf of een en ander correct is verwerkt. Ook niet als aan het eind van het jaar de urenadministratie moet worden afgesloten. De parallellen met zijn handelen rondom de verlofuren dringen zich op. Voor zover deze feiten zelf al niet voldoende aannemelijk zouden maken dat sprake is van fraude of ernstig verwijtbare nalatigheid slaat de weegschaal in ieder geval definitief ten nadele van werknemer door als gevolg van de kwalificatie van zijn handelen ten aanzien van de verlofuren. Hij heeft immers blijk gegeven bewust fraude te plegen, althans willens en wetens te accepteren dat onjuistheden in zijn urenadministratie niet worden ontdekt. Daarmee ligt het meer voor de hand dat hiervan ook sprake is bij de inzet van de oproepkracht dan dat van “niet kwaad bedoelde gemakzucht” sprake zou zijn. Een en ander betekent dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van werknemer. Hij heeft daardoor SJG benadeeld, in ieder geval voor wat betreft de afrekening van zijn urensaldo over 2022.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:211

Zaaknummer: 10734755 \ AZ VERZ 23-120

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: D.A. Witberg en M.A.F. Overdijk

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

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet wegens drie waarschuwingen. Onvoldoende betwisting door werknemer die niet op de mondelinge behandeling is verschenen.*Feiten*

Werknemer is op 4 januari 2023 in dienst getreden bij Haltronic op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hij was werkzaam als keurmeester. Het dienstverband van werknemer werd gekenmerkt door kleine en grote incidenten. Bij brief van 5 april 2023 heeft Haltronic een eerste schriftelijke waarschuwing gegeven omdat zijn rijbewijs was ingevorderd in verband met het overschrijden van de snelheidslimiet. Verder heeft Haltronic werknemer meegedeeld dat het tanken van diesel niet was toegestaan en dat daarom de tankpas werd geblokkeerd. Bij brief van 2 juni 2023 is werknemer voor de tweede maal gewaarschuwd. Deze waarschuwing had betrekking op een aanrijding met de bedrijfsauto die was veroorzaakt door werknemer. Verder was Haltronic gebleken dat werknemer in de bedrijfsauto een grote puinhoop had veroorzaakt. Dit heeft Haltronic ertoe bewogen om werknemer geen bedrijfsauto meer ter beschikking te stellen, zodat werknemer gebruik diende te maken van zijn eigen auto. Bij brief van 17 juli 2023 heeft werknemer een derde waarschuwing gekregen van Haltronic. In deze brief verwijst Haltronic naar de eerdere waarschuwingen, onder meer vanwege roekeloos rijgedrag, het niet in acht nemen van de werktijden, de invordering van zijn rijbewijs (waardoor hij tijdelijk niet beschikbaar was voor het verrichten van werkzaamheden), het veroorzaken van een aanrijding met de bedrijfsauto en het vervuilen van het interieur van de bedrijfsauto. Haltronic heeft vervolgens meegedeeld dat werknemer op grond van drie schriftelijke waarschuwingen ontslagen is. Werknemer verzoekt onder meer de vernietiging van het ontslag op staande voet

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer een aantal voorvallen heeft erkend. Zo erkent hij dat zijn rijbewijs enige tijd is ingevorderd, dat hij heeft getankt met de aan hem verstrekte tankpas voor het gebruik van zijn privéauto, naar hij stelt voor het verrichten van werkzaamheden voor Haltronic en dat hij soms later op een werkplek aankwam. Verder erkent hij de bedrijfsauto niet goed te hebben schoongehouden. De kantonrechter acht voor de beoordeling van belang dat werknemer niet is verschenen op de mondelinge behandeling. Tekenend in dat verband is dat de gemachtigde die werknemer heeft vertegenwoordigd, te kennen heeft gegeven werknemer niet langer meer bij te staan, omdat hij op geen enkele manier nog contact kon krijgen met werknemer. De bewijslast van de stelling dat sprake is van

een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet rust op de schouders van de werkgever, in dit geval Haltronic. Werknemer heeft in dat verband een aantal belangrijke, in zijn risicosfeer vallende voorvallen erkend. Haltronic heeft haar stelling dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, gemotiveerd en onderbouwd met bewijs. Werknemer heeft deze stelling onvoldoende betwist. Dit betekent dat de kantonrechter als vaststaand aanneemt dat werknemer op 17 juli 2023 op staande voet is ontslagen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:7108

Zaaknummer: 10702312 AZ VERZ 23-95

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: mr. C. Schriks

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werkgever moet niet aandringen op bezoek aan kantoor door zieke werknemer.*Feiten*

Werkneemster is op 15 oktober 2020 bij SushiPoint Capelle a/d IJssel B.V. (hierna: Sushipoint) in dienst getreden in de functie van assistent-sushichef. Werkneemster heeft zich op 17 mei 2023 arbeidsongeschikt gemeld. De bedrijfsarts heeft in zijn probleemanalyse van 12 juni 2023 opgenomen dat de uit de ziekte voortvloeiende beperkingen dusdanig zijn dat er onvoldoende mogelijkheden zijn om werkneemster arbeidsgeschikt te achten voor de eigen of voor andere arbeid. Als aanvulling heeft de bedrijfsarts vermeld dat sprake is van aan het werk gebonden problematiek waarvoor op termijn, zodra werkneemster voldoende belastbaar is, mediation nodig zal zijn. SushiPoint heeft werkneemster uitgenodigd dan wel opgeroepen te verschijnen voor gesprekken op het hoofdkantoor van SushiPoint. Werkneemster heeft hieraan geen gehoor gegeven. SushiPoint heeft met ingang van 29 juni 2023 de loonbetaling opgeschort totdat werkneemster gehoor zou geven aan de opdrachten van SushiPoint. Werkneemster heeft op 30 juni 2023 een deskundigenoordeel verzocht ten aanzien van de vraag of SushiPoint voldoende doet om haar weer aan het werk te helpen. Het UWV heeft op 19 juli 2023 geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van SushiPoint niet voldoende zijn. SushiPoint heeft werkneemster vervolgens uitgenodigd, dan wel opgeroepen voor een gesprek op de vestiging Capelle aan den IJssel. Werkneemster heeft daaraan geen gehoor gegeven. Op 21 juli 2023 heeft SushiPoint werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt onder meer de vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De uitnodigingen dan wel oproepingen van SushiPoint voor een gesprek met werkneemster acht de kantonrechter niet redelijk. Het (eerste en enige) advies van de bedrijfsarts van 12 juni 2023, waarin is opgenomen dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is te achten en dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn, dient als uitgangspunt te worden genomen. Alleen een bedrijfsarts kan als deskundige op dit gebied bepalen of een zieke werknemer (tijdelijk) arbeidsongeschikt is en kan beoordelen in hoeverre een zieke werknemer weer tot het verrichten van arbeid in staat is. SushiPoint mag dit als werkgeefster niet zelf beoordelen. Werkneemster was vanaf 17 mei 2023 ziek, zonder enig uitzicht op re-integratie, en zij hoeft als zieke werkneemster zonder een daartoe strekkend advies van de bedrijfsarts niet op haar werk te verschijnen, of de redenen voor haar afwezigheid te onderbouwen. SushiPoint is desondanks druk blijven uitoefenen op werkneemster om te verschijnen voor een gesprek,

inclusief opschorting van het loon. SushiPoint heeft bovendien niet onderbouwd waarom een dergelijk gesprek in persoon plaats diende te vinden in Loosdrecht, terwijl werkneemster woonachtig is in Rotterdam en werkzaam is in Capelle aan den IJssel. Het standpunt van SushiPoint dat de bedrijfsarts telefonisch aan haar zou hebben medegedeeld dat er voor werkneemster geen reisbeperkingen waren is uit niets gebleken. Hoewel SushiPoint werkneemster uiteindelijk tegemoet heeft willen komen door het gesprek te laten plaatsvinden in Capelle aan den IJssel, heeft zij pas op 6 juli 2023 laten weten dat zij met werkneemster in gesprek wilde gaan over een plan van aanpak. Ook in dit geval valt niet in te zien waarom een dergelijk gesprek niet kon worden gevoerd via de telefoon of via een vorm van beeldbellen. Dat werkneemster na 13 juli 2023 uiteindelijk niet meer heeft gereageerd op het verzoek van SushiPoint een alternatieve datum in verband met de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon voor te stellen is een wat ongelukkige handelwijze, maar ook daarbij valt niet in te zien hoe werkneemster op dit punt een ernstig verwijt kan worden gemaakt. De enkele weigering van een werknemer om de door de werkgever vastgestelde redelijke voorschriften omtrent controle bij ziekteverzuim na te leven als bedoeld in artikel 7:629 lid 6 BW levert volgens vaste rechtspraak in beginsel geen dringende reden op. Dat niet-naleving van de bedoelde voorschriften gepaard is gegaan met andere feiten en omstandigheden die wél het oordeel rechtvaardigen dat een zodanige dringende reden aanwezig is, is ook niet aan de orde. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12192

Zaaknummer: 10711565 VZ VERZ 23-9008

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: J.W. Dijke, W.H.J. Luijter en mr. C. Roeland

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Vakantieverlof: richtlijn verzet zich tegen een nationale regeling op grond waarvan er – met het oog op de beheersing van de overheidsuitgaven en de organisatorische behoeften van de publieke werkgever – aan de werknemer die zijn dienstverband vrijwillig beëindigt geen vergoeding mag worden betaald.

Feiten

BU was van 1 februari 1992 tot 1 oktober 2016 in dienst bij de gemeente Copertino en bekleedde daar de functie van uitvoerend instructeur. Op 1 oktober 2016 heeft BU vrijwillig ontslag genomen en zijn functie opgezegd om met vervroegd pensioen te gaan. BU heeft verzocht om vergoeding van 79 niet-opgenomen vakantiedagen die hij in de periode van 2013 tot en met 2016 had verworven. De gemeente Copertino heeft deze vordering betwist met een beroep op artikel 5, lid 8, van voorlopig besluit met kracht van wet nr. 95, dat van toepassing is op overheidspersoneel en dat behoudens bepaalde uitzonderingen bepaalt dat er geen vergoeding mag worden betaald voor niet-opgenomen vakantie met behoud van loon. Volgens die gemeente bewijst het feit dat BU in 2016 vakantie heeft genomen dat hij zich bewust was van de voor hem uit die bepaling voortvloeiende verplichting om de verworven vakantiedagen vóór de beëindiging van de arbeidsverhouding op te nemen. Toch heeft hij, hoewel hij ontslag had genomen, zijn resterende vakantiedagen niet opgenomen. De verwijzende rechter betwijfelt echter of artikel 5, lid 8, van voorlopig besluit met kracht van wet nr. 95 verenigbaar is met het Unierecht, met name in het licht van het arrest van 25 november 2021, *job-medium* (C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960), temeer daar de doelstelling om de overheidsuitgaven te beheersen blijkt uit het opschrift van artikel 5 van dat voorlopige besluit met kracht van wet, en lid 8 van dat artikel deel uitmaakt van een pakket maatregelen om besparingen in de overheidssector te realiseren.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Verval van vakantieaanspraak en vergoeding na overdrachtsperiode toegestaan. Algeheel verbod op uitbetaling is in strijd met de richtlijn

In dit verband blijkt uit de gegevens in het verzoek om een prejudiciële beslissing dat deze bepaling volgens de Corte costituzionale beoogt een einde te maken aan het ongebreidelde gebruik van de ‘vergoeding ter compensatie’ van niet-opgenomen vakantie. Zo voorziet de bij

die bepaling ingevoerde regel niet alleen in maatregelen ter beheersing van de overheidsuitgaven, maar heeft deze regel ook tot doel te bevestigen dat het daadwerkelijk opnemen van vakantie voorrang heeft op de betaling van een vergoeding, aldus die rechterlijke instantie. Dit laatste doel komt overeen met het door Richtlijn 2003/88/EG en in het bijzonder artikel 7, lid 2 daarvan nagestreefde doel, volgens hetwelk er – zoals in punt 34 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht – met name wordt beoogd te verzekeren dat de werknemer in het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid daadwerkelijke rust kan genieten. In het licht van die doelstelling is het, aangezien artikel 7, lid 1 Richtlijn 2003/88/EG zich in beginsel niet verzet tegen een nationale regeling waarbij voorwaarden voor de uitoefening van het uitdrukkelijk bij deze richtlijn toegekende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden vastgesteld – zelfs met inbegrip van het verlies van dat recht aan het einde van een referentieperiode of een overdrachtsperiode – zo dat deze richtlijn in beginsel niet kan verbieden dat naar nationaal recht aan het einde van een dergelijke periode de niet-opgenomen dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet meer door een vergoeding kunnen worden vervangen, ook niet in geval van beëindiging van het dienstverband na die periode, mits de werknemer de mogelijkheid heeft gehad om het hem door de richtlijn toegekende recht uit te oefenen. De reden voor de beëindiging van het dienstverband is irrelevant voor het in artikel 7, lid 2 Richtlijn 2003/88/EG neergelegde recht op een financiële vergoeding (zie in die zin HvJ EU 25 november 2021, *job-medium*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, punten 32 en 34).

Uit het voorgaande volgt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling – zoals uitgelegd door de Corte costituzionale – op grond waarvan aan de werknemer geen vergoeding voor de bij de beëindiging van het dienstverband niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon mag worden betaald als die werknemer de arbeidsverhouding met zijn werkgever vrijwillig heeft beëindigd, een voorwaarde invoert die verder gaat dan de in punt 31 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte uitdrukkelijk in artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/88/EG opgenomen voorwaarden. Bovendien betreft dit verbod in het bijzonder het laatste dienstjaar en de referentieperiode waarin het dienstverband is beëindigd. Deze nationale wettelijke regeling beperkt bijgevolg het recht op een vergoeding voor de bij de beëindiging van het dienstverband niet-opgenomen vakantie, dat – zoals blijkt uit de in punt 29 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak – een van de aspecten is van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Informatieplicht werkgever

Als de werknemer welbewust en met volledige kennis van de eraan verbonden gevolgen zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet heeft opgenomen, nadat hij in de gelegenheid was gesteld om zijn recht daarop daadwerkelijk uit te oefenen, staat artikel 31, lid 2 van het Handvest er niet aan in de weg dat dat recht verloren gaat, noch dat de daarmee samenhangende financiële vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon in geval van beëindiging van het dienstverband niet wordt betaald, zonder dat de werkgever gehouden is die werknemer te verplichten zijn recht daadwerkelijk uit te oefenen (zie in die zin HvJ EU 6 november 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der*

Wissenschaften, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, punt 56). Dienaangaande is de werkgever, gelet op het verplichte karakter van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en teneinde de nuttige werking van artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG te verzekeren, met name gehouden om er concreet en in alle transparantie voor te zorgen dat de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft om zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen, en hem er zo nodig formeel toe aan te zetten dat te doen. Daarbij dient hij de werknemer erover te informeren – op precieze wijze en tijdig, zodat die vakantie de betrokkene nog de rust en ontspanning kan bieden waaraan deze wordt geacht bij te dragen – dat hij de vakantie die aan het einde van de referentieperiode of van een toegestane overdrachtsperiode niet is opgenomen verliest, of dat die niet meer kan worden vervangen door een financiële vergoeding. De bewijslast rust op de werkgever (zie in die zin *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punten 45 en 46).

Hieruit volgt dat als de werkgever niet kan bewijzen alle zorgvuldigheid te hebben betracht die nodig is om de werknemer daadwerkelijk in staat te stellen de jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen waarop deze recht had – hetgeen door de verwijzende rechter moet worden nagegaan –, er moet worden geoordeeld dat het verval van het recht op die vakantie aan het einde van de referentieperiode of van de toegestane overdrachtsperiode en, ingeval het dienstverband wordt beëindigd, de overeenkomstige niet-betaling van een financiële vergoeding voor de niet-opgenomen jaarlijkse vakantie, respectievelijk artikel 7, lid 1 en artikel 7, lid 2 Richtlijn 2003/88/EG alsook artikel 31, lid 2 Handvest schenden (zie in die zin *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punten 46 en 55). Hoe dan ook blijkt uit de gegevens in het verzoek om een prejudiciële beslissing dat het verbod om een vergoeding te betalen voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie met behoud van loon ook betrekking heeft op vakantiedagen die in het laatste lopende dienstjaar zijn verworven.

Gelet op het voorgaande moet op de prejudiciële vragen worden geantwoord 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 er – met het oog op de beheersing van de overheidsuitgaven en de organisatorische behoeften van de publieke werkgever – aan de werknemer die zijn dienstverband vrijwillig beëindigt geen vergoeding mag worden betaald voor de zowel in het laatste dienstjaar als in de daaraan voorafgaande jaren verworven jaarlijkse vakantie met behoud van loon die bij de beëindiging van het dienstverband niet is opgenomen indien die werknemer niet heeft aangetoond dat het niet opnemen van zijn vakantiedagen tijdens dat dienstverband te wijten was aan redenen die buiten zijn macht liggen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2023:465

Zaaknummer: C-218/22 en Richtlijn 2003/88/EG

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

Wetsartikelen: 7:641 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet aangetoond dat hem een ongeval is overkomen tijdens het werk, omdat zijn stellingen en verklaringen over de gebeurtenissen niet worden ondersteund door andere bewijsmiddelen.*Feiten*

Werknemer heeft van 6 tot 15 januari 2020 bij VWA gewerkt als vrachtwagenchauffeur. Hij stelt dat op 13 januari 2020 een doos met een warmtepomp erin tegen zijn hoofd is gevallen tijdens het lossen van de vrachtwagen bij een klant. Hij wil in deze deelgeschilprocedure een verklaring voor recht dat VWA als werkgever aansprakelijk is voor de schade die hij hierdoor lijdt.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek af, omdat zij niet kan vaststellen dat werknemer op 13 januari 2020 een ongeval is overkomen tijdens zijn werk. Op de foto die werknemer in het geding brengt, is een zijkant van een doos te zien met een beschadiging aan de zijkant. Het is niet duidelijk dat dit de afdruk van het hoofd van werknemer is, zoals hij stelt. Werknemer verklaart verder dat hij het voorval heeft gemeld bij de klant waar hij de doos moest afleveren, maar heeft geen verklaring van deze klant overgelegd. Werknemer stelt te hebben gebeld met de planner van VWA over het ongeval, maar de planner heeft tijdens het voorlopig getuigenverhoor verklaard dat hij zich niet kan herinneren dat werknemer op 13 januari 2020 een doos tegen zijn hoofd heeft gekregen. Werknemer stelt ook bij terugkomst over het ongeval met de directeur van VWA te hebben gesproken, maar de directeur verklaart het voorval niet te hebben besproken met werknemer. Werknemer heeft - na beëindiging van de arbeidsovereenkomst door VWA (binnen de proeftijd) - in een Whatsappbericht van 15 januari 2020 aan de directeur geschreven: "Hou er wel rekening mee dat het een bedrijfsongeval is". VWA heeft hier niet op gereageerd. Ook dit Whatsappbericht van werknemer ondersteunt niet zijn stelling dat hij letsel heeft opgelopen tijdens het werk. Het gaat om een enkel bericht van werknemer zelf. Werknemer heeft dan ook niet aangetoond dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, omdat zijn stellingen en verklaringen over de gebeurtenissen op 13 januari 2020 niet worden ondersteund door andere bewijsmiddelen. De gevraagde verklaring wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:286

Zaaknummer: 10271527

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: J.W. Janssens en J. Kruijswijk

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Ook veganistische producten worden door de gemiddelde burger naar huidig Nederlands taalgebruik beschouwd als gehaktballetjes, frikandellen en hamburgers, en daarmee als gemaksvoeding, zoals genoemd in het Verplichtstellingsbesluit.*Feiten*

Like Meat produceert in een industrieel proces veganistische vleesvervangers op basis van soja- of erwtenproteïne. VLEP is een (bedrijfstaking)pensioenfonds in de zin van de Pensioenwet. De deelneming in VLEP is verplicht gesteld op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: WBPF). VLEP heeft in 2016 de activiteiten van Like Meat getoetst aan de werkingssfeer van het (eerdere) Verplichtstellingsbesluit. In een brief van 18 maart 2018 schrijft VLEP dat zij Like Meat niet heeft geregistreerd. Bij brief van 7 oktober 2021 heeft VLEP aangegeven dat in 2021 het werkingssfeeronderzoek is afgerond en Like Meat valt onder de verplichtstelling van VLEP. VLEP heeft besloten om Like Meat met ingang van 1 januari 2018 te laten aansluiten. Tussen 2016 en 2021 zijn de activiteiten en de productieprocessen van Like Meat niet gewijzigd. Like Meat heeft in eerste aanleg verzocht te verklaren voor recht dat Like Meat niet onder de werkingssfeer valt. Het verzoek is toegewezen. VLEP heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De werkingssfeerbepaling moet worden uitgelegd aan de hand van de cao-norm. Het hof overweegt dat uit de bewoordingen van het Verplichtstellingsbesluit niet blijkt dat onder “gemaksvoeding” alleen producten worden verstaan die vlees bevatten. Het Verplichtstellingsbesluit stelt in zijn algemeenheid geen eisen aan de ingrediënten van de producten die in het besluit zijn aangeduid als gemaksvoeding. Voor de vraag of een product moet worden aangemerkt als gehaktbal, frikandel of hamburger – en daarmee als gemaksvoeding – is naar het oordeel van het hof van belang wat de gemiddelde burger hieronder naar huidig Nederlands taalgebruik verstaat. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat in de afgelopen decennia de productie van vleesvervangende producten sterk is toegenomen en ontwikkeld. Het hof oordeelt dat de gemiddelde burger onder gehaktballetjes, frikandellen en hamburgers thans niet meer alleen de vleeshoudende producten verstaat, maar tevens de vegetarische/veganistische variant ervan. Het hof is dan ook van oordeel dat ook de veganistische producten van Like Meat door de gemiddelde burger naar huidig Nederlands taalgebruik worden beschouwd als gehaktballetjes, frikandellen en hamburgers, en daarmee als gemaksvoeding, zoals genoemd in het Verplichtstellingsbesluit. De

beschikking van de kantonrechter wordt vernietigd. Daarmee komt het hof in het kader van de devolutieve werking op het subsidiaire verzoek van Like Meat, inhoudende dat voor recht wordt verklaard dat VLEP haar recht heeft verwerkt om terug te komen van haar brief van 18 maart 2016 en om Like Meat alsnog te verplichten zich bij VLEP aan te sluiten. Dit verzoek wordt afgewezen. VLEP is in haar besluit van 7 oktober 2021 teruggekomen van haar eerdere, achteraf gezien onjuiste, uitleg van het Verplichtstellingsbesluit die ten grondslag had gelegen aan haar brief van 18 maart 2016. Zij heeft Like Meat daarbij aangeboden dat Like Meat voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2021 vrijstelling kon krijgen van de aansluitplicht bij VLEP, als Like Meat zou aantonen dat haar eigen pensioenregeling bij ASR gelijkwaardig was aan de pensioenregeling bij VLEP. VLEP heeft naar het oordeel van het hof in het licht van deze feiten en omstandigheden niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar gehandeld door in haar besluit van 7 oktober 2021 terug te komen van haar brief van 18 maart 2016.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1185

Zaaknummer: 200.319.158/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, F.J. Verbeek en A.W. Rutten

Advocaten: E. Lutjens en A.W. van Leeuwen

Wetsartikelen: 2 Wet Bpf

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft zich seksueel grensoverschrijdend gedragen jegens een stagiaire. Dit gedrag is (ernstig) verwijtbaar. Ontbinding op de e-grond.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 augustus 2018 bij werkgeefster in dienst. Op 4 november 2021 heeft X, stagebegeleidster, aan L, leidinggevende, aangegeven dat S, stagiaire, aan haar heeft verteld dat werknemer handtastelijk is geweest tijdens een autorit vanaf een door hen bezochte cliënt naar kantoor. Per e-mail van 4 november 2021 heeft L aan werknemer bericht dat hij op non-actief is gesteld vanwege een klacht. Per e-mail van 5 november 2021 heeft S het incident aan L gemeld. S heeft een schriftelijke verklaring opgesteld op 5 november 2021 over hetgeen volgens haar is voorgevallen tijdens de autorit op 6 oktober. Onder andere heeft zij verklaard dat werknemer haar herhaaldelijk heeft aangeraakt op haar nek, schouders en been, hoewel zij had aangegeven hier niet van gediend te zijn. Op 5 november 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Werknemer heeft aangegeven dat S met hem in de auto is meegereden en hij dat achteraf niet – zonder aanwezigheid van een derde persoon – had moeten doen. Werkgeefster heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster is geslaagd in haar bewijs dat werknemer seksueel overschrijdend gedrag heeft vertoond richting de stagiaire. De arbeidsovereenkomst is ontbonden op de e-grond. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof acht de verklaring van S geloofwaardig. Uit de verklaring blijkt van het seksueel ongepaste gedrag. De schriftelijke verklaring komt overeen met haar verklaring tijdens het getuigenverhoor. Beide verklaringen worden op wezenlijke onderdelen ook bevestigd door de verklaring van haar moeder, van X en L. Dat de verklaringen op elkaar zouden zijn afgestemd, zoals werknemer stelt, is onvoldoende onderbouwd. Juist is verder dat de verklaringen ‘van horen zeggen’ zijn, maar uit de verklaringen blijkt wel dat S over het incident consistent heeft verklaard. Het hof hecht bovendien waarde aan de verklaring van X, die verklaart dat zij met S in gesprek is gegaan, omdat zij merkte dat S angst uitstraalde en was veranderd. Deze indrukken van de getuige komen het hof authentiek voor en vormen kennelijk de verklaring waarom de getuige zélf het gesprek met S is aangegaan en die indrukken passen bij hetgeen S vervolgens aan de getuige heeft verteld. Aan de tegengestelde verklaring van werknemer wordt gelet op het voorgaande voorbij gegaan. Die verklaring vindt weliswaar enige steun in de verklaring van zijn echtgenote, maar haar verklaring is buitengewoon weinig gedetailleerd

over (wat werknemer haar heeft verteld over) hoe de autorit van werknemer met de stagiaire zou zijn verlopen. Dat S leugenachtig zou hebben verklaard om werknemer 'een loer te draaien' en 'wraak' te nemen, overtuigt niet. S heeft immers niet uit zichzelf een melding gedaan, maar pas nadat X vragen aan haar had gesteld. Ook het verweer dat werkgeefster geen deugdelijk onderzoek heeft verricht wordt verworpen. Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden. Het handelen van werknemer is bovendien ernstig verwijtbaar. De handelwijze van werknemer is niet alleen seksueel grensoverschrijdend maar heeft zich bovendien gemanifesteerd binnen een machtsverhouding. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:35

Zaaknummer: 200.314.295_01

Rechters: J.W. van Rijkom, J.M.H. Schoenmakers en N. Zekić

Advocaten: E.R. Chel en W. van Grieken

Wetsartikelen: 7:66g W en 7:66g lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Geen billijke vergoeding na ontbinding op de g-grond. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever is niet gebleken.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 1998 in dienst getreden van Stichting Huize de Wijert ('De Wijert'), beheerder van wooncomplexen en leverancier van diensten voor ouderen. Vanaf het najaar van 2021 is tussen werkneemster en een collega (de zoon van de bestuurder van De Wijert) gesproken over een nieuwe taakverdeling en de daarvoor noodzakelijke/gewenste opleiding. In februari 2022 vond een functioneringsgesprek plaats tussen werkneemster en de bestuurder van De Wijert. Tijdens dit gesprek is onder meer gesproken over de nieuwe taak/functieomschrijving van werkneemster en de te volgen opleiding. Uiteindelijk heeft werkneemster ermee ingestemd om te starten met de opleiding 'Office & Management Support Specialist'. Werkneemster heeft zich op 26 september 2022 ook voor die opleiding aangemeld. In oktober heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarbij de annulering van deze opleiding onder meer aan de orde is gekomen. Op 9 oktober 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld wegens werkgerelateerde klachten. Hierna heeft mediation plaatsgevonden maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Naar aanleiding hiervan heeft De Wijert een ontbindingsverzoek ingediend, waarna de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding en het einde daarvan heeft bepaald op 1 augustus 2023, met toekenning van een transitievergoeding. De door werkneemster verzochte billijke vergoeding en vergoeding van reële proceskosten zijn door de kantonrechter afgewezen. Tegen dit oordeel komt werkneemster op in hoger beroep.

Oordeel

Werkneemster betoogt dat het toenemende onaangepaste en oncollegiale gedrag van haar collega (de zoon van de bestuurder) op de werkvloer leidde tot problemen. De bestuurder tolereerde geen kritiek op haar zoon en vermeed deze bewust in functioneringsverslagen. Als reactie begon werknemer deze verslagen vanaf 2018 niet meer te ondertekenen. Een andere collega verloor eerder haar baan vanwege kritiek op de zoon van de bestuurder, wat een angstcultuur creëerde. De Wijert heeft betwist dat er een onveilige werksituatie was, waartegen werkneemster onvoldoende concrete feiten heeft gepresenteerd, aldus het hof. Het hof concludeert dat er geen bewijs is voor een verband tussen de gestelde werksituatie en de reden voor ontbinding in oktober 2022. Wat betreft de functiewijziging en opleiding stelt het hof dat werkneemster geen bezwaar heeft gemaakt tegen de redelijkheid van de functiewijziging, maar wel tegen beschuldigingen van De Wijert dat ze onwelwillend was om

een opleiding te volgen. Het hof volgt dit betoog van werknemster niet en concludeert dat er geen ernstige verwijtbaarheid is vastgesteld in de periode voor 3 oktober 2023. Over het gesprek op 3 oktober 2022 concludeert het hof dat het voorstel van De Wijert om de opleiding te annuleren niet ernstig verwijtbaar is. De e-mail van 4 oktober 2022, waarin de wijzigingen werden gecommuniceerd naar andere medewerkers, wordt niet als ernstig verwijtbaar beschouwd. Ook de uitspraken die de zoon van de bestuurder over werknemster tegen collega's heeft gedaan zijn volgens het hof niet ernstig verwijtbaar omdat niet is bewezen dat nodeloze onwaarheden over werknemster zijn verspreid. Het hof concludeert dat werknemster niet heeft aangetoond dat De Wijert ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hoger beroep slaagt aldus niet, en werknemster wordt veroordeeld tot betaling van de proceskosten in hoger beroep. De kosten in eerste aanleg blijven gecompenseerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:151

Zaaknummer: 200.330.343/01

Rechters: M. Willemse, D.W.J.M. Kemperink en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: mr. R.M. van der Horn en mr. M.T.J. Moorman

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 onder c BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemer. Uitleg cao aan de hand van de cao-norm.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 juni 2016 als bezorger/chauffeur in dienst van Pakket Service Zeeland B.V. ('PSZ'). Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen ('cao') van toepassing. In deze cao is onder meer geregeld dat een werknemer bij indiensttreding wordt ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal onafgebroken ervaringsjaren in dezelfde of soortgelijke functie, zowel in deze als in andere bedrijfstakken, direct voorafgaande aan de indiensttreding. Bij aanvang van het dienstverband is werknemer niet ingeschaald zoals in de cao bepaald. Werknemer heeft PSZ aangesproken tot betaling van het volgens hem achterstallige loon op grond van de andere loonschaal. PSZ is hiertoe niet overgegaan omdat de ervaringsjaren van werknemer, die 8 jaar als pakketbezorger (zzp'er) heeft gewerkt, volgens haar buiten beschouwing moeten blijven. De kantonrechter heeft in eerste aanleg overwogen dat de cao-bepaling niet strikt grammaticaal dient te worden uitgelegd omdat een letterlijke interpretatie kan leiden tot tegengestelde uitkomsten. Daarbij doet de door PSZ gegeven uitleg – namelijk dat de ervaringsjaren van werknemer er bij de inschaling niet toe doen omdat hij in de periode vanaf het staken van zijn werkzaamheden als zzp'er tot aan zijn indiensttreding bij PSZ geen werkzaamheden heeft verricht in dezelfde of soortgelijke functie – afbreuk aan hetgeen partijen die de cao hebben gesloten hebben beoogd. Volgens de kantonrechter tellen de ervaringsjaren van werknemer die hij heeft opgedaan als zzp'er wel mee bij zijn inschaling bij indiensttreding en had werknemer moeten worden ingeschaald in de hogere trede. Tegen dit oordeel is hoger beroep ingesteld.

Oordeel

PSZ stelt allereerst dat de kantonrechter de bedoelingen van de cao-partijen niet had mogen betrekken bij de uitleg, waardoor het artikel ten onrechte in het voordeel van werknemer is uitgelegd. Werknemer was voorafgaand aan zijn indiensttreding bij PSZ niet direct werkzaam in dezelfde functie, maar ontving een bijstandsuitkering. PSZ betoogt dat ervaring alleen meetelt als deze direct voorafgaand aan de indiensttreding is opgedaan. Het hof oordeelt dat voor de uitleg van de cao de cao-norm geldt, waarbij de bewoordingen van de cao van doorslaggevend belang zijn. De kantonrechter heeft terecht geoordeeld dat de letterlijke interpretatie van 'direct voorafgaand aan de indiensttreding' tot onaannemelijke rechtsgevolgen zou leiden. Het hof sluit zich dan ook aan bij de kantonrechter en benadrukt dat de eis van directe indiensttreding onredelijke gevolgen zou hebben. Daarom worden de

ervaringsjaren van werknemer als zzp'er meegenomen bij zijn indiensttreding bij PSZ. PSZ grieft verder tegen de door de kantonrechter aan werknemer toegewezen verblijfskostenvergoeding. PSZ beweert dat werknemer hier geen recht op heeft omdat hij tijdens eendaagse ritten langer dan vier uur niet terugkeert naar de standplaats. Het hof stelt dat de cao spreekt over eendaagse ritten waarbij het vertrek en de aankomst binnen 24 uur plaatsvinden. PSZ's interpretatie dat het om losse ritten gaat, wordt verworpen. Het hof komt tot het oordeel dat werknemer recht heeft op de verblijfskostenvergoeding, aangezien zijn afwezigheid van de standplaats langer is dan vier uur. Tot slot grieft zowel PSZ als werknemer ook tegen de door de kantonrechter toegewezen verklaringen voor recht dat werknemer recht heeft op 62,5 uur bovenwettelijk verlof en 84 uur ATV. PSZ is in haar conclusie van antwoord uitgegaan van de berekening van werknemer, terwijl deze berekening – zoals door werknemer erkend – onjuist bleek te zijn. Het hof zal de door de kantonrechter gegeven verklaring voor recht dan ook vernietigen en voor recht verklaren dat werknemer recht heeft op 87,72 ATV-uren. Partijen zijn het er tevens over eens dat werknemer per 1 januari 2020 recht geeft op 42,72 uren bovenwettelijk verlof, zodat deze grief slaagt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:25

Zaaknummer: 200.302.819/01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: F. von Werdmüller Elgg

Wetsartikelen: 348 Rv en 154 Rv

RECHTSPRAAK

Stuiting verjaring. Vordering werkgeversaansprakelijkheid niet verjaard.*Feiten*

Werknemer is van 23 juli 1984 tot en met 30 april 2013 in dienst geweest bij Aluminium & Chemie Rotterdam B.V ('Aluchemie'). Werknemer is op 24 januari 2013 volledig arbeidsongeschikt geraakt vanwege fysieke klachten. Bij brief van 2 december 2013 heeft werknemer Aluchemie aansprakelijk gesteld voor zijn (gezondheids)schade. Vervolgens heeft werknemer zich gewend tot het Bureau Beroepsziekten FNV (BBZ FNV) waarna dit bureau heeft onderzocht of sprake is van een beroepsziekte. Bij brief van 22 oktober 2015 heeft BBZ FNV Aluchemie (nogmaals) aansprakelijk gesteld waarbij de verjaring is gestuit. Aluchemie heeft vervolgens haar verzekeraar Achmea ingeschakeld en iedere aansprakelijkheid van Aluchemie afgewezen. Uit het onderzoek van BBZ FNV blijkt dat werknemer bij Aluchemie is blootgesteld aan voor zijn gezondheid schadelijke zaken zoals onder meer lawaai, wat zijn gezondheidsklachten kan hebben veroorzaakt. De aansprakelijkheid is niet door Aluchemie erkend, reden dat werknemer op de voet van artikel 1019w Rv een deelgeschilprocedure betreffende letsel- en overlijdensschade bij de kantonrechter aanhangig heeft gemaakt. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat de verjaring bij brief van 22 oktober 2015 is gestuit en dat de verjaringstermijn van vijf jaar vanaf dat moment (weer) is gaan lopen. Hierna hebben partijen gecorrespondeerd over de aansprakelijkheid, en heeft Achmea laten weten dat werknemer "niets anders rest om dan maar het oordeel van de rechter te vragen". Op basis van deze correspondentie is de kantonrechter tot de conclusie gekomen dat de vordering van werknemer niet is verjaard. Tegen dit oordeel is hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Aluchemie heeft aangevoerd dat de vordering van werknemer is verjaard omdat er niet tijdig een mededeling als stuitingshandeling heeft plaatsgevonden. Daartoe heeft zij naar voren gebracht dat voor het antwoord op de vraag of een mededeling als stuitingshandeling kan worden aangemerkt, relevant of is werknemer in die mededeling ook aankondigt dat Aluchemie (mogelijk) in rechte wordt betrokken of dat (mogelijk) een procedure aanhangig wordt gemaakt. In dit kader is Aluchemie van mening dat de kantonrechter ten onrechte de brieven van werknemer als stuitingshandeling heeft aangemerkt, omdat (i) daarin enkel is aangedrongen op een pragmatische afwikkeling en (ii) daaruit geen ondubbelzinnig voorbehoud op recht op nakoming volgt. Het hof oordeelt dat ingevolge artikel 3:317 BW verjaring kan worden gestuit door een schriftelijke mededeling waarin de schuldeiser

duidelijk zijn recht op nakoming voorbehoudt. De formulering van de mededeling moet niet alleen worden beoordeeld op zichzelf, maar ook in de context en rekening houdend met andere omstandigheden en correspondentie tussen de partijen. In deze zaak staat vast dat BBZ FNV bij brief van 22 oktober 2015 de verjaring heeft gestuit en dat op dat moment een nieuwe verjaringstermijn van vijf jaren is gaan lopen. BBZ FNV heeft vervolgens bij brief van 15 januari 2019 gesteld dat sprake is van arbeidgerelateerde gezondheidsschade, dat Aluchemie aansprakelijk is voor de schade, dat BBZ FNV de aansprakelijkstelling handhaaft, en dat Aluchemie alleen aan aansprakelijkheid kan ontkomen als zij stelt en gemotiveerd betwist dat zij niet aan haar zorgplicht heeft voldaan. Deze brief wordt beschouwd als een ondubbelzinnige voorbehoudsmededeling, waardoor een nieuwe verjaringstermijn begon. De correspondentie die volgde, bevestigt dat Achmea de brief als stuitingshandeling heeft begrepen. Tot slot kan ook de laatste grief dat er door het tijdsverloop veel medewerkers met kennis van het dossier van werknemer niet meer werkzaam zijn bij Aluchemie, niet tot een ander oordeel leiden. Het hoger beroep slaagt niet.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:3

Zaaknummer: 200.316.602/01

Rechters: C.A. Joustra, P.M. Verbeek en R.F. Groos

Advocaten: M.A. Teunissen en G.J. Knotter

Wetsartikelen: 1019w Rv, 7:658 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificeert de praktijkovereenkomst als arbeidsovereenkomst? Het antwoord luidt ontkennend, nu geen sprake is van arbeid in de zin van artikel 7:610 BW.*Feiten*

Werkverschaffer heeft omstreeks augustus 2022 met werker afgesproken dat werker vanaf januari 2023 als leerling aan de slag zou gaan bij werkverschaffer. Werkverschaffer, werker en de schoolinstelling hebben hiertoe vervolgens een ‘Overeenkomst voor beroepspraktijkvorming’ gesloten (hierna: praktijkovereenkomst), die is gedateerd op 7 maart 2023. In deze praktijkovereenkomst is expliciet opgenomen dat de door de student in het kader van deze overeenkomst te verrichten activiteiten een leerfunctie hebben. In de periode van 10 januari 2023 tot half maart 2023 heeft werker in totaal 25 dagen bij werkverschaffer gewerkt. Vanaf half maart 2023 is werker niet meer aanwezig geweest bij werkverschaffer. Per brief van 15 mei 2023 heeft de gemachtigde van werkverschaffer aan de gemachtigde van werker geschreven: omdat uw cliënt onvoldoende aanwezig was bij cliënte en ook al enige tijd niet meer aanwezig was op school, is de Overeenkomst voor de beroepspraktijkvorming geëindigd conform praktijkovereenkomst. Op 20 september 2023 heeft de kantonrechter in een kort geding tussen werker en werkverschaffer voorlopig geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Werkverschaffer verzoekt in de onderhavige procedure de kantonrechter – voor zover wel sprake is van een arbeidsovereenkomst – de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de h-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de i-grond. Voor zover de kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, verzoekt werkverschaffer hiertoe een verklaring voor recht. Werker voert verweer en verzoekt tot afwijzing van de verzoeken.

Oordeel

De kern van het geschil tussen partijen is de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst of ‘slechts’ van een praktijkovereenkomst. Indien sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst, verschillen partijen van mening of deze al is geëindigd door opzegging, en zo nee, of deze ontbonden dient te worden. Voor wat betreft de kwalificatie van de overeenkomst als arbeidsovereenkomst oordeelt de kantonrechter dat er ten aanzien van werker sprake is van loon, gedurende zekere tijd in dienst van werkverschaffer. Hamvraag is aldus of sprake is van het element ‘arbeid’. Daarbij heeft als maatstaf te gelden of de werkzaamheden van werker naar de bedoeling van partijen zozeer waren gericht op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring van werker, zulks mede met het oog op de voltooiing

van zijn opleiding, dat niet meer kan worden gesproken van een overeenkomst waarbij de ene partij zich verbindt voor de andere partij arbeid te verrichten. Naar het oordeel van de kantonrechter hebben partijen de praktijkovereenkomst gesloten met het oog op de opleiding die werker volgt. Hierbij weegt de kantonrechter mee dat werkverschaffer in zijn e-mail van 31 augustus 2022 aan werker heeft geschreven dat hij het beste in januari 2023 kon starten, omdat er dan voldoende tijd was om hem te begeleiden. Hieruit blijkt dat het de intentie van partijen was om werker het vak te leren en dat hij niet zomaar zelfstandig aan het werk kon. Verder acht de kantonrechter van belang dat werkverschaffer werker op 10 januari 2023 via Whatsapp heeft geïnformeerd dat (alleen) een praktijkovereenkomst zou worden gesloten en dat er pas een arbeidsovereenkomst zou worden gesloten als werker geen leerling meer zou zijn. Werker heeft hier niet tegen geprotesteerd. Ook dit is naar het oordeel van de kantonrechter een aanwijzing dat partijen zijn overeengekomen dat werker werkzaamheden zou gaan verrichten met het oog op zijn opleiding, en niet met het oog op het leveren van een arbeidsprestatie voor werkverschaffer. Het voorgaande betekent dat er geen sprake was van 'arbeid' in de zin van artikel 7:610 BW en dat er dus geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 17-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:107

Zaaknummer: 10749104

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: L. Laken-Steehouwer en H.D. Postma

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

***Schending van geheimhoudingsbeding is niet komen vast te staan.
Vordering tot een contactverbod wordt afgewezen.****Feiten*

PCS en Prodex zijn bedrijven in de technische detachering en vallen onder de Laurensgroep. Werknemer was vanaf 1 september 2007 tot 1 december 2021 in dienst bij PCS en vanaf 1 juli 2018 heeft werknemer functie X bekleed. Werknemer heeft diezelfde functie bekleed bij zustervenootschap Prodex, maar er is tussen Prodex en werknemer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst opgesteld. PCS en werknemer zijn een geheimhoudingsbeding overeengekomen. Per 1 december 2021 is werknemer in dienst getreden bij LTT, een bedrijf dat geen concurrent is van PCS of Prodex. Per 1 december 2022 is werknemer in dienst getreden bij Mateck Services B.V. Mateck, althans haar moedervenootschap Terminal Recruiters, is wel een concurrent van PCS en Prodex. In de maand voorafgaand aan zijn vertrek bij PCS heeft werknemer een lijst met namen van klanten van PCS en Prodex en informatie over die klanten verstuurd naar zijn privé-e-mailadres. Hij heeft deze lijst vanuit zijn privé-e-mailadres doorgestuurd naar zijn zakelijke e-mailadres bij LTT. Dit laatste hebben PCS en Prodex ontdekt naar aanleiding van een conservatoir bewijsbeslag dat zij hebben gelegd. PCS en Prodex stellen dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft overtreden en daarmee de contractuele boete van € 40.000 heeft verbeurd. Voor zover de boete niet wordt toegewezen op grond van de schending van het geheimhoudingsbeding, eisen PCS en Prodex een schadevergoeding op te maken bij staat en te vereffenen volgens de wet op grond van schending van het geheimhoudingsbeding, de schending van het personeelshandboek, van de gebruikersovereenkomst en van de norm van artikel 273 van het Wetboek van Strafrecht. Werknemer voert verweer strekkende tot afwijzing van de vorderingen van PCS en Prodex.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat vaststaat dat het geheimhoudingsbeding alleen tussen PCS en werknemer is overeengekomen. In de verdere beoordeling wordt er daarmee van uitgegaan dat bedoeld is dat de vorderingen op basis van de schriftelijke arbeidsovereenkomst alleen namens PCS zijn ingesteld. Bij lezing van het geheimhoudingsbeding constateert de kantonrechter dat daaruit niet af te leiden is dat het sturen van de lijst naar zichzelf door werknemer al een schending van het geheimhoudingsbeding zou opleveren. Uiteindelijk is dat het enige waarvan vaststaat dat het is gebeurd: werknemer heeft de lijst twee keer naar zichzelf gestuurd; beide keren niet naar een account bij een concurrent van PCS. Niet is

gebleken dat werknemer (de informatie op) de lijst ook met een derde/derden heeft gedeeld. Bovendien geldt dat PCS onvoldoende concrete feiten en/of omstandigheden heeft gesteld om tot (nadere) bewijslevering toegelaten te worden. Dit betekent dat de boete van € 40.000 die is gevorderd omdat het geheimhoudingsbeding zou zijn overtreden, wordt afgewezen. De vordering tot schadevergoeding is eveneens niet toewijsbaar, nu enige schade niet aannemelijk is gemaakt. PCS vraagt eveneens om werknemer te verbieden contact te hebben met personen/bedrijven/medewerkers op de lijst. Nu geen relatiebeding tot stand is gekomen tussen partijen, acht de kantonrechter daar geen grond voor. Van enige onrechtmatige concurrentie is tot slot niet gebleken. Het gevorderde contactverbod wordt dus ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12327

Zaaknummer: 10479780

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: J.J. Dekker en M.J. Aantjes

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Transitievergoeding na start procedure alsnog betaald. Alleen beslissing over wettelijke rente en proceskosten. Geen verweer. Verzoeken toegewezen.*Feiten*

Werknemer werkte van 1 februari 2023 tot en met 31 juli 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor Leenheer B.V. Leenheer heeft deze arbeidsovereenkomst niet verlengd. Zij heeft na afloop van het contract, ondanks verzoeken van werknemer, in eerste instantie de transitievergoeding niet betaald. Werknemer is daarom deze procedure gestart. Hij verzocht om Leenheer te veroordelen om aan hem de transitievergoeding van € 714,05, met rente, en de kosten van deze procedure te betalen. Na indiening van het verzoekschrift heeft Leenheer de transitievergoeding alsnog betaald op 16 november 2023. Werknemer verzoekt daarom nu alleen nog Leenheer te veroordelen om de rente en de proceskosten te betalen. Leenheer is, hoewel behoorlijk opgeroepen, niet ter zitting verschenen.

Oordeel

Leenheer heeft geen verweer gevoerd. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat de stellingen van werknemer juist zijn. Leenheer had de transitievergoeding uiterlijk op 31 augustus 2023 moeten betalen (art. 7:686a lid 1 BW), maar zij heeft pas op 16 november 2023 betaald. Zij moet daarom de wettelijke rente over de transitievergoeding betalen vanaf 1 september 2023 tot 16 november 2023 (art. 6:119 BW). Leenheer geldt daarmee als de in het ongelijk gestelde partij en moet daarom de proceskosten betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:28

Zaaknummer: 10770779

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: L.A. Alderlieste

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkneemster stelt dat zij de afgelopen maanden minder salaris heeft ontvangen. Standaard-cao. Vorderingen werkneemster afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2020 (bij de rechtsvoorganger van) Trans-Conti Trading & Logistics B.V. (hierna: Trans-Conti) Trading voor 20 uur per week in dienst getreden. Met ingang van 1 april 2023 vervult zij de functie van managementassistente en wordt haar salaris aangepast conform een pro-formaberekening. Op de loonstroken van mei tot en met augustus is steeds een brutoloon van € 1.899,13 per maand (uitgaande van een 23-urige werkweek) vermeld. De Cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (hierna: de cao) is van toepassing. De bepalingen in deze cao hebben een standaardkarakter, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven. Vanaf 30 mei 2023 is werkneemster ziek gemeld. Over de maand augustus 2023 ontvangt zij aan salaris € 1.592,22 netto en op 1 november 2023 ontvangt zij tweemaal een bedrag van € 1.200 aan salaris betreffende de maanden september en oktober. Werkneemster vordert achterstallig loon en om Trans-Conti Trading te veroordelen tot het doen van aanmelding als deelnemer van het pensioenfonds. Trans-Conti Trading voert aan dat op de arbeidsverhouding een standaard-cao van toepassing is, op grond waarvan alle afspraken in de arbeidsovereenkomst die daarvan afwijken, nietig zijn en dus in rechte niet kunnen worden afgedwongen. In voorwaardelijke reconventie vordert Trans-Conti Trading voor het geval enig deel van de vorderingen van werkneemster wordt toegewezen, verrekening ter zake van onverschuldigd betaalde loonbedragen ad € 4.109,98 met hetgeen Trans-Conti Trading op grond van dit vonnis aan werkneemster dient te betalen.

Oordeel

In de kern twisten partijen over de vraag wat de hoogte van het salaris van werkneemster per maand dient te zijn. De kantonrechter overweegt dat werkneemster niet heeft betwist dat sprake is van een standaard-cao, maar zij voert wel aan dat Trans-Conti Trading heeft nagelaten de benodigde stappen te nemen die nodig zijn om te komen tot een functieomschrijving op grond van de door haar verrichte werkzaamheden, aan de hand daarvan de functie op basis van de cao in te schalen en in overleg met elkaar te treden. Trans-Conti Trading erkent dat functiewaardering en inschaling op grond van de cao nog niet heeft plaatsgevonden. De kantonrechter is van oordeel dat partijen gemotiveerde, ver uiteenlopende stellingen hebben ingenomen over de vraag wat de hoogte van het op grond van de cao

verschuldigde salaris van werknemster dient te zijn. De beoordeling van die vraag verlangt enerzijds een vaststelling van een rechtstoestand, namelijk of wel of niet sprake is van nietige afspraken. Een zodanige vaststelling is declaratoir van aard en daarvoor leent deze kortgedingprocedure zich niet. Anderzijds is op grond van de discussie van partijen over de omvang van de werkzaamheden en de daarmee samenhangende functieomschrijving en inschaling van werknemster conform de bepalingen van de cao, wegens gebrek aan ruimte voor (nadere) bewijslevering in kort geding geen plaats. Wel acht de kantonrechter het aannemelijk dat de bodemrechter, op grond van de functieomschrijvingen en de bijbehorende salarissen in de cao zal oordelen dat een salarisafpraak van € 1.899,13 bruto per maand, waar werknemster van uitgaat, nietig is wegens strijdigheid met die cao. Dat betekent dat thans niet met hoge mate van waarschijnlijkheid kan worden vastgesteld dat Trans-Conti Trading te weinig salaris aan werknemster heeft betaald. Omdat werknemster heeft nagelaten de spoedeisendheid te onderbouwen van de aanmelding en instandhouding van de pensioenregeling bij het Pensioenfonds Vervoer en afdracht van de ingehouden en verschuldigde pensioenpremies, worden deze vorderingen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6783

Zaaknummer: 10761809 CV EXPL 23-4555

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.L. Ensing en D.G.A. Rossi

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster wegens verstoorde arbeidsverhouding. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkneemster ook toegewezen, voor het geval werkgeefster haar verzoek intrekt. In beide gevallen toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding en veroordeling van werkgeefster in een gedeelte van de werkelijke proceskosten van werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 januari 2007 in dienst bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, eerst als beleidsadviseur en sinds 1 juni 2020 als senior beleidsmedewerkster. Gedurende het schooljaar 2022/2023 is zij voor twee van de vijf werkdagen per week gedetacheerd geweest bij een andere stichting. Die detachering is op 31 juli 2023 geëindigd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Primair Onderwijs van toepassing. Het salaris bedraagt € 6.147,80 bruto per maand, exclusief 8% vakantiebijslag en andere emolumenten, waaronder een structurele eindejaarsuitkering van 8,33%. Werkgeefster verwijt werkneemster dat zij als stafmedewerkster (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten door stelselmatig de positie van de bestuurder te ondermijnen en andere medewerkers daarbij heeft betrokken door het versturen van e-mails en WhatsApp-berichten. In maart 2023 vindt er een beoordelingsgesprek plaats tussen bestuurder en werkneemster. Dit gesprek verloopt niet goed, waarna de bestuurder mediation voorstelt. Werkneemster vindt de discussie over de uitvoering van haar functie geen aanleiding voor een mediation. De bestuurder uit vervolgens het voornemen werkneemster te schorsen, waarop werkneemster reageert dat zij alsnog instemt met mediation en dat dat zij voorlopig (vrijwillig) vanuit huis zal werken en dat de bestuurder haar dus geen toegangsverbod hoeft op te leggen of hoeft te schorsen. Werkneemster meldt zich medio april ziek. De bedrijfsarts stelt dat er sprake is van een arbeidsconflict en adviseert zo snel mogelijk mediation in te zetten. Een extern bureau wordt door werkgeefster ingeschakeld voor het doen van een conflict Diagnoseonderzoek. De bestuurder, de raad van toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) ontvangen vervolgens een anonieme brief waarin negen medewerkers het vertrouwen in de bestuurder opzeggen en aangeven zich niet te herkennen in de aanleiding tot en de uitkomsten van het externe onderzoek. Voor de raad van toezicht aanleiding om Hoffmann bedrijfsrecherche opdracht gegeven te onderzoeken wie de auteur en verzender van het anonieme e-mailbericht aan de raad van toezicht en GMR is. Hoffman concludeert dat uit het onderzoek niet bekend is geworden wie de auteur en de verzender is van het anonieme e-mailbericht aan de RvT en de GMR, maar dat werkneemster wel betrokkenheid heeft gehad.

Werkneemster meldt zich weer ziek en schrijft een brief waarin zij onder meer aangeeft dat zij haar deelname aan mediation niet heeft ingetrokken en dat deze weer kan worden opgestart als er een veilige werkomgeving is gecreëerd. Partijen lukt het niet om tot een oplossing te komen waarna werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt. Werkneemster stemt in met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en verzoekt naast de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 250.000 bruto, ook vergoeding van werkelijke advocaatkosten.

Oordeel

Er is geen sprake van een opzegverbod nu de omstandigheden waarop het ontbindingsverzoek is gebaseerd, al bestonden op het moment dat werkneemster ziek werd. Het handelen van werkneemster is naar het oordeel van de kantonrechter echter niet zodanig verwijtbaar dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is van mening dat de bestuurder door zijn handelen de zaak nodeloos op de spits heeft gedreven. Beide partijen hebben erkend dat de arbeidsverhouding tussen de bestuurder en werkneemster inmiddels zodanig is verstoord, dat in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook staat tussen partijen vast dat herplaatsing van werkneemster niet in de rede ligt. Het ontbindingsverzoek is daarom toegewezen. Werkgeefster treft het ernstige verwijt dat zij naar aanleiding van de ontvangst van de anonieme brief door de raad van toezicht en de GMR, Hoffman heeft ingeschakeld. Het inschakelen van een recherchebureau is een vergaand middel dat niet lichtvaardig mag worden ingezet. Omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst (mede) te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster heeft de kantonrechter het einde van de arbeidsovereenkomst bepaald op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, zonder daarop de procedureduur in mindering te brengen. Naast toekenning van de transitievergoeding wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 60.000 bruto. De kantonrechter houdt hierbij ook rekening met het aandeel van werkgeefster in de verstoring van de arbeidsverhouding. Werkgeefster wordt ook veroordeeld tot betaling van € 12.500 aan kosten rechtsbijstand.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13815

Zaaknummer: 10758206 \ AO VERZ 23-121

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.W.A. Scholtes en J.P. Dikker

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:669 BW, 7:670 BW; 7:671b BW; 7:671c BW; 7:673 BW; 7:686a BW; 7:699BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is geen gefixeerde schadevergoeding verschuldigd wegens voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Studiekostenbeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een salaris van € 4.320 bruto per maand inclusief vakantiegeld. Werknemer heeft regelmatig onenigheid met een van de twee eigenaren. Medio december 2022 meldt werknemer zich ziek en escaleert de situatie. Er volgt een gesprek met de andere eigenaar over een beëindiging van het dienstverband, waarna werknemer geen toegang meer had tot het intranet. Op 21 december 2022 heeft werknemer samen met een van de eigenaars een afscheidsrondje gemaakt op kantoor, waarbij hij aan zijn collega's heeft laten weten per 1 januari 2023 niet meer in dienst te zijn. Op 22 december 2022 meldt werkgeefster dat werknemer een lening moet aflossen en dat er een verrekening zal gaan plaatsvinden bij eindafrekening voor het ontbreken van eigendommen van werkgeefster. Werknemer is op of omstreeks 1 januari 2023 in dienst getreden bij AEC Limburg bv. Laatstgenoemde heeft zijn personeelslening overgenomen en op 29 december 2022 voldaan aan werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens gesommeerd tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ad € 8.640 wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn. Werknemer is per 1 januari 2023 zonder overleg en/of opzegging in dienst getreden bij een andere werkgever. Rekening houdende met de voor hem geldende opzegtermijn van twee maanden had hij op zijn vroegst tegen 1 maart 2023 regelmatig kunnen opzeggen. Werknemer weigert de gefixeerde schadevergoeding te betalen omdat van een onregelmatige opzegging geen sprake is, omdat partijen met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst hebben beëindigd per 1 januari 2023. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van € 1.209,85 bruto althans € 902,19 bruto aan vakantietoelage,

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat op werknemer de stelplicht en, gelet op de betwisting door werkgeefster, bewijslast rust van zijn stelling dat de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2023 met wederzijds goedvinden is beëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft hij hieraan voldaan, omdat (a) de laatst verstrekte loonstrook tevens de eindafrekening is (periode 2023-1-M, januari 2023) en hierop 31 december 2022 als datum uit dienst wordt genoemd, (b) de belangrijke aanwijzing dat er overeenstemming was over het einde van het dienstverband het op 21 december 2022 gehouden afscheidsrondje was, (c) werknemer vanaf

21 december 2022 geen toegang meer had tot het intranet van werkgeefster, (d) werkgeefster heeft aangegeven dat werknemer (in feite) disfunctioneert en een “puinhoop” heeft achtergelaten en (e) werkgeefster werknemer na 1 januari 2023 niet heeft gevraagd om te komen werken. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkgeefster ten onrechte 13,33 uren heeft ingehouden. Blijkens de loonstrook correspondeert dit met een brutobedrag van € 307,66. De eindafrekening dient dus op dit punt aangepast te worden. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van scholing als bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW, zodat het studiekostenbeding is toegestaan. Werkgeefster heeft de studiekosten ten onrechte verrekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:63

Zaaknummer: 10354523/AZ/23-18

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: H.M.M. van den Elzen en K. Peusch

Wetsartikelen: 7:611a BW; 7:641 BW; 7:670b BW; 7:672 BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet van een statutair bestuurder is niet rechtsgeldig, omdat het niet onverwijld is gegeven. Toekenning van onder meer een billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster heeft vanaf juli 2021 als zelfstandige voor werkgeefster gewerkt, onder meer als projectmanager ICT. Zij is met ingang van 1 oktober 2022 bij werkgeefster in dienst getreden als Chief Operational Officer (COO) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een salaris van € 6.000 bruto per maand op basis van een 38-urige werkweek. Op grond van de arbeidsovereenkomst geldt een opzegtermijn van vier maanden. Zij is per 1 oktober 2022 ook benoemd als statutair bestuurder. Begin april 2023 plaatsen twee andere bestuurders van werkgeefster kritische kanttekeningen bij het functioneren van werkneemster, waarna zij zich op 11 april 2023 ziek heeft gemeld. Op 17 april 2023 wordt werkneemster medegedeeld dat werkgeefster het voornemen heeft haar te schorsen wegens herhaald grensoverschrijdend gedrag in de omgang met medewerkers. Aangekondigd wordt dat een advocatenkantoor een onderzoek zal gaan uitvoeren. Werkneemster wordt uitgenodigd voor een gesprek op 19 april 2023, waaraan zij wegens ziekte geen gevolg geeft, maar zij spreekt de bereidheid uit vragen schriftelijk te beantwoorden. Een geplande aandeelhoudersvergadering met als agendapunt het ontslag van werkneemster als statutair bestuurder gaat vanwege haar ziekte niet door. Zij wordt wel geschorst. Eind mei wordt werkneemster op de hoogte gesteld van de onderzoeksresultaten. Er wordt geconcludeerd dat de arbeidsrelatie duurzaam is ontwricht en dat de tijdelijke schorsing daarom op 19 mei 2023 is omgezet naar een definitieve schorsing, die zal duren tot er een gezamenlijke oplossing is gevonden in deze situatie. De aandeelhouders hebben geen formeel schorsingsbesluit genomen. Werkneemster wordt uitgenodigd voor een algemene vergadering van aandeelhouders op 25 juli 2023, met als agendapunt het ontslag van werkneemster als bestuurder. Werkneemster verschijnt niet op de aandeelhoudersvergadering. Wel heeft zij via een e-mail haar visie gegeven op het voorgenomen ontslag. Werkneemster is vervolgens tijdens de aandeelhoudersvergadering op staande voet ontslagen. Werkneemster zou seksuele relaties zijn aangegaan met een coach en een medewerker en er zouden ook klachten zijn van medewerkers, klanten en relaties van werkgeefster over ongepaste gedragingen van werkneemster. Werkneemster stelt dat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en verzoekt diverse vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding van € 147.000 bruto en een tantième.

Oordeel

Het vennootschapsrechtelijke ontslag is rechtsgeldig

Vast staat dat werknemster tijdig voor de algemene vergadering van aandeelhouders is opgeroepen en in de gelegenheid is gesteld te worden gehoord en advies uit te brengen over het voorgenomen ontslag. Zij heeft ervoor gekozen niet naar de vergadering te komen, maar door middel van haar e-mails van 18 en 20 juli 2023 haar visie op het voorgenomen ontslag te geven. Deze e-mails zijn blijkens de notulen van de vergadering voorgelezen. Werknemster heeft weliswaar gesteld dat haar niet van tevoren was meegedeeld dat zij per direct zou worden ontslagen, maar een besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders tot het ontslag van een statutair bestuurder geldt op grond van artikel 2:244 BW ook met onmiddellijke ingang. De rechtbank gaat er in deze procedure dan ook van uit dat het vennootschapsrechtelijke ontslag rechtsgeldig is.

Het arbeidsrechtelijke ontslag

Een rechtsgeldig vennootschapsrechtelijk ontslag van een statutair bestuurder heeft als regel ook het einde van de dienstbetrekking van de bestuurder tot gevolg, tenzij een wettelijk ontslagverbod aan die beëindiging in de weg staat of partijen anders zijn overeengekomen (15 april-arresten Hoge Raad). Deze uitzondering doet zich hier echter niet voor. Dat betekent dat met het vennootschapsrechtelijke ontslag ook de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd.

Het ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven

Tussen partijen is in geschil of dit ontslag op staande voet rechtsgeldig is en zo nee, in hoeverre werknemster dan recht heeft op de door haar verzochte vergoedingen. Voor het antwoord op de vraag of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, is beslissend het tijdstip waarop de feiten die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd bekend zijn geworden bij degene die bevoegd was het ontslag te verlenen. De rechtbank leidt uit de stellingen van werkgeefster af dat de directe aanleiding voor het ontslag op staande voet is geweest dat de verwijten die werknemster worden gemaakt in april 2023 op de werkvloer zijn uitgelekt en dat werkgeefster toen het vertrouwen in werknemster heeft opgezegd en heeft aangegeven niet meer met haar te kunnen en willen samenwerken. Die omstandigheid kan echter op zichzelf geen dringende reden voor een ontslag op staande voet opleveren. In deze procedure is voldoende komen vast te staan dat de beweerdelijke gedragingen van werknemster die de arbeidsverhouding hebben verstoord, zich al in oktober 2022 tot en met januari 2023 hebben voorgedaan. Werkgeefster heeft geen bevredigende verklaring kunnen geven voor het feit dat niet toen al tot een ontslag op staande voet is overgegaan maar dat zij daarmee tot 25 juli 2023 heeft gewacht. Het ontslag op staande voet is naar het oordeel van de rechtbank dan ook niet onverwijld gegeven. De rechtbank kent diverse vergoedingen toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3

Zaaknummer: C/16/563072 / HA RK 23-188

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: G.P. Oberman en A.W. Hooijen

Wetsartikelen: 2:244 BW; 6:119 BW; 7:611 BW; 7:669 lid 3 BW; 7:672 lid 11 BW; 7:678 lid 1 BW; 7:682 lid 3 BW; 7:686a lid 1 BW;

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft het loon over meerdere maanden niet betaald en wordt in kort geding bij verstekvonnis veroordeeld tot betaling van dit loon.*Feiten*

Werknemer werkt als meubelmaker bij De Interieurbouwers B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens werknemer heeft De Interieurbouwers B.V. zijn loon over de maanden oktober en november 2023 niet (op tijd) betaald, zodat hij in kort geding veroordeling van De Interieurbouwers B.V. vordert tot betaling van dit loon als ook het toekomstige loon tot het rechtsgeldig einde van de arbeidsovereenkomst. Namens De Interieurbouwers B.V. is niemand op de zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat bij het betekenen van de dagvaarding de wettelijke vereisten zijn nageleefd en dat de voorgeschreven termijnen en overige formaliteiten in acht zijn genomen. De kantonrechter verleent daarom verstek tegen De Interieurbouwers. Ter zitting heeft werknemer toegelicht dat het loon over de maanden november en december 2023 inmiddels is betaald en dat hij zijn vordering overeenkomstig vermindert. Voor het overige handhaaft hij zijn vorderingen. Werknemer heeft toegelicht dat de wettelijke verhoging over het loon van de maand oktober 2023 38% bedraagt, en de wettelijke verhoging over het loon van de maand november 2023 34%. De kantonrechter heeft de vordering, nu hem deze niet ongegrond of onrechtmatig voorkomt, toegewezen, met inachtneming van het volgende. Werknemer vordert de wettelijke verhoging en wettelijke rente over toekomstig te laat betaald loon. Deze vordering is niet toewijsbaar, nu het toekomstige loon nog niet opeisbaar is en De Interieurbouwers B.V. dan ook (nog) niet in verzuim is. De wijze waarop deze vordering is ingestoken, namelijk voorwaardelijk, maakt dit niet anders. In zoverre wijst de kantonrechter de vordering af.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:162

Zaaknummer: 10847730 \ CV EXPL 23-4955

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: H.J.A. van Dijk

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:616 BW; 7:623 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Vordering zzp'ers tot gelijkstellen coronasteun zzp'ers aan (indirecte) loonsteun werknemers afgewezen.*Feiten*

In maart 2020 is Nederland getroffen door de coronapandemie. Vanaf 15 maart 2020 heeft de overheid een gedeeltelijke lockdown ingevoerd. Door de contactbeperkende COVID-maatregelen is een groot deel van de bedrijvigheid in Nederland voor kortere of langere tijd stil komen te liggen. Dit heeft tot omzetverlies geleid bij bedrijven en zzp'ers. De vier eisers in de onderhavige zaak zijn zzp'ers (hierna: de zzp'ers). Drie van de zzp'ers zijn werkzaam als zelfstandig musicus c.q. acteur en één zzp'er is werkzaam als fotograaf. Na invoering van de COVID-maatregelen vielen de inkomsten van de zzp'ers voor een groot deel weg (dit is ook terug te lezen in de jaarstukken). De staat heeft een pakket aan steunmaatregelen ingevoerd om de gevolgen van de COVID-maatregelen te compenseren, waaronder de NOW- en de TOZO-regeling. De NOW-regeling bood een tegemoetkoming voor loonkosten voor werkgevers met personeel op voorwaarde dat werknemers in dienst werden gehouden. De TOZO-regeling bood (onder meer) zzp'ers een tegemoetkoming voor gedeerde omzet tot bijstandsniveau. De vier zzp'ers vechten niet de rechtmatigheid van de COVID-maatregelen aan, maar verwijten de staat wel onjuiste en niet-evenredige keuzes bij het invoeren van de steunmaatregelen NOW en TOZO. Hoewel voor zowel werknemers als zzp'ers arbeid wegviel, werden zij daarvoor ongelijk gecompenseerd. De zzp'ers vorderen een verklaring voor recht dat de staat zo een ongerechtvaardigd onderscheid heeft gemaakt dat in strijd komt met het (Verdrags)recht en daarom aansprakelijk is voor daaruit voortvloeiende schade van de vier zzp'ers.

Oordeel

De rechtbank wijst – in een uitvoerig gemotiveerd vonnis – de vorderingen van de vier zzp'ers af. De staat had een ruime beoordelingsvrijheid bij het treffen van het pakket aan steunmaatregelen: het was een politieke keuze die onder urgente omstandigheden moest worden gemaakt. De rechter dient zich daarbij terughoudend op te stellen. Voor zover werknemers in loondienst en zzp'ers met elkaar vergelijkbaar zijn, heeft de staat voor het onderscheid in behandeling een objectieve en redelijke rechtvaardiging gegeven. De keuze van de staat was niet evident onredelijk en komt niet in strijd met het (Verdrags)recht. De positie van zzp'ers was namelijk ook al bij aanvang van de pandemie heel anders dan die van werknemers. Zzp'ers hadden voordat de pandemie uitbrak een (beperkt) sociaal vangnet, waarop zij konden terugvallen als hun inkomen onder bijstandsniveau terugviel. Werknemers

hadden al voor aanvang van de pandemie recht op (tijdelijke) doorbetaling tot (vaak maar niet altijd) hun salarisniveau. Mede ook gelet op het korte tijdsbestek waarin de steunpakketten moesten worden vastgesteld, heeft de staat deze uit de reeds bestaande, wettelijke sociale structuren en systemen voortvloeiende verschillen in uitgangspositie tussen werkenden en zzp'ers als uitgangspunt mogen nemen. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:332

Zaaknummer: C/09/632451 / HA ZA 22-598

Rechters: D.R. Glass, I.A.M. Kroft en C.J.A. Seinen

Advocaten: J.J.M. Sluijs, A. de Groot en H.J.S.M. Langbroek

Wetsartikelen: 20 Handvest en 21 Handvest

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding. Verstekvonnis.*Feiten*

Werknemer vordert betaling van achterstallig salaris van € 12.358,53 bruto en € 516,55 bruto aan niet opgenomen vakantiedagen. Werkgever is niet verschenen ter zitting, hoewel behoorlijk gedagvaard.

Oordeel

De kantonrechter dient in deze procedure te beoordelen of werknemer een spoedeisend belang heeft bij de gevorderde voorzieningen en of aannemelijk is dat de vorderingen van werknemer in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen hebben dat het - mede gelet op de belangen van partijen over en weer - gerechtvaardigd is op de toewijzing daarvan vooruit te lopen door het treffen van de voorzieningen zoals gevorderd. Het spoedeisend belang van de gevorderde voorzieningen is gelegen in de aard van de vorderingen. Werknemer heeft gedurende het dienstverband geen loon uitgekeerd gekregen. Hij is hierdoor in de financiële problemen geraakt. De gevorderde voorzieningen komen de kantonrechter bovendien niet onrechtmatig of ongegrond voor, zodat deze toewijsbaar zijn. De dwangsom wordt gemaximeerd als in de beslissing is vermeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8951

Zaaknummer: 10661376 VV EXPL 23-68 (E)

Rechters: Sierkstra Sierkstra

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging van de cao door de werkgever is niet rechtsgeldig. Uitleg openbreekclausule aan de hand van Haviltex.*Feiten*

Tussen FNV en VPK is een cao gesloten met een looptijd van 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2024. In de cao is afgesproken dat per 1 januari van ieder jaar de salarisschalen structureel worden verhoogd (artikel 9.1). Ook is in de cao in artikel 4.1 een openbreekclausule opgenomen. VPK heeft bij e-mail van 20 september 2022 een beroep gedaan op de openbreekclausule om de salarisschalen aan te passen en verzocht om overleg. FNV heeft zich op het standpunt gesteld dat geen sprake is van een situatie waarbij een beroep kan worden gedaan op de openbreekclausule. VPK heeft de cao opgezegd tegen 21 december 2022. FNV heeft vervolgens een beroep gedaan op de nietigheid van de opzegging. De leden van FNV hebben bijna unaniem aangegeven dat zij vast willen houden aan de in de cao gemaakte afspraken. FNV heeft VPK bij e-mail van 24 januari 2023 gevraagd om haar besluit nogmaals te heroverwegen en de cao zo uit te voeren zoals overeengekomen. VPK heeft bij e-mail van 31 januari 2023 laten weten dat zij bij haar standpunt bleef. Deze werknemers hebben een loonsverhoging van 10,75% geaccepteerd en kunnen geen rechten meer ontleen aan artikel 9.1 cao. FNV vordert een verklaring voor recht dat de opzegging van de cao door VPK per 21 december 2022 nietig is en dat de cao is blijven gelden.

Oordeel

De opzegging van de cao is gebaseerd op artikel 4.1 cao. Beide partijen geven een andere uitleg aan de inhoud van deze bepaling, zodat deze niet eenduidig is. Om te beoordelen of aan de voorwaarden van artikel 4.1 cao wordt voldaan, moet deze bepaling daarom worden uitgelegd. Niet gesteld of gebleken is dat partijen tijdens de onderhandelingen over de cao hebben onderhandeld over de tekst van artikel 4.1 cao. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat de bepaling in de cao terecht is gekomen zonder dat daar een inhoudelijk debat aan vooraf is gegaan. Beide partijen hadden bij de totstandkoming van de cao een vergelijkbare positie ten opzichte van elkaar. Uit de letterlijke bewoordingen van de eerste zin van artikel 4.1 cao blijkt dat cao-partijen verplicht zijn om met elkaar te overleggen, indien (1) zich een dusdanige wijziging van algemeen-sociaal-economische aard of wet- of regelgeving in Nederland voordoet dat (2) een van de partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen van de cao niet langer gebonden te kunnen worden geacht. Indien aan deze twee voorwaarden wordt voldaan en het overleg vervolgens niet binnen twee maanden tot overeenstemming leidt, dan mag de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld de cao opzeggen. Dit blijkt uit de

bewoordingen van de tweede zin van artikel 4.1 cao. Het gaat in deze zaak om de uitleg van de twee voorwaarden.

Dusdanige wijzigingen van sociaaleconomische aard

Naar objectieve maatstaven bekeken, blijkt naar het oordeel van de kantonrechter uit het gebruik van het woord 'dusdanig' dat er sprake moet zijn van een ingrijpende wijziging. Ook moet de dusdanige wijziging algemeen, sociaal of economisch van aard zijn. Partijen zijn het erover eens dat de inflatiecorrectie waar het hier om gaat een economische wijziging is. De kantonrechter is van oordeel dat de hoge inflatie kwalificeert als een 'dusdanige wijziging' van economische aard in de zin van artikel 4.1 cao. Er is immers een hoge inflatie geweest. De overheid heeft zoals algemeen bekend compenserende maatregelen getroffen om de hoge inflatie te compenseren. Er is bijvoorbeeld een prijsplafond ingesteld voor de energiekosten. Het feit dat de overheid dergelijke compenserende maatregelen heeft getroffen, toont ook aan dat sprake is geweest van uitzonderlijke situatie.

Redelijkerwijs niet langer gebonden

Het gebruik van het woord 'redelijkerwijze' betekent naar het oordeel van de kantonrechter dat iedere weldenkende ondernemer en werknemer moet inzien dat de betreffende wijziging maakt dat nakoming van de gemaakte afspraken niet van de ondernemer verwacht mag worden. Dat het hier om een ondernemingcao gaat waaraan enkel VPK als werkgever gebonden is, maakt het niet anders. De kantonrechter is van oordeel dat de hoge inflatie en de daaraan gekoppelde APC, VPK niet tot het oordeel konden brengen dat zij redelijkerwijs niet langer gebonden kon worden aan de cao. Vast staat dat het doorrekenen van de volledige APC in de lonen de bedrijfscontinuïteit niet direct in gevaar brengt. Hoewel VPK wel een belang heeft om de hoge APC niet te willen doorrekenen, is onvoldoende onderbouwd dat dit belang zodanig is dat zij redelijkerwijs niet gebonden kan worden door de cao, mede beschouwd tegen de achtergrond van artikel 9.1 cao en het signaal dat zij daarmee heeft afgegeven. De vordering van de FNV wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9036

Zaaknummer: 10457459 \ CV EXPL 23-1263

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: R.A. Severijn en F. van Schaik

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Partijen discussiëren over de loondoorbetaling tijdens ziekte en de vraag of de pensioenvoorziening met terugwerkende kracht is afgesproken.*Feiten*

Werkneemster is getrouwd geweest met X. X is enig aandeelhouder en bestuurder van werkgever. Op 1 juli 2005 is werkneemster in dienst getreden van werkgever. Werkneemster deed onder meer de boekhouding. Zij heeft op 7 april 2011 een ernstig skiongeluk gehad in Oostenrijk. Zij heeft na het ongeval een advocaat ingeschakeld die de veroorzaker van het ongeval aansprakelijk heeft gesteld. Om de door werkneemster geleden schade te onderbouwen, diende naar het oordeel van partijen een schriftelijke arbeidsovereenkomst te worden opgesteld. In 2014 hebben partijen daarom een arbeidsovereenkomst opgesteld, die zij hebben gedateerd op 27 april 2009. In 2011 hebben werkneemster en X hun huwelijkse voorwaarden aangepast waarbij is opgenomen uitsluiting van de Wet verevening pensioenen. Werkneemster en X zijn in 2015 verwickeld geraakt in een echtscheidingsprocedure die jarenlang heeft geduurd. Het huwelijk is inmiddels ontbonden. Per 1 januari 2015 heeft werkgever een pensioenvoorziening voor werkneemster afgesloten bij Nationale-Nederlanden. Per 19 maart 2018 heeft werkneemster zich arbeidsongeschikt gemeld en sindsdien heeft zij geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Gedurende het tweede ziektejaar - van 19 maart 2019 tot haar betermelding per 1 maart 2020 - heeft werkgever 70% van het loon aan werkneemster betaald. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2020 ontbonden. Werkneemster vordert betaling van achterstallig salaris (zo'n € 10.000) en afstorting van het volledige bedrag aan Nationale Nederlanden (zo'n € 112.000). De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Ten aanzien van de loondoorbetaling beroept werkneemster zich op de door partijen ondertekende en geantedateerde arbeidsovereenkomst uit 2014 waar in artikel 11 lid 3 is bepaald dat ook na 52 weken ziekte de loondoorbetaling 100% van het bruto-uurloon bedraagt. Werkgever heeft betwist dat aan die bepaling enige betekenis moet toekomen. Werkgever heeft daartoe aangevoerd dat de arbeidsovereenkomst is opgemaakt na het skiongeval van werkneemster, op verzoek van de letselschadeadvocaat en uitsluitend met het oog op de letselschadeprocedure in Oostenrijk. Het hof is van oordeel dat werkneemster na ommekomst van 52 weken na het skiongeval nog gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. Aan haar

is tijdens het tweede ziektejaar (tot 1 februari 2013) niettemin het volledige loon betaald. Wat er ook zij van het argument van werkgever dat de arbeidsovereenkomst uit 2014 alleen maar was opgesteld voor de schadevergoedingsprocedure in Oostenrijk, partijen hebben zich in de periode na het skiongeval in de jaren 2011 en 2012 feitelijk gedragen overeenkomstig het bepaalde in de arbeidsovereenkomst en werkneemster mocht er dan ook op vertrouwen dat het bepaalde in de overeenkomst overeenstemde met wat partijen op dit punt voor ogen stond. Het hof is daarom van oordeel dat werkneemster er eveneens op mocht vertrouwen dat zij ook gedurende het tweede ziektejaar van haar tweede ziekteperiode, derhalve over de periode van 19 maart 2019 tot haar betermelding per 1 maart 2020, aanspraak had op 100% doorbetaling van haar loon. Ten aanzien van de pensioendiscussie beroept werkneemster zich op het feit dat blijkens de jaarrekening van werkgever sinds 2013 op de balans een voorziening is opgenomen voor de afkoopsom die nodig is om met terugwerkende kracht tot 1 juli 2005 een pensioenvoorziening voor haar te treffen. Werkgever heeft hiertegen onder meer aangevoerd dat partijen nooit de bedoeling hebben gehad om de pensioenvoorziening met terugwerkende kracht te treffen. Het hof komt, op basis van de ten overstaan van de kantonrechter afgelegde getuigenverklaringen en feiten en omstandigheden, tot de conclusie dat werkneemster aan het opnemen van de voorziening niet het gerechtvaardigd vertrouwen heeft mogen ontlenen dat aan haar een (definitieve) pensioentoezegging met terugwerkende kracht was gedaan,

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:17

Zaaknummer: 200.308.559/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, C.A. Joustra en A.J. Swelheim

Advocaten: M.A. Breewel-Witteveen en E.M.Y. Sorensen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van werknemer die gelden van cliënten heeft gebruikt ter aflossing van schulden van andere cliënten alsmede schulden van zijn echtgenote. Ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer is op 15 oktober 2008 in dienst getreden bij de gemeente Den Haag (hierna: de gemeente). Er zijn onregelmatigheden opgemerkt met betrekking tot betalingen aan cliënten. Van deze onregelmatigheden is melding gedaan bij Bureau Integriteit van de gemeente, dat daarop een onderzoek is begonnen. Op 31 januari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Hangende het integriteitsonderzoek is werknemer per 16 februari 2023 geschorst. Op 21 maart 2023 heeft het Bureau Integriteit een onderzoeksrapport uitgebracht. In het rapport worden in totaal dertien gevallen van onregelmatigheden genoemd in de financiële administratie, onder meer bestaande uit betalingen van overleden cliënten uit de caseload van werknemer aan andere cliënten. Naast het Bureau Integriteit heeft ook Hoffmann Bedrijfsrecherche in opdracht van de gemeente een onderzoek uitgevoerd. Op 28 juni 2023 heeft Hoffmann een onderzoeksrapport uitgebracht. De bevindingen van Hoffmann betreffen onder meer dat werknemer gelden van cliënten heeft gebruikt ter aflossing van schulden van andere cliënten alsmede schulden van zijn echtgenote. Volgens het rapport heeft werknemer in totaal € 27.915,05 onttrokken aan rekeningen, waarvan (ten minste) € 6.357,88 niet is teruggevloeid. De gemeente verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op primair de e-grond. Volgens de gemeente heeft werknemer over een andere periode onregelmatige betalingen verricht vanuit bankrekeningen ten name van personen, waarvoor de gemeente budgetbegeleiding verzorgt, onder meer aan schuldeisers van zijn echtgenote. Volgens werknemer is er een verband tussen zijn arbeidsongeschiktheid en de ontbindingsgronden. Hij betwist voorts dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en verzoekt het verzoek af te wijzen en de gemeente te veroordelen tot wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom, dan wel de arbeidsovereenkomst alleen te ontbinden met inachtneming van de opzegtermijn en onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel is dat het ontbindingsverzoek van de gemeente geen verband houdt met het feit dat werknemer thans arbeidsongeschikt is. De enkele stelling van werknemer in zijn verweerschrift dat zijn arbeidsongeschiktheid ertoe heeft geleid dat de onregelmatigheden het gevolg zijn van zijn arbeidsongeschiktheid, is onvoldoende

onderbouwd. Werknemer stelt dat hij zich de onregelmatige betalingen niet meer kan herinneren. De kantonrechter is van oordeel dat de grens tussen het onbewust maken van fouten en het doelbewust verrichten van onregelmatige betalingen ruimschoots is overschreden. Daarbij neemt de kantonrechter in ogenschouw dat het verrichten van onregelmatige betalingen vanuit bankrekeningen naar derden niet kan plaatsvinden zonder het doen van (een reeks van) bewuste handelingen. Dat geldt a fortiori voor de betalingen die werknemer heeft gedaan aan schuldeisers van zijn echtgenote. Een dergelijke vermenging kan niet onbewust hebben plaatsgevonden, zeker niet nu sprake is van een reeks van dergelijke gevallen. Uit het voorgaande vloeit derhalve voort dat werknemer *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld in de uitoefening van zijn functie. De gemeente heeft werknemer voor de uitoefening van zijn functie toegang gegeven tot privégegevens van cliënten van de gemeente en zelfs tot hun bankgegevens. Op werknemer rustte een bijzondere zorgplicht om gelden van cliënten van de gemeente niet voor andere doelen te bestemmen dan voor uitsluitend de betreffende cliënten. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang en zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:19251

Zaaknummer: 10676937 RP VERZ 23-50536

Rechters: C.W.D. Bom en S. de Vries

Advocaten: Y.L. Chan

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 BW, 7:671b lid 6 onder a BW, 7:671b lid 9 onder b BW en 7:673 lid 7 onder c BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeval door val van trap in kantoorgebouw. Onvoldoende bewijs geleverd in hoger beroep dat sprake was van een veilige situatie.*Feiten*

Aegon Nederland N.V. (hierna: Aegon) is toegelaten tot het leveren van (aanvullend) bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan volgen dat zij alle veiligheidsmaatregelen heeft getroffen die redelijkerwijs van haar konden worden gevergd om ongelukken als dat van werkneemster te voorkomen, en van feiten en omstandigheden waaruit kan volgen dat ten tijde van het voorval op 3 oktober 2017 sprake was van een veilige situatie in het trappenhuis waar werkneemster is gevallen. Diverse collega's van werkneemster zijn als getuigen gehoord.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat Aegon het haar opgedragen bewijs niet heeft geleverd. Hetgeen Aegon heeft gesteld over de schoonmaak en het onderhoud van het trappenhuis is te algemeen. Uit de verklaring van een van de collega's van werkneemster kan niet worden afgeleid dat sprake was van een stelselmatige controle en/of onderhoud van de trappenhuisen, anders dan het periodieke onderhoud waarbij het tapijt geheel werd vervangen, hetgeen naar zijn aard niet zeer geregeld plaatsvindt. Uit een verklaring van een andere collega volgt ook dat het voorkwam dat er in trappenhuisen situaties waren als ontbrekende rubbertips en trapleuningen die speling vertoonden. Niet is komen vast te staan dat Aegon alles heeft gedaan wat redelijkerwijs van haar kon worden gevergd om ongelukken als het onderhavige te voorkomen. Ook is niet komen vast te staan dat op de dag van het voorval zelf alles in orde was in het trappenhuis waar het voorval plaatsvond. Twee collega's hebben weliswaar verklaard dat hun de dag van het ongeval niets vreemds is opgevallen, maar die verklaringen acht het hof niet voldoende overtuigend. Hun verklaringen zijn geruime tijd na het voorval afgelegd en verschillen op tal van onderdelen met elkaar. Dat zij niets bijzonders in het trappenhuis hebben gezien, hoeft niet doorslaggevend te zijn. Het voorgaande maakt dat Aegon het bewijs niet heeft geleverd. Dit betekent dat het hof het vonnis van de kantonrechter van 17 juni 2021 zal bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:4

Zaaknummer: 200.299.448/01

Rechters: D.A. Schreuder, F.J. Verbeek en B.R. ter Haar

Advocaten: W.A.M. Rupert en M.J.J. de Ridder

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Studiekosten- en concurrentiebeding bij bepaalde tijd. Overname van motivering concurrentiebeding uit een uitspraak waarin sprake was van voldoende zwaarwegende belangen duidt juist op het ontbreken van een specifieke afweging. Vernietiging wegens onvoldoende onderbouwing.*Feiten*

Werkneemster is op 1 december 2021 voor bepaalde tijd in dienst getreden van UM Zeeland B.V. (hierna: UMZ) als assistent-makelaar/makelaar-taxateur in opleiding. De arbeidsovereenkomst bevat een studiekostenbeding en een concurrentie- en relatiebeding. Op grond van laatstgenoemd beding is het werkneemster – samengevat – verboden om zonder toestemming gedurende een periode van zes maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst concurrerende werkzaamheden te verrichten binnen een straal van 20 km. De noodzakelijkheid van het beding is gemotiveerd: werkneemster doet kennis op die UMZ onderscheidt van concurrenten. Op overtreding is een boete gesteld. Eind juni 2022 is de arbeidsovereenkomst van werkneemster met wederzijds goedvinden beëindigd per 3 juli 2022. Werkneemster is de volgende dag in dienst getreden van X. Daarna is gecorrespondeerd tussen partijen over de eindafrekening en terugbetaling van de studiekosten ad € 3.714,78. Van dat bedrag zou nog een bedrag aan reiskosten en declaraties moeten worden afgetrokken. Bij e-mail van 7 juli 2022 heeft UMZ werkneemster erop gewezen dat zij in strijd handelt met haar concurrentie- en relatiebeding en haar verzocht zich aan het verbod te houden. Werkneemster heeft dat niet gedaan. Op 25 januari 2023 heeft zij een bedrag van € 2.215,18 aan UMZ overgemaakt. Dit betreft het bedrag van de eindafrekening, waarbij naast het overeengekomen bedrag aan studiekosten ook reiskosten en declaraties zijn verrekend. UMZ vordert onder meer betaling van de studiekosten (€ 3.714,78), verbeurde boetes en buitengerechtelijke incassokosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het studiekostenbeding zelf voldoet aan de daarvoor gestelde voorwaarden, zodat het in beginsel geldig is. Voor een beroep op dit studiekostenbeding geldt vervolgens wel een strengere toets omdat het hier gaat om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de kans op nadelige effecten daarmee groter is. Van een goed werkgever mag worden verwacht dat hij de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk wijst op het beding, de terugbetalingsregeling en de precieze kosten van de opleiding. Onvoldoende is gebleken dat UMZ de kosten met

werkneemster heeft besproken, maar omdat werkneemster heeft aangegeven dat zij via de (modules van de) opleiding wel bekend was met de kosten en omdat het om een relatief gering bedrag gaat oordeelt de kantonrechter dat niet kan worden geoordeeld dat UMZ niet als goed werkgever heeft gehandeld. Werkneemster kan dus aan het studiekostenbeding worden gehouden. Vaststaat echter dat werkneemster inmiddels het verrekende bedrag heeft overgemaakt. Om die reden wordt de vordering van UMZ op dit punt afgewezen. Ten aanzien van het concurrentie- en relatiebeding oordeelt de kantonrechter dat UMZ daar geen beroep op kan doen. Dat UMZ de bewoordingen van een beding heeft overgenomen uit een uitspraak waarin is geoordeeld dat de motivering voldoende was, maakt niet dat de zwaarwegende belangen ook in dit geval voldoende zijn onderbouwd. Integendeel, dit wijst erop dat de motivering geen specifieke afweging betreft. De noodzakelijkheid van het beding wordt onvoldoende geacht. Zo wordt de functie van werkneemster in het geheel niet genoemd, was werkneemster bij aanvang van het dienstverband nog volledig blanco in de makelaardij en is het dienstverband kort geweest. Het beding is niet nietig, maar wordt vernietigd wegens ondeugdelijke onderbouwing.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9054

Zaaknummer: 10236224 \ CV EXPL 22-3084

Rechters: mr. Thielen

Advocaten: S.B.A. Lhachmi

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:611a BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van onder werktijd online gokkende werknemer is rechtsgeldig gegeven. Werknemer was bekend met het computerbeleid en de sancties bij niet-naleving. Geen recht op financiële vergoedingen.*Feiten*

Werknemer is op 2 maart 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden van Maverick Valves Manufacturing HQ B.V. (hierna: MVM) tegen een brutomaandsalaris van € 2.915. Volgens artikel 18 van zijn arbeidsovereenkomst maken de ‘*Employee Rules of Conduct*’ en de ‘*Computer, e-mail and internet usage policy*’ onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. In laatstgenoemd document is opgenomen dat alleen zakelijk gebruik van de computers is toegestaan en dat het spelen van games, het bezoeken van ongepaste websites zoals goksites en persoonlijk gebruik expliciet is verboden. Ook is opgenomen dat handelen in strijd met dit of een ander reglement kan leiden tot disciplinaire acties zoals (onmiddellijk) ontslag. Op 16 juni 2023 heeft de managing director aan werknemer geschreven dat hij werknemer onder werktijd heeft zien gokken, dat dit niet wordt geaccepteerd en dat hij om die reden op staande voet is ontslagen. Werknemer berust in het ontslag maar verzoekt financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. MVM heeft een dringende reden. Volgens haar computerreglement dat, naar onweersproken is, onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst, is het met gebruikmaking van de internetverbinding van MVM bezoeken van goksites niet toegestaan en kan dit resulteren in onmiddellijk ontslag. MVM heeft gesteld dat zij bij aanvang van het dienstverband het computerreglement met werknemer heeft besproken en aan hem ter hand heeft gesteld. Dat werknemer een exemplaar heeft ontvangen blijkt uit het op 2 maart 2022 door hem ondertekende exemplaar van dat reglement. Werknemer betwist weliswaar dat de inhoud van het reglement met hem is besproken, maar heeft zelf een exemplaar daarvan in het geding gebracht. Gelet hierop en op de omstandigheid dat hij slechts ruim een jaar eerder bij zijn indiensttreding het reglement ontving en voor kennisname daarvan heeft getekend, wordt verondersteld dat hij van de inhoud daarvan, althans van het verbod om gok- en gamesites te bezoeken en de sanctie die daarop werd gesteld, op de hoogte was. Werknemer is ontslagen nadat was gezien dat hij actief was op een goksite. De managing director heeft ter zitting verklaard welke specifieke website het betrof. Werknemer heeft dit niet betwist. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en dat daarom de verzoeken om MVM te veroordelen tot betaling

van verschillende vergoedingen moeten worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8960

Zaaknummer: 10600641 AZ VERZ 23-40

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: A.P. Macro en A. van Tol-Macharoblishvili

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van (niet vervolgte of veroordeelde) werknemer met vermeende betrokkenheid bij roofoverval op boekhouder van werkgeefster houdt stand, mede vanwege zijn ontwijkende antwoorden en korte dienstverband. Geen ontslagvergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgeefster. Op 18 januari 2023 is de boekhouder van werkgeefster, B, bij het afstorten van een geldbedrag van € 30.000 overvallen. De auto waarin B reed, is daarbij door een andere auto aangereden, vervolgens is B met een ijzeren buis geslagen en is de bestuurder van de andere auto er met een tas met geld vandoor gegaan. X wordt verdacht van de roofaanval. Werknemer en X kennen elkaar van een eerdere gezamenlijke periode in detentie. Werknemer is als getuige door de politie gehoord. Op 11 mei 2023 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden over de roofoverval. In verband met zijn vermeende betrokkenheid bij de roofoverval is werknemer in dit gesprek op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag maar verzoekt financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werknemer niet is verschenen bij de mondelinge behandeling en als gevolg daarvan zijn standpunt niet mondeling heeft kunnen toelichten en de kantonrechter hem niet heeft kunnen bevragen over de feitelijke situatie, komt voor zijn rekening en risico. Werknemer is niet veroordeeld voor betrokkenheid bij de roofoverval en evenmin vervolgd. Dat laat onverlet dat de omstandigheden van het geval zodanig kunnen zijn dat van werkgeefster niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Een beroep op de onschuldpresumptie, zoals werknemer heeft gedaan, is onvoldoende om te concluderen dat een dringende reden ontbrak. Vaststaat dat werknemer en X elkaar kenden en dat er verdachte appjes tussen hen over en weer zijn gegaan. Verder is werknemer in het kader van het politieonderzoek gehoord over de roofoverval en heeft hij enkel ontwijkende en tegenstrijdige antwoorden gegeven. De roofoverval is vervolgens ook tussen partijen ter sprake gekomen. Werknemer heeft toen zijn betrokkenheid ontkend. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het complex van voornoemde feiten en omstandigheden voldoende grond op voor een ontslag op staande voet. Werkgeefster mocht op basis van het eindrapport van de politie en het proces-verbaal van het verhoor van werknemer redelijkerwijze concluderen dat werknemer enige betrokkenheid had bij de roofoverval op B. Met name de

ontwijkende antwoorden van werknemer en het ontbreken van een zinnig weerwoord tijdens het gesprek d.d. 11 mei 2023 zijn daarbij doorslaggevend. Daar komt bij dat in dit geval geen sprake is van een roofoverval op een derde waar werkgeefster niets mee te maken heeft. Het gaat om haar boekhouder en er is een grote som geld van werkgeefster gestolen. Ook het korte dienstverband van werknemer weegt mee. Het ontslag op staande voet houdt stand en werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Werknemer heeft daarom geen recht op enige ontslagvergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:7593

Zaaknummer: 10601836 \ AZ VERZ 23-78

Rechters: T. Dohmen

Advocaten: H.J.F. Wekking en R.A.J. van der Leeuw

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

AH e-Commerce heeft tijdens het adviestraject voldoende duidelijk naar de ondernemingsraad gecommuniceerd dat zij geen afspraak wilde maken om binnen een bepaalde termijn te komen tot een bepaald percentage vaste medewerkers en heeft in redelijkheid tot het bestreden besluit kunnen komen.

Feiten

Albert Heijn Online B.V. (hierna: AH e-Commerce) exploiteert een online supermarkt. De online bestelde boodschappen worden verwerkt vanuit verschillende home shop centers (hierna: HSC's) verspreid over heel Nederland. De werkzaamheden in de HSC's vallen uiteen in twee belangrijke onderdelen: fulfilment en delivery. Vanwege de groei van het aantal online bestellingen probeert AH e-Commerce de huidige HSC's uit te breiden (op de bestaande locaties). Omdat dit niet mogelijk bleek bij het HSC te Rotterdam (HSC Rotterdam) heeft AH e-Commerce op 8 april 2022 besloten om een nieuw HSC te openen in Barendrecht (HSC Barendrecht) en HSC Rotterdam te sluiten (het hoofdbesluit). De ambitie was voorts om binnen HSC Barendrecht één van de twee (houdbaar en koel) assortimentsgroepen, te weten houdbaar, voor het overgrote deel te mechaniseren. AH e-Commerce en de ondernemingsraad van Albert Heijn E-commerce (hierna: de ondernemingsraad) hebben afgesproken dat voor de personele gevolgen van de opening van HSC Barendrecht een separate adviesaanvraag zou worden gedaan, los van de adviesaanvraag met betrekking tot overige voorgenomen besluiten verband houdende met het hoofdbesluit. Op 6 april 2022 heeft de ondernemingsraad een memo aan AH e-Commerce gestuurd waarin de speerpunten van de ondernemingsraad met betrekking tot de personele gevolgen van de opening van HSC Barendrecht zijn opgenomen. Hierin is onder meer vermeld: "De OR stimuleert een groter aandeel van medewerkers met een AH-contract (>30%)." Op 25 april 2022 heeft AH e-Commerce een eerste conceptadviesaanvraag aan de ondernemingsraad gestuurd. Partijen corresponderen en overleggen vervolgens meerdere malen over het aantal vaste medewerkers. De ondernemingsraad heeft op 4 mei 2023 zijn definitieve advies uitgebracht. In dit advies is onder meer opgenomen dat de afspraak is gemaakt dat 25% van het personeel in Barendrecht, locatiebreed, binnen twee jaar in dienst is van Albert Heijn. Op 7 juni 2023 heeft AH e-Commerce haar definitieve besluit aan de ondernemingsraad kenbaar gemaakt. In dit besluit is onder meer opgenomen dat het advies over het percentage vast personeel niet wordt overgenomen, althans dient te worden genuanceerd. De ondernemingsraad heeft bij de Ondernemingskamer verzocht voor recht te verklaren dat AH e-Commerce bij afweging van alle betrokken belangen in redelijkheid niet heeft kunnen komen tot het besluit. De

ondernemingsraad heeft aan zijn verzoek samengevat ten grondslag gelegd dat AH e-Commerce gedurende het medezeggenschapsproces bij de ondernemingsraad de indruk heeft gewekt dat de afspraak was gemaakt dat 25% van de medewerkers van HSC Barendrecht bij delivery en bij fulfilment binnen twee jaar in vaste dienst zou zijn, althans dat de ondernemingsraad erop mocht vertrouwen dat die afspraak was gemaakt.

Oordeel

AH e-Commerce heeft in haar schriftelijke communicatie met de ondernemingsraad nimmer vermeld dat het voorgenomen besluit (mede) een binnen een bepaalde termijn te behalen percentage vaste medewerkers bij HSC Barendrecht zou inhouden. In de begeleidende brief van AH e-Commerce bij de derde conceptadviesaanvraag van 24 februari 2023 is vermeld dat het onderwerp vast-flex los staat van mechanisatie en dat AH e-Commerce “de ambitie heeft om binnen e-Commerce (zowel bij Fulfilment en Delivery) te groeien naar 25% vaste medewerkers.” De ondernemingsraad heeft daaruit redelijkerwijs niet mogen afleiden dat AH e-Commerce zich wat betreft HSC Barendrecht wenste te verbinden om binnen een bepaalde termijn te komen tot een bepaald percentage medewerkers in vaste dienst bij HSC Barendrecht. Uit de begeleidende brief volgt veeleer het tegendeel, nu AH e-Commerce benadrukt dat het onderwerp vast-flex los staat van de personele gevolgen van de mechanisatie bij HSC Barendrecht. Dat de ondernemingsraad dit wel heeft mogen begrijpen uit de gesprekken van 10 en 16 maart 2023 heeft de Ondernemingskamer evenmin kunnen vaststellen. De Ondernemingskamer is wat betreft het proces van oordeel dat AH e-Commerce gedurende het adviestraject voldoende duidelijk naar de ondernemingsraad heeft gecommuniceerd dat zij ten aanzien van HSC Barendrecht geen afspraak wilde maken om binnen een bepaalde termijn te komen tot een bepaald percentage medewerkers in vaste dienst bij HSC Barendrecht, maar dat AH e-Commerce wel de ambitie heeft om e-Commerce breed te groeien naar 25% vaste medewerkers (zowel fulfilment als delivery) en dat dit percentage nader met de ondernemingsraad zou worden besproken. De slotsom luidt dat de door de ondernemingsraad aangevoerde feiten en omstandigheden niet kunnen leiden tot het oordeel dat AH e-Commerce niet in redelijkheid tot het bestreden besluit heeft kunnen komen. Het verzoek zal worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3506

Zaaknummer: 200.329.263/01 OK

Rechters: W.A.H. Melissen, C.C. Meijer en A.W.H. Vink

Advocaten: M.W.A.M. van Kempen, M. Maaijen, J.M. van Slooten en D.E.J. van Wijk

Wetsartikelen: 25 WOR en 26 WOR

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst; voortgezette dienstbetrekking; stilzwijgende verlenging.*Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 1978 bij (de rechtsvoorganger van) Thialf B.V. in dienst getreden als seizoenmedewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk telkens voor de duur van het schaatsseizoen. Op 1 oktober 1986 is werkneemster voor onbepaalde tijd bij Thialf in dienst getreden. Deze arbeidsovereenkomst is geëindigd op 30 september 1987 door opzegging door (de bewindvoerders van) Thialf met toestemming van de directeur GAB. Werkneemster heeft op verzoek van Thialf met ingang van 1 oktober 1987 dezelfde werkzaamheden als voorheen in loondienst bij Thialf verricht. Deze werkzaamheden zijn feitelijk geëindigd per 1 april 1988. Zij zijn verricht in het kader van een tussen partijen tot stand gekomen dienstbetrekking voor bepaalde tijd (wederom voor de duur van het schaatsseizoen). Deze tijdelijke dienstbetrekking is niet door voorafgaande opzegging door Thialf beëindigd. Ook heeft Thialf geen toestemming van de directeur GAB tot beëindiging van deze dienstbetrekking gevraagd. Thialf heeft zich tegenover werkneemster op het standpunt gesteld dat – zoals zij werkneemster bij schrijven van 7 april 1988 heeft laten weten – de arbeidsovereenkomst per 1 april 1988 een einde heeft genomen. Werkneemster heeft zich in eerste aanleg op het standpunt gesteld dat genoemde brief als opzegging van de arbeidsovereenkomst moet worden beschouwd, en heeft bij gebreke van de daartoe vereiste toestemming van de directeur GAB de nietigheid van dit ontslag ingeroepen alsmede doorbetaling van haar loon gevorderd tot en met 27 september 1988, op welke datum de kantonrechter bij beschikking de arbeidsovereenkomst tussen partijen met onmiddellijke ingang heeft ontbonden. De rechtbank heeft geoordeeld dat er in de situatie die zich hier voordoet, geen sprake kan zijn van voortzetting per 1 oktober 1987 van de voorafgaande dienstbetrekking in de zin van artikel 1639f (oud) BW (art. 7A:1639f BW), nu er immers geen sprake is van stilzwijgende verlenging ‘zonder tegenspraak’ van de voorafgaande dienstbetrekking, welke bovendien tijdig en met toestemming van de directeur GAB is opgezegd, zodat dit wetsartikel naar het oordeel van de rechtbank toepassing mist. Werkneemster heeft vervolgens beroep in cassatie ingesteld. Tegen Thialf is verstek verleend.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Artikel 1639f lid 3 (oud) BW luidt: ‘Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, is voor haar beëindiging voorafgaande opzegging nodig.’ Deze bepaling — waaraan de gedachte ten grondslag ligt dat bij voortzetting

van een dienstbetrekking de werknemer de met het vereiste van opzegging samenhangende ontslagbescherming in ieder geval toekomt — is ook toepasselijk te achten indien een dienstbetrekking, die voor een onbepaalde tijd is aangegaan, is voortgezet voor een bepaalde tijd (HR 4 april 1986, *NJ* 1987/678). Voor de toepassing van deze bepaling is niet vereist dat de voorafgaande dienstbetrekking door partijen ‘zonder tegenspraak’ is voortgezet in de zin van het eerste lid van artikel 1639f BW, dat voor het daar bedoeld geval een regel geeft voor de duur en de voorwaarden van de voortgezette dienstbetrekking. Van voortzetting van de dienstbetrekking in de zin van het derde lid van artikel 1639f BW is niet alleen sprake in geval van stilzwijgende of uitdrukkelijke verlenging door partijen van een bestaande dienstbetrekking, maar ook ingeval partijen in aansluiting op een geëindigde arbeidsovereenkomst stilzwijgend of uitdrukkelijk een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan. Dit geldt ook indien de geëindigde arbeidsovereenkomst op regelmatige wijze is beëindigd door voorafgaande opzegging, met de door het BBA vereiste toestemming.

De Hoge Raad vernietigt het vonnis van de rechtbank en verwijst de zaak naar het Hof te Leeuwarden ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 26-06-1992

ECLI: ECLI:NL:HR:1992:ZCo649

Zaaknummer: 14726

Rechters: Davids Davids, Neleman, Heemskerk en Nieuwenhuis

Advocaten: , J.M. Barendrecht

Wetsartikelen: 7:667 BW