

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 37, 2022

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijssen, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:PHR:2022:705](#) 15-07-2022

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:3095](#) 06-09-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:7718](#) 06-09-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:7672](#) 06-09-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:2959](#) 25-08-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:2095](#) 19-07-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:2086](#) 19-07-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:1054](#) 28-06-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:1697](#) 07-06-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1572](#) 24-05-2022

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2022:3281](#) 06-09-2022

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:6772](#) 05-09-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7492](#) 05-09-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7383](#) 31-08-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:2526](#) 30-08-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:5095](#) 30-08-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7471](#) 26-08-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:2506](#) 24-08-2022

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:6542](#) 08-08-2022

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:7832](#) 29-07-2022

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:9104](#) 12-07-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:2290](#) 03-06-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:2651](#) 30-07-2019

RECHTSPRAAK

Conclusie A-G: Stoof/Mammoet geldt ook voor collectieve wijzigingen. Stoof/Mammoet-toets is niet gelijk aan artikel 6:248 lid 2 BW.

Feiten

Deze zaak gaat over de invoering van een werknemersdeel in de pensioenpremie in het kader van de wijziging van een pensioenregeling. Met ingang van 1 januari 2003 is in het pensioenreglement voor werknemers die op of na 1 januari 2003 in dienst zijn getreden een werknemersbijdrage van 10% van het pensioengevend salaris opgenomen. De werknemers die vóór januari 2003 in dienst zijn getreden zijn daarvan uitgezonderd. Met deze werknemers is bij indiensttreding een premievrij pensioen afgesproken. Met ingang van 1 januari 2014 en 1 januari 2015 is, als gevolg van de Wet Witteveen, gewijzigde fiscale wetgeving in werking getreden en werd de opbouw van pensioen (nader) fiscaal beperkt. IFF heeft de pensioenregeling onder meer in verband hiermee gewijzigd. De nieuwe regeling voorzag er in dat ook de werknemers die voor 1 januari 2003 in dienst zijn getreden, vanaf 1 juli 2015 gefaseerd een werknemerspremie betalen, oplopend van 0,5% naar uiteindelijk 3,5%. De werknemerspremie voor werknemers die na 1 januari 2003 in dienst zijn getreden werd verminderd van 10% naar 7%. De werknemers die voor 1 januari 2003 in dienst zijn getreden hebben vorderingen ingesteld die er in de kern op zijn gericht dat de invoering van het werknemersdeel in de pensioenpremie voor hen per 1 juli 2015 wordt teruggedraaid.

De kantonrechter kwalificeert artikel 19 pensioenreglement als een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 19 Pensioenwet (Pw) en heeft een groot deel van de vorderingen van de werknemers toegewezen en voor recht verklaard dat eenzijdige invoering van een werknemersdeel in pensioenpremie door IFF voor eisers in strijd is met artikel 19 Pw en/of artikel 7:613 Burgerlijk Wetboek (BW).

Het hof oordeelt dat artikel 19 pensioenreglement niet kan worden gezien als een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 19 Pw en artikel 7:613 BW, maar komt via toetsing aan de subsidiair aangevoerde norm van goed werknemerschap (art. 7:611 BW als ingevuld door het *Stoof/Mammoet*-arrest) tot eenzelfde uitkomst. Volgens het hof is de inkomensachteruitgang van de werknemers door de premiebetalingsverplichting zodanig dat

hun weigering om de eenzijdige wijziging van de afspraak van een premievrij pensioen niet te respecteren, niet onaanvaardbaar is.

Conclusie A-G Van Peurse

In het principaal cassatieberoep wordt geklaagd dat het hof niet de juiste maatstaf heeft gehanteerd. Het hof heeft volgens het middel niet de norm toegepast uit *Stoof/Mammoet* of deze te strikt toegepast. Deze klachten lijken volgens de A-G doel te treffen. De Hoge Raad heeft in *Stoof/Mammoet* uitdrukkelijk verworpen dat het bij de beoordeling of de werknemer is gehouden een redelijk aanbod tot wijziging van zijn arbeidsovereenkomst te aanvaarden, erop aankomt of afwijzing van dat voorstel door de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is in de zin van artikel 6:248 lid 2 BW. Daarbij is de kanttekening gemaakt dat bij de te hanteren maatstaf het accent niet eenzijdig moet worden gelegd op hetgeen van de werknemer in een dergelijke situatie mag worden verwacht. Daarnaast bevat het middel een klacht dat het hof geen aandacht heeft besteed aan het beroep van IFF op de norm van gelijke behandeling/het verbod van ongelijke behandeling naar leeftijd en dat het feit dat de vakbonden hebben ingestemd met de wijziging van de pensioenpremie een aanwijzing kan zijn dat het voorstel van de werkgever een redelijk voorstel is. Die klachten gaan niet op. De klacht over het hofoordeel van de financierbaarheid van het stelsel bij uitblijven van een premiebijdrage voor eisers acht de A-G wel gegrond.

Het voorwaardelijk incidenteel appèl voert aan dat artikel 7:611 BW alleen toepasselijk is bij een individuele wijziging van arbeidsvoorwaarden. De A-G deelt de opvatting dat uit *Stoof/Mammoet* niet volgt dat artikel 7:613 BW exclusief voor collectieve wijzigingen is bedoeld, zodat het mogelijk is ook bij collectieve wijzigingen te toetsen aan de norm van artikel 7:611 BW bij gebreke van een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW, zoals in deze zaak in cassatie uitgangspunt is. Ook ziet de A-G niet in waarom het vruchtbaar zou zijn om hier een strikt onderscheid te hanteren waarbij artikel 7:613 BW alleen voor collectieve wijzigingen zou gelden en artikel 7:611 BW en de *Stoof/Mammoet*-norm alleen voor individuele gevallen, zoals het voorwaardelijk incidenteel onderdeel 2.i bepleit. De ratio voor een dergelijk onderscheid met een in zwaarte verschillend uitvallende toets ontbreekt (zie het betoog van Heerma van Voss en Bouwens, Bij de Vaate en Duk) en leidt tot ongelijke behandeling van gelijkwaardige gevallen ten detrimente van sommige werknemers en dat lijkt niet iets dat het recht zou moeten nastreven in ons arbeidsrechtelijke stelsel.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 15-07-2022

ECLI: ECLI:NL:PHR:2022:705

Zaaknummer: 21/02118

Advocaten: S.F. Sagel en M.J. van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Heeft werknemer (ernstig) verwijtbaar gehandeld door zichzelf te bevoordelen ten koste van werkgever? Wat is de strekking van het relatiebeding? Gedeeltelijke vernietiging beschikking kantonrechter.

Feiten

Werknemer treft het verwijt dat hij een opdrachtnemer heeft verzocht in de meerwerkrapportage van 28 februari 2018 voor de verbouwing van een kantoorpand van werkgever KLG Europe Rotterdam B.V. (hierna: KLG) een bedrag van € 3.995,98 (ex btw) op te nemen, terwijl dat bedrag in werkelijkheid betrekking had op werkzaamheden aan de (privé)woning van werknemer. Op 16 februari 2021 heeft het hof een tussenbeschikking gegeven waarbij het oordeelde dat werknemer zichzelf heeft bevoordeeld ten koste van KLG, nu KLG aan de hand van stukken heeft aangetoond wat er in februari 2018 heeft plaatsgevonden. Tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft werknemer zijn verweer nader onderbouwd en heeft hij gemotiveerd betwist dat hij de opdrachtnemer opdracht heeft gegeven om een onjuiste factuur en een onjuiste meerwerklijst op te stellen. Werknemer heeft getuigenbewijs aangeboden tegen de voorshands bewezen stelling van KLG dat hij een voordeel heeft genoten van € 5.000 plus € 3.995,98 = € 8.995,98 (exclusief btw) door de opdrachtnemer te vragen de eindfactuur en de meerwerkrapportage ten nadele van KLG aan te passen. Er hebben getuigenverhoren plaatsgevonden.

Oordeel

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Het hof oordeelt – na het horen van de getuigen – dat ter zake van het bedrag van € 3.995,98 werknemer er niet in is geslaagd het benodigde tegenbewijs te leveren. Over het bedrag van € 5.000 van de termijnfactuur heeft KLG het volgende aangevoerd. Werknemer heeft op 28 februari 2018 direct na ontvangst van de facturen die zijn verstuurd, contact opgenomen met opdrachtnemer. Werknemer heeft toen volgens KLG voorgesteld om de termijnfactuur (nr. 20170998) van € 5.000 exclusief btw niet in mindering te brengen op de eindfactuur aan KLG, maar op de eindfactuur aan werknemer privé. Opdrachtnemer heeft hierin toegestemd en

heeft nog diezelfde dag twee gecorrigeerde facturen aan werknemer toegezonden, aldus KLG. Op dit punt zijn er drie getuigen gehoord, waaronder werknemer, die een verklaring hebben afgelegd over de gang van zaken met betrekking tot het bedrag van € 5.000. Aan de hand van deze getuigenverklaringen oordeelt het hof dat werknemer niet het benodigde tegenbewijs heeft geleverd en er dus niet in is geslaagd het door KLG geleverde bewijs te ontzenuwen. Nu KLG het bewijs heeft geleverd dat werknemer zichzelf ten koste van KLG heeft bevooroordeeld, is het hof van oordeel dat de kantonrechter terecht de arbeidsovereenkomst tussen KLG en werknemer heeft ontbonden op grond van verwijtbaar handelen van werknemer.

Het relatiebeding

Ter zake van het relatiebeding heeft het hof in de tussenbeschikking overwogen dat een redelijke uitleg van het relatiebeding meebrengt dat OSA niet als “klant” onder de werking van het relatiebeding dient te vallen. Verder heeft het hof geoordeeld dat KLG jegens werknemer *wél* een beroep kan doen op het relatiebeding tot de in haar administratie voorkomende bookingdesk-klanten (a) indien deze klanten vóór 1 mei 2017 (de ingangsdatum van de *outsourcing agreement*) nog niet via de bookingdesk boekten of (b) indien deze klanten vóór 1 mei 2017 in de administratie van KLG stonden. Uit de stellingen van partijen blijkt dat er een categorie bookingdesk-klanten is die voorafgaand aan de peildatum van 1 mei 2017 in de administratie van KLG voorkwamen en tegelijkertijd klant waren bij de bookingdesk van OSA. Deze klanten duidt het hof aan als de “en-en-klanten”. In de tussenbeschikking is het hof (impliciet) ervan uitgegaan dat er geen “en-en-klanten” bestonden. Nu dit wel het geval blijkt te zijn, dient alsnog te worden beslist of de “en-en-klanten” onder de reikwijdte van het relatiebeding vallen. Het hof is van oordeel dat KLG ter zake van de “en-en-klanten” geen beroep kan doen op het relatiebeding. In de tussenbeschikking is overwogen dat de bookingdesk nauw verbonden is met werknemer, in die zin dat de bookingdesk iedere keer is ondergebracht bij de werkgever van werknemer, terwijl hij bovendien met toestemming van KLG gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst werkzaamheden is blijven verrichten voor OSA, daaronder begrepen werkzaamheden voor de bookingdesk. De conclusie van het hof is dat KLG het relatiebeding aan werknemer kan tegenwerpen, behalve ten aanzien van OSA en ten aanzien van de klanten op de OSA-lijst. Werknemer heeft nog aangevoerd dat hem uit hoofde van artikel 7:653 BW een compensatie naar billijkheid moet worden toegekend in verband met het relatiebeding. Daartoe ziet het hof geen aanleiding. De kantonrechter heeft de duur van het relatiebeding al beperkt tot twee jaar in plaats van drie. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep toegelicht dat het hem vooral gaat om de klanten op de OSA-lijst. Nu het hof heeft beslist dat de klanten op de OSA-lijst buiten de werking van het relatiebeding vallen en dat KLG ten aanzien van deze klanten dus geen

beroep kan doen op het relatiebeding, heeft werknemer onvoldoende gesteld om aan te nemen dat er redenen zijn om hem te compenseren voor het feit dat het relatiebeding ten aanzien van de overige relaties in stand blijft. Het hof vernietigt de tussen partijen gegeven beschikking van 11 februari 2020 voor zover de kantonrechter daarin de door werknemer verzochte verklaring voor recht dat de werkzaamheden voor OSA niet vallen onder het relatiebeding, heeft afgewezen en verklaart voor recht dat de werkzaamheden voor OSA en de klanten op de OSA lijst niet onder het relatiebeding vallen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:1054

Zaaknummer: 200278.115/01

Rechters: C.A. Joustra, C.J. Frikkee en M.B. Kerkhof

Advocaten: D. Schuurman en S.G.J. Habets

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 letter e BW, 7:671b BW, 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft het beginsel van hoor en wederhoor geschonden, door werknemer noch op het moment van op non-actiefstelling, noch voorafgaand aan het ontslag op staande voet concrete beschuldigingen voor te leggen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2021 in dienst van XPeng. Werknemer was verantwoordelijk voor de opening van het Experience Center. Werknemer heeft contact gehad met schoonmaakbedrijf FVH voor het uitvoeren van de opleverschoonmaak. Het contract heeft werknemer met de digitale handtekening van X getekend, zonder toestemming van X. Op 16 maart 2022 heeft X op verzoek van Y de overeenkomst met FVH zelf getekend. De HR-manager heeft op 8 april 2022 een klacht ontvangen van een leidinggevende binnen het bedrijf dat werknemer iets had gezegd over haar seksualiteit. Tijdens een gesprek met werknemer op 11 april 2022 is aangegeven dat er klachten van collega's van ongewenst gedrag waren binnengekomen en er een onderzoek zou plaatsvinden. Gedurende dat onderzoek is werknemer geschorst. In een door XPeng overlegde verklaring staat dat er vijftien medewerkers zijn gehoord. Daarnaast zijn er meerdere verklaringen overgelegd, waarin medewerkers het gedrag van werknemer omschrijven. Op 21 april 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden. In een overgelegde verklaring van B over dit gesprek staat dat werknemer tijdens het gesprek heeft ontkend de schoonmaakovereenkomst zonder toestemming te hebben ondertekend, maar de volgende dag in een telefoongesprek heeft erkend dat wel te hebben gedaan. Daarnaast is er een verklaring van C overgelegd over de inhoud van het gesprek. De verklaringen zijn niet voorafgaand aan de procedure aan werknemer overgelegd. Op 25 april 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. In de e-mail waarin dit is bevestigd staat dat werknemer is ontslagen wegens discriminatie, vervalsing en overtreding van de interne voorschriften. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag voldoende voortvarend is gegeven. XPeng

heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij na 14 april 2022 nog nader onderzoek heeft uitgevoerd, voordat zij een beslissing over het ontslag kon nemen. De kantonrechter merkt de e-mail van 25 april 2022 aan als de daadwerkelijke aanzegging van het ontslag op staande voet. Het feit dat A het fatsoenlijk vond om werknemer persoonlijk te vertellen dat hij op staande voet ontslagen zou worden, kan niet anders gezien worden dan als een vooraankondiging van het ontslag, dat direct diezelfde dag gevolgd is door de exacte opsomming van de gronden. De kantonrechter is echter van oordeel dat de klachten van de collega's over onbetamelijk gedrag en het door XPeng uitgevoerde onderzoek onvoldoende grond vormen voor een ontslag op staande voet. XPeng heeft het beginsel van hoor en wederhoor geschonden, door werknemer noch op het moment van de op non-actiefstelling, noch voorafgaand aan het ontslag op staande voet concrete beschuldigingen voor te leggen. Voor een reactie van werknemer op de concreet geuite beschuldigingen was temeer aanleiding omdat XPeng zich baseert op verklaringen van medewerkers, die met terughoudendheid moeten worden beoordeeld en waaraan beperkte waarde toekomt: diverse verklaringen zijn namelijk van horen zeggen en zijn niet ondertekend, dan wel zijn een herhaling van wat een andere medewerker heeft verklaard. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat XPeng de onderhavige kwestie onvoldoende zorgvuldig heeft aangepakt door onvoldoende rekening te houden met de belangen van werknemer. Met XPeng is de kantonrechter wel van oordeel dat werknemer het vertrouwen van zijn werkgever beschaamd heeft door zonder toestemming het schoonmaakcontract te ondertekenen. Desalniettemin is de kantonrechter van oordeel dat de omstandigheden van dit geval meebrengen dat de verstrekende sanctie van een ontslag op staande voet voor dit feit op zichzelf beschouwd toch niet op zijn plaats was. Het is aannemelijk dat werknemer onder druk stond en een verkeerde beslissing heeft genomen. Werknemer heeft zichzelf daarbij niet bevoordeeld. Het handelen levert dan ook geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter is echter van oordeel dat wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dat moet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan werknemer wordt € 1.000 immateriële schadevergoeding toegekend, omdat de kantonrechter het niet onaannemelijk acht dat werknemer onnodig psychisch leed is aangedaan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:5095

Zaaknummer: 9954041 / EA VERZ 22-373

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: A.G.J.J. Jansen en H.I. van den Heuvel-Boonstra

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

RECHTSPRAAK

Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Wel sprake van ernstig verstoorde arbeidsverhouding, waardoor de situatie is geëscaleerd.

Feiten

Werknemer is per 10 augustus 2010 bij werkgever in dienst. Als gevolg van een ongeluk op of omstreeks 3 december 2015 is werknemer lichamelijke klachten gaan ondervinden. Na het ongeval is werknemer zijn werkzaamheden gedeeltelijk blijven verrichten. Op 26 april 2016 heeft werknemer zich (100%) ziekgemeld. Op advies van de bedrijfsarts is werknemer aangemeld voor een multidisciplinair interventieprogramma waarmee hij op of omstreeks 22 augustus 2016 is begonnen. Op 25 augustus is het traject alweer beëindigd, omdat het werknemer 'niet biedt wat hij nodig acht om weer 100% te functioneren'. Op 9 september 2016 heeft werknemer een uitnodiging ontvangen om deel te nemen aan mediation, omdat er een conflict was ontstaan over het gebruik van de bedrijfsauto. Op 20 september 2016 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat eerst het conflict moest worden opgelost. Op 12 oktober 2016 zijn partijen in bijzijn van een mediator een werkhervattingsplan overeengekomen. Partijen hebben deze afspraken schriftelijk vastgelegd. Op 19 juli 2017 heeft een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsgevonden. Op 15 augustus 2017 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat werknemer weer volledig inzetbaar is. Op 30 augustus 2017 heeft werknemer een verslag ondertekend op grond waarvan hij zijn werkzaamheden zou opbouwen en deze vanaf 25 september 2017 volledig zou hervatten. Werknemer heeft diezelfde dag verzocht om een second opinion. Bij e-mail van 11 september 2017 heeft werknemer zich toegenomen arbeidsongeschikt gemeld. Op 9 oktober 2017 heeft werkgever tijdens een gesprek werknemer verzocht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te ondertekenen. Dit heeft werknemer geweigerd. Diezelfde dag is werknemer geschorst en naar huis gestuurd. Werknemer heeft daar bezwaar tegen gemaakt en heeft zich bereid en beschikbaar verklaard om werkzaamheden te verrichten. In oktober 2017 heeft werknemer een second opinion-consult gehad. Daar is mediation geadviseerd. In januari 2018 heeft het UWV een loonsanctie opgelegd tot 23 april 2019. Gedurende de loonsanctie heeft werkgever 90% van het loon betaald. Na 23 april 2019 heeft werkgever de loonbetaling gestaakt. De WIA-aanvraag van

werknemer is afgewezen, omdat hij 0% arbeidsongeschikt zou zijn. Op 17 juni 2019 is aan werknemer een WW-uitkering toegewezen. Daarnaast is werknemer aanspraak blijven maken op loondoorbetaling, omdat hij op arbeidstherapeutische basis werkzaamheden verrichtte. De kantonrechter heeft overwogen dat werknemer tijdens de loonsanctie recht had op 100% van zijn loon. Daarnaast heeft de kantonrechter geconcludeerd dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer 100% arbeidsgeschikt was na 23 april 2019, dat hij nadien niet meer is opgeroepen door de bedrijfsarts en dat dit voor rekening en risico van werkgever komt. Werkgever is dus gehouden het loon door te betalen. De loonvordering is toegewezen. Werknemer komt op tegen het oordeel van de kantonrechter om de billijke vergoeding af te wijzen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de hoge drempel voor toekenning van een billijke vergoeding in deze zaak niet gehaald wordt. De kantonrechter heeft terecht overwogen dat het begrijpelijk is dat bij werkgever wrevel is gewekt omdat werknemer het multidisciplinair interventieprogramma, dat € 7.190 kostte, binnen enkele dagen na aanvang en zonder werkgever daarin te kennen weer heeft beëindigd. Dat werknemer de auto privé mocht gebruiken is niet gebleken en het is niet aannemelijk dat werknemer het werkhervattingsplan onder druk heeft getekend. Ook is niet is gebleken dat werkgever in het kader van de gang van zaken na het advies van de arbeidsdeskundige van 11 augustus 2017 tot en met de ondertekening van het werkhervattingsplan ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De gang van zaken op en na 11 september 2017 geeft naar oordeel van het hof aan dat sprake was van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Aan werkgever kan worden toegegeven dat, anders dan werknemer aanvoert, de kwestie over het niet privé mogen gebruiken van de auto geen onderwerp van discussie meer was. Anderzijds is de schorsing met als aan werknemer genoemde reden het niet ondertekenen van een arbeidsovereenkomst en daarop gevolgde opschorting van de loonbetaling onterecht geweest. Het, als reactie daarop, zonder toestemming van werkgever meenemen van de bedrijfsauto is eveneens een handelwijze die niet in overeenstemming is met die van een goed werknemer. Het hof constateert echter vooral dat de escalatie op 9 oktober 2017 niet de oorzaak is van de ernstig verstoorde arbeidsverhouding maar juist een gevolg van de op dat moment reeds zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat een zinvol voortduren van die arbeidsovereenkomst eigenlijk toen al niet meer van partijen gevergd kon worden. Daarnaast is ook geen sprake van een zodanig grove schending van de re-integratieverplichtingen van werkgever dat dit moet leiden tot toekenning van een billijke vergoeding. De grieven falen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2959

Zaaknummer: 200.305.893_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.M.H. Schoenmakers en B. Kloppert

Advocaten: W.J.F. Geertsen en A.M. Boogaart

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:671c lid 2 sub b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft zijn belang bij afgifte van de back-up onvoldoende onderbouwd. De afweging van belangen valt uit in het voordeel van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds december 2003 werkzaam bij Multimax. Werknemer heeft zich op 23 februari 2021 ziekgemeld. Op 25 februari 2021 heeft Multimax aan werknemer verzocht om zijn mobiele telefoon in te leveren. Op deze telefoon stonden zowel zakelijke gegevens als privégegevens. Werknemer heeft de telefoon ingeleverd, nadat hij eerst een back-up had gemaakt van de inhoud van de telefoon en deze vervolgens had gewist. Multimax vordert dat de back-up integraal aan haar ter beschikking wordt gesteld op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Werknemer heeft dit geweigerd vanwege de privégegevens op de back-up. De voorzieningenrechter heeft de vordering afgewezen, kort gezegd omdat Multimax haar belang onvoldoende heeft onderbouwd en de afweging van belangen in het voordeel van werknemer uitvalt. Multimax komt daartegen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof komt tot dezelfde slotsom als de voorzieningenrechter. Het hof stelt voorop dat de beslissing in dit geschil afhangt van een belangenafweging, waarbij uitgangspunt is dat (alleen) zakelijke gegevens afkomstig van de telefoon toekomen aan de werkgever. Multimax heeft aangevoerd dat er op de back-up van de telefoon geen privégegevens van werknemer (mogen) staan, omdat het om een bedrijfstelefoon gaat die niet voor privédoeleinden gebruikt mocht worden. Dit argument houdt echter geen stand tegenover de stelling van werknemer dat dit binnen het bedrijf van Multimax algemeen gebruikelijk en toegestaan was. Werknemer heeft naar het oordeel van het hof ook niet artikel 9 van de arbeidsovereenkomst geschonden. Die ziet op de teruggaveplicht van bedrijfseigendommen en is niet van toepassing te achten op privégegevens. Multimax heeft verder gesteld dat zij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft bij de gegevens van de back-up vanwege de continuïteit van haar bedrijfsvoering en de serviceverlening aan haar klanten. Multimax heeft naar het voorlopig oordeel van het hof ook in hoger beroep echter niet voldoende concreet gemaakt om welke gegevens het gaat.

Multimax heeft voorts de vrees geuit dat gegevens van de back-up in verkeerde handen kunnen vallen, maar dat die vrees ook gegrond is, heeft zij onvoldoende toegelicht. Een risico op datalekken is door Multimax ook niet voldoende toegelicht. Ten slotte heeft Multimax nog gesteld dat zij belang heeft bij de back-up omdat er kennelijk door werknemer klachten zijn besproken met klanten over de service van Multimax waarmee zij niet bekend is. Werknemer heeft echter gesteld dat hij klachten altijd met de directeur van Multimax deelde. Ook op dit punt heeft Multimax niet concreet toegelicht of onderbouwd welke gegevens (die zij verwacht aan te treffen op de back-up) er ontbreken die van belang zijn voor haar bedrijfsvoering. De subsidiaire vordering van Multimax om 'een voorziening in goede justitie' is niet voldoende toegelicht. De grieven falen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:7672

Zaaknummer: 200.296.616

Rechters: G.R. den Dekker, K. Mans en R.J. Dil

Advocaten: F.J. Hommersom en R.C.M. Klatten

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

In de cao en/of de Arbeidstijdenwet valt niet terug te vinden dat de arbeidsomvang binnen twee dienstverbanden bij elkaar moet worden opgeteld. Bovendien zijn artikel 4.1 lid 3 van de CAO en de Arbeidstijdenwet niet bedoeld om het vermoeden van artikel 7:610b BW te weerleggen.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 22 augustus 2011 bij (de rechtsvoorganger van) Zonnehuisgroep Vlaardingen. De gemiddelde arbeidsomvang is per 1 januari 2015 vastgesteld op 3 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg van toepassing. De functie van werkneemster is met ingang van 15 januari 2019 komen te vervallen, als gevolg waarvan zij per die datum boventallig is verklaard. Aan werkneemster is in het kader van de herplaatsing aangeboden een opleiding te volgen, maar werkneemster heeft de toelatingstest niet gehaald. Werkneemster is vervolgens begonnen met een praktijkopleiding, maar heeft de opleiding – ook na een tweede poging – niet met goed resultaat afgerond. Op 18 januari 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Per brief d.d. 12 maart 2021 heeft Zonnehuis Vlaardingen aan werkneemster kenbaar gemaakt dat het haar is gebleken dat werkneemster ziek is gemeld bij haar andere werkgever, terwijl zij dit niet had gemeld. Op 27 juli 2021 heeft werkneemster aanspraak gemaakt op betaling van achterstallig loon. Zonnehuisgroep Vlaardingen heeft die vordering afgewezen. Werkneemster vordert in onderhavige procedure een verklaring voor recht dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft voor 44,79 uur per week en betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Vast staat dat partijen een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met een arbeidsomvang van drie uren per week. Naar het oordeel van de kantonrechter is echter sprake van een situatie waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur. De vraag die vervolgens moet worden gesteld is welke referentieperiode moet worden gehanteerd. De kantonrechter zal de jaren 2019 en 2020 als referentieperiode hanteren. Gezien de incidentele verhogingen van de arbeidsomvang van

werknemster ten gevolge van de door haar gevolgde opleidingen én de COVID-19-crisis geeft deze periode een representatief beeld van de daadwerkelijke gemiddelde arbeidsomvang. Zonnehuisgroep Vlaardingen heeft gesteld én met stukken onderbouwd dat werknemster over heel 2019 en 2020 gemiddeld 16,9 uren per week heeft gewerkt. Haar stelling dat werknemster niet beschikbaar zou zijn om gedurende 16,9 uren per week bij Zonnehuisgroep Vlaardingen te werken – als zij daartoe zou zijn opgeroepen – is onvoldoende onderbouwd. Ook het verweer dat de cao en de arbeidstijdenwet eraan in de weg staan om de arbeidsomvang op 16,9 uur vast te stellen, wordt verworpen. In de cao en/of de Arbeidstijdenwet valt niet terug te vinden dat de arbeidsomvang binnen de beide dienstverbanden bij elkaar moeten worden opgeteld. Bovendien zijn de bepalingen niet bedoeld om het vermoeden van artikel 7:610b BW te weerleggen. De verklaring voor recht wordt toegewezen, alsmede een deel van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7471

Zaaknummer: 9650839 / CV EXPL 22-2587

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: S.I. Witkamp en S Zahri

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet aansprakelijk op grond van artikel 7:658 BW voor schade geleden door werknemer na ernstig auto-ongeluk. Aansprakelijkheid wegens schending verzekeringsplicht wordt aangehouden in afwachting van deskundige.

Feiten

Werknemer is sinds 28 maart 2017 in dienst van Iris Koeriers B.V op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op oproepbasis. Iris Koeriers is een onderneming die zich bezighoudt met het verzorgen van transport ten behoeve van andere bedrijven. In de avond en nacht rijdt Iris Koeriers als onderaannemer van PS Couriers, een koeriersbedrijf. Iris Koeriers haalt voor PS Couriers goederen op bij derden en brengt ook goederen weg voor derden. Op 11 oktober 2017 is werknemer tijdens de uitoefening van zijn koerierswerkzaamheden een ernstig ongeval overkomen, waarbij hij tegen een boom is gebotst. Voorafgaand aan het ongeluk heeft werknemer 121 km/u gereden op een weg waar slechts 50 km/u was toegestaan. Werknemer heeft ten gevolge van het ongeval meervoudig ernstig letsel opgelopen. Iris Koeriers beschikte ten tijde van het ongeval over een Aansprakelijkheidsverzekering Bedrijven (AVB) bij Nationale Nederlanden. Bij brief van 10 augustus 2018 heeft de gemachtigde van werknemer Iris Koeriers aansprakelijk gesteld voor de schade van werknemer als gevolg van het ongeval. De gemachtigde heeft verder de bedrijfsaansprakelijkheidsverzekeraar van Iris Koeriers aangeschreven om de schadeclaim van werknemer in behandeling te nemen, maar de verzekeraar heeft deze schadeclaim afgewezen omdat de AVB geen dekking biedt voor schades veroorzaakt met of door een motorvoertuig. Werknemer vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat Iris Koeriers aansprakelijk is voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade, alsmede een schadevergoeding van € 31.151,01.

Oordeel

Artikel 7:658 BW

Werknemer stelt dat Iris Koeriers jegens hem aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 lid 2

BW wegens schending van haar zorgplicht als werkgever, nu Iris Koeriers niet heeft aangetoond dat zij voldoende maatregelen heeft getroffen en aanwijzingen heeft verstrekt om te voorkomen dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade zou lijden. Iris Koeriers betwist dat zij haar zorgplicht als werkgever zou hebben geschonden. Voor zover een zorgplichtschending van Iris Koeriers al zou worden aangenomen, stelt zij zich op het standpunt dat zij niet aansprakelijk is omdat de schade van werknemer in belangrijke mate het gevolg is van diens bewust roekeloze weggedrag, nu hij tijdens de betreffende dienst meerdere malen met veel te hoge snelheden heeft gereden. De kantonrechter stelt dat gelet op de ruime strekking van de zorgplicht niet snel kan worden aangenomen dat de werkgever daaraan heeft voldaan. Indien een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden op plaatsen komt die niet als "arbeidsplaats" kunnen worden aangemerkt, zoals de openbare weg in het geval van deelneming aan het verkeer, kan de zorgplicht meebrengen dat de werkgever maatregelen treft en aanwijzingen geeft om zo veel mogelijk te voorkomen dat de werknemer schade lijdt. Niet in geschil is dat Iris Koeriers aan werknemer een veilig en deugdelijk voertuig ter beschikking heeft gesteld om zijn werkzaamheden uit te voeren. Werknemer beschikte over een rijbewijs en Iris Koeriers heeft werknemer voorafgaand aan de aanvang van zijn dienstverband richtlijnen toegezonden over de wijze van uitvoering van zijn werkzaamheden, waarin staat opgenomen dat werknemer veilig weggedrag moet vertonen. In de jonge leeftijd van werknemer (19 jaar) hoefde Iris Koeriers naar het oordeel van de kantonrechter als zodanig geen aanleiding te zien om hem extra te waarschuwen dat hij zich aan de geldende maximumsnelheid moest houden. Werknemer heeft tevens onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit volgt dat Iris Koeriers haar koeriers in zijn algemeenheid met zodanige routeschema's opzadelde dat daarmee de verkeersveiligheid in het gedrang kwam, in die zin dat de te rijden routes alleen maar met overschrijding van de maximumsnelheid gehaald konden worden. Voldoende is gebleken dat Iris Koeriers tegenover werknemer heeft voldaan aan haar zorgplicht voor het voorkomen van verkeersongevallen bij de uitoefening van de koerierswerkzaamheden van werknemer.

Aansprakelijkheid wegens schending van verzekeringsplicht in verband met artikel 7:611 BW

Werknemer stelt subsidiair dat Iris Koeriers tekortgeschoten is in haar verplichting als werkgever om een behoorlijke verzekering voor verkeersongevallen van werknemers af te sluiten. Iris Koeriers betwist dat zij aansprakelijk is voor schade als gevolg van het ongeluk, nu zij een behoorlijke verzekering had afgesloten. Verder stelt Iris Koeriers zich op het standpunt dat een verzekering sowieso geen dekking hoefde te bieden omdat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Werknemer reed ten tijde van het ongeluk namelijk minimaal 107 km/u. De door Iris Koeriers naar voren gebrachte feiten en omstandigheden doorstaan de hoge toets van bewuste roekeloosheid naar het oordeel van de

kantonrechter niet. Uit de overschrijding van de maximumsnelheid op andere locaties voorafgaand aan het ongeluk kan op zichzelf niet worden afgeleid dat werknemer óók op de ongevalslocatie de maximumsnelheid fors zou hebben overschreden. Tot slot is de kantonrechter van oordeel dat vooralsnog geen voldragen antwoord kan worden gegeven op de vraag of Iris Koeriers aan haar verzekeringsplicht als werkgever heeft voldaan. De beantwoording van deze vraag vereist immers specifieke kennis op het gebied van het verzekeringsrecht. Hiertoe zal een deskundige op verzekeringsrechtelijk gebied worden benoemd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:3281

Zaaknummer: 9232452 \ CV EXPL 21-3079

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: M. Schreijer en Z. Etemadi

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Bewijsopdracht werkgever voor overtreding postcontractuele bedingen. Ontslag op staande voet terecht. Werknemer heeft boetes verbeurd van in totaal €39.000.

Feiten

Werknemer is op 10 december 2020 op staande voet ontslagen door werkgeefster omdat hij werkzaamheden zou verrichten bij een derde partij, onderneming A, die een directe concurrent is van werkgeefster. Hierbij zou werknemer gebruik hebben gemaakt van de klantgegevens van werkgeefster en zou werknemer aan een klant van werkgeefster een offerte hebben uitgebracht in naam van onderneming A. Hiermee zou werknemer in strijd handelen met de (post)contractuele verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, waaronder het non-concurrentiebeding en het relatiebeding. Werknemer heeft zich verzet tegen het ontslag op staande voet. Werkgeefster is in het tussenvonnis van 7 mei 2021 in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren van feiten en omstandigheden die kunnen leiden tot het oordeel dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de postcontractuele bedingen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster is geslaagd in haar bewijsopdracht. De verklaringen die door klanten van werkgeefster zijn afgelegd komen erop neer dat werknemer een actieve rol heeft gespeeld bij het feit dat klanten die inkochten bij werkgeefster, hun focus hebben verlegd naar onderneming A omdat werknemer deze klanten in contact heeft gebracht met onderneming A. Zo heeft een getuige verklaard dat werknemer tegen haar heeft gezegd dat een telefoon niet leverbaar was bij werkgeefster, maar dat onderneming A de telefoon wel zou kunnen leveren. Een andere getuige, eveneens klant van werkgeefster, heeft verklaard dat hij al vóór april 2020 in contact is gebracht met onderneming A door werknemer terwijl werknemer nog in dienst was bij werkgeefster. Verder heeft een derde getuige verklaard dat hij een offerte heeft ontvangen van onderneming A, waarvan het naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk is dat werknemer ook hier een actieve rol heeft gespeeld. Uit de overige getuigenverklaringen volgt ook dat werknemer steeds handelde voor onderneming A. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van deze verklaringen in

samenhang met de bevindingen uit een onderzoek en de foto's waarop te zien is dat werknemer in het pand van onderneming A achter een computer zit, het voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer tijdens zijn dienstverband met werkgeefster, klanten heeft doorverwezen naar onderneming A waarmee hij werkzaamheden heeft verricht ten behoeve van onderneming A. De verklaring van werknemer dat hij het belang van de klanten voor ogen had als hij klanten verwees naar een andere leverancier omdat werkgeefster de gevraagde producten niet kon leveren, overtuigt niet. Werkgeefster gaat namelijk zelf op zoek naar toeleveranciers als een gevraagd product niet op voorraad is en zij laat in alle gevallen de leveringen via haarzelf lopen. Bovendien heeft werknemer ten behoeve van de concurrent acquisitie gepleegd bij klanten van werkgeefster, waardoor hij het belang diende van onderneming A. De handelwijze van werknemer is in strijd met het in de arbeidsovereenkomst opgenomen verbod op nevenwerkzaamheden, het concurrentie-, en het relatiebeding. Daarmee is een dringende reden voor het ontslag op staande voet gegeven waardoor de arbeidsovereenkomst op 10 december 2020 rechtsgeldig is geëindigd. De door werknemer verzochte veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De verzoeken tot matiging of vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding worden eveneens afgewezen, nu werknemer geen belang heeft belicht dat een beroep op vernietiging van de bedingen rechtvaardigt. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding van €5.130. Verder stelt werkgeefster dat werknemer tijdens zijn dienstverband het verbod op nevenwerkzaamheden heeft geschonden, en in strijd heeft gehandeld met het geheimhoudingsbeding en het non-concurrentie- en relatiebeding. Op deze overtredingen zijn in de arbeidsovereenkomst boetes opgenomen, welke in totaal uitkomen op € 49.000. Voor de conclusie dat er sprake is van schending van het geheimhoudingsbeding heeft werkgeefster onvoldoende gesteld, nu niet is komen vast te staan dat werknemer gevoelige bedrijfsinformatie zoals klantinformatie heeft doorgespeeld aan de concurrentie. Werkgeefster heeft voor wat betreft de schending van het verbod op nevenwerkzaamheden en het concurrentie- en relatiebeding voldoende geconcretiseerd welke overtredingen hebben geleid tot het verbeuren van boetes, waardoor het boetebedrag van € 39.000 toewijsbaar is. Tot slot wordt werknemer veroordeeld tot betaling van de door werkgeefster gemaakte onderzoekskosten ter hoogte van € 6.285,24.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:2290

Zaaknummer: 9018850 UE VERZ 21-36 VS/1257

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: Harmanci, A. A. Harmanci en M.W.H. Lodewijks

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer overtreedt concurrentiebeding door klantenbestanden te kopiëren en te voorzien van eigen logo. Werknemer is een boete van € 25.000 verschuldigd aan werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2008 in dienst van Ergra Low-vision B.V. (hierna: Ergra). Ergra verzorgt de polikliniek oogheelkunde van veel ziekenhuizen en verzorgt de daaruit voortvloeiende low-vision-werkzaamheden (levering van hulpmiddelen en producten voor verbetering van het zien). De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding. Bij brief van 25 mei 2009 is de arbeidsovereenkomst van werknemer omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 30 november 2020 heeft werknemer zich ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder de naam 'Dijkzicht low vision'. Op 1 november 2021 zegt werknemer de arbeidsovereenkomst op per 1 november 2021. Naar aanleiding van het vermeend overtreden van het concurrentie- en relatiebeding door werknemer, heeft Ergra Hofmann Bedrijfsrecherche (hierna: Hofmann) ingeschakeld om een onderzoek uit te voeren. Uit dit onderzoek is gebleken dat werknemer klantenbestanden van Ergra heeft bewerkt door de gegevens van Dijkzicht Low Vision op te nemen in deze bestanden, terwijl werknemer nog in dienst was bij Ergra. Verder heeft werknemer gegevens van Ergra verwijderd van de zakelijke Ergra OneDrive clouddata en heeft hij bijna 1.500 Ergra Excel-bestanden met uitgebreide klantgegevens gekopieerd naar een usb-stick. Ergra vordert dat de kantonrechter werknemer gebiedt om iedere inbreuk op het non-concurrentiebeding te staken op straffe van een dwangsom van € 10.000, werknemer te veroordelen tot betaling van € 100.000 bij wijze van voorschot op de door hem verbeurde boete en werknemer te veroordelen om aan Ergra de kosten ex artikel 6:96 lid 2 BW te betalen.

Oordeel

Geldigheid concurrentiebeding

Tussen partijen is in geschil of is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:653 lid 1 BW, nu in de omzettingbrief van 25 mei 2009 niet is verwezen naar het concurrentiebeding.

Uit de parlementaire geschiedenis volgt dat indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder tegenspraak wordt voortgezet, het bij de eerste overeenkomst overeengekomen concurrentiebeding inclusief de schriftelijke motivering in beginsel zijn geldigheid behoudt, tenzij een gewijzigde arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Het beding behoeft niet opnieuw schriftelijk overeengekomen te worden zolang de functie niet ingrijpend is gewijzigd. In het geval van werknemer is geen sprake geweest van een gewijzigde arbeidsovereenkomst en geen wijziging van de functie. Het concurrentiebeding hoefde dus niet opnieuw overeengekomen te worden waardoor is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste.

Reikwijdte concurrentiebeding

Ten aanzien van de reikwijdte van het concurrentiebeding oordeelt de kantonrechter als volgt. Tussen partijen is in geschil wat wordt bedoeld met de zin "Dit beding geldt in de plaatsen waar Ergra gevestigd is" zoals deze is opgenomen in het concurrentiebeding. Het concurrentiebeding moet worden uitgelegd aan de hand van de Haviltex-norm. Ergra stelt dat van werknemer mocht worden verwacht dat het voor hem duidelijk was dat wordt bedoeld op de verschillende plaatsen en ziekenhuizen waar Ergra haar activiteiten ontplooit en waar haar medewerkers actief zijn. Werknemer stelt daarentegen dat het beding enkel in Den Haag geldt, aangezien Ergra daar is gevestigd en zich bij de aanvang van het dienstverband meerdere vestigingen van Ergra in Den Haag bevonden. Werknemer heeft echter tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat hij aan het begin van zijn dienstverband in de regio Noord-Brabant werkte, reden dat werknemer niet wordt gevolgd in zijn stelling dat het beding slechts ziet op de vestigingen van Ergra in Den Haag. Het beding omvat daarentegen niet ook de toekomstige vestigingsplaatsen van Ergra nu werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet kon overzien op welke wijze Ergra zou uitbreiden. Het beding geldt dus enkel voor de in 2008 bestaande vestigingen van Ergra.

Overtreding concurrentiebeding

Werknemer heeft vlak voor zijn vertrek bij Ergra Excel-bestanden met uitgebreide Ergra klantgegevens naar een usb-stick gekopieerd en een door Ergra ontwikkeld Excel-bestand dat gebruikt wordt om klantgegevens vast te leggen, voorzien van een logo van Dijkzicht low vision. Verder heeft werknemer klanten van Ergra bediend onder naam van zijn eigen bedrijf terwijl hij nog in dienst was bij Ergra. Daarmee is het concurrentiebeding overtreden. Het verweer van werknemer dat dit niet de bedoeling is geweest, doet hier niet aan af. De vordering van Ergra om werknemer te gebieden om zijn werkzaamheden ten behoeve van de ziekenhuizen te staken en gestaakt te houden wordt dan ook toegewezen. De gevorderde dwangsom wordt gematigd tot € 5.000 voor elke overtreding en € 1.000 voor elke dag dat de overtreding voortduurt. Vanwege overtredingen van het concurrentiebeding is werknemer

tevens een boete van € 25.000 verschuldigd aan Ergra. Tot slot wordt werknemer veroordeeld tot betaling van een voorschot van € 5.000 op de kosten voor het onderzoek door Hoffmann.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7383

Zaaknummer: C/10/641946 / KG ZA 22-638

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: C.I.M. Molenaar en mr. M.A. Hoogendoorn

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen werknemer. Beslissing wordt aangehouden zodat werkgever bewijs kan leveren dat werknemer onder invloed van alcohol werkzaamheden zou verrichten.

Feiten

Werknemer is op 10 oktober 2013 in dienst getreden bij Service-Plus B.V. in de functie schoonmaker. Service-Plus heeft een huisreglement waarin onder meer is opgenomen dat het ten strengste verboden is om voor of tijdens werk onder invloed te zijn van alcohol. Op 29 februari 2016 is werknemer onder bewind gesteld, waarbij de Organisatie voor Bewindvoering en Insolventie Nederland B.V. (hierna: OBIN q.q.) is benoemd tot bewindvoerder. Op 6 juni 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, twee ambulant begeleiders van werknemer en twee medewerkers van Service-Plus. Tijdens dit gesprek is aangegeven dat de werkgever zich zorgen heeft gemaakt om werknemer vanwege zijn wisselende functionering en dat werkgever vermoedt dat werknemer een alcoholprobleem heeft. Werknemer heeft bovendien zijn rijbewijs, na het verlies daarvan, niet teruggekregen omdat er alcohol in zijn bloed is aangetroffen. Tijdens een gesprek op 2 februari 2022 heeft werknemer bevestigd aan leidinggevende dat hij tijdens werktijd om 11 uur 's ochtends bier heeft gedronken. Bij brief van 3 februari 2022 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing gekregen van Service-Plus. Bij brief van 8 april 2022 heeft werknemer een tweede schriftelijke waarschuwing gekregen en is hij per direct geschorst. De gemachtigde van Service-Plus heeft werknemer op 21 april 2022 bericht over beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer zou onder invloed werkzaamheden verrichten, tijdens werktijd alcoholische dranken nuttigen en collega's hebben uitgescholden en geïntimideerd. Bij brief van 3 mei 2022 heeft de gemachtigde van werknemer laten weten dat werknemer zich niet kan verenigen met de waarschuwingsbrieven. Werknemer ontkent uitdrukkelijk dat hij tijdens werk alcohol heeft gebruikt, alsmede dat hij collega's zou hebben uitgescholden. Service-Plus verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Service-Plus heeft aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd dat werknemer meermaals onder invloed van alcohol werkzaamheden heeft verricht en heeft genuttigd en collega's pest en intimideert. Werknemer heeft een erkend alcoholprobleem maar weigert de hulp van Service-Plus te aanvaarden. Nu de schoonmakers van Service-Plus hun werkzaamheden verrichten in huis bij opdrachtgevers, zijn zij het visitekaartje van Service-Plus. Juist daarom wordt in het huisreglement aangegeven dat de schoonmakers van Service-Plus ervoor zorg moeten dragen dat opdrachtgevers geen aanstoot aan hen kunnen nemen, waarbij expliciet wordt aangegeven dat het verboden is tijdens het werk alcohol te gebruiken. Nu werknemer zich meerdere keren niet aan deze regels heeft gehouden, stelt Service-Plus dat het niet van haar kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. OBIN q.q. verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de ontbinding dient te worden afgewezen, nu werknemer niet voor of tijdens werktijd alcohol heeft genuttigd en geen collega's heeft gepest. Werknemer drinkt na werktijd regelmatig bier, maar dit heeft geen effect op de wijze waarop hij zijn werktijd overdag verricht. De kantonrechter constateert dat partijen verschillen van mening over de feitelijke gang van zaken. Service-Plus stelt dat bij herhaling is geconstateerd dat werknemer onder invloed van alcohol zijn werkzaamheden verricht en nuttigt en dat hij pest en intimideert, terwijl OBIN q.q. dit alles uitdrukkelijk betwist. Gelet op deze betwisting kan de kantonrechter op dit moment niet vaststellen of al dan niet sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Service-Plus zal worden toegelaten tot het leveren van bewijs. In afwachting van de uitkomst van de bewijslevering wordt iedere verdere beslissing aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7492

Zaaknummer: 9927994 / VZ VERZ 22-8035

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: J.J.M. Damen en R. Scheltes

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De omstandigheden dat sprake is van een kleine organisatie, dat werknemer onderdeel uitmaakt van het management en dat daarbij een goede samenwerking en vertrouwen essentieel zijn, acht de kantonrechter van zwaarwegend belang.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2021 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij EVA Solutions Group Oy (hierna: EVA). Werknemer dient bedrijven in de e-mobilitysector aan te trekken en hij geeft leiding aan de commerciële afdeling van EVA. Werknemer heeft begin september 2021 in een Microsoft Teams-meeting met een aantal werknemers aangegeven dat hij verwachtte dat de dames tijdens een conferentie korte rokken zouden dragen. Er zijn meerdere klachten binnengekomen over werknemer. In september 2021 is bij werknemer een “360 graden-beoordeling” uitgevoerd. De hoogste score van werknemer op een schaal van 5 is een 4.43 en de laagste een 3.4. Na deze beoordeling hebben meerdere gesprekken met werknemer over zijn functioneren plaatsgevonden. Op 27 oktober 2021 heeft een Teams-meeting plaatsgevonden met als titel “next steps”. Op 3 november 2021 is besloten dat werknemer mocht aanblijven, nadat hem een vaststellingsovereenkomst was aangeboden. Op 4 november 2021 heeft een “follow up meeting” plaatsgevonden. In maart 2022 is werknemer een periode geschorst geweest. EVA verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van deze drie ontslaggronden. Werknemer veroorzaakt met zijn houding voortdurend problemen in de samenwerking met collega’s en hij overschrijdt de grenzen van vrouwelijke collega’s door seksistische opmerkingen. Daarmee is hij verantwoordelijk voor het creëren van een onveilige werksfeer. Na oktober 2021 heeft werknemer zijn gedrag niet aangepast nadat hij op zijn gedrag is gewezen. Bovendien heeft werknemer nevenwerkzaamheden verricht ten behoeve van de onderneming van zijn partner door klanten/relaties van EVA met zijn EVA e-mailadres te geleiden naar die onderneming. Volgens EVA heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding. Volgens werknemer is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De vermeende klachten zijn niet op schrift

gesteld en hij heeft geen kennis genomen van enige klacht of de 360 graden-beoordeling. Eventueel disfunctioneren is ook onvoldoende aangetoond door EVA. EVA heeft geen beoordelingsgesprekken met werknemer gehouden of een verbetertraject opgestart. Van een verstoorde arbeidsverhouding is dan ook geen sprake. EVA heeft geen maatregelen in de zin van coaching of mediation genomen om de vermeende verstoring te herstellen. Werknemer verzoekt om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 82.215 bruto.

Oordeel

E-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van een voldragen e-grond. Het beeld komt naar voren dat werknemer direct en veeleisend is. Met de managementstijl en communicatiewijze van werknemer zullen collega's, investeerders en samenwerkingspartners van EVA moeite hebben gehad, maar deze manier van managen en communiceren is niet verwijtbaar. Wel is de kantonrechter van oordeel dat werknemer met zijn seksueel getinte opmerkingen in de Teams-meetingen een grens heeft overschreden. Zwaarwegend acht de kantonrechter dat sprake is van een incident en niet van structureel grensoverschrijdend gedrag tegenover de aan zijn leiding toevertrouwde werknemers. De kantonrechter is van oordeel dat het werknemer valt aan te rekenen dat hij activiteiten heeft ontplooid en indirect ten behoeve van zijn eigen bedrijf aandelen bezit. Het handelen is echter niet zodanig verwijtbaar dat van EVA niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van een voldragen e-grond is geen sprake.

D-grond

Niet is gebleken dat EVA werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld tot verbetering van zijn functioneren. Van een verbeterplan of -traject is niet gebleken. Evenmin is gebleken dat EVA werknemer door middel van gesprekken en feedback intensief heeft begeleid met als doel te komen tot verbetering van zijn functioneren. Het benoemen van verbeterpunten zonder werknemer bij het verbeterproces te begeleiden is onvoldoende om te kunnen concluderen dat EVA werknemer serieus en reëel gelegenheid heeft geboden tot verbetering van zijn functioneren.

G-grond

De kantonrechter is wel van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam verstoord is geraakt. Er is sprake van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de manier waarop werknemer zich jegens collega's, samenwerkingspartners en investeerder dient te

gedragen. In oktober 2021 heeft EVA het functioneren van werknemer met hem besproken. Uit de e-mail van werknemer uit november 2021 blijkt dat hij op de hoogte is van de redenen die EVA doen besluiten een vaststellingsovereenkomst aan hem aan te bieden. Aan werknemer is toen een “tweede kans” geboden. Voldoende is gebleken dat bij EVA geen draagvlak meer bestaat voor een verdere samenwerking met werknemer vanwege onder meer zijn communicatie- en managementstijl. De kantonrechter kent veel gewicht toe aan de omstandigheid dat sprake is van een kleine organisatie, waar werknemer uit hoofde van zijn functie samen met twee werknemers onderdeel uitmaakt van het management van EVA en dat daarbij een goede samenwerking met draagvlak en wederzijds vertrouwen essentieel is. Een dergelijke samenwerking ligt niet meer in de rede. Om deze reden wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, is EVA een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:7832

Zaaknummer: 9920012 RP VERZ 22-50255

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: J.W. Stam en M.A. Molster

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhouding. Hof oordeelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werkneemster ongegronde verwijten te maken en loon- en re-integratieverplichtingen niet na te komen. Billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is in 2018 in dienst getreden bij United Fashion Benelux v.o.f. (hierna: Style Italy). Op 8 mei 2020 heeft werkneemster zich (via haar gemachtigde) ziekgemeld bij Style Italy. Style Italy heeft een ontslaaanvraag ingediend bij het UWV. Het UWV heeft toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen geweigerd. In eerste aanleg heeft Style Italy verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen, omdat werkneemster onvoldoende heeft gesteld om te kunnen oordelen dat de ontbinding c.q. de verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van ernstige verwijtbaarheid van Style Italy. In hoger beroep verzoekt werkneemster opnieuw om toekenning van de billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt dat Style Italy ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat als gevolg daarvan de arbeidsverhouding is verstoord en de arbeidsovereenkomst is ontbonden. Daartoe overweegt het hof het volgende. In een eerdere procedure heeft Style Italy werkneemster ongegrond verweten leugenachtig te hebben verklaard en te hebben geprobeerd door middel van een doortrapte strategie loonbetalingen te verkrijgen. Deze verwijten moeten naar het oordeel van het hof zonder meer als ernstig worden aangemerkt. Daarnaast heeft Style Italy niet (volledig) aan haar loonbetalingsverplichting bij ziekte voldaan. Style Italy is vanaf begin 2020 zonder goede grond uit geweest op beëindiging van het dienstverband. Style Italy heeft aldus ernstig verwijtbaar gehandeld. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is daarvan het gevolg geweest. Het voorgaande brengt mee dat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding. Werkneemster heeft onder verwijzing naar de New Hairstyle-beschikking

gemotiveerd verzocht om een billijke vergoeding van € 18.544 bruto. Style Italy heeft dit niet weersproken en zich ook niet anderszins uitgelaten over de hoogte van een eventueel aan werkneemster toe te kennen billijke vergoeding. Het hof is van oordeel dat het verzochte totaalbedrag van € 18.544 bruto toewijsbaar is. Daarbij laat het hof meewegen dat werkneemster nog steeds arbeidsongeschikt is en een Ziektewetuitkering ontvangt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:1697

Zaaknummer: 200.289.429/01

Rechters: H.J. van Kooten, R.S. van Coevorden en M.D. Ruizeveld

Advocaten: N.M. Fakiri en E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Zara heeft werkneemster ten onrechte op staande voet ontslagen nu niet is komen vast te staan dat zij het geld uit de kluis heeft weggenomen. Dringende reden ontbreekt. Handelen in strijd met de kluisprocedure levert ook geen dringende reden op.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2014 in dienst getreden van ITX Nederland B.V., handelende onder de naam Zara (hierna: Zara). Binnen Zara geldt een kluisprocedure, waarvoor werkneemster een formulier ter bevestiging van de ontvangst heeft ondertekend. Bij Zara wordt de contant betaalde dagopbrengst dagelijks in een sealbag gedaan, die volgens de kluisprocedure in de kluis wordt gestopt. Periodiek worden de sealbags met de dagopbrengsten door een geldtransportbedrijf opgehaald. Op 13 februari 2020 is bij sluiting van de winkel genoteerd dat zich twee sealbags in de kluis bevinden. Op 14 februari 2020 bij opening van de winkel is werkneemster samen met collega X in de kluis geweest om de geldkistjes met het startkapitaal voor de kassa's uit de kluis te halen. Later die ochtend is collega X de kluisruimte ingegaan om de in de kluis aanwezige dagopbrengsten aan het geldtransportbedrijf mee te geven. Er is die dag één sealbag meegegeven. Vervolgens is, nadat werd vastgesteld dat het geldtransportbedrijf te weinig geld naar de bankrekening van Zara heeft overgemaakt, werkneemster op 2 maart 2020 geschorst gedurende het onderzoek daarnaar. Op 10 maart 2020 heeft Zara werkneemster op staande voet ontslagen wegens (i) het zonder toestemming van Zara wegnemen van de sealbag, (ii) het in strijd handelen met het arbeidsreglement, waaronder de kluisprocedure, en (iii) het in strijd handelen met de kluisprocedure. Op 12 maart 2020 heeft Zara aangifte gedaan van verduistering jegens werkneemster. Op 23 november 2021 heeft de politierechter werkneemster hiervan vrijgesproken, aangezien het tenlastegelegde niet is bewezen. Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht Zara te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, billijke vergoeding, achterstallig salaris, wettelijke rente en tot het intrekken van de registratie bij de Stichting Fraude Aanpak Detailhandel. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkneemster de sealbag heeft weggenomen uit de kluis van Zara en dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Alle verzoeken van werkneemster zijn

afgewezen. Tegen deze beslissingen en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werkneemster in hoger beroep op.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof kan uit de vastgestelde feiten niet worden afgeleid dat werkneemster de missende sealbag heeft weggenomen (gedraging i van de ontslagbrief). Dit volgt namelijk niet uit de camerabeelden. Daar komt bij dat andere scenario's niet ondenkbaar zijn. Niet kan worden uitgesloten dat collega X de ontbrekende sealbag heeft weggenomen. Met betrekking tot het gestelde handelen in strijd met het arbeidsreglement en de kluisprocedure (gedragingen ii en iii) overweegt het hof dat Zara in de ontslagbrief heeft toegelicht dat werkneemster na het ophalen van de sealbags door het geldtransportbedrijf geen melding heeft gemaakt van de missende sealbag. Werkneemster heeft dit verwijt niet weersproken. In de kluisprocedure is opgenomen dat indien er onregelmatigheden worden vastgesteld, de *loss and prevention manager* direct moet worden geïnformeerd. Dat werkneemster dit niet heeft gedaan, betekent dat zij weliswaar niet als goed werknemer heeft gehandeld, maar niet gezegd kan worden dat daarmee een dringende reden bestaat. Het gevolg is dat de opzegging zonder dringende reden is gedaan in strijd met artikel 7:671 BW en dat het verzoek van werkneemster om voor recht te verklaren dat zij ten onrechte op staande voet is ontslagen, wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1572

Zaaknummer: 200.296.994/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en W.J.J. Wetzels

Advocaten: A.C. Metselaar en P.J.M. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is de verzorgster van het kind van werkgeefster. Verslechtering van de verstandsverhouding. Ontslag op staande voet wegens vermeende foutieve en frauduleuze declaratie. Geen dringende reden, omdat werkneemster niet bewust onrechtmatig geld heeft onttrokken. Toekenning transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

X is bij beschikking van 10 februari 2010 onder curatele gesteld. Zijn moeder is toen benoemd tot zijn curator. Vanwege zijn handicap is X aangewezen op zorg die 24 uur per dag beschikbaar dient te zijn. Deze zorg wordt gefinancierd vanuit een persoonsgebonden budget via de SVB. De moeder van X (hierna: werkgeefster) heeft in haar hoedanigheid van curator namens X met werkneemster een arbeidsovereenkomst gesloten waarbij werkneemster als zorgverlener in dienst van X is getreden met ingang van 1 mei 2019. In 2021 heeft werkneemster met toestemming van werkgeefster elf weken niet gewerkt, omdat zij die periode in Azerbeidzjan verbleef. Daarna heeft werkneemster opnieuw toestemming gevraagd voor langdurig verlof, maar dat heeft werkgeefster geweigerd. Werkneemster heeft zich op 12 januari 2022 ziekgemeld, waarna zij mededeelde zwanger te zijn. Zij heeft eind januari medegedeeld dat zij in het voorjaar drie maanden naar het buitenland wil, maar daar heeft werkgeefster negatief op gereageerd. Op 1 februari 2022 heeft werkneemster zich opnieuw ziekgemeld. Partijen hebben daarna gecorrespondeerd en daaruit blijkt van een verslechtering van de verstandhouding. Werkneemster heeft daarbij een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Op 23 april 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster medegedeeld dat zij op staande voet ontslagen is vanwege een vermeende foutieve en frauduleuze declaratie. Werkneemster had namelijk haar (volgens werkgeefster te hoge) urendeclaratie op of omstreeks 31 maart 2022 rechtstreeks naar de SVB gestuurd met haar eigen handtekening, terwijl werkgeefster die handtekening zou moeten zetten. Werkneemster vordert onder meer een gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Werkneemster wijst erop dat werkgeefster op 11 april 2022 op de hoogte was van de door haar aan de SVB opgestuurde urendeclaratie en dat het ontslag op staande voet vervolgens pas twaalf dagen later is gegeven. Volgens werkneemster is dat niet onverwijd. Dit betoog verwerpt de kantonrechter, omdat hij van oordeel is dat in deze specifieke situatie wel degelijk is voldaan aan de onverwijldheidseis. Werkgeefster is immers door de wijze waarop de zorg voor haar zoon wordt gefinancierd tegen wil en dank werkgever moeten worden. Daarnaast neemt zij een zeer groot deel van de zorg voor X voor haar rekening. Door het uitvallen van werkneemster zal dat deel nog verder zijn toegenomen. Werkgeefster heeft verder uitgelegd dat zij tussen 11 en 23 april 2022 nader onderzoek heeft verricht door contact op te nemen met de SVB, tevergeefs pogingen heeft ondernomen om met werkneemster in contact te komen en om juridisch advies heeft gevraagd. Dit alles overziend heeft werkgeefster voldoende voortvarend gehandeld en is het ontslag wel degelijk onverwijd geven.

Werkneemster stelt ook dat geen sprake is geweest van een dringende reden. Dit betoog slaagt wel. Het enkele feit dat werkneemster haar eigen handtekening op het urenbriefje heeft gezet, is niet aan te merken als fraude en levert daarom geen dringende reden op. Werkneemster heeft uitgelegd dat zij voor wat betreft de maand maart 2022 haar declaratie rechtstreeks naar de SVB heeft gestuurd, omdat zij en werkgeefster niet meer met elkaar wilden praten. Die uitleg vindt de kantonrechter niet overtuigend, want ook in een situatie waarin partijen geen contact meer met elkaar willen, kan van werkneemster worden verlangd dat zij de (ziekte)uren aan haar werkgeefster schriftelijk doorgeeft. De hamvraag is echter of werkneemster bewust heeft geprobeerd zichzelf ten koste van het persoonsgebonden budget van X te verrijken. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake.

Werkneemster heeft het aantal van 43,5 uren naar eigen zeggen ingevuld in overleg met de SVB omdat zij niet wist hoeveel uren zij moest invullen voor de maand maart. Zij heeft toen in overleg met de SVB daarbij als uitgangspunt genomen dat dit helft moet zijn van de in februari 2022 gedeclareerde uren. Zij heeft er daarbij niet aan gedacht dat de ziekte-uren van haar eerdere ziekmelding in januari 2022 ook nog meetelden voor de zes weken, waardoor zij over maart 2022 recht had op minder dan twee weken loondoorbetaling. Verder heeft werkneemster nog aangevoerd dat zij in de veronderstelling verkeerde dat een eventueel verkeerd urenaantal niet tot een onjuiste loonbetaling zou leiden, omdat werkgeefster dit toch zou corrigeren. De kantonrechter is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat werkneemster bewust heeft geprobeerd onrechtmatig geld te onttrekken aan het persoonsgebonden budget van X. De verzochte transitievergoeding van € 1.681,26 komt de kantonrechter juist voor en wordt toegewezen. Bovendien heeft werkneemster volgens de kantonrechter recht op € 2.026,67 bruto gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:6542

Zaaknummer: 9929856 AZ VERZ 22-49

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: R.T.G.M. Heijnen en N.F.J. Sijstermans

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Rechter onbevoegd nu geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen, maar een onbenoemde overeenkomst. Vorderingen aanzienlijk hoger dan € 25.000. Verwijzing handelskamer.

Feiten

X heeft een eenmansbedrijf gedreven onder de naam 'Natural Glo Cosmetics'. Y is de echtgenote van X. Op 24 respectievelijk 27 oktober 2014 heeft onder meer X een overeenkomst (hierna: 'kaderovereenkomst') getekend waarin onder meer de verhuur van de naam Natural Glo aan Rapide B.V. (hierna: Rapide) is opgenomen. Op 27 respectievelijk 30 oktober 2014 hebben Rapide en X een arbeidsovereenkomst getekend. In die 'arbeidsovereenkomst' is onder meer opgenomen dat de rechten van het dienstverband overgaan op Y, indien X overlijdt. In juni 2014 heeft in het kader van de 'arbeidsovereenkomst' een mailwisseling over de oudedagvoorziening plaatsgevonden. Vanaf april 2017 worden de maandelijkse betalingen aan X op de bankrekening van Y gestort. Vanaf januari 2019 zijn die betalingen gestopt, omdat Rapide beide overeenkomsten heeft opgezegd tegen 1 januari 2019. X en Y vorderen onder meer de vernietiging van de buitenrechtelijke opzegging door Rapide en stellen meerdere vorderingen in die zowel op de 'kaderovereenkomst' als de 'arbeidsovereenkomst' betrekking hebben.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat hij niet bevoegd is om van de vorderingen van X en Y kennis te nemen. Weliswaar hebben X en Rapide een schriftelijk stuk getekend met de titel 'Arbeidsovereenkomst', maar het moge duidelijk zijn dat partijen niet hebben bedoeld een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW te sluiten. Niet alleen wordt in de 'arbeidsovereenkomst' uitdrukkelijk verwezen naar de 'kaderovereenkomst', ook is een arbeidsovereenkomst voor de duur van het leven van een werknemer, zoals in bedoelde overeenkomst is bepaald, niet mogelijk en kunnen de rechten uit een arbeidsovereenkomst bij het overlijden van de werknemer niet overgaan op een ander. Van een verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid is dan immers geen sprake. Ook blijkt uit een e-mailbericht van juni 2014 genoegzaam dat het de bedoeling is geweest een oudedagvoorziening te treffen

en dat de arbeidsovereenkomst is opgesteld om op 'de meest voordelige wijze' de maandelijkse betaling aan X te laten plaatsvinden. Het is niet de bedoeling van partijen geweest een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW te sluiten en partijen hebben hier ook niet naar gehandeld. Nu geen sprake is van een arbeidsovereenkomst maar van een onbenoemde overeenkomst, is voor de bevoegdheid van de kantonrechter de hoogte van hetgeen door X en Y wordt gevorderd van belang. Weliswaar wordt over de periode van juni 2018 tot en met november 2018 slechts een bedrag van € 6.200 gevorderd, maar nu de gevorderde verklaring voor recht een waarde vertegenwoordigt van een aanzienlijk hoger bedrag dan € 25.000, is niet de kantonrechter de bevoegde rechter, maar de handelskamer van de rechtbank. De kantonrechter verwijst zodoende de zaak naar die kamer.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:2651

Zaaknummer: 7430103 CV EXPL 18-7391

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: J.A. van 't Slot en J.B.J. de Bruyn

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst van zieke werknemer na toestemming van het UWV is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Toekenning van een billijke vergoeding, bestaande uit een bedrag van € 30.000 aan inkomensschade en een bedrag van € 25.000 aan immateriële schade.

Feiten

Werknemer is op 7 april 2003 bij werkgever in dienst betreden in de functie van schilder. In februari 2019 heeft werknemer aan werkgever gevraagd om een dag minder onbetaald te gaan werken wegens toenemende schouderklachten. Werkgever heeft hiermee ingestemd, maar heeft tot driemaal toe eenzijdig de ingangsdatum gewijzigd. Het verzoek van werknemer om per direct minder te gaan werken en daarvoor verlof op te nemen, heeft werkgever afgewezen. Op 18 november 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld in verband met een ontsteking aan zijn schouder. De bedrijfsarts oordeelt dat werknemer niet inzetbaar is in eigen of aangepast werk. In de eerstejaarsevaluatie is opgenomen dat werknemer op 12 maart 2020 een ingreep heeft gehad en herstel drie tot zes maanden zal duren. In de zomer van 2020 heeft werkgever een detective ingeschakeld die werknemer rondom zijn eigen woning heeft geobserveerd. Werknemer wordt bij brief van 30 september 2020 van de advocaat van werkgever schriftelijk gewaarschuwd. In het werkhervattingsadvies van de bedrijfsarts is onder meer opgenomen dat sprake is van een arbeidsconflict, waarvoor werknemer en werkgever conform de STECR-richtlijnen tot een oplossing dienen te komen. In de werkhervattingsadviezen van 5 december 2020, 15 januari 2021, 26 februari 2021 en 9 april 2021 komt de bedrijfsarts telkens tot de conclusie dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn. Op 9 maart 2022 verleent het UWV een ontslagvergunning. Werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op tegen 30 april 2022. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 BW. Werknemer stelt zich daarbij op het standpunt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst op de b-grond het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer verwijt werkgever onder meer dat hij een ziekmakende situatie heeft veroorzaakt en onvoldoende heeft ondernomen om de voor werknemer ziekmakende en verergerde spanningen op te lossen.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever adequater had moeten en kunnen reageren op het verzoek van werknemer tot vermindering van de arbeidsduur. De kantonrechter is van oordeel dat de inzet van een recherchebureau een vergaand middel is dat niet lichtvaardig mag worden ingezet. De kantonrechter acht in dit geval het inzetten hiervan buitenproportioneel. De kantonrechter acht het handelen van werkgever door het sturen van een officiële waarschuwing en de dreiging van een loonstop onoorbaar. Ondanks de verschillende adviezen van de bedrijfsarts tot inzet van een mediationtraject, geeft werkgever hier geen gevolg aan. De kantonrechter stelt vast dat waar de bedrijfsarts adviseert om gesprekken met betrekking tot re-integratie te laten plaatsvinden op neutraal terrein, werkgever volhardt in het oproepen van werknemer op zijn kantoor dan wel op de locatie. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever een ernstig verwijt kan worden gemaakt voor wat betreft het ontstaan en voortduren van de medische klachten van werknemer, die uiteindelijk tot opzegging van de arbeidsovereenkomst hebben geleid. Werkgever heeft onvoldoende gedaan om de ziekmakende situatie op te lossen. De handelingen van werkgever in onderlinge samenhang bezien, moeten naar het oordeel van de kantonrechter worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar. Naar het oordeel van de kantonrechter had het initiatief om het arbeidsconflict op te lossen bij werkgever moeten liggen. Niet gebleken is dat werkgever daartoe voldoende, adequate initiatieven heeft ontplooid. Werkgever moet daarvan een ernstig verwijt worden gemaakt. De kantonrechter zal het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 onder c BW toewijzen.

Hoogte billijke vergoeding

De kantonrechter acht een billijke vergoeding ter zake van inkomensschade van € 30.000 bruto gerechtvaardigd. Daarnaast zal de kantonrechter de billijke vergoeding ter zake van immateriële schade vaststellen op een bedrag van € 25.000. Daarbij rekent de kantonrechter het prematuur inschakelen van het recherchebureau werkgever in ernstige mate aan. De kantonrechter is van oordeel dat het toe te wijzen totaalbedrag van € 55.000 bruto aansluit bij de mate van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgever.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:6772

Zaaknummer: 9968000 AZ 22-65

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: M.J.M. Houben en Y.J.M.L. Dijk

Wetsartikelen: 7:682 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Oud-manager op grond van onrechtmatige daad aansprakelijk voor schade die werkgever heeft geleden als gevolg van het (laten) verzenden van spookfacturen. De bij malversaties betrokken vennootschappen en hun bestuurders zijn eveneens aansprakelijk.

Feiten

Opleidingsinstituut Spoedeisende Geneeskunde B.V. (hierna: OSG) is een opleidingsinstituut voor medische en paramedische beroepsbeoefenaren. OSG is een 'productline' van Connexxion Nederland N.V. (hierna te noemen: Connexxion). A is met ingang van 1 juni 2018 in dienst getreden bij Connexxion in de functie van 'manager ACM opleidingen'. In dat kader is hij te werk gesteld bij ACM opleidingen B.V. (hierna te noemen: ACM), maar had hij tevens bevoegdheden ten behoeve van OSG. BV Media is een onderneming die zich bezighoudt met de advisering op het gebied van PR, marketing en (sociale) media. C is (middellijk) enig bestuurder en aandeelhouder van BV Media. B verricht via haar onderneming het Administratieloket B.V. (hierna: AL), waarvan zij (middellijk) enig bestuurder en aandeelhouder is, administratiewerkzaamheden voor opdrachtgevers. Zij is de partner van C. Koko was de vennootschap van de partner van A. OSG heeft A met ingang van 17 maart 2021 op non-actief gesteld. De arbeidsovereenkomst tussen A en Connexxion is per 1 april 2021 geëindigd als gevolg van opzegging daarvan door A. Onder meer Koko, AL en BV Media hebben facturen gestuurd aan OSG. Volgens OSG zijn dit spookfacturen, waarbij A contracten heeft afgesloten namens OSG die niet het belang van OSG dienden, maar alleen het privébelang van A waarvoor A aansprakelijk is. Volgens OSG zijn ook de bij de malversaties betrokken vennootschappen en hun bestuurders aansprakelijk.

Oordeel

Aansprakelijkheid van oud-werknemer

In dit kader wordt vooropgesteld dat het versturen van facturen voor niet verrichte diensten kwalificeert als onrechtmatig handelen als bedoeld in artikel 6:162 BW, omdat de ontvanger van die facturen wordt bewogen tot het doen van betalingen zonder rechtsgrond. OSG en A

verschillen van mening over de vraag of de norm van dit artikel in de gegeven omstandigheden voor wat betreft A wordt ingekleurd door het bepaalde over de aansprakelijkheid van de werknemer in artikel 7:661 BW, maar de rechtbank is van oordeel dat deze kwestie buiten beschouwing kan worden gelaten. Indien juist is dat A spookfacturen heeft laten verzenden aan OSG, is namelijk sprake van opzet in de zin van artikel 7:661 BW, zodat A ook op grond van die bepaling aansprakelijk kan worden gehouden voor de door OSG geleden schade. De rechtbank is van oordeel dat A onrechtmatig jegens OSG heeft gehandeld. Aangezien dit handelen aan A kan worden toegerekend, dient hij aansprakelijk te worden gehouden voor de schade die OSG hierdoor heeft geleden. Die schade bedraagt € 184.888,61 inclusief btw.

De aansprakelijkheid van de betrokken vennootschappen en hun bestuurders

De rechtbank is van oordeel dat AL op grond van artikel 6:166 BW aansprakelijk kan worden gehouden voor de door OSG geleden schade. De rechtbank is van oordeel dat ook is voldaan aan het vereiste dat sprake is van deelname aan gedragingen waarvan de kans op het toebrengen van schade deelnemers had behoren te weerhouden. Vast staat immers dat AL facturen heeft opgesteld zonder daarop te vermelden dat deze ook betrekking hebben op door Koko en BV Media gefactureerde werkzaamheden. Op de door AL opgestelde facturen staan evenmin haar eigen werkzaamheden duidelijk afzonderlijk vermeld. AL heeft desgevraagd ter zitting verklaard deze wijze van factureren op instructie van A te hebben toegepast. Ook indien juist is dat AL niet wist dat de door Koko en BV Media aan haar toegestuurde facturen vals waren – hetgeen in de gegeven omstandigheden niet direct aannemelijk is – hadden bij AL naar aanleiding van deze instructie de alarmbellen moeten gaan rinkelen en had zij moeten begrijpen dat met de door A gewenste en door haar toegepaste wijze van factureren het gevaar bestond dat OSG zou worden benadeeld. Dit geldt temeer nu A blijkens de e-mail van 1 september 2019 AL ook instrueerde over de hoogte van de op te stellen facturen en de daarop te vermelden omschrijving. Daarnaast geldt dat AL op zijn minst genomen zeer onzorgvuldig jegens OSG heeft gehandeld door het op ondoorzichtige wijze factureren van de werkzaamheden van Koko en BV Media bij OSG. Gelet op de instructies die B van A kreeg en het feit dat sprake is van enige samenhang tussen hun gedragingen, is tot slot naar het oordeel van de rechtbank ook aan het vereiste van het groepsverband voldaan. Hiervoor is vastgesteld dat BV Media via AL en A een bedrag van € 60.674,20 inclusief btw aan OSG heeft gefactureerd en betaald heeft gekregen voor niet geleverde diensten. Dit handelen van BV Media levert een onrechtmatige daad op die aan haar kan worden toegerekend, nu C (middellijk) enig bestuurder en aandeelhouder van BV Media was, zodat zijn handelen heeft te gelden als gedraging van de rechtspersoon. C heeft niet betwist dat hij het genoemde factureren voor niet geleverde diensten feitelijk uitvoerde. BV Media is dus gehouden het

bedrag van € 60.674,20 inclusief btw, zijnde de door OSG als gevolg van het handelen van BV Media geleden schade, aan OSG terug te betalen. Aangezien A en AL ook aansprakelijk zijn voor deze schade, zal BV Media in het te wijzen eindvonnis op grond van artikel 6:102 BW hoofdelijk tot betaling daarvan worden veroordeeld. Dit betekent dat C en B ook persoonlijk aansprakelijk zijn te houden voor de door OSG geleden schade.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:2506

Zaaknummer: C/08/274124 / HA ZA 21-472

Rechters: C.A. de Beaufort

Advocaten: B.A.M. Hampsink, J. Kaldenberg en J. Veninga

Wetsartikelen: 6:102 BW, 6:162 BW, 6:166 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Opvolgend werkgever. Overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:663 BW. Is het Memedovic-arrest van toepassing? Overdracht onderdeel van de onderneming of overdracht van de gehele onderneming? Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werknemer is in het verleden ondernemer geweest. Hij heeft zijn ondernemingen ondergebracht in de werkmaatschappijen Mammoet Schoonmaak Service B.V. en Mammoet Product Service B.V. De aandelen van deze werkmaatschappijen werden gehouden in Mammoet Holding B.V. Op een gegeven moment zijn de klanten van de werkmaatschappijen overgezet naar AA Multiservice B.V. (hierna: AA Multiservice). Werknemer is per 1 juli 2016 werkzaamheden gaan verrichten voor AA Multiservice tegen een maandelijkse vergoeding van € 3.500 netto. Op 16 augustus 2018 heeft werknemer zich ziekgemeld bij AA Multiservice. Per 1 april 2019 heeft hij werkzaamheden verricht voor de gemeente Westland. Blue Producten B.V. (hierna: Blue) heeft in mei 2019 de voorraden en het klantenbestand van AA Multiservice overgenomen tegen betaling van een bedrag van € 144.109. Bij onherroepelijk vonnis van de rechtbank Den Haag van 16 september 2021 (hierna: het vonnis) heeft de kantonrechter geoordeeld dat tussen werknemer en AA Multiservice sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast is AA Multiservice veroordeeld tot betaling van het salaris aan werknemer tot en met april 2019, vermeerderd met de vakantietoeslag en de wettelijke verhoging van 50%. Werknemer heeft het vonnis op 14 oktober 2021 betekend aan AA Multiservice. AA Multiservice heeft geen uitvoering gegeven aan het vonnis en op 28 december 2021 is AA Multiservice op eigen verzoek failliet verklaard. Werknemer stelt dat er in mei 2019 sprake was van een overgang van onderneming, waardoor hij in dienst is getreden van Blue. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst met Blue te ontbinden en verzoekt daarnaast de toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en betaling van achterstallig salaris. Blue stelt zich primair op het standpunt dat werknemer niet bij Blue in dienst is getreden.

Oordeel

Overgang van onderneming en ontbinding arbeidsovereenkomst

Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat Blue de voorraden en het klantenbestand van AA Multiservice heeft overgenomen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Blue erkend dat er naast de overgedragen activiteiten geen andere activiteiten binnen AA Multiservice werden uitgevoerd. Hieruit concludeert de kantonrechter dat de hele onderneming van AA Multiservice is overgegaan naar Blue. Het verweer van Blue, onder verwijzing naar het Memedovic-arrest, dat werknemer ten tijde van de overname geen onderdeel meer uitmaakte van de economische eenheid van de groep van werknemers, treft geen doel. Dat arrest ziet op de specifieke situatie als slechts een onderdeel van een onderneming wordt overgedragen en niet, zoals hier zojuist vastgesteld, de hele onderneming wordt overgedragen. Dan blijft artikel 7:663 BW onverkort van toepassing en is werknemer mee overgegaan naar Blue. Als gevolg van de overgang van onderneming kan het verzoek tot ontbinding van die arbeidsovereenkomst, dat niet is bestreden door Blue, worden toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt per 13 juli 2022 ontbonden.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Vooropgesteld moet worden dat op grond van artikel 7:763 lid 1 sub 2 onder b BW de werkgever de transitievergoeding slechts verschuldigd is aan de werknemer als de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op verzoek van de werknemer wordt ontbonden. De vraag die beantwoord moet worden is of Blue, al dan niet via AA Multiservice, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. In mei 2019 is de onderneming van AA Multiservice overgegaan naar Blue. Blue had op dat moment in ieder geval via de middellijk bestuurder op de hoogte kunnen en moeten zijn van die loonvordering. AA Multiservice noch Blue, als opvolgend werkgever, heeft werknemer zijn salaris uitgekeerd. Een van de hoofdverplichtingen van de werkgever is het tijdig betalen van salaris aan de werknemer. Ondanks meerdere verzoeken van werknemer aan AA Multiservice en later aan Blue, zijn zij daartoe niet overgegaan. De kantonrechter is van oordeel dat Blue ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer, wat ertoe leidt dat, hoewel het verzoek tot ontbinding op initiatief van de werknemer is, Blue de transitievergoeding verschuldigd is. Tevens is Blue een billijke vergoeding verschuldigd. Anders dan Blue heeft verzocht, bestaat er naar het oordeel van de kantonrechter in dit geval geen aanleiding om de transitievergoeding in mindering te laten strekken op de billijke vergoeding. Die ziet namelijk op de gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de billijke vergoeding is hier bedoeld als compensatie voor het ernstig verwijtbaar handelen van Blue dat heeft geleid tot de ontbinding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:9104

Zaaknummer: 9775481\RP VERZ 22-50136

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: S.A. Jansen en M. van Benthem

Wetsartikelen: 7:663 BW, 7:671c BW, 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Hoger beroep in kort geding. Loonvordering. Verlenging duur concurrentie- en relatiebeding. Geen sprake van onrechtmatige concurrentie.

Feiten

In deze zaak zijn twee zaken samengevoegd, omdat ze met elkaar samenhangen. Werknemers zijn in dienst geweest bij Kebla B.V. (hierna: Kebla). De arbeidsovereenkomst van werknemer X is per 1 september 2019 geëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. De arbeidsovereenkomsten van de andere werknemers zijn per 1 juni 2021 opgezegd. Werknemer X is een eigen bedrijf gestart en de andere werknemers zijn bij hem in dienst getreden. Kebla is van mening dat werknemer X en de andere werknemers haar oneerlijke concurrentie aandoen en in strijd handelen met het concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst. Voor werknemer X geldt dat hij alleen in strijd handelt met het relatiebeding. Kebla vordert dat werknemer X wordt verboden voor 1 september 2021 handelingen te verrichten ter voorbereiding van de oprichting van een nieuwe onderneming en om gedurende twee jaar 'top 50-relaties' van Kebla te benaderen. De andere werknemers vorderen betaling van het achterstallige salaris en schorsing van het relatiebeding. Kebla vordert juist nakoming van het concurrentie-, geheimhoudings- en relatiebeding. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, met uitzondering van de loonvordering. Beide partijen zijn in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof gaat alleen in op de vorderingen die een spoedeisend belang hebben.

Loonvordering

Ter discussie staat wanneer de arbeidsovereenkomst van de andere werknemers is geëindigd. Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomsten op 1 juni 2021 zijn geëindigd en niet op 1

maart 2022. Kebla heeft namelijk gesteld dat de opzegtermijn een maximumkarakter heeft en wanneer een langere termijn in acht wordt genomen die termijn wordt geconverteerd in de geldende, maximale opzegtermijn. Dit is onterecht. De opzegtermijn heeft juist een minimumkarakter. Een werknemer die een langere opzegtermijn in acht neemt, geeft de werkgever meer gelegenheid om te anticiperen op zijn aanstaande vertrek. De loonvorderingen van werknemers zijn toewijsbaar nu de arbeidsovereenkomst pas op 1 juni 2021 is geëindigd. Het feit dat andere werknemers geschorst zijn geweest doet hier niet aan af.

Schorsing relatiebeding?

De andere werknemers mogen volgens het relatiebeding twee jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst geen relaties van Kebla benaderen. Het ligt gelet op de aard van die functies van de andere werknemers niet voor de hand dat zij bij hun werkzaamheden contact hadden met relaties van Kebla. Kebla heeft niet duidelijk kunnen maken welk belang zij er bij heeft dat de andere werknemers zich onthouden van contacten met haar relaties, kortom welk belang zij heeft bij het relatiebeding. De andere werknemers kunnen namelijk het bedrijfsdebet van Kebla, dat samenhangt met het persoonlijk contact met de relatie, en dat bij uitstek beschermd wordt door een relatiebeding, niet bedreigen. Het hof schorst dan ook de werking van het relatiebeding.

Moeten het concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding uitgebreid worden?

Kebla heeft gevorderd dat de duur van het relatiebeding en het concurrentiebeding van de andere werknemers wordt verlengd met respectievelijk een en twee jaar nadat het beding is afgelopen. Gelet op het feit dat de andere werknemers zijn geschorst uit het relatiebeding ligt het niet in de reden om de duur daarvan te verlengen. Ook de duur van het concurrentiebeding zal niet worden verlengd. De duur van het concurrentiebeding (drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst) is namelijk al lang verstreken. Deze periode was kennelijk voldoende om het bedrijfsdebet te beschermen. Kebla heeft niet aannemelijk gemaakt dat het concurrentiebeding haar onvoldoende bescherming biedt. Het hof ziet dan ook geen reden om de looptijd van het concurrentiebeding, die al is verstreken, te verlengen. Ook het geheimhoudingsbeding wordt niet uitgebreid nu Keblade reden hiertoe onvoldoende heeft onderbouwd.

Bleef werknemer X na de vaststellingsovereenkomst gebonden aan het relatiebeding?

In de vaststellingsovereenkomst is tussen partijen finale kwijting overeengekomen. Ook is bepaald dat het concurrentiebeding en het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst van kracht blijven. Werknemer X is daarmee van mening dat het

relatiebeding niet meer geldt, want dit is niet zo in de vaststellingsovereenkomst afgesproken. In dit kort geding heeft werknemer X onvoldoende aannemelijk gemaakt dat partijen dit inderdaad zijn overeengekomen, zodat het hof er vooralsnog van uitgaat dat het oorspronkelijke relatiebeding zijn werking heeft behouden.

Is sprake van onrechtmatige concurrentie?

Kebla heeft haar vordering niet gebaseerd op feiten en omstandigheden die de conclusie rechtvaardigen dat werknemer X haar notoir onrechtmatig beconcurrereert. Niet is gebleken op welke schaal zij schade/nadeel ondervindt van de concurrentie van werknemer X. Onduidelijk is of Kebla hierdoor klanten is verloren. De door Kebla genoemde feiten en omstandigheden - die erop neerkomen dat werknemer X het gezicht van Kebla was, veel klanten en leveranciers persoonlijk kende, dat zij hem fors heeft betaald voor zijn aandelen, waarbij de prijs mede was gebaseerd op de goodwill van de onderneming en dat zij er daarbij van uitging en mocht uitgaan dat werknemer X daadwerkelijk met pensioen zou gaan en geen nieuwe onderneming zou beginnen - kunnen ieder voor zich noch in onderlinge samenhang de conclusie dragen dat werknemer X haar onrechtmatige concurrentie aandoet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:7718

Zaaknummer: 200.296.214/01 en 200.296.226/01

Rechters: H. de Hek, D.H. de Witte en R.S. de Vries

Advocaten: K. van Kranenburg-Hanspians en N.M. Niewold

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Bedrijfsongeval. Het hof acht zich nog onvoldoende voorgelicht over de feitelijke gang van zaken met betrekking tot de aan werkneemster al dan niet gegeven instructie over de wijze waarop zij het aan haar verstrekte veiligheidsmes moest gebruiken. Zitting gelast.

Feiten

Werkneemster is in de periode van 30 juli 2018 tot en met 27 oktober 2019 in dienst geweest bij E&A Logistiek B.V. h.o.d.n. E&A Uitzendbureau (hierna: E&A). Tijdens dit dienstverband is zij uitgezonden en feitelijk als orderpicker werkzaam geweest bij XPO Logistics Supply Chain III B.V. (hierna: XPO en gezamenlijk E&A c.s.). Op 4 oktober 2018 heeft zij zich bij het openmaken van een doos met een veiligheidsmes in haar rechterarm gesneden. Daarvan heeft XPO een incidentenrapport opgesteld. Werkneemster is met de ambulance naar het ziekenhuis vervoerd alwaar als diagnose een “partiële ruptuur van flexor palmaris longus rechts” is gesteld. De wond is gehecht en een week later zijn de hechtingen verwijderd. Het dienstverband van werkneemster is in december 2019 niet verlengd, waarna zij naar Polen is teruggekeerd. Daar is zij onder behandeling geweest bij twee fysiotherapeuten en zijn in februari 2020 beperkingen aan de pols/arm geconstateerd. Werkneemster heeft E&A c.s. aansprakelijk gesteld voor de letselschade die zij heeft geleden als gevolg van het hiervoor vermelde bedrijfsongeval. E&A c.s. hebben de aansprakelijkheid afgewezen. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen, waartegen werkneemster in hoger beroep zes grieven heeft aangevoerd.

Oordeel

De rechtsmacht en het toepasselijke recht

Partijen noch de rechter in eerste aanleg hebben zich uitgelaten over het toepasselijke recht. Het hof begrijpt uit het feit dat partijen in hun stellingen aansluiting zoeken bij het Nederlandse recht, dat zij voor de toepasselijkheid van het Nederlandse recht hebben gekozen, hetgeen in casu is toegestaan.

Grief 1: opensnijden van dozen

Werkneemster stelt dat de rechtbank ten onrechte heeft overwogen dat het opensnijden van dozen tot haar functie behoorde, omdat zij slechts de aan haar opgegeven orders/producten bij elkaar diende te zoeken. Het hof concludeert dat het incidenteel openen van dozen tot de functie van werkneemster behoorde, wat onder meer blijkt uit het feit dat zij in haar functie van orderpicker ook een veiligheidsmes heeft gekregen.

Grief 2: ondeugdelijk veiligheidsmes

Werkneemster stelt dat de rechtbank ten onrechte heeft overwogen dat gesteld noch gebleken was dat het veiligheidsmes ondeugdelijk was. Het hof verwerpt deze grief. De stelling van werkneemster dat het niet goed werken van het mes “mogelijk” heeft gelegen aan het feit dat het mes kapot was, heeft zij niet nader onderbouwd en is door E&A c.s. betwist.

Grief 3: mes was onvoldoende veilig

Werkneemster stelt dat de rechtbank ten onrechte heeft overwogen dat onvoldoende gesteld of gebleken is dat het door haar gehanteerde mes onvoldoende veilig was voor het werk dat daarmee moest worden verricht. Het hof verwerpt deze grief wegens gebrek aan onderbouwing.

Grief 4: zorgplicht XPO

Werkneemster stelt dat de rechtbank ten onrechte heeft geoordeeld dat XPO aan haar zorgplicht heeft voldaan. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat hier geen sprake is van een “huis-, tuin- of keukenongeval”. Het hof verwijst naar het vaststaande feit dat het gaat om een bijzonder mes, een veiligheidsmes. Het hof acht zich nog onvoldoende voorgelicht over de feitelijke gang van zaken met betrekking tot de aan werkneemster al dan niet gegeven instructie over de wijze waarop zij het aan haar verstrekte veiligheidsmes moest gebruiken. Het hof heeft daartoe een meervoudige mondelinge behandeling gelast waarbij partijen aanwezig moeten zijn. Aan de zijde van E&A c.s. zullen dan niet alleen de vertegenwoordigers van beide vennootschappen aanwezig moeten zijn maar ook degene(n) die concreet op de hoogte is (zijn) van de gang van zaken met betrekking tot het geven van veiligheidsinstructies binnen het bedrijf van XPO in de relevante periode. Het hof houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3095

Zaaknummer: 200.302.978/01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, H.A.W. Vermeulen en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: A. Quispel en V.R. Pool

Wetsartikelen: 7:658 BW, 8 lid 1, 20 lid 1 en 21 lid 1 EEX-verordening, 3 Rome I-verordening

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft opzettelijk schade toegebracht aan werkgever in de zin van artikel 7:661 BW en is aansprakelijk voor de door werkgever geleden schade ter hoogte van € 423.407,89.

Feiten

Adelbrecht Vastgoed Beheermaatschappij B.V. (hierna: Adelbrecht) een onderneming die, onder andere, onroerende zaken van derden beheert en exploiteert. In dit kader laat zij soms onderhoudswerkzaamheden verrichten aan de door haar beheerde zaken. De huurpenningen die de huurders van de betrokken onroerende zaken aan de eigenaren daarvan verschuldigd zijn, worden geïnd door de Stichting Kwaliteitsgelden Adelbrecht (hierna: de Stichting). Werknemer is van 1 januari 2009 tot 19 april 2017 in dienst van Adelbrecht geweest. Op 22 april 2013 heeft X onderneming Y opgericht. Werknemer en X hebben elkaar leren kennen via een datingsite. X heeft daarna opdrachten gegeven aan aannemers voor onderhoudswerkzaamheden aan door Adelbrecht beheerde onroerende zaken. X heeft bovenop het onderhoud facturen opgemaakt en geadresseerd aan de eigenaar van de onroerende zaken. Deze facturen zijn naar Adelbrecht toegestuurd en de in rekening gebrachte bedragen zijn verhoogd met een opslag. De facturen zijn voldaan en X heeft de opslag aan werknemer overgemaakt. Werknemer is op 19 april 2017 op staande voet ontslagen. Werknemer heeft berust in het ontslag op staande voet en een schadevergoeding betaald. Bij twee brieven van 24 januari 2018 is Adelbrecht door derden voor wie zij onroerende zaken beheert of exploiteert, aansprakelijk gesteld voor de schade die deze derden hebben geleden als gevolg van het handelen van werknemer. Adelbrecht heeft de aansprakelijkheid erkend. Adelbrecht heeft hoger beroep ingesteld tegen het oordeel van de kantonrechter waarin de kantonrechter de gevorderde schadevergoeding heeft afgewezen.

Oordeel

De vraag moet worden beantwoord of werknemer tegenover Adelbrecht aansprakelijk is voor de schade die Adelbrecht stelt te hebben geleden en of er recht bestaat op een schadevergoeding. Werknemer was in zijn functie bij Adelbrecht belast met het begeleiden van onderhoud aan onroerende zaken voor derden. Vaststaat dat werknemer

onderhoudsopdrachten heeft verstrekt aan onderneming Y en dat Y de bedragen heeft verhoogd met een opslag en die bij Adelbrecht in rekening heeft gebracht. Het staat vast dat dat de verhoging van facturen van aannemers door Y geen zakelijk doel heeft gediend en dat daartegenover geen werkzaamheden zijn verricht voor Adelbrecht en de derden voor wie zij onroerende zaken beheert, zodat enkel werknemer baat heeft gehad bij de inschakeling van Y en de door haar toegepaste verhogingen, voor zover deze aan hem zijn overgemaakt of uitbetaald. Niet gebleken is dat Adelbrecht in haar verhouding tot de derden gerechtigd was om zulke onzakelijke verhogingen ten laste van derden te brengen. Adelbrecht is dan ook door het handelen van werknemer in de uitoefening van zijn arbeidsovereenkomst in haar vermogen geschaad, namelijk tot het bedrag van de verhogingen waarvoor zij tegenover derden aansprakelijk is. Werknemer heeft opzettelijk de schade toegebracht aan Adelbrecht, waardoor hij op grond van artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor de geleden schade. Aan de aansprakelijkheid van werknemer staat niet in de weg dat Adelbrecht feitelijk nog niet aan alle derden voor wie zij onroerende zaken beheert of exploiteert en die door de omstreden verhogingen zijn benadeeld, de schade heeft vergoed. Op de eerste plaats laat dit onverlet dat Adelbrecht voor de volledige schade van de benadeelde derden aansprakelijk is en dus tot het beloop van die aansprakelijkheid in haar vermogen is geschaad, ook voor zover de betrokken derden daarvan thans nog geen vergoeding hebben ontvangen. Op de tweede plaats is voor aansprakelijkheid op grond van artikel 7:661, eerste lid, BW niet vereist dat Adelbrecht de door werknemer toegebrachte schade al aan de betrokken derden heeft vergoed, maar uitsluitend dat zij tot vergoeding van die schade is gehouden. Aan dit vereiste is voldaan. Werknemer is dan ook aansprakelijk voor de geleden schade ter hoogte van € 423.407,89.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:2086

Zaaknummer: 200.262.355/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, I.A. Haanappel-van der Burg en A. van Zanten-Baris

Advocaten: mr. M.A. de Vries en L.M. Noordzij

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Ontslagvergunning op de a-grond is terecht door het UWV afgegeven. Het ontslag blijft in stand. De primaire verzoeken van werknemer ex artikel 7:682 BW (lid 1, onderdeel a, b of lid 4), waaronder herstel van de arbeidsovereenkomst, worden afgewezen. Schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde geeft recht op toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 15 september 2018 bij de Stichting Trajectum (hierna: Trajectum) in dienst gekomen in de functie van slaapwacht voor 12 uur per week. Zijn laatst verdiende salaris bedraagt € 950,90 bruto exclusief vakantietoeslag. Trajectum is een organisatie die zorg biedt op het terrein van de behandeling en begeleiding van cliënten met een licht verstandelijke beperking en onbegrepen en risicovol gedrag. De locaties van Trajectum bevinden zich in Noordoost- en Oost-Nederland. Trajectum heeft in het najaar van 2020 besloten om de functie van slaapwacht (een functie op niveau 2) te laten vervallen en de taken onder te brengen bij de nachtwacht (een functie op niveau 4). Trajectum heeft in november 2021 een ontslagaanvraag voor werknemer ingediend bij het UWV. Het UWV heeft een ontslagvergunning afgegeven op 24 februari 2022. Trajectum heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens opgezegd tegen 1 april 2022. Werknemer is van mening dat de ontslagvergunning niet op goede grond is afgegeven. Daarnaast voert hij aan dat de wederindiensttredingsvoorwaarde door Trajectum is geschonden. Dat houdt in dat Trajectum binnen 26 weken na het ontslag een vacature voor de functie van slaapwacht niet heeft aangeboden aan werknemer. Werknemer wil in deze procedure primair herstel van zijn arbeidsovereenkomst (met nevenverzoeken) en subsidiair veroordeling van Trajectum tot betaling van een billijke vergoeding. Trajectum is het daar niet mee eens en vraagt om afwijzing van de verzoeken.

Oordeel

De ontslagvergunning op basis van een bedrijfseconomische noodzaak

De kantonrechter is van oordeel dat er bij Trajectum een bedrijfseconomische noodzaak bestond om tot het verval van de functie van werknemer te komen. Trajectum heeft namelijk voldoende onderbouwd dat de functie van slaapwacht op de locatie Groot Hungerink is vervallen, omdat de aanwezigheid van medewerkers in de nacht voldoende is gewaarborgd door de functie van nachtwacht. De kantonrechter is van oordeel dat Trajectum in de aanloop naar het ontslag de stappen heeft genomen die daarvoor nodig zijn. Werknemer heeft tegen de gang van zaken bij Trajectum aangevoerd dat zij de Ondernemingsraad (OR) om advies had moeten vragen ten aanzien van het verval van zijn functie. Omdat het vervallen van de functie slechts betrekking had op één medewerker behoeft Trajectum geen advies aan de OR te vragen. In het kader van de herplaatsingsverplichting komt de kantonrechter tot het oordeel dat de mogelijkheden tot herplaatsing wel zijn onderzocht, maar dat dit niet tot een resultaat heeft geleid. Nu de ontslagvergunning door het UWV op goede grond is verleend komt de kantonrechter niet toe aan een herstel van de arbeidsovereenkomst.

Verzoek om toekenning billijke vergoeding en wederindiensttredingsvoorwaarde

Voor zover het subsidiaire verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding is gegrond op artikel 7:682 lid 1 onder b of lid 4, wordt dat verzoek afgewezen omdat er geen sprake is van een onterecht afgegeven ontslagvergunning. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter het verzoek om een billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 sub d BW toe te kennen, op grond van de vraag of Trajectum in strijd heeft gehandeld met de wederindiensttredingsvoorwaarde. Die vraag is door de kantonrechter met 'ja' beantwoord nu Trajectum zelf heeft verklaard dat zij een vacature voor de functie van slaapwacht op een zorgboerderij in het oosten van de provincie Friesland aan werknemer had moeten aanbieden. De kantonrechter kent aan werknemer een billijke vergoeding van € 6.000 bruto toe.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:2526

Zaaknummer: 9902415\EJ VERZ 22-178

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: E.J. Bijl en A.E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 en 3 onderdeel a BW, 7:681 lid 1 sub d BW, 7:682 lid 1 sub b BW

RECHTSPRAAK

Het stelselmatig meenemen van boodschappen door een supermarktmedewerkster zonder te betalen levert een objectieve en subjectieve dringende reden voor ontslag op staande voet op. Ontslag op staande voet is onverwijld gegeven. Het hof acht het niet toekennen van een transitievergoeding echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Werkneemster moet een deel van de onderzoekskosten en een schadevergoeding aan de werkgever betalen.

Feiten

Werkneemster (64 jaar) is op 25 oktober 1999 in dienst getreden bij Vomar Voordeelmarkt B.V. (hierna: Vomar). De functie van werkneemster was verkoopmedewerker met - op basis van een werkweek van 24 uur - een salaris van € 1.248,96 bruto per vier weken, exclusief vakantiegeld. In het personeelshandboek van Vomar staat onder meer dat diefstal of fraude niet wordt getolereerd en dat in dat geval ontslag volgt en dat in het geval van diefstal of fraude de onderzoekskosten in zijn geheel worden doorbelast en dat aangifte wordt gedaan. Op 9 april 2019 is werkneemster gedeeltelijk arbeidsongeschikt geraakt. Op 8 september 2020 hebben de HR-adviseur en de operationeel manager van Vomar een gesprek gevoerd met werkneemster over het niet afrekenen van boodschappen op 5 september 2020. Werkneemster heeft in dat gesprek aangegeven wel eens boodschappen niet af te rekenen. Bij brief van 9 september 2020 heeft Vomar werkneemster geschorst met inhouding van salaris. Vomar heeft werkneemster uitgenodigd voor een tweede gesprek op 14 september 2020. Werkneemster is tussen 12 en 15 september 2020 opgenomen geweest in het ziekenhuis, zodat het gesprek op 14 september 2020 niet heeft plaatsgevonden. Bij e-mail van 18 september 2020 heeft Vomar werkneemster bericht dat Vomar toewerkte naar een afronding van het dienstverband met werkneemster. Bij brief van 23 september 2020 heeft Vomar werkneemster op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en de verzoeken van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging afgewezen. Het verzoek van Vomar om werkneemster te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en tot betaling van de onderzoekskosten toegewezen. Werkneemster komt

met zes grieven op tegen het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Dringende redenen en onverwijldheid (grief 1)

Werkneemster stelt dat er in haar geval geen sprake is van een subjectief dringende reden, gezien haar persoonlijke omstandigheden. Van 12 tot en met 15 september 2020 is zij opgenomen geweest in verband met een zelfmoordpoging. Daarnaast stelt werkneemster dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Naar het oordeel van het hof staat aan de hand van onderzoek tussen partijen vast dat werkneemster herhaaldelijk en gedurende langere tijd bij Vomar boodschappen heeft meegenomen zonder deze af te rekenen. De door werkneemster gestelde persoonlijke omstandigheden disculperen haar niet. Naar het oordeel van het hof is er sprake van een objectieve en subjectieve dringende reden. Eveneens oordeelt het hof dat Vomar met de nodige voortvarendheid heeft gehandeld bij het instellen van het onderzoek, het beschikbaar krijgen van de onderzoeksgegevens en het invoeren van het ontslag op staande voet. Grief 1 faalt.

Luizengaatje (grief 2)

Werkneemster komt op tegen het oordeel van de kantonrechter dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van haar ernstig verwijtbaar handelen. Het hof acht het niet toekennen van de transitievergoeding in het geval van werkneemster naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid (art. 7:673 lid 8 BW) onaanvaardbaar, gelet op haar leeftijd, de duur van het dienstverband, haar goede staat van dienst, haar opleidingsniveau en haar kansen op de arbeidsmarkt. Dit gehele samenstel van factoren maakt dat het hof overgaat tot toekenning van de gehele transitievergoeding, namelijk een bedrag van € 10.361,41 bruto. Grief 2 slaagt.

Gefixeerde schadevergoeding en onderzoekskosten (grieven 4 en 5)

Werkneemster komt op tegen haar veroordeling tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en de bijdrage in de onderzoekskosten. Ten aanzien van de schadevergoeding oordeelt het hof dat werkneemster door opzet of schuld aan Vomar een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, reden waarom zij aan Vomar de gefixeerde schadevergoeding is verschuldigd. Het hof oordeelt met betrekking tot de onderzoekskosten dat in beginsel begrijpelijk is dat Vomar uit zorgvuldigheidsoverwegingen tot een onderzoek heeft besloten. Het hof is met de

kantonrechter van oordeel dat het aan werkneemster opgelegde bedrag van € 1.250 voor het onderzoek redelijk is. Grieven 4 en 5 falen.

Proceskosten (grieven 3 en 6)

Werkneemster komt op tegen de proceskostenveroordeling en in het tegenverzoek in eerste aanleg tegen de proceskostencompensatie. Het hof oordeelt dat werkneemster in eerste aanleg in het verzoek terecht in het ongelijk is gesteld, reden waarom zij ook terecht in de proceskosten is veroordeeld en tevens ook dat er in het tegenverzoek een proceskostencompensatie heeft plaatsgevonden. Grieven 3 en 6 falen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:2095

Zaaknummer: 200.294.283/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. Haanappel-van der Burg en T.S. Pieters

Advocaten: T.H.T.T. Nguyen en H.J. Ulehake-Mink

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:678 BW