

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 16, 2022

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:1204](#) 14-04-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:1174](#) 12-04-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1069](#) 05-04-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:1022](#) 29-03-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:1026](#) 29-03-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:1017](#) 29-03-2022

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:2646](#) 08-04-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:2774](#) 08-04-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:2619](#) 07-04-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:2571](#) 07-04-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:1876](#) 07-04-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:2989](#) 06-04-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:1012](#) 05-04-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:3290](#) 24-03-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:1016](#) 18-03-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:2965](#) 17-03-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:1575](#) 25-02-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:2462](#) 24-02-2022

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:2964 22-02-2022

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:1257 16-02-2022

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:6692 19-11-2021

RECHTSPRAAK

Werkneemster is ontvankelijk in haar vordering tot doorbetaling van loon bij ziekte hoewel een deskundigenbericht ontbreekt. Vanwege betwisting van de betaling van loon en de arbeidsongeschiktheid door de werkgever zullen getuigen gehoord worden.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2018 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar. Op 17 januari 2019 heeft werkneemster zich volgens eigen zeggen ziek gemeld. De bedrijfsarts is niet ingeschakeld en er is geen re-integratietraject opgestart. In het bestreden vonnis van 15 januari 2020 heeft de kantonrechter werkgever veroordeeld om aan werkneemster over de periode van 9 juli 2018 tot 17 januari 2019 een bedrag te betalen van € 218,59 bruto per week, te verminderen met de betaalde nettobedragen aan reiskosten en te vermeerderen met de wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW van 10% en met compensatie van kosten. Werkneemster heeft in hoger beroep primair gevorderd werkgever te veroordelen om aan werkneemster te betalen een maandelijks brutoloon van € 1.651,85, vanaf 1 september 2018 tot 1 september 2019, dan wel tot 1 juli 2019, namelijk de dag waarop werkneemster qua loonbetaling is overgenomen door het UWV.

Oordeel

Het hof passeert allereerst het verweer van werkgever betreffende de ontvankelijkheid van werkneemster. Volgens werkgever zou werknemer onder bewind staan. Na controle van het hof van de persoonsgegevens in het openbaar 'Curatele- en bewindregister' blijkt dat werkneemster daarin niet voorkomt. Ten aanzien van de vordering van werkneemster overweegt het hof dat zij de bewijslast draagt. Dat betreft in de eerste plaats de omvang van het overeengekomen dienstverband. Dat bewijs volgt niet uit de door werkneemster overgelegde arbeidsovereenkomst, nu deze niet door werkgever is ondertekend en werkgever zelf over een andere arbeidsovereenkomst beschikt. Dat bewijs volgt ook niet uit de overgelegde loonspecificaties, omdat de juistheid daarvan in twijfel kan worden getrokken. Dat het loon is uitbetaald wordt immers door werkneemster betwist, terwijl volgens werkgever

het loon contant zou zijn uitbetaald. Nu werkneemster heeft aangeboden om (nader) bewijs bij te brengen door het horen van getuigen over onder meer de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, de duur en de arbeidsomvang en deze feiten ook beslissend kunnen zijn voor de uitkomst van deze procedure, zal het hof haar toelaten om bewijs te leveren als hierna vermeld. Vooruitlopend op het resultaat van de bewijsvoering merkt het hof nu alvast op dat werkneemster ontvankelijk is in haar vordering voor wat betreft de periode na de gestelde ziekmelding op 17 januari 2019. De loonvordering betreft een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 7:629 BW. Werkneemster heeft werkgever op 7 mei 2019 gedagvaard in eerste aanleg. Bij die dagvaarding was geen verklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW gevoegd. Ingevolge het bepaalde in lid 2 van artikel 7:629a BW kan van het overleggen van een in lid 1 bedoelde verklaring worden afgezien wanneer de werkgever de verhindering als gevolg van arbeidsongeschiktheid niet betwist. Uit het bestreden vonnis blijkt niet dat de kantonrechter heeft onderzocht of vóór dagvaarding al sprake is geweest van een betwisting van de arbeidsongeschiktheid. Werkgever heeft voortdurend het standpunt ingenomen dat hij niet op de hoogte is geweest van een ziekmelding. Niet is gebleken dat werknemer de arbeidsongeschiktheid voor dagvaarding ooit heeft betwist. Nu dat niet is gebleken, mocht werknemer ten tijde van het aanbrengen van deze zaak aannemen dat de arbeidsongeschiktheid niet werd betwist en in dat geval bestond voor haar ook geen aanleiding om aan het UWV een verklaring te vragen als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW. Wat het gevolg zal zijn van het oordeel dat werkneemster ontvankelijk is, is mede afhankelijk van het nader door werkneemster te leveren bewijs. Bij wijze van vermeerdering van eis heeft werkneemster in hoger beroep tevens een vergoeding gevorderd voor re-integratiekosten ad € 3.025. Het hof stelt met werkgever vast dat blijkens het rapport van de arbeidsdeskundige werkneemster zich op 21 januari 2019 bij hem heeft aangemeld. Volgens eigen zeggen heeft werkneemster zich op 17 januari 2019 ziek gemeld. Werkneemster heeft geen feiten of omstandigheden aangevoerd op grond waarvan kan blijken dat al vier dagen na de gestelde ziekmelding duidelijk was dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen niet zou nakomen, zodat de noodzaak bestond om zelf deze arbeidsdeskundige in te schakelen. Het hof is dan ook van oordeel dat de door werkneemster gestelde noodzaak om deze kosten te maken niet is gebleken.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1174

Zaaknummer: 200.279.106/01

Rechters: R.J.M. Cremers, L.S. Frakes en B. Kloppert

Advocaten: R.S. Ganeshie en O. Lenselink

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Uitleg door middel van de Haviltex-maatstaf van de afspraak die tussen vakbonden en gemeente zijn gemaakt in het Georganiseerd Overleg (GO). Afschaffing van de afscheidsgratificatie moet structureel (en dus niet eenmalig) worden verwerkt in de personele budgetten.

Feiten

Op 19 december 2011 is tussen het Georganiseerd Overleg (hierna: GO), dat is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en toegelaten werknemersorganisaties, en de Gemeente Eindhoven een 'Convenant inzake versobering arbeidsvoorwaarden' tot stand gekomen. Binnen de Gemeente gold tot 2020 de CAR/EAR, waarin in artikel 12:4:1:8 CAR/EAR lid 1 een toestemmingsvereiste is overeengekomen. Op 18 april 2016 is in het GO tussen partijen overeenstemming bereikt over een aantal onderwerpen in de "Overeenkomst over overeenstemmingsvereiste, invoering hoofdstuk 3 in de CAR/EAR en afschaffing van de arbeidsgratificatie". Op 25/26 januari 2017 zijn partijen "een allesomvattend overlegresultaat over het realiseren van een Generatiepact" overeengekomen. In eerste aanleg heeft de rechtbank de vordering van CNV Connectief en FNV (hierna: CNV c.s.) toegewezen inhoudende een verklaring voor recht dat ook na het bereiken van de overeenstemming op 25/26 januari 2017 het overeenstemmingsvereiste onverkort van toepassing is voor (het aanwenden van) de vier personele budgetten: (a) flexibele beloning/sociale activiteiten, (b) vervoersmanagement, (c) vrijvallende middelen vanuit het eerder vervallen van de uitloopschalen en (d) het budget van de afscheidsgratificatie 2015. De vorderingen om de Gemeente Eindhoven te verbieden om (verdere) uitvoering te geven aan besluiten die zij heeft genomen die ten koste gaan van (de hoogte van) deze vier personele budgetten wordt afgewezen.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat bij de uitleg van de tussen partijen gemaakte afspraken op 18 april 2016 en 25/26 januari 2017 de Haviltex-maatstaf van toepassing is en dat CNV c.s. de stelplicht heeft. CNV c.s. stellen voor wat betreft de afscheidsgratificatie dat de gemaakte afspraken aldus mochten worden opgevat dat sprake is van een structurele bijdrage van € 450.000 per

jaar. CNV c.s. wijzen ter onderbouwing op onder meer de tekst en inhoud van de overeenkomsten die op 18 april 2016 en 25/26 januari 2017 tussen partijen tot stand zijn gekomen. Ook verwijzen CNV c.s. naar de uitgebreide onderhandelingen die zijn gevoerd tussen de werknemers- en werkgeversdelegatie van het GO en waarvan correspondentie en verslagen als productie in het geding zijn gebracht. CNV c.s. stellen dat de overeenkomst van 18 april 2016 zo moet worden gelezen dat partijen hiermee bedoeld hebben dat het budget van de afscheidsgratificatie jaarlijks wordt aangewend voor de arbeidsvoorwaarden in brede zin. Het hof constateert dat ook het woord 'eenmalig' ontbreekt bij de opsomming van de afscheidsgratificatie als een van de vier personele budgetten in de overeenkomst van 18 april 2016. Wanneer de gemeente Eindhoven de intentie had om af te spreken dat slechts eenmalig een bijdrage wordt betaald, lag het naar het oordeel van het hof op de weg van de gemeente Eindhoven om dat duidelijk in de schriftelijke afspraken met de vakbonden vast te leggen, ook omdat andere genoemde budgetten wel structureel waren. In dit geval is dat niet gebeurd. Dat en waarom dit jaarlijks budget door CNV c.s. in de onderhandelingen zomaar zou zijn prijsgegeven, of wat hiertegenover is gesteld door de gemeente in de onderhandelingen heeft de gemeente Eindhoven niet (voldoende) toegelicht. Gelet op de wilsvertrouwensleer mochten CNV c.s. de met de gemeente Eindhoven gemaakte afspraken redelijkerwijs zo opvatten dat door de afschaffing van de afscheidsgratificatie sprake was van een vrijgevalle structurele bijdrage ter hoogte van € 450.000 per jaar. Zonder de expliciete vermelding dat het alleen gaat om een eenmalige bijdrage, mochten CNV c.s. er gerechtvaardigd op vertrouwen dat het vrijgevalle budget van de afscheidsgratificatie structureel werd aangewend. Ook uit andere mededelingen van de GO waarin wordt gesproken over een jaarlijkse bijdrage volgt dat wanneer de gemeente Eindhoven het daar niet mee eens was, van de gemeente Eindhoven verwacht had mogen worden dat zij in reactie daarop het standpunt had gecorrigeerd. Dit betekent dat het hof de vordering van CNV c.s. zal toewijzen in die zin dat de gemeente Eindhoven wordt veroordeeld de personele budgetten te herstellen in die zin dat het bedrag van de afscheidsgratificatie ad € 450.000 structureel in de budgetten wordt verwerkt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1017

Zaaknummer: 200.275.910/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.L. Bervoets en A.C. van Campen

Advocaten: J. de Waard en H.A.E. van Soest

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

De ontbindende voorwaarde wegens intrekking van de Schipholpas naar aanleiding van een strafrechtelijke verdenking is niet rechtsgeldig ingeroepen. Ook de voorwaardelijke ontbinding wordt afgewezen vanwege de onschuldpresumptie.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2014 in dienst bij Menzies Aviation B.V. (hierna: Menzies) in de functie van Flight Handling Coördinator. Voor de uitvoering van de functie is een door Schiphol te verstrekken Schipholpas vereist. In de aanstellingsbrief van 13 juni 2007 is een ontbindende voorwaarde opgenomen. Op 28 juli 2021 heeft Menzies werknemer het volgende geschreven: 'Op 26 juli 2021 is door toezichthouder een brief ontvangen van het Openbaar Ministerie, Arrondissementsparket te Haarlem. In deze brief wordt aangegeven dat werknemer, werkzaam voor of namens uw bedrijf verdachte is inzake een onderzoek naar de invoer van verdovende middelen op de luchthaven Schiphol. Naar aanleiding van het bovenstaande, wordt er door de overheid een onderzoek opgestart. Conform de voor het gebruik van de Schipholpas geldende voorwaarden, zal gedurende dit onderzoek van voornoemd persoon geen enkele Schipholpas verstrekt worden; (...)’.

Op 3 augustus 2021 heeft het Openbaar Ministerie aan Menzies geschreven dat werknemer als verdachte wordt aangemerkt wegens (het treffen van voorbereidingshandelingen voor) de invoer van verdovende middelen via de luchthaven Schiphol. In een brief van 8 september 2021 heeft de gemachtigde van werknemer zich op het standpunt gesteld dat sprake is van een onrechtmatig ontslag op staande voet en dat de ontbindende voorwaarde niet is ingetreden. Menzies heeft aan het verzoek tot intrekking van het ontslag geen gehoor gegeven. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen danwel aan werknemer onder meer een billijke vergoeding van € 30.000 toe te kennen. Menzies verzoekt bij wijze van voorwaardelijk tegenverzoek om de arbeidsovereenkomst op de h-grond te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat van een ontslag op staande voet door Menzies geen sprake is geweest. In de brief van 28 juli 2021 wordt niet gesproken over een ontslag op staande voet, maar wordt bevestigd dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. Gelet hierop wordt de stelling van werknemer dat sprake was van een ontslag op staande voet, verworpen en het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. Anders dan Menzies heeft bepleit, is naar het oordeel van de kantonrechter in het geval van werknemer niet voldaan aan de voorwaarden voor een ontbindende voorwaarde. Het intreden van de ontbindende voorwaarde leunt in het onderhavige geval op de strafrechtelijke verdenking, als gevolg waarvan de Schipholpas van werknemer is ingetrokken. Het enkele feit dat werknemer wordt verdacht van een strafbaar feit, vormt echter – vanwege de in Nederland geldende onschuldpresumptie en gelet op de uitdrukkelijke ontkenning van werknemer iets met drugssmokkel te maken te hebben – onvoldoende rechtvaardiging voor een beëindiging van het dienstverband. Datzelfde geldt voor de intrekking van de Schipholpas als gevolg van de tegen werknemer gerezen verdenking. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de ontbindende voorwaarde in het onderhavige geval strijdig is met het wettelijke ontslagstelsel. Hierbij weegt tevens mee dat niet uit te sluiten is dat er op termijn, als het strafrechtelijk onderzoek is afgerond, (weer) inhoud aan de arbeidsovereenkomst kan worden gegeven. De verzochte wedertewerkstelling in de bedongen arbeid wordt echter afgewezen, omdat vaststaat dat de werknemer zijn functie zonder geldige Schipholpas niet kan verrichten. Het tegenverzoek tot (voorwaardelijke) ontbinding op de h-grond wordt afgewezen, omdat de intrekking van de Schipholpas vanwege de strafrechtelijke verdenking gelet op de onschuldpresumptie geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Menzies is er niet in geslaagd inzichtelijk te maken dat de verdenking zodanige gevolgen heeft binnen de arbeidsverhouding dat de positie van de werknemer niet langer houdbaar is. Voor de lange duur van afwezigheid van werknemer en de onzekerheid over de toekomst geldt dat Menzies niet heeft toegelicht welk nadeel dit voor haar heeft, gelet ook op haar standpunt dat er geen loonplicht bestaat. Voor wat betreft het gestelde gebrek aan vertrouwen geldt dat Menzies niet heeft onderbouwd waarop dat gebrek – anders dan op de enkele strafrechtelijke verdenking – berust.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:2462

Zaaknummer: 9467748 \ AO VERZ 21-95

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: S. Bharatsingh en L.M. van der Sluis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van docent Engels ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer door procedures te starten met als doel de terugkeer van een ontslagen bestuurder en het vertrek van het zittende bestuur. Ondermijnen gezag van de school en het niet willen uitspreken van het vertrouwen in het huidige bestuur.

Feiten

De Stichting Islamitisch Onderwijs Nederland (hierna: SIO) bestuurt in Amsterdam het Cornelius Haga Lyceum (hierna: Haga). Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst van SIO en is laatstelijk werkzaam in de functie van docent Engels tegen een brutosalaris van € 5.012,00 per maand exclusief vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering van 8,33%. Werknemer heeft als (mede-)eiser opgetreden in een procedure tegen SIO in een bevoegdheidskwestie om SIO te vertegenwoordigen. De toenmalig directeur-bestuurder heeft werknemer in een gesprek meegedeeld dat hij voornemens was om hem te schorsen. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt bij brief van 21 juni 2021 en geschreven dat hij arbeidsongeschikt is. Op 28 juni 2021 is werknemer door de toenmalige directeur-bestuurder geschorst. SIO heeft bij brief van 8 september 2021 voorgesteld een mediationtraject te starten. Op 28 september 2021 heeft SIO per brief aan werknemer meegedeeld dat werkhervatting niet mogelijk is voordat mediation is afgerond. De bedrijfsarts heeft op 26 oktober 2021 vastgesteld dat geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid bij werknemer. SIO verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld en baseert haar verzoek mede op de omstandigheid dat door het toedoen van werknemer een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Werknemer heeft door middel van procedures de terugkeer van een ontslagen bestuurder geëist en het vertrek van een zittende bestuurder willen afdwingen. Werknemer heeft de keuze gemaakt zich openlijk te mengen in een conflict waarin hij geen direct belanghebbende is. Hieruit blijkt dat werknemer geen vertrouwen heeft in het bestuur en het beleid dat door het bestuur wordt uitgevoerd. Bovendien is werknemer gevraagd om zijn vertrouwen in het bestuur uit te spreken, maar dat heeft hij niet gedaan. Ook mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Voor zover nog sprake is van arbeidsongeschiktheid, ligt het opzegverbod volgens SIO niet in de weg aan ontbinding.

Werknemer verzoekt de schorsing in te trekken en SIO te veroordelen hem toe te laten tot zijn werkzaamheden. Ook verzoekt werknemer de kantonrechter een mediator aan te wijzen die zal bemiddelen tussen hem en SIO. In het geval dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer een billijke vergoeding van € 62.424 en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 16.434,48.

Oordeel

Volgens de kantonrechter is geen sprake van een opzegverbod wegens ziekte. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Het blijven procederen over de terugkeer van een ontslagen bestuurder en het vertrek van de zittende bestuurders toont aan dat werknemer het zittende bestuur niet accepteert. Werknemer heeft er bewust voor gekozen om op de voorgrond te treden. Ook was werknemer actief betrokken bij een benefiet waar geld ter financiering van procedures tegen SIO werd ingezameld. Ook heeft werknemer zijn vertrouwen in het bestuur van SIO niet willen uitspreken, terwijl dat meermaals aan hem is gevraagd. Werknemer heeft door zijn acties het gezag van het bestuur van de school ondermijnd en het valt hem aan te rekenen dat hij zich daarbij zo zichtbaar heeft opgesteld. Als docent is hij daarom voor SIO niet meer te handhaven. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 mei 2022. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 7.293,40 bruto. De kantonrechter ziet geen aanleiding een billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen. Iedere partij draagt zijn eigen kosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:1876

Zaaknummer: 9602130 EA VERZ 21-811

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: P.A.A. Lelijveld

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst douaneambtenaar wegens ernstig verwijtbaar handelen na een schriftelijke waarschuwing en berisping wegens het zonder toestemming gebruik maken van een dienstauto en een zakelijke OV-chipkaart voor privéaangelegenheden. Ook heeft de douaneambtenaar verzwegen dat hij onder invloed en zonder geldig rijbewijs heeft gereden, zonder werkgever openheid van zaken te geven.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2021 in dienst bij de Staat en is op basis van een proefplaatsing werkzaam bij de Douane voor de duur van een jaar, tot en met 31 maart 2022. Tijdens de proefplaatsing heeft werknemer op 1 februari 2021 gebruikgemaakt van de dienstauto om broodjes te halen, terwijl hij geen toestemming had voor het gebruik van de dienstauto's en niet beschikte over de daarvoor benodigde GRA-pas. Op 10 mei 2021 is werknemer met de dienstauto sigaretten gaan halen; hij heeft hiervoor op 10 mei 2021 een schriftelijke waarschuwing gehad. Tussen 5 en 20 juni 2021 heeft werknemer voor privédoeleinden gereisd met zijn zakelijke OV-chipkaart. Op 24 augustus 2021 is werknemer hierop aangesproken. Werknemer heeft in de nacht van 12 op 13 september 2021 onder invloed van alcohol een voertuig bestuurd en aan de Staat gemeld dat hij het slachtoffer is geworden van zinloos geweld. Op 28 september 2021 heeft werknemer met zijn leidinggevende en een adviseur juridische zaken een gesprek gehad over deze gebeurtenissen. Werknemer is bij brief van 28 september 2021 per direct geschorst door de Staat. Op 11 november 2021 heeft nogmaals een gesprek plaatsgevonden. De Staat verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer heeft op 10 mei 2021 zonder geldig rijbewijs een dienstauto bestuurd, onvolledige en onjuiste verklaringen afgelegd over zijn afwezigheid op 13 september 2021 en zich brutaal opgesteld tegen politieambtenaren. Daardoor heeft werknemer in strijd gehandeld met de Wegenverkeerswet, de beginselen van goed werknemerschap, het personeelsreglement, de Gedragscode Integriteit Rijk en de kernwaarden van de Douane. Ook heeft werknemer de op hem als ambtenaar rustende verplichtingen geschonden, waardoor volgens werkgever sprake is van een tekortkoming in de

nakoming van de arbeidsovereenkomst die een ontbinding op grond van artikel 7:686 BW rechtvaardigt. Werknemer heeft geen verweer gevoerd tegen het ontbindingsverzoek en heeft verklaard dat alles wat de Staat hem verwijt, waar is.

Oordeel

Volgens de kantonrechter is een redelijke grond voor ontbinding aanwezig, omdat werknemer eerder is gewaarschuwd dat hij gebruikmaakte van de dienstauto zonder dat hij toestemming had. Werknemer is bovendien niet eerlijk geweest tegen werkgever over het rijden onder invloed van alcohol en zonder geldig rijbewijs. Werknemer heeft bij de politie duidelijk gemaakt dat hij bij de Douane werkte. Zelfs na twee gesprekken heeft werknemer verzwegen dat hij onder invloed en zonder rijbewijs had gereden. Mede gelet op de positie van werknemer als ambtenaar, had het op zijn weg gelegen om openheid van zaken te geven nadat zijn werkgever daarom heeft verzocht. Dat werknemer heeft nagelaten openheid van zaken te geven, vindt de kantonrechter ernstig verwijtbaar en reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft niet alleen verwijtbaar heeft gehandeld, maar de ontbinding is ook het gevolg van *ernstig* verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer heeft welbewust gehandeld en hij moet zich van zijn gedrag bewust zijn geweest. Als gevolg hiervan heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding of billijke vergoeding. De Staat heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De proceskosten komen voor rekening van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:2965

Zaaknummer: 9594531 \ AO VERZ 21-125

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.C. Nijholt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 lid 7 BW onder c BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert uitbetaling van € 68.009,76 bruto aan salaris van werkgever. Ketenregeling. Uitleg cao. Vordering wordt afgewezen. Geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Feiten

Werknemer is op 5 februari 2018 in dienst getreden bij Break Down Sloopsupport B.V. (hierna: Break Down) op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 5 februari 2018 tot 5 oktober 2018. Deze arbeidsovereenkomst is verlengd in een tweede schriftelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden. De tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is in een derde schriftelijke overeenkomst van 3 oktober 2019 verlengd met zes maanden. In een schriftelijk stuk van 25 februari 2020 staat dat het dienstverband niet zal worden verlengd. In de cao Bouw en Infra 2019 en 2020 zijn bepalingen opgenomen over de ketenregeling, waarin de cao Bouw en Infra 2020 is afgeweken van de wet ten aanzien van de duur van de keten (24 maanden in plaats van 36 maanden). Werknemer vordert dat Break Down wordt veroordeeld tot betaling van € 68.009,76 bruto aan salaris over de periode van 4 april 2020 tot 31 december 2021.

Oordeel

Voor het antwoord op de vraag of Break Down € 68.009,76 aan salaris aan werknemer verschuldigd is, is bepalend of de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 5 april 2020 van rechtswege is geëindigd of die arbeidsovereenkomst is gewijzigd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd op 5 april 2020. Het staat vast dat partijen drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan met een totale duur van 26 maanden. Per 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans in werking getreden die de nieuwe 'ketenbepaling' met onmiddellijke ingang heeft gewijzigd. De onmiddellijke werking van de ketenbepaling houdt in dat op een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020 een ketenbepaling van 36 maanden van toepassing is, ook als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1 januari 2020. De nieuwe ketenbepaling van 36 maanden is van toepassing op het geschil nu de laatste arbeidsovereenkomst op 5 april 2020 is

geëindigd. Op 5 april 2020 duurde de keten van arbeidsovereenkomsten 26 maanden. De laatste arbeidsovereenkomst tussen partijen is dus niet aangegaan voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft een beroep gedaan op de cao en de daarin opgenomen afwijking op de ketenbepaling. Partijen zijn gebonden aan de cao Bouw en Infra door de algemeenverbindendverklaring. De cao Bouw en Infra 2020 is algemeen verbindend verklaard van 21 november 2020 tot en met 31 december 2020. Het toepasselijke artikel was dus niet algemeen verbindend op 5 april 2020. Op dat moment gold er dus geen afwijking ten gunste van werknemer op de wettelijke ketenbepaling. De cao Bouw en Infra 2019 was algemeen verbindend verklaard van 27 februari 2019 tot en met 31 december 2019. Ook deze cao was dus niet algemeen verbindend verklaard op 5 april 2020. Daarbij is van belang dat een algemeenverbindendverklaring van bepalingen van een cao geen ‘nawerking’ heeft ten aanzien van ongebonden werknemers. Werknemer heeft ter zitting aangevoerd dat de letterlijke tekst van het artikel uit de cao Bouw en Infra 2019 stelt dat de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al bij het aangaan daarvan als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet worden gezien, waardoor op 3 oktober 2019 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. De cao Bouw en Infra 2019 moet worden uitgelegd aan de hand van de cao-norm. De kantonrechter ziet geen reden om te oordelen dat de betreffende cao-bepaling zo moet worden uitgelegd dat daaruit volgt dat door het aangaan van de derde arbeidsovereenkomst op 3 oktober 2019 al meteen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. De door werknemer bepleite uitleg leidt niet tot een aannemelijk rechtsgevolg. Gelet op de formulering van dit artikel hebben de cao-partijen daarmee willen aansluiten bij de bewoordingen van de toenmalige tekst van de wet. Uit dat laatste artikel volgt dat pas “vanaf de dag” dat tussen dezelfde partijen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode van 24 maanden hebben overschreden, “met ingang van die dag” de laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Het is niet aannemelijk dat cao-partijen enerzijds wel hebben beoogd aan te sluiten bij de tekst van de wet, maar vervolgens in afwijking daarvan een andere bedoeling voor ogen zouden hebben gehad ten aanzien van het moment van ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zonder dat tot uitdrukking te brengen in de tekst van de cao.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:3290

Zaaknummer: 9337605

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.F.R. Eisenberger en L.M. Noordzij

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzen loonvordering werknemer nadat werkgever het loon niet heeft uitbetaald wegens betalingsonmacht. Betalingsonmacht doet volgens de kantonrechter niet af aan de betalingsverplichting van werkgever.

Feiten

Werknemer is van 15 februari 2021 tot 10 mei 2021 in dienst geweest bij werkgever als algemeen medewerker voor 10 uren per week. Het overeengekomen loon bedraagt € 700 per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Werkgever heeft het loon vanaf maart 2021 niet meer betaald. In de periode van april 2021 tot en met september 2021 heeft werknemer via WhatsApp meerdere keren werkgever verzocht het verschuldigde loon te betalen. Per brief van 13 augustus 2021 is werkgever nogmaals in de gelegenheid gesteld het verschuldigde loon te betalen. Werknemer vordert onder meer zijn loon over de periode maart 2021 tot 10 mei 2021, de vakantietoeslag van 8% en de uitbetaling van de vakantie-uren, te vermeerderen met de wettelijke verhoging, rente en kosten. Volgens werkgever was sprake van betalingsonmacht en is daarom het salaris van werknemer niet betaald. Volgens werkgever heeft werknemer in bepaalde perioden geen werkzaamheden voor werkgever verricht.

Oordeel

Werkgever heeft erkend dat hij het loon over de periode maart 2021 tot en met 10 mei 2021 onbetaald heeft gelaten. Volgens de kantonrechter doet de betalingsonmacht niet af aan de betalingsverplichting van werkgever. Een bedrag van € 1.625,81 aan loon en € 130,06 aan vakantietoeslag over het bedrag aan loon is toewijsbaar, inclusief de wettelijke rente. Het had op de weg van werkgever gelegen om werknemer aan te spreken op het niet verrichten van werkzaamheden. Voor de vraag op hoeveel vakantie-uren werknemer recht heeft, wordt aansluiting gezocht bij artikel 7:634 BW. Werknemer heeft recht op één week vakantie tijdens zijn dienstverband, waardoor een bedrag van € 161,50 door de kantonrechter zal worden toegewezen. De kantonrechter wijst de wettelijke verhoging van 50% toe, waardoor € 958,69 aan wettelijke verhoging zal worden toegewezen. Daarnaast maakt werknemer aanspraak op een bedrag van € 357 aan vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten, te vermeerderen

met de wettelijke rente. Werkgever moet € 801,03 aan werknemer betalen voor de kosten van de procedure, te vermeerderen met de wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:1012

Zaaknummer: 9517831 \ CV EXPL 21-4368

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: A. Dogan

Wetsartikelen: 7:623 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet door werknemer is niet rechtsgeldig. Geen dringende reden. Werknemer is aan werkgever een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd.

Feiten

Werkgever is een transportbedrijf gericht op goederenvervoer over de weg. Werknemer heeft de Poolse nationaliteit en tussen partijen hebben twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bestaan in de periode van 5 januari 2021 tot 3 september 2021. Op 25 juni 2021 is tussen partijen een geschil ontstaan over de salarisbetaling, waarna werknemer diezelfde dag via WhatsApp ontslag op staande voet heeft genomen. In eerste aanleg heeft werkgever betaling van een vergoeding verzocht wegens onregelmatige opzegging. Werknemer heeft in een tegenverzoek bedragen gevorderd ter zake van achterstallig loon, vakantiegeld, niet-genoten vakantiedagen en schadevergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het door werknemer genomen ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De verzochte vergoeding door werkgever is toegewezen. Het tegenverzoek van werknemer is ook toegewezen wat betreft het achterstallig loon over 22, 23 en 24 juni 2021. Het anders of meer verzochte werd afgewezen. Werknemer heeft geconcludeerd in hoger beroep tot vernietiging van de beschikking in eerste aanleg en tot het alsnog afwijzen van het verzoek van werkgever en het alsnog toewijzen van zijn eigen verzoeken.

Oordeel

Om te kunnen oordelen of aan werkgever een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging toekomt, dient eerst de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet te worden beoordeeld. De dringende reden staat in dit geschil ter discussie. Werknemer heeft vier redenen ten grondslag gelegd aan zijn ontslag, namelijk (1) chantage door het salaris van een volle maand in te houden in de wetenschap van de wekelijkse geldsituatie van werknemer, (2) het schreeuwen naar en beledigen van werknemer, (3) werknemer dwingen de Rijtijdenwet te overtreden en (4) de ontstane angst bij werknemer om naar werk te gaan. Ten aanzien van de eerste reden is op de mondelinge behandeling duidelijk geworden dat geen sprake is geweest van chantage of bedreiging, maar van een misverstand. Werknemer dacht dat periode 6 niet

uitbetaald zou worden als hij de urenstaten niet zou ondertekenen. Het loon over periode 6 is op de gebruikelijke dag uitbetaald (25 juni 2021) waartoe een dag eerder al opdracht voor was gegeven. Werknemer heeft een en ander niet goed begrepen. Het feit dat werknemer een onjuiste conclusie heeft getrokken uit het Whatsapp-verkeer kan niet aan werkgever worden verweten. Werkgever heeft werknemer ook de gelegenheid geboden om bij de salarisadministratie om opheldering te vragen. Van chantage of bedreiging is geen sprake. Het een en ander berust dus op een misverstand en dit vormt dus geen reden voor ontslag op staande voet. Ten aanzien van de tweede reden heeft werknemer een onvoldoende concrete onderbouwing en toelichting gegeven. De tweede aangevoerde reden kan daarom geen dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Met betrekking tot de derde reden heeft werknemer enkel gesteld dat hij is gedwongen om de Rijtijdenwet te overtreden. Dit is onvoldoende, mede gelet op het verweer van werkgever dat werknemer overwerk had mogen weigeren, dat niet heeft gedaan en hij voor dat overwerk ook is beloond volgens de cao. Tot slot is de vierde reden ook geheel niet onderbouwd door werknemer en vormt deze evenmin een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het hof komt tot de conclusie dat werknemer onterecht ontslag op staande voet heeft genomen en de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Werkgever heeft recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Partijen zijn het op zitting eens geworden over de eindafrekening van werknemer. Voor het toekennen van een schadevergoeding aan werknemer ziet het hof geen aanleiding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1204

Zaaknummer: 200.303.725_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzen loonvordering in kort geding van het niet ontvangen van loon tijdens arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster betwist arbeidsongeschiktheid, maar van haar mag worden verwacht dat zij het betwisten van de arbeidsongeschiktheid van werknemer aan de hand van informatie van de arbodienstverlener kon staven.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2021 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van asbestsaneerder. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Bouw/Afbouw van toepassing. Het salaris van werknemer bedraagt € 3.089,54 bruto per maand. Werknemer is in maart 2021 wegens ziekte uitgevallen. Volgens werknemer heeft werkgever in de periode van februari 2021 tot en met april 2021 te weinig salaris uitbetaald. Vanaf mei 2021 is helemaal geen salaris meer betaald. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn vorderingen, nu hij geen salaris ontvangt en zijn financiële verplichtingen niet kan nakomen. Volgens werkgeefster is werknemer op 24 maart 2021 op staande voet ontslagen en daarom heeft werkgeefster geen loonbetalingsverplichting voor werknemer. Ook heeft werknemer geen verklaring van het UWV overgelegd. Voor de zekerheid is werknemer aangemeld bij een arbodienstverlener door werkgeefster. Volgens werkgeefster moet de geldigheid van het ontslag op staande voet in een bodemprocedure worden beoordeeld en daarom moet werknemer niet-ontvankelijk worden verklaard.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt in kort geding als volgt. De dagvaarding is volgens de kantonrechter op juiste wijze uitgebracht. Volgens de kantonrechter is sprake van een spoedeisend belang, omdat werknemer op korte termijn geld nodig heeft om zijn hoofd boven water te houden. Het is volgens de kantonrechter niet aannemelijk geworden dat werknemer op 24 maart 2021 op staande voet is ontslagen. De kantonrechter gaat uit van het bestaan van een dienstverband tussen werknemer en werkgeefster. Werknemer is aangemeld bij een arbodienstverlener en hoeft geen deskundigenverklaring van het UWV over te leggen. Van werkgeefster had verwacht mogen worden dat zij het betwisten van de arbeidsongeschiktheid van werknemer

aan de hand van informatie van de arbodienstverlener kon staven. De oorzaak waardoor werknemer niet heeft kunnen werken, komt in redelijkheid voor rekening van werkgeefster, zodat zij het loon dient te betalen. Werkgeefster heeft de vorderingen ook niet betwist. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tot betaling aan werknemer van het achterstallige brutosalaris over 1 mei 2021 tot en met juli 2021, te weten € 9.268,62 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging van 2%. Vanaf 1 augustus 2021 tot 1 februari 2022 heeft werknemer recht op € 3.089,54 bruto per maand, te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging van 2%. Werkgeefster dient de buitengerechtelijke kosten van € 848,43 te betalen en de salarisstroken van het hele dienstverband aan werknemer te verstrekken. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de proceskosten aan de zijde van werknemer van € 1.379,03.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:6692

Zaaknummer: 9484511 MV EXPL 21-112 RD/960

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en C.J. Dreef

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft gerechtvaardigd mogen vertrouwen op de (duidelijke en ondubbelzinnige) opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster. Ook indien sprake was van een geestelijke stoornis van werkneemster tijdens de opzegging, kan dit beroep niet slagen vanwege relevant nadeel bij werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2000 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 30 november 2021 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 december 2021. Op 16 december 2021 heeft werkneemster werkgeefster verzocht akkoord te gaan met intrekking van haar opzegging. Werkgeefster is niet akkoord gegaan. Op 31 december 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 4 januari 2022 heeft werkneemster zich nogmaals ziek gemeld met terugwerkende kracht vanaf 25 november 2021. Werkneemster vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening werkgeefster veroordeelt tot wedertewerkstelling en doorbetaling van salaris. Zij legt aan de vordering ten grondslag – kort weergegeven – dat werkgeefster de door werkneemster gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst niet als een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging had mogen beschouwen. Werkneemster stelt dat sprake was van een tijdelijke stoornis van de geestesvermogen en daarmee gepaard gaande onmogelijkheid helder na te denken en de eigen wil te bepalen. Bovendien brengt volgens werkneemster het goed werkgeverschap met zich dat werkgeefster haar onder die omstandigheden voldoende tijd en gelegenheid had moeten geven om goed na te denken of de opzegging nu werkelijk was wat zij wilde, en als blijkt dat dit niet het geval is, haar de gelegenheid moet bieden om op de opzegging terug te komen. Dit heeft werkgeefster niet gedaan. Werkgeefster betwist de vordering. Zij voert onder meer aan dat sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. Voor zover er wel een geestelijke stoornis was en werkneemster onder invloed van die stoornis heeft opgezegd, stelt werkgeefster dat zij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat de wil van werkneemster gericht was op de opzegging. Daarnaast stelt werkgeefster dat zij inmiddels al iemand heeft aangenomen in werkneemsters functie in dat team. Tot slot stelt werkgeefster dat zij niet in strijd heeft gehandeld met het goed werkgeverschap.

Oordeel

De beoordeling in dit kort geding is niet meer dan een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan de mondelinge opzegging van werknemster van 30 november 2021 in samenhang met haar e-mail van dezelfde dag niet anders worden gezien dan als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De bewoordingen van die e-mail zijn immers duidelijk. Dat haar e-mail een korte reactie is op het verzoek van werkgeefster om de mondelinge opzegging schriftelijk te bevestigen, zoals door werknemster is gesteld, doet hier niet aan af. De opzegtermijn wordt immers door haar zelf bevestigd. Verder is voldoende aannemelijk geworden dat werkgeefster is nagegaan of werknemster daadwerkelijk wilde opzeggen. Werkgeefster heeft onbetwist gesteld, en dit blijkt ook uit het overgelegde WhatsApp-gesprek van 30 november 2021, dat zij naar aanleiding van de bevestiging van de opzegging door werknemster telefonisch contact heeft opgenomen met werknemster. Aan werknemster is het voorstel gedaan om in dienst te blijven tot 1 maart 2022 en dan pas een beslissing te nemen. Dat voorstel heeft werknemster geweigerd, omdat zij volgens werkgeefster meer salaris wilde verdienen. Werkneemster heeft deze stelling van werkgeefster niet, althans onvoldoende gemotiveerd weersproken. Verder staat vast dat werkgeefster, op verzoek van werknemster, wilde meewerken aan het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Op dat moment beoogde werknemster dus ook daadwerkelijk een einde van haar dienstverband en overzag zij de mogelijke consequenties van deze beslissing voor haar rechtspositie. Gelet op de hiervoor weergegeven gang van zaken heeft werkgeefster zowel aan eerdergenoemde onderzoeks- als informatieplicht voldaan. Daaruit volgt ook dat niet aannemelijk is geworden dat het werkgeefster duidelijk moet zijn geweest dat werknemster in een zodanige geestelijke toestand verkeerde dat zij geen adequate beslissing kon nemen. Werkneemster heeft zich niet eerder dan op 4 januari 2022 ziek gemeld met terugwerkende kracht tot 25 november 2021. Uit de overgelegde stukken blijkt ook niet dat werkgeefster wist dat werknemster leed aan een depressie dan wel dat zij op de hoogte was van haar klachten in 2021. Ook indien ervan uit wordt gegaan dat sprake was van een geestelijke stoornis van werknemster tijdens de opzegging, dan nog kan dit beroep naar het oordeel van de kantonrechter niet slagen. Er is namelijk sprake van relevant nadeel bij werkgeefster, omdat op de zitting onweersproken is gesteld dat zij inmiddels iemand anders in dienst heeft genomen voor de functie van werknemster, die zijn eigen baan al heeft opgezegd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:1575

Zaaknummer: 9662715

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: B.M. Dijkstra en B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:34 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

Oordeel over de vraag of werknemer zijn aanspraak op vergoeding van (alle) overwerkuren en vakantie-uren heeft prijsgegeven met het sluiten van een overeenkomst met werkgever. Gelegenheid tot nadere bewijslevering.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 1987 bij Opmeer Kozijnen B.V. (hierna: Opmeer) in dienst getreden. Op 28 april hebben partijen een nieuwe overeenkomst gesloten met ingang van 1 maart 2018. In artikel 4 van de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat voor het verrichten van overwerk geen vergoeding wordt betaald. Bij de arbeidsovereenkomst is een bonusregeling per 1 oktober 2019 gevoegd. De Cao voor de Timmerindustrie is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. De cao kent een orgaan, de Vakraad, om geschillen over de toepassing en/of interpretatie van bepalingen van de cao te beslechten. Eind september 2020 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst per 31 oktober 2020 opgezegd. Op 1 oktober 2020 hebben partijen een overeenkomst gesloten. Op 25 november 2020 heeft werknemer bij de Vakraad een verzoek ingediend over de weigering van het uitbetalen van overwerk door Opmeer. Op 11 februari 2021 heeft de Vakraad het niet-bindende advies uitgebracht dat het volgens de cao niet is toegestaan om geen vergoeding voor overwerk uit te betalen. Op 10 maart 2022 heeft werknemer de overeenkomst van 1 oktober 2020 vernietigd wegens dwaling dan wel misbruik van omstandigheden. Werknemer vordert onder meer betaling van de gewerkte overuren, niet genoten vakantie-uren, de wettelijke verhoging en rente daarover en de buitengerechtelijke incassokosten omdat hij recht heeft op vergoeding van overwerk op grond van de cao. De aanspraken van werknemer op overuren en vakantie-uren vallen volgens hem niet onder de reikwijdte van de overeenkomst van 1 oktober 2020. Werknemer stelt eveneens dat hij heeft gedwaald bij ondertekening van de overeenkomst en dat sprake is van misbruik van omstandigheden. Volgens Opmeer hebben partijen op 1 oktober 2020 een vaststellingsovereenkomst met finale kwijting gesloten.

Oordeel

Aan de kantonrechter wordt de vraag voorgelegd of werknemer zijn aanspraak op vergoeding

van (alle) overwerkuren en vakantie-uren heeft prijsgegeven in de door partijen gesloten overeenkomst van 1 oktober 2020. Voor alle verplichtingen over en weer heeft Opmeer € 6.000 vergoed. Niet alleen de tekst van de overeenkomst is van belang, maar ook welke betekenis partijen over en weer redelijkerwijs aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en wat zij in dat kader redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Toen partijen op 1 oktober 2020 met elkaar hebben gesproken, werd werknemer niet bijgestaan door een juridisch adviseur. Partijen hebben in een kleine notitie afgesproken dat werknemer zijn ontslagname zal overwegen en dit alleen wilde doen als de overuren zouden worden uitbetaald. In de tekst van de notitie zijn nadere afspraken niet nader gespecificeerd. Volgens de kantonrechter ligt het op de weg van Opmeer om als goed werkgever de gemaakte afspraken voldoende duidelijk te specificeren. Uit de tekst van de overeenkomst blijkt niet dat werknemer zijn aanspraken op vergoeding van de overuren heeft prijsgegeven. Volgens vaste rechtspraak dient een werkgever te verifiëren of een werknemer daadwerkelijk bepaalde rechten prijsgeeft of nadelig handelt. Volgens Opmeer wist werknemer dat er een discussie was met twee andere medewerkers en dat de overuren tijdens de bonusregeling niet vergoed hoeven te worden. Werknemer betwist dit en stelt dat alleen is gesproken over de uren van voor de bonusregeling. Werknemer heeft nooit geweten dat de afspraak dat geen recht op vergoeding van overuren bestaat als er een bonusregeling is, nietig is. Opmeer heeft werknemer gezegd dat hij voor de uren van de bonusregeling € 6.000 zal krijgen. Het aantal uren overuren is niet besproken. Opmeer moet het bewijs ter zake van haar stellingen nog leveren en wordt daarvoor in de gelegenheid gesteld door de kantonrechter. De kantonrechter houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 06-04-2022
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:2989
Zaaknummer: 9554798 \ CV EXPL 21-5811 (PA/IL)
Rechters: I.H. Lips
Advocaten: L.N. Hermes en mr. R. Daatzelaar
Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt, in lijn met de klachtencommissie en de kantonrechter, dat de op non-actiefstelling van werkneemster en het niet verlengen van haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (na vier jaar via payrollbedrijf) een te zware sanctie was van werkgeefster. Toegekende billijke vergoeding blijft ongewijzigd.

Feiten

Werkneemster is sinds 30 november 2015 werkzaam bij Essent N.V. (hierna: Essent). Tot 1 december 2019 was dit op 'payrollbasis', waarbij werkneemster een arbeidsovereenkomst had met Adecco. Vanaf laatstgenoemde datum heeft zij een arbeidsovereenkomst met Essent voor bepaalde tijd met een looptijd tot 1 december 2020. In artikel 2.1.2 van de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde cao Productie- en Leveringsbedrijven (hierna: cao PLB) is onder meer opgenomen: 'Als je direct voor de arbeidsovereenkomst al langer dan een half jaar voor je werkgever werkte, op basis van één of meer uitzend- en/of detacheringsovereenkomsten, dan tellen die mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar. (...)'.

Begin 2020 heeft Essent een reorganisatie doorgevoerd, waarbij regio's zijn samengevoegd onder (deels) nieuwe managers. Op 11 maart 2020 heeft werkneemster bij haar leidinggevenden geklaagd over het feit dat de waarnemend regiomanager (hierna: B) zonder overleg met haar actief werd bij vestigingen waarvoor werkneemster verantwoordelijk was. Begin april 2020 heeft werkneemster zich gewend tot een vertrouwenspersoon bij Essent naar aanleiding van het feit dat zij zich als gevolg van reacties van het management van Essent onveilig en 'weggepest' voelde. Naar aanleiding van een uitnodiging voor een beoordelingsgesprek op 13 juli 2020 heeft werkneemster medegedeeld daar geen gevolg aan te zullen geven, omdat zij zich niet veilig voelde en niet het vertrouwen had dat zij op een eerlijke manier beoordeeld zou worden. Aan het einde van een gesprek op 22 juli 2020 tussen werkneemster, vergezeld door een vertrouwenspersoon, en de HR-adviseur van Essent is aan werkneemster meegedeeld dat haar contract per 1 december 2020 niet zou worden verlengd en dat zij met onmiddellijke ingang op non-actief werd gesteld. Direct na afloop van dit

gesprek is hierover een e-mailbericht verzonden naar alle medewerkers van de 'Retail' en alle BCC-vestigingen waar werkneemster werkzaam was. Op 21 juli 2020 heeft werkneemster een schriftelijke klacht ingediend tegen enkele leidinggevenden bij de (externe) klachtencommissie van Essent. Op 8 oktober 2020 heeft de klachtencommissie de klacht van werkneemster gegrond verklaard. In het dictum van de uitspraak adviseert de commissie tevens het management een cursus effectief communiceren te laten volgen. Op 28 september 2020 heeft werkneemster Essent verzocht in gesprek te gaan over voortzetting van haar dienstverband, waarbij een beroep is gedaan op artikel 7:668a BW. Essent heeft dit afgewezen. De kantonrechter heeft onder meer geoordeeld dat artikel 7:668a BW wel beperkingen en voorwaarden verbindt aan een afwijking bij cao van het bepaalde in lid 1 van dat artikel maar niet aan afwijkingen van lid 2 van dat artikel. De kantonrechter heeft tevens geoordeeld dat Essent in ernstige mate haar verplichtingen als goed werkgever heeft geschonden door onder meer de lage beoordeling alsmede de wijze waarop werkneemster op non-actief is gesteld. De kantonrechter heeft Essent veroordeeld om aan werkneemster een billijke vergoeding te betalen van € 33.000 bruto, alsmede om over te gaan tot het verzenden van een rectificatiebericht. Tegen deze beslissing komt Essent in principaal appèl en werkneemster in incidenteel appèl met grieven op.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst bepaalde of onbepaalde tijd

Op basis van de parlementaire behandeling acht de wetgever het met name van belang dat niet wordt afgeweken van het begrip opvolgend werkgever en de regeling van opvolgend werkgeverschap niet buiten toepassing wordt verklaard. Hiervan is in artikel 2.1.2 van de cao PLB geen sprake, omdat daarin slechts een beperking in duur van de afwijkingsmogelijkheid van de ketenregeling is opgenomen. De in artikel 2.1.2 onder 6 van de cao PLB opgenomen afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW is derhalve rechtsgeldig, zodat werkneemster voor bepaalde tijd bij Essent in dienst was.

Ernstig verwijtbaar handelen

Het hof oordeelt op grond van de voorgaande feiten en omstandigheden, met de klachtencommissie en de kantonrechter, dat de op non-actiefstelling van werkneemster en het niet verlengen van haar arbeidsovereenkomst een veel te zware sanctie was voor de aan werkneemster verweten gedragingen. Er was sprake van een gespannen verhouding tussen werkneemster en B, werkneemster vroeg om interventie door D, maar het gesprek moest – zonder nadere uitleg – met C en G gevoerd worden. Het had op de weg van C en G gelegen tijdens het gesprek de-escalerend op te treden. In plaats daarvan heeft het gesprek geleid tot

een op non-actiefstelling en einde van het dienstverband en daarover heeft C direct intern gecommuniceerd, waardoor de reputatie van werkneemster onnodig werd beschadigd. Het hof acht daarbij tevens van belang dat de klachtencommissie heeft geoordeeld dat het management in de ontstane situatie de grootste blaam treft, omdat dit verwijtbaar tekort is geschoten in het op juiste wijze communiceren over door hem doorgevoerde veranderingen, waarbij het management veel te weinig oog heeft gehad voor de gevolgen die dat voor andere betrokkenen zou hebben. Het hof acht daarbij van belang dat de klachtencommissie een oordeel heeft gegeven terwijl de arbeidsovereenkomst met werkneemster nog niet tot een einde was gekomen, maar Essent daarin geen reden heeft gezien om op haar schreden terug te keren. Uit de overgelegde stukken met betrekking tot de procedure bij de klachtencommissie blijkt dat hoor- en wederhoor correct is toegepast en de klachtencommissie tot een uitgebreid en weloverwogen oordeel is gekomen. Het geeft geen pas dat Essent het oordeel van de klachtencommissie negeert en het hof acht ook dit ernstig verwijtbaar. De slotsom is dan ook dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Essent, welk handelen heeft geleid tot het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. Alles overziend acht het hof de door de kantonrechter toegekende billijke vergoeding van € 33.000 bruto redelijk.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1069

Zaaknummer: 8881828 EA VERZ 20-871

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: mr. B. Leeuwestein en J.N. Pracht

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:671 BW, 7:681 BW en

RECHTSPRAAK

Kort geding. In principe komen verkeersboetes voor rekening werknemer, maar door drie boetes in één keer te verrekenen met het maandsalaris van werknemer die in de WSNP zit, handelt werkgever in strijd met het goed werkgeverschap. Onderzoeksplicht werkgever naar vermeende opzegging arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2021 op basis van een oproepovereenkomst voor de duur van een jaar als chauffeur/pakketbezorger in dienst getreden van werkgeefster tegen een salaris van € 9,82 bruto per uur. Voor de uitvoering van de werkzaamheden kan werknemer gebruikmaken van meerdere bedrijfsauto's van werkgeefster. Werknemer krijgt in november 2011 drie verkeersboetes voor het rijden in het stadscentrum (stadserf), waar na 11.00 uur geen auto's meer mogen rijden. Werkgeefster wil deze bekeuringen van in totaal € 477 verrekenen met het salaris van december, waartegen werknemer bezwaar maakt. Enerzijds omdat werknemer stelt dat hem was verteld dat er een ontheffing was voor de bedrijfsauto. Anderzijds omdat werkgeefster weet dat hij in de WSNP zit en door de inhouding te weinig salaris zal krijgen om zijn vaste lasten te voldoen, waardoor het risico zou kunnen ontstaan om uit het schuldsaneringstraject te worden gezet. Werknemer meldt zich vervolgens op 10 december ziek. Werkgeefster voldoet niet aan een ingebrekestelling. Werknemer vordert achterstallig salaris tot en met februari 2022. Werkgeefster betwist de vorderingen. Zij heeft nooit gezegd dat voor de bedrijfsauto een vergunning is verleend om na 11.00 uur op het stadserf te rijden. Het is op die route de bedoeling de auto te parkeren en de pakketten lopend op te halen of te bezorgen. Zij heeft de boetes in december op het salaris ingehouden in de veronderstelling dat werknemer in december de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

Oordeel

Ter zitting is een bericht van de bewindvoerder overgelegd, waaruit de kantonrechter heeft afgeleid dat werknemer – nu hij onder bewind was gesteld – niet zelfstandig mocht procederen. Een dergelijk gebrek zou kunnen leiden tot niet-ontvankelijkheid van werknemer, tenzij blijkt van toestemming van de bewindvoerder aan werknemer om zelf te procederen.

Een bericht waaruit blijkt dat de bewindvoerder die toestemming geeft, is ter zitting in het geding gebracht, zodat de procedure kan worden voortgezet. Partijen verschillen over de vraag wie de boetes moet betalen. De kantonrechter oordeelt dat als uitgangspunt geldt dat een werkgever niet aansprakelijk is voor door een werknemer tijdens werkuren veroorzaakte verkeersboete, tenzij de aansprakelijkheid kan worden gegrond op het bepaalde in artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap). Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat werkgeefster hem onvoldoende instructies heeft gegeven of hem heeft laten begrijpen dat hij na 11.00 uur met een auto in dat deel van het stadscentrum mocht rijden. Nu het voor eenieder die het stadserf op wil rijden duidelijk is aan de hand van borden dat er na 11.00 uur niet mag worden gereden, valt niet in te zien welke (nadere) instructies werkgeefster hier had moeten geven. Gelet op het vorenstaande kan niet gezegd worden dat werkgeefster in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Zij is dus niet aansprakelijk voor de verkeersboetes. Een werkgever mag het bedrag van een boete verrekenen met het loon van een werknemer, maar dit mag er niet toe leiden dat een werknemer in een maand minder ontvangt dan het minimumloon of, in desbetreffende gevallen, het bedrag van de beslagvrije voet (art. 7:632 BW). Dit handelen van werkgeefster is in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. De kantonrechter ziet hierin aanleiding om het bedrag van de boetes voor de helft voor rekening van werkgeefster te laten komen. Onder verwijzing naar het arrest *Westhoff-Spronsen* stelt de kantonrechter dat er voldoende feiten en omstandigheden aanwezig die tot de conclusie leiden dat op werkgeefster een onderzoeksplicht rustte om na te gaan of zij uit de mededelingen van werknemer daadwerkelijk mocht afleiden dat hij ontslag nam. De kantonrechter concludeert dat werkgeefster ten onrechte heeft aangenomen dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige salaris tot en met februari 2022 en de helft van de reeds verrekende boetes.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:1016

Zaaknummer: 9694657 CV EXPL 22-679

Rechters: K.J. Haarhuis

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:611 BW en 7:632 BW

RECHTSPRAAK

Is er sprake van overtreding van postcontractuele bedingen? In kort geding onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer een postcontractueel beding heeft overtreden of dat er sprake is van een concrete en reële dreiging van overtreding. Relatiebeding wordt gedeeltelijk geschorst.

Feiten

Werknemer is op 26 augustus 2013 in dienst getreden van werkgeefster en vervulde de functie van projectleider service en onderhoud, tegen een salaris van € 4.976,63 bruto per maand exclusief emolumenten. De arbeidsovereenkomst bevat postcontractuele bedingen, waaronder een concurrentie- en relatiebeding. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 oktober 2021 om in dienst te treden van onderneming X, een directe concurrent van werkgeefster. Werkgeefster wijst werknemer schriftelijk op het bestaan van het concurrentie- en geheimhoudingsbeding. Vervolgens schrijft werkgeefster dat werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden en een boete is verschuldigd omdat hij ook een collega heeft bewogen bij X in dienst te treden. Werkgeefster vordert nakoming van het concurrentie- en relatie- en non-solbeding en staking van werknemers werkzaamheden bij of voor X. Werknemer betwist de vorderingen omdat uit het concurrentiebeding geen verbod volgt om bij een concurrent van werkgeefster in dienst te treden en omdat ten aanzien van het relatiebeding onduidelijk is wie onder 'relaties' moeten worden verstaan. Ook betwist werknemer een antion-solbeding te zijn overeengekomen. Werknemer vordert naast een bedrag van € 9.679,92 bruto wegens een ten onrechte verrekening van verbeurde boetes een volledige schorsing van het relatiebeding.

Oordeel

Nakoming concurrentiebeding

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door bij X in dienst te treden het concurrentiebeding niet heeft overtreden. Het concurrentiebeding moet worden uitgelegd aan de hand van de criteria die de Hoge Raad heeft vastgesteld in het *Haviltex*-arrest (HR 13 maart

1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158). In het normale spraakgebruik wordt onder het beginnen of drijven van een bedrijf een vorm van ondernemerschap verstaan. Daarvan is bij het in dienst treden en werkzaam zijn als werknemer (in loondienst) geen sprake. Gesteld noch gebleken is dat partijen bij het aangaan van de overeenkomst over de inhoud of formulering van het concurrentiebeding hebben gesproken.

Nakoming relatiebeding

Pas op de zitting hebben partijen toegelicht wie zij zien als relatie en (dus) hoe zij het relatiebeding uitleggen. Ook voor het relatiebeding geldt dat dit volgens het *Haviltex*-criterium moet worden uitgelegd. Indien die uitleg geen duidelijkheid geeft, komen onduidelijkheden op grond van de contra proferentem-regel voor rekening van de opsteller van het beding, in dit geval dus voor rekening van werkgeefster. Partijen zijn het erover eens dat het beding werknemer verbiedt om (contactpersonen bij) beheerders te benaderen. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter ook hoe het begrip conform de *Haviltex*-maatstaf moet worden uitgelegd. Het relatiebeding is immers bedoeld om het bedrijfsdebiets van werkgeefster te beschermen. In beginsel is het werknemer op grond van het relatiebeding aldus verboden om (contactpersonen bij) beheerders te benaderen. Bij wijze van tegenvordering heeft werknemer schorsing van het relatiebeding gevorderd. Uit de beoordeling van die tegenvordering volgt dat het relatiebeding gedeeltelijk wordt geschorst. Werknemer mag geen contacten (beheerders) van werkgeefster benaderen, voor zover dat afbreuk doet aan het bedrijfsdebiets van werkgeefster. Daarbij gaat het om het bedrijfsdebiets dat bestond op het moment dat werknemer in dienst was en dus tot het moment dat zijn arbeidsovereenkomst eindigde. Gelet daarop wordt de vordering van werkgeefster afgewezen.

Staken werkzaamheden voor X

De kantonrechter is van oordeel dat deze vordering moet worden afgewezen omdat werknemer – zelfs als er sprake zou zijn van een overtreding van het relatiebeding – op grond van het concurrentiebeding niet kan worden veroordeeld zijn werkzaamheden te staken.

Boete overtreding antironselbeding en nakoming antironselbeding en geheimhoudingsbeding

Of tussen partijen een antironselbeding is overeengekomen, kan naar het oordeel van de kantonrechter in dit kort geding in het midden blijven, omdat werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer het antironselbeding heeft overtreden. Hoewel een vordering tot nakoming van een verplichting die uit een overeenkomst volgt in beginsel wordt toegewezen (art. 3:296 BW), is voor toewijzing ook vereist dat de partij die nakoming eist daarbij belang heeft (art. 3:303 BW). Werknemer stelt dat werkgeefster bij haar vordering geen belang heeft, omdat geen sprake is van overtreding van het antironselbeding (voor zover dat

beding zou zijn overeengekomen). De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende belang heeft bij haar vordering. Mede gelet op hetgeen hiervoor ten aanzien van de vermeende overtreding van het antironselbeding is overwogen, is onvoldoende gesteld of gebleken dat sprake is van een concrete en reële dreiging van onrechtmatig handelen, in dit geval: niet-nakoming. Hetzelfde geldt voor de nakoming van het geheimhoudingsbeding.

Betaling van eindafrekening als tegenvordering

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van een spoedeisend belang. Werknemer wordt op dit punt niet ontvankelijk verklaard.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:2964

Zaaknummer: 9590963\ VV EXPL 21-168

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S. van Ketel en R. Simons

Wetsartikelen: 7:653 BW, 3:296 BW, 3:303 BW en 159 lid 2 Rv

RECHTSPRAAK

Nakoming uitzendovereenkomst. Wijziging vanwege de coronacrisis als onvoorziene omstandigheid. Het financiële nadeel dat sinds 16 maart 2020 is ontstaan wordt verdeeld over beide partijen (75% voor rekening van bedrijf A en 25% voor bedrijf B).

Feiten

Op 21 november 2019 hebben partijen een overeenkomst gesloten met betrekking tot het uitzenden van personeel. Bedrijf A heeft op grond van die overeenkomst arbeidskrachten ter beschikking gesteld aan bedrijf B om onder leiding en toezicht van bedrijf B werkzaamheden te verrichten. Op de overeenkomst zijn tevens ‘dienstvoorwaarden’ van toepassing. Bedrijf B is een onderneming die zich richt op de organisatie van grootschalige (duurzame) evenementen. Op 16 maart 2020 moest de locatie van bedrijf B op last van de overheid vanwege de coronapandemie gesloten worden. Sindsdien heeft bedrijf B zijn bedrijfsactiviteiten moeten staken. Tot op heden is de locatie van bedrijf B niet (meer) geopend geweest. Bedrijf A vordert in het kader van het ter beschikking stellen van een uitzendkracht, over de periode van week 10 tot en met week 47 van 2020 van bedrijf B een bedrag van € 21.200,19, een transitievergoeding van € 2.908,99, de wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten. In reconventie vordert bedrijf B met terugwerkende kracht tot 16 maart 2020 de ontbinding van de overeenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de uitzendkracht vanwege de coronapandemie geen werkzaamheden heeft kunnen verrichten voor bedrijf B. Bedrijf A voert aan dat op grond van artikel 6.5 van de overeenkomst, bedrijf B gehouden is tot betaling van de (leegloop)uren waarin de uitzendkracht had moeten werken volgens de gesloten overeenkomst, maar niet is opgeroepen voor het werk. Volgens bedrijf B moet de term ‘leegloopuren’ gelezen en begrepen worden als uren waarbij de werknemer niet is opgeroepen als gevolg van een eigen keuze van bedrijf B. Omdat er sprake is van overmacht (en dus geen eigen keuze van bedrijf B) is artikel 6.5 niet van toepassing en geldt artikel 5.2 van de toepasselijke dienstvoorwaarden. Daaruit volgt volgens bedrijf B dat zij het inlenen van een

uitzendkracht en het betalen van de afgenomen uren mag opschorten. De kantonrechter is van oordeel dat uit artikel 5.2 van de dienstvoorwaarden niet volgt dat bedrijf B de betaling van de facturen mag opschorten in geval van overmacht. Uit artikel 5.2 volgt slechts dat bedrijf B de tewerkstelling van een uitzendkracht mag opschorten in geval van overmacht. Er wordt in de bepaling niets vermeld over voor wiens rekening en risico het komt dat de werknemer vanwege overmacht niet te werk kan worden gesteld. Met leegloopuren wordt bedoeld de uren waarin de uitzendkracht had moeten werken volgens de gesloten overeenkomst, maar niet is opgeroepen voor het werk. De stelling van bedrijf B dat hij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat met de term 'leegloopuren' wordt bedoeld uren die de uitzendkracht volgens de gesloten overeenkomst had moeten werken, maar waarvoor de uitzendkracht niet is opgeroepen door toedoen van bedrijf B, acht de kantonrechter onvoldoende onderbouwd. Het standpunt dat bedrijf B op basis van artikel 7.4 geen leegloopuren meer hoeft te betalen na 20 mei 2020 wordt ook door de kantonrechter verworpen. Het beroep van bedrijf B dat hij op grond van artikel 6:258 BW (onvoorziene omstandigheden) niet kan worden gehouden om leegloopuren te betalen wordt eveneens afgewezen. Een onvoorziene omstandigheid als bedoeld in artikel 6:258 BW is een omstandigheid die op het moment van totstandkoming van de overeenkomst nog in de toekomst is gelegen en die daarin niet is verdisconteerd. Of dat laatste het geval is, moet door uitleg van de overeenkomst worden vastgesteld. Aangezien de overeenkomst gesloten is op 21 november 2019 is er geen rekening gehouden met een coronapandemie en is dit risico niet in de overeenkomst verdisconteerd. Bedrijf B wordt geconfronteerd met doorlopende kosten, terwijl de mogelijkheid om omzet te genereren hem is ontnomen. Daarnaast komt bedrijf B, omdat hij geen juridisch werkgever is, niet in aanmerking voor de NOW-regeling. De kantonrechter is van oordeel dat bedrijf A onder deze omstandigheden geen ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst mocht verwachten. De kantonrechter is van oordeel dat een gehele ontbinding van de overeenkomst geen recht doet aan de omstandigheden. Wel wordt het redelijk geacht om de overeenkomst te wijzigen en het financiële nadeel dat sinds 16 maart 2020 is ontstaan te verdelen over beide partijen, in die zin dat 75% voor rekening komt van bedrijf A en 25% voor bedrijf B. De vordering tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen omdat door toedoen van bedrijf A niet kan worden vastgesteld of er sprake was van bijkomende transitiekosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:2774

Zaaknummer: 9560984 CV EXPL 21-39128

Rechters: M. Fiege

Advocaten: I.A. van Rooij

Wetsartikelen: 7:690 BW en 6:258 BW

RECHTSPRAAK

De vordering van werknemster tot uitbetaling van achterstallig salaris door een niet doorgevoerde salarisverhoging wordt afgewezen. Werknemster heeft welbewust ingestemd met andere arbeidsvoorwaarden.

Feiten

Werknemster is op 1 juni 2000 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Vodafone Libertel B.V. (hierna: Vodafone) en is werkzaam als Customer Management Agent (hierna: CM Agent). Per 1 juli 2010 heeft Vodafone eenzijdig een wijziging in de arbeidsvoorwaarden van CM Agents doorgevoerd, onder andere een wijziging in de salarisschalen. CM Agents die in de functiefamilie Corporate Functions VF3 vielen, werden ingedeeld in de functiefamilie Customer Contact (CC). Werknemster is hier niet mee akkoord gegaan. Dit heeft geleid tot een procedure tussen partijen waarin de kantonrechter Maastricht op 28 maart 2012 voor recht heeft verklaard dat het Vodafone niet was toegestaan om de arbeidsvoorwaarden van werknemster eenzijdig te wijzigen. In 2014 heeft Vodafone een nieuwe manier van functiewaardering ingevoerd. Werknemster werd als CM Agent niet in de functiefamilie Customer Management ingedeeld, maar in de functiefamilie Corporate Functions en ingeschaald in schaal C5, terwijl de andere CM Agents werden ingeschaald in schaal CM, later CS genoemd. Bij e-mail van 10 oktober 2018 heeft Vodafone de medewerkers geïnformeerd dat een akkoord is bereikt over de nominale salarisstijging voor de Customer Services-salarisschalen. De gemachtigde van werknemster heeft in een brief van 1 april 2019 aan Vodafone medegedeeld dat zij aanspraak maakt op een loonstijging van € 1,71 per uur vanaf 1 oktober 2018. Vodafone is niet tegemoetgekomen aan dit verzoek. Werknemster heeft in eerste aanleg het achterstallige salaris van de niet doorgevoerde salarisverhoging gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemster afgewezen omdat de CM Agents die in 2010 de nieuwe arbeidsvoorwaarden hebben geaccepteerd gelijke arbeid verrichten, maar niet in gelijke omstandigheden. Bovendien heeft werknemster sinds 2010 gunstigere arbeidsvoorwaarden dan de CM Agents die salarisverhoging hebben ontvangen. Werknemster is tegen dit oordeel van de kantonrechter in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het staat vast dat werkneemster en de CM Agents die zijn ingeschaald in de schalen CS gelijke arbeid verrichten. Over de vraag of dit onder gelijke omstandigheden gebeurt, bestaat discussie. Werkneemster valt nog steeds onder haar oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden. Dit pakket is niet per se slechter of beter dan het andere, maar dit hangt af van persoonlijke voorkeur. Werkneemster wil haar arbeidsvoorwaarden behouden vanwege het beoordelingssysteem en de verlofregeling. Zij gaat dus nog steeds niet akkoord met andere arbeidsvoorwaarden. Hieruit volgt dat het werkneemster destijds duidelijk was wat zowel haar oorspronkelijke (C5) als de door Vodafone gewijzigde arbeidsvoorwaarden (CS) inhielden en dat haar wil erop gericht was en is om haar oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden te behouden. Dit vormt een objectieve rechtvaardigingsgrond voor het verschil in beloning. Werkneemster erkent dat de nominale salarisstijging niet wordt toegepast op haar salarisschaal. Het is dan ook niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat zij geen recht heeft op deze salarisverhoging. Vodafone heeft de salarisverhoging doorgevoerd omdat zij alle CM Agents een marktconform salaris wil bieden. Dit is niet op werkneemster van toepassing omdat zij aanvankelijk al meer verdiende dan de CM Agents in de schalen CS. Ook na de verhoging verdient zij nog steeds meer dan het overgrote deel van voorgenoemde groep. Het feit dat zij al ruim twintig jaar in dienst is van Vodafone, goed functioneert en altijd hard is blijven werken, maar zich gepasseerd voelt, is geen aanleiding voor een ander oordeel. Het hof komt tot de conclusie dat Vodafone niet in strijd heeft gehandeld met de eisen van goed werkgeverschap door werkneemster per 1 oktober 2018 geen salarisverhoging toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1026

Zaaknummer: 200.285.017/01

Rechters: M.E. Smorenburg, A.E. Bos en M. van Ham

Advocaten: C. Nekeman en Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht bij de eindafrekening niet het te veel betaalde loon bij ziekte verrekenen. Deze vergissing komt voor werkgevers rekening en risico.

Feiten

Tussen werkgever en werknemer heeft vanaf 1 mei 2005 tot 1 januari 2021 een arbeidsovereenkomst bestaan. In de voorwaarden behorende bij de arbeidsovereenkomst is in artikel 9 een bepaling opgenomen over de loondoorbetaling bij ziekte. In dit artikel is onder meer opgenomen dat met ingang van de derde ziekmelding in het betreffende kalenderjaar gedurende de eerste twee weken (voor kantoren met maximaal vijftien werknemers)/gedurende zes weken (voor kantoren met meer dan vijftien werknemers) ten minste 85% van het betreffende salaris moet worden betaald. Werknemer heeft zich in 2018 driemaal ziekgemeld. Dit betrof de periodes: (1) 22 januari tot 5 februari 2018; (2) 27 februari tot 14 maart 2018 en (3) 7 mei 2018 tot einde dienstverband. Sinds mei 2019 heeft werkgever 85% van het salaris aan werknemer uitbetaald en geen tantièmes meer uitgekeerd. Per 7 mei 2020 is de doorbetaling van het salaris met het verstrijken van de 104 weken geëindigd, en nadat werkgever een ontslagvergunning van het UWV had verkregen is de arbeidsovereenkomst per 31 december 2020 opgezegd. In de eindafrekening heeft werkgever 15% van het salaris van werknemer verrekend over de periode mei 2018 tot en met april 2019. Werknemer vordert onder meer dat de kantonrechter werkgever veroordeelt tot betaling van achterstallig loon. Werknemer en werkgever twisten over de vraag welk loon moest worden doorbetaald nadat werknemer zich voor de derde keer had ziek gemeld.

Oordeel

De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat de tweede ziekmelding niet meetelt. Nergens blijkt uit dat voor de vraag of sprake is van een ziekmelding als bedoeld in artikel 9 van de voorwaarden moet worden teruggegrepen op artikel 10 lid 4 van de arbeidsovereenkomst. De tekst is duidelijk: met ingang van de derde ziekmelding, niet: met ingang van de derde ziekteperiode, zoals beschreven in artikel 10 lid 4 van de arbeidsovereenkomst. Kortom, gedurende zes weken moest ten minste 85% van het

betreffende salaris worden betaald. De kantonrechter neemt aan dat wordt bedoeld *de eerste zes weken*, nu voor kleinere kantoren geldt 'de eerste twee weken'. Werkgever mocht dus gedurende de eerste zes weken ten minste 85% van het loon betalen. Hij heeft meer dan 85% betaald, en wel 100%. De vraag is dan of hij in september 2020 bij de eindafrekening alsnog 15% van het loon over die eerste zes weken mocht verrekenen. Werkgever stelt zich op het standpunt dat hij bij de eindafrekening de tot en met april 2019 te veel betaalde 15% mocht verrekenen. De kantonrechter volgt werkgever op dit punt niet. In artikel 9 van de voorwaarden staat immers *ten minste* 85%, dus 100% kan ook. Werknemer behoefde dus niet te bevroeden dat het een vergissing was van werkgever dat hij zijn gehele salaris kreeg doorbetaald. Dat lag volgens werkgever aan een administratieve fout, maar dat is iets wat voor rekening en risico van werkgever komt, niet van werknemer. Bovendien heeft werkgever veel te lang gewacht voordat hij het loon van die eerste zes weken heeft verrekend: meer dan twee jaar na de derde ziekmelding. Na 'ontdekking' van de fout beperkte werkgever zich tot inhouding van het lopende salaris. Hij verrekende niets en er blijkt ook niet dat werkgever werknemer heeft geïnformeerd dat hij wel nog van plan was om over het reeds betaalde loon 15% te verrekenen. In plaats daarvan heeft hij gewacht tot de eindafrekening van september 2020. De vraag die dan beantwoord moet worden is of werkgever vanaf mei 2019 15% van het loon mocht inhouden. Volgens eigen zeggen mocht werkgever gedurende zes weken + tien maanden na de derde ziekmelding 85% betalen, oftewel tot 18 april 2019. Hij had dus, zo volgt uit zijn eigen stellingen (wat er ook zij van de juistheid daarvan), niet het recht om met ingang van mei 2019 nog loon in te houden. Het loon dat hij sinds mei 2019 heeft ingehouden zal hij dus moeten terugbetalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:1257

Zaaknummer: 9159601 CV EXPL 21-2019

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: S. Loef en R.P.H.W. Haas

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege incidenten met alcoholgebruik en een stagiair op een schip. De ontbinding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is momenteel 63 jaar oud en sinds 1985 in dienst bij Heerema Fleet Personnel B.V. (hierna: HFP). Hij is sleepbootkapitein aan boord van een schip. In een brief van 13 oktober 2021 informeert HFP werknemer over het feit dat HFP hem diezelfde dag geïnformeerd heeft dat zij zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen vanwege verschillende onregelmatigheden die zijn geconstateerd, namelijk alcoholgebruik aan boord, het van boord gaan om ergens alcohol te nuttigen, het creëren van een onveilige werkomgeving voor de stagiair, het uitoefenen van ongewenste en ongepaste druk op de stagiair en het verstrekken van onjuiste verklaringen en verdoezelen van bewijs. HFP verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer.

Oordeel

HFP heeft aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst zes feiten ten grondslag gelegd: (1) werknemer heeft een onveilige situatie voor een stagiair gecreëerd, (2) werknemer heeft een ongewenste druk op de stagiair uitgeoefend, (3) werknemer heeft structureel alcoholgebruik in strijd met de regels aan boord toegestaan, (4) werknemer heeft samen met bemanningsleden alcohol genuttigd aan wal in strijd met de COVID-19-regels, (5) werknemer heeft een onjuiste verklaring aan de Director Operations & Equipment en de General Manager Legal & Insurance verstrekt en (6) tot slot: werknemer heeft het bewijs van alcohol aan boord verdoezeld. De kantonrechter begrijpt uit de opsomming van HFP dat het om twee dingen gaat: drank en de stagiair. De onder 4 genoemde reden met betrekking tot de overtreding van een coronaregel is geen aparte reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter ziet in de kwestie van de stagiair niet in welk verwijt werknemer valt te maken. De stagiair had het niet naar zijn zin aan boord van het schip, had last van heimwee en vond geen aansluiting bij de rest van de bemanning. Dat valt werknemer of de rest van de bemanning niet te verwijten. Zulke dingen gebeuren. Evenmin blijkt dat werknemer op enige

manier dan ook druk heeft uitgeoefend op de stagiair. Met betrekking tot de drank heeft werknemer erkend dat zonder toestemming van HFP geen drank aan boord aanwezig mag zijn. Werknemer valt een verwijt te maken nu met zijn medeweten drank aan boord van het schip was zonder toestemming van FHP. De kantonrechter meent dat de omstandigheden van dit geval geen ontslag van werknemer rechtvaardigen. Het incident met de drank is niet zodanig dat van HFP het niet in redelijkheid geveerd zou kunnen worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De drank is namelijk in beperkte mate gebruikt, steeds na werk of voor het eten toen het schip voor onderhoud en werkzaamheden in het Caland- en Merwedekanaal lag. Werknemer heeft dus geen drank gebruikt onder werktijd. Bovendien zijn er geen gevaarlijke situaties door het drankgebruik ontstaan. Werknemer heeft een fout gemaakt, maar de zaak moet wel in juiste proporties gezien worden. HFP heeft meteen de bedrijfsrecherche ingeschakeld zonder tekst en uitleg op een normale manier aan werknemer te vragen. Dit is niet hoe HFP met een medewerker die 40 jaar in dienst is hoort om te gaan. Het vertrouwen in werknemer heeft een deuk opgelopen maar na een dienstverband van bijna 40 jaar moet dit met een goed gesprek op te lossen zijn. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:2571

Zaaknummer: 9622978

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: R.A.J. Nieuwmans en M. de Kip

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding. Werknemer heeft ten onrechte geen gehoor gegeven aan de oproep van werkgever om vervangende werkzaamheden te verrichten. Loonvordering wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 24 oktober 2019 in dienst getreden bij RD Metals B.V. (hierna: RD Metals) in de functie van vrachtwagenchauffeur. Op 20 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens klachten aan zijn voet, knie en onderrug. Werknemer is op 2 augustus 2021 begonnen met vervangende werkzaamheden bij RD Metals. Op 5 augustus 2021 heeft werknemer zich weer ziek gemeld. De bedrijfsarts acht werknemer geschikt voor het verrichten van vervangende werkzaamheden. RD Metals heeft met ingang van 13 september 2021 een loonstop toegepast omdat werknemer geen gehoor heeft gegeven aan de oproep om vervangende werkzaamheden te verrichten. Op advies van de bedrijfsarts heeft RD Metals per brief van 30 september 2021 opgeroepen om passende werkzaamheden te gaan verrichten bij Steel Solutions International (hierna: SSI). Werknemer heeft per brief van 1 oktober geantwoord dat hij niet naar SSI zal gaan en dat hij zich beschikbaar houdt voor bijstelling van het plan van aanpak en een oproep voor het in te schakelen re-integratiebedrijf. Uit het rapport van het arbeidsdeskundig onderzoek van 12 oktober 2021 blijkt dat werkzaamheden bij SSI voldoen aan het advies van de bedrijfsarts. RD Metals heeft werknemer op 14 oktober 2021 opgeroepen om zich op 18 oktober 2021 te melden bij SSI. Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan deze oproep. Op 26 oktober 2021 heeft RD Metals een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Het UWV oordeelt dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Het aangeboden vervangende werk bij SSI is passend en de verzekeringsarts ziet geen medische redenen waarom werknemer het aangeboden werk niet zou kunnen verrichten. RD Metals heeft het loon over de periode 13 september 2021 tot 4 oktober 2021 aan werknemer betaald. Op 11 februari 2022 heeft RD Metals werknemer nogmaals opgeroepen om passende werkzaamheden te gaan uitvoeren bij SSI. Werknemer heeft nogmaals nagelaten om hieraan gehoor te geven. Werknemer vordert in kort geding uitbetaling van het salaris vanaf 4 oktober 2021.

Oordeel

Het spoedeisend belang volgt uit het feit dat werknemer vanaf 4 oktober 2021 geen loon meer ontvangt.

De loonstop van 4 oktober tot 18 oktober 2021

Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan de oproep van RD Metals van 30 september 2021 om re-integratiewerkzaamheden te gaan uitvoeren bij SSI. Werknemer stelt dat hij op dat moment onbekend was met de visie van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige over zijn benutbare mogelijkheden en het werkplekonderzoek. Hij zou hier pas bekend mee zijn geworden met het rapport van het arbeidsdeskundig onderzoek van 12 oktober 2021. RD Metals betwist dit. Partijen staan op dit punt lijnrecht tegenover elkaar waardoor nadere bewijslevering nodig is. Voor bewijslevering is in kort geding geen ruimte waardoor niet kan worden vastgesteld of werknemer pas na ontvangst van het rapport van 12 oktober 2021 kennis heeft genomen van de uitkomsten van het werkplekonderzoek bij SSI. Het kan werknemer dus ook niet worden verweten dat hij op 4 oktober 2021 niet aan de slag is gegaan bij SSI.

Loonstop vanaf 18 oktober 2021

Werknemer heeft ook geen gehoor gegeven aan de tweede oproep van RD Metals om re-integratiewerkzaamheden bij SSI te gaan uitvoeren per 18 oktober 2021. Werknemer is het niet eens met het oordeel van de bedrijfsarts en de uitkomsten van het werkplekonderzoek van 30 september 2021. Werknemer heeft nadere medische stukken in het geding gebracht, maar volgens de kantonrechter leiden die niet tot het oordeel dat werknemer zich terecht op het standpunt stelt dat hij niet in staat is om vervangende werkzaamheden bij SSI te gaan verrichten, in afwijking op de adviezen van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige. De vordering van werknemer tot doorbetaling van het loon wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:2619

Zaaknummer: 9735319 VV EXPL 22-13

Rechters: P. Joele

Advocaten: W.T.M. Uilhoorn

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Is werknemer boetes verschuldigd aan (ex-)werkgever wegens het overtreden van een contractueel relatiebeding? Nietig relatiebeding. Het doel van artikel 9a Waadi.

Feiten

Werknemer is op 23 november 2015 bij I-Workx B.V. in dienst getreden en werd jarenlang door I-Workx tewerkgesteld bij Volta. Eind december 2018 heeft I-Workx haar werknemers die tewerkgesteld zijn bij Volta teruggehaald. Werknemer heeft in diezelfde maand toestemming aan I-Workx gevraagd om bij Volta te mogen solliciteren. I-Workx heeft dit geweigerd. Volta heeft op 16 januari 2019 formeel de raamovereenkomst met I-Workx opgezegd. In de periode januari-februari 2019 verricht werknemer voor I-Workx werkzaamheden bij de Koninklijke BAM Groep. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst met I-Workx per 1 maart 2019 opgezegd, waarna hij bij Volta in dienst is getreden. In de procedure in eerste aanleg vordert I-Workx om werknemer te verbieden bij een onderneming van een opdrachtgever en/of klant van I-Workx werkzaam te zijn, alsmede de verbeurde boete te betalen wegens overtreding van het relatiebeding. De kantonrechter oordeelt dat het relatiebeding in strijd is met artikel 9a Waadi en derhalve nietig is en dat de uitlener voor het tot stand komen van een arbeidsverhouding/overeenkomst tussen inlener en arbeidskracht na afloop van de uitzending hooguit een bedrag voor daadwerkelijk gemaakte wervingskosten in rekening mag brengen. In hoger beroep gaat het om de vraag of werknemer boetes verschuldigd is geworden aan I-Workx wegens de overtreding van een contractueel relatiebeding.

Oordeel

I-Workx komt in hoger beroep op tegen een overweging van de kantonrechter over de achtergrond en het doel van artikel 9a Waadi (en art. 6 lid 2 van de Europese Uitzendrichtlijn) en op het oordeel dat het relatiebeding nietig is. Het hof oordeelt als volgt. Volgens artikel 9a lid 1 Waadi mag degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt geen belemmeringen in de weg leggen voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst na afloop van de terbeschikkingstelling tussen de ter beschikking gestelde arbeidskracht en degene aan wie hij

ter beschikking is gesteld. In dit geval is niet alleen de terbeschikkingstelling van werknemer aan Volta afgelopen, maar is ook de relatie tussen I-Workx en Volta ten einde gekomen. Bovendien is werknemer na afloop van de terbeschikkingstelling aan Volta nog tewerkgesteld bij de Koninklijke BAM groep. Kortom, vast staat dat de terbeschikkingstelling van werknemer aan Volta was afgelopen. Het hof is van oordeel dat artikel 9a Waadi over een situatie als deze duidelijk is. I-Workx mocht werknemer niet belemmeren om bij Volta in dienst te treden. I-Workx heeft aangevoerd dat de kantonrechter een onjuiste maatstaf heeft toegepast, omdat de kantonrechter een zuiver taalkundige uitleg heeft gegeven van het relatiebeding. Het hof is met I-Workx van oordeel dat het relatiebeding niet zuiver taalkundig moet worden uitgelegd. Het gaat niet alleen om de taalkundige bewoordingen van de tekst van de overeenkomst, maar het komt tevens aan op de zin die partijen over en weer redelijkerwijs aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. I-Workx heeft echter niets aangevoerd over hetgeen partijen hebben besproken bij de totstandkoming van het relatiebeding. Gelet op de beperking van het recht op vrije arbeidskeuze is het hof van oordeel dat duidelijk moet zijn tot wanneer het beding werkte. I-Workx heeft nog aangevoerd dat werknemer vrijwel zijn hele carrière bij I-Workx tewerkgesteld is geweest bij Volta en dat hij slechts tien dagen na het eindigen van de overeenkomst met Volta zijn arbeidsovereenkomst met I-Workx heeft opgezegd. Het hof ziet niet in waarom deze omstandigheden maken dat het relatiebeding nog zou moeten gelden. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat werknemer niet in strijd heeft gehandeld met het relatiebeding en dat hij dus geen boetes verschuldigd is geworden. Het hof ziet ook niet in waarom het werknemer verboden zou moeten worden om bij Volta werkzaam te zijn. Het hof ziet niet in wat het belang is van I-Workx om zich te verzetten tegen de indiensttreding van werknemer bij Volta. I-Workx heeft de eindafrekening niet betaald, omdat zij van mening was dat zij recht had op de boetes. Evenals de kantonrechter is het hof dus van oordeel dat het beroep op verrekening faalt en dat I-Workx vakantietoeslag en een vergoeding wegens niet genoten vakantiedagen aan werknemer verschuldigd was. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1022

Zaaknummer: 200.279.797/01

Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en A.E. Bos

Advocaten: M.T.M. Zusterzeel en S.J.W.M. Vonken

Wetsartikelen: 9a Waadi

RECHTSPRAAK

Werknemer blijft gebonden aan concurrentiebeding. Het belang van werkgever weegt zwaarder dan het belang van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 29 mei 1997 in dienst getreden bij Elinex Power Solutions B.V. (hierna: Elinex). Elinex is onder andere importeur, distributeur en fabrikant van statische noodstroomvoorzieningen, waaronder Underinterruptible Power Supplies (hierna: UPS'en). Partijen hebben op 28 september 2015 een nieuwe arbeidsovereenkomst met een concurrentiebeding gesloten. Werknemer was op dat moment werkzaam als medewerker automatisering. Omstreeks april 2020 is werknemer lid geworden van de projectgroep "Connectivity 4.0" bij Elinex met als doel om de klanten beter in staat te stellen om UPS'en van afstand op een veilige wijze uit te lezen (remote monitoring) en de dienstverlening daarop af te stemmen. Vervolgens heeft werknemer gesolliciteerd bij concurrent X om in dienst te treden als Customer Support Specialist. X is onder meer actief op het gebied van netspanningsrisico's, noodstroomvoorzieningen en UPS'en. Werknemer heeft per brief zijn arbeidsovereenkomst bij Elinex opgezegd per 1 februari 2022, waarna Elinex onder verwijzing naar het concurrentiebeding werknemer heeft verboden bij X in dienst te treden. In kort geding vordert werknemer onder meer primair het overeengekomen concurrentiebeding te schorsen en subsidiair Elinex te veroordelen tot het moment dat het concurrentiebeding niet meer geldig is, een vergoeding te betalen.

Oordeel

Valt X onder de werkingssfeer van het concurrentiebeding?

Niet in geschil is dat X onder de geografische reikwijdte van het concurrentiebeding valt. Het betoog van werknemer komt erop neer dat X niet gelijksoortig of aanverwant is aan Elinex. Daarin volgt de kantonrechter werknemer echter niet. X handelt ook in UPS'en met daarbij de connectivity en remote monitoring, en dat is precies de branche waarin Elinex actief is en wil gaan zijn. Zodoende is het werknemer in beginsel niet toegestaan om bij X in dienst te treden.

Is het concurrentiebeding zwaarder gaan drukken?

Hoewel het erop lijkt dat de functie van werknemer per 1 april 2020 (gedeeltelijk) is veranderd en hij zich sindsdien grotendeels bezighield met het project Connectivity 4.0, is het niet voldoende aannemelijk dat de deelname van werknemer aan dat project als een ingrijpende functiewijziging moet worden gekwalificeerd. Bovendien heeft Elinex gemotiveerd aangevoerd dat werknemer reeds in 2005 de functietitel van connectivity specialist bezat en zich ook altijd in de uitoefening van zijn functie van automatiseringsmedewerker heeft beziggehouden met connectivityvraagstukken. Voorts heeft werknemer weliswaar gesteld dat Elinex een nieuwe medewerker heeft aangenomen om zijn ICT-taken over te nemen, maar Elinex heeft daar onweersproken tegenover gesteld dat werknemer die medewerker heeft ondersteund en geholpen. Dit alles brengt mee dat niet aannemelijk is dat sprake is van een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding die maakt dat het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken, zodat het in 2015 overeengekomen concurrentiebeding haar gelding niet heeft verloren.

Belangenafweging

Elinex en X zijn directe concurrenten op het gebied van UPS'en en de daarbij behorende connectivity- en remotediensten. Zodoende heeft Elinex er belang bij dat haar strategieën op dat vlak niet bij de concurrent terechtkomen. Met name de directe betrokkenheid van werknemer bij het Connectivityproject 4.0 maakt dat niet voorshands kan worden aangenomen dat werknemer over geen enkele concurrentiegevoelige informatie beschikt. Derhalve heeft Elinex voldoende belang bij de handhaving van het concurrentiebeding. Daartegenover staat het belang van werknemer. Niet zonder meer kan het aanbod bij X als een aanzienlijke positieverbetering worden gezien, aangezien werknemer ook zelf heeft aangegeven dat het hem niet om de financiële voorwaarden te doen is. Dat X een groter bedrijf is met meer doorgroeimogelijkheden en opleidingskansen, legt in dit verband onvoldoende gewicht in de schaal. Ook de stelling van werknemer dat hij een geringe kans heeft om een baan elders te vinden, is onvoldoende. Het belang van werknemer is niet zo zwaarwegend dat op voorhand geoordeeld moet worden dat het belang van Elinex daarvoor geheel en per direct moet wijken. Alles overwegende leidt dat tot afwijzing van de primaire vordering.

Vergoeding

De vordering tot betaling van een vergoeding door Elinex aan werknemer wordt niet toegekend, omdat werknemer niet in belangrijke mate belemmerd is om anders dan in dienst van Elinex werkzaam te zijn en werknemer voor deze vordering geen zelfstandig spoedeisend belang heeft gesteld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:2646

Zaaknummer: 9691132 \ VV EXPL 22-79

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: mr. dr. P. Kruit, mr. M.M.G. Jurkiewicz en mr. L.P.L. van den Hof

Wetsartikelen: 7:653 BW