

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 20, 2024

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

Parket bij de Hoge Raad, ECLI:NL:PHR:2024:381 05-04-2024

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1436 25-04-2024

Rechtbank

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:1781 08-05-2024

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4468 07-05-2024

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4266 06-05-2024

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4485 02-05-2024

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2892 01-05-2024

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2847 30-04-2024

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:2575 30-04-2024

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:1834 26-04-2024

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2256 19-04-2024

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:1729 17-04-2024

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3537 16-04-2024

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2907 11-03-2024

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:3852 28-02-2024

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2868 26-01-2024

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7713 11-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7705](#) 29-11-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22153](#) 07-11-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:10390](#) 18-10-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7711](#) 29-09-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:7592](#) 05-12-2022

RECHTSPRAAK

Klachtplicht artikel 6:89 BW geldt ook in het arbeidsrecht, maar moet vanwege de aard van de rechtsverhouding terughoudend worden toegepast. Niet vergoeden van overwerkvergoeding is geen gebrek, maar een niet-presteren.

Feiten

Werknemer is op 8 augustus 2011 in dienst getreden bij werkgever in de functie van “medewerker cafébedrijf”, tegen een uurloon van € 12 bruto inclusief vakantiegeld en vakantiedagen. Bij brief van 19 november 2018 heeft de toenmalige gemachtigde van (onder anderen) werknemer bericht dat werkgever de cao structureel heeft genegeerd, dat werknemer niet juist is ingeschaald, dat de feestdagtoeslag waarop hij recht heeft nooit is betaald, dat structurele loonsverhogingen en prestatieverhogingen niet in het salaris zijn verwerkt en dat van werknemer werd verwacht dat hij na sluitingstijd minstens een uur langer werkte om op te ruimen, terwijl die uren ten onrechte niet zijn uitbetaald. Volgens werknemer moest hij minstens 1,5 uur doorwerken na sluitingstijd. Volgens werkgever was dit hooguit 15 minuten en was de rest van de tijd dat werknemer na sluitingstijd aanwezig bleef vrijwillig. Naar het oordeel van het hof ontbreken goede gronden om loon- en aanverwante vorderingen buiten het bereik van de klachtplicht te houden in situaties waar sprake is van een voor de werknemer duidelijk kenbaar gebrek in de prestatie. Wel bestaat er aanleiding, gelet op de gedachte van ongelijkheidscompensatie en bescherming van de werknemer die ten grondslag ligt aan het dwingendrechtelijk karakter van titel 10 van Boek 7 BW, om een beroep van de werkgever op schending van de klachtplicht door de werknemer terughoudend te toetsen. Daarbij dient naar het oordeel van het hof te worden betrokken dat de werknemer zich gedurende het dienstverband geremd kan voelen de werkgever aan te spreken op een gebrekkige nakoming van de arbeidsovereenkomst, vanwege de mogelijke formele of informele sancties die een werkgever kan treffen. In het onderhavige geval slaagt het door werkgever gedane beroep op schending van de klachtplicht door werknemer. Het had op de weg van werknemer gelegen om tijdig, dat wil zeggen vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Werknemer heeft dit echter verzuimd. In dit

verband acht het hof ook van belang dat de cao bepaalt dat overuren in beginsel in tijd worden gecompenseerd, en dat pas wanneer compensatie in tijd niet mogelijk is, betaling hiervan plaatsvindt, aldus het hof.

Conclusie A-G Wissink

Klachtplicht artikel 6:89 BW geldt ook in het arbeidsrecht. Niet vergoeden van overwerkvergoeding is geen gebrek, maar een niet-presteren

Artikel 6:89 BW is van toepassing op alle verbintenissen en daarmee in beginsel ook op verbintenissen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. Dwingendrechtelijke regels die uitdrukking geven aan ongelijkheidscompensatie staan daaraan op zichzelf niet in de weg. Het lijkt ook niet opportuun om op de in de klacht aangevoerde gronden een principiële uitzondering te maken op het toepassingsbereik van artikel 6:89 BW, omdat min of meer vergelijkbare argumenten kunnen worden aangevoerd ten aanzien van andere situaties waarin een bepaald type partij zich in een minder sterke of afhankelijkere positie bevindt ten opzichte van haar wederpartij en daarom in bepaalde opzichten dwingendrechtelijke bescherming geniet (zoals de huurder van woonruimte of de consument).

Het gebrek wordt in de rechtspraak van de Hoge Raad omschreven als 'ondeugdelijke nakoming' dan wel in termen van het 'niet beantwoorden van de prestatie aan de verbintenis'. Er moet wel zijn gepresteerd. Volgens vaste rechtspraak ziet artikel 6:89 BW, gelet op de strekking van de bepaling, alsmede op de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld, niet op gevallen waarin in het geheel geen prestatie is verricht. De afbakening tussen niet presteren en gebrekkig presteren is niet altijd duidelijk. Er zijn overgangsgevallen denkbaar, waarin de rechter die over de feiten oordeelt een zekere speelruimte behoort te worden gegund om wel of niet van een kwalificatie als ondeugdelijke prestatie uit te gaan. Men spreekt in verband met dergelijke overgangsgevallen ook wel van 'gedeeltelijk presteren'. Onder die noemer gaan gevallen schuil zoals het niet presteren van een (deel)prestatie als in HR 15 oktober 2021, ECLI:NL:HR:2021:1536, manco's in kwantiteit van leveranties en gedeeltelijke betaling van geldschulden.

Het kwalificeren van het niet betalen van alle gewerkte uren als een gebrek in de zin van artikel 6:89 BW, berust kennelijk op de gedachte dat de verbintenis van de werkgever om het loon te betalen moet worden gezien als een verplichting tot het verrichten van één prestatie (die niet bestaat uit deelprestaties), die niet volledig (en daarmee gebrekkig) is nagekomen.

De verbintenis om het loon te betalen laat zich echter evengoed – of: beter – beschouwen als een die is samengesteld uit verschillende deelprestaties. Het niet betalen van een gedeelte van

het verschuldigde loon is dan aan te merken als een niet presteren voor zover het betreft gewerkte uren waarvoor het loon (nog) niet is betaald.

Dit brengt mee dat het niet betalen van een gedeelte van het over een betaalperiode verschuldigde loon moet worden aangemerkt als een niet presteren voor zover het betreft gewerkte uren (of dag of deel daarvan) waarvoor het loon (nog) niet is betaald. Dit betekent dat artikel 6:89 BW niet van toepassing is in een geval als het onderhavige. Er is ook geen noodzaak om artikel 6:89 BW van toepassing te achten in gevallen als het onderhavige. Ook indien artikel 6:89 BW niet van toepassing is, wordt de werkgever in voorkomend geval nog beschermd tegen 'te late' loonaanspraken door onder meer de verjaringsregels en het algemene leerstuk rechtsverwerking.

Terughoudende toepassing van artikel 6:89 BW vanwege de aard van de overeenkomst

Het incidentele cassatiemiddel houdt in dat het hof weliswaar terecht heeft geoordeeld dat de klachtplicht ex artikel 6:89 BW van toepassing is, maar ten onrechte daarbovenop nog een bijzondere terughoudendheid geboden acht. Volgens het middel bestaat voor die bijzondere terughoudendheid geen wettelijke grondslag. Dit standpunt wordt toegelicht met het betoog dat artikel 7:611 BW (redelijkheid en billijkheid, goed werknemerschap) een integrale, ongewijzigde 'vertaling' is van de artikelen 6:2 en 6:248 BW, waarvan de klachtplicht ex artikel 6:89 BW een wettelijke uitwerking is. Dit brengt volgens de klacht mee dat er voor een bijzondere, terughoudende toetsing, voor zover die afwijkt van de 'gewone' norm van artikel 6:89 BW en artikel 7:611 BW, geen plaats is. Het middel voert vervolgens aan dat het hof ook overigens heeft miskend dat het eventueel 'geremd voelen om de werkgever gedurende het dienstverband aan te spreken op een gebrekkige nakoming van de arbeidsovereenkomst vanwege formele of informele sancties' dient te worden beschouwd en beoordeeld in het kader van alle omstandigheden van het geval, zodat ook vanuit die optiek voor een nadere terughoudende toetsing geen plaats is. Deze klachten falen. Het hof stelt geen extra eis, maar heeft het oog op de toepassing van de klachtplicht in een geval als het onderhavige. Indien, zoals het hof heeft aangenomen, de werkgever een beroep op de klachtplicht toekomt bij een loon- of aanverwante vordering van een werknemer, is een terughoudende toetsing geboden, gelet op de bescherming die de werknemer toekomt. Dit strookt met voor de toetsing relevante gezichtspunten als de aard en inhoud van de rechtsverhouding, de aard en inhoud van de prestatie en de aard van het gestelde gebrek in de prestatie.

Instantie: Parket bij de Hoge Raad

Datum uitspraak: 05-04-2024

ECLI: ECLI:NL:PHR:2024:381

Zaaknummer: 23/00993

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever moet het achterstallig loon en overige emolumenten en vergoedingen aan werknemer betalen. Werkgever heeft geen verweer gevoerd en is niet naar de mondelinge behandeling gekomen.

Feiten

Werknemer is bij werkgever voor bepaalde tijd in dienst getreden in de functie van tegelzetter. De arbeidsovereenkomst ving aan op 15 september 2022 en eindigde van rechtswege op 15 maart 2023. De overeengekomen arbeidsduur was 40 uren per week, laatstelijk tegen een brutoloon van € 1.896,70 per maand exclusief een vakantietoeslag van 8% per jaar. In de periode van 30 januari 2023 tot en met 15 maart 2023 heeft werknemer niet gewerkt, omdat werkgever geen werk voorhanden had. Werknemer was in deze periode wel beschikbaar voor werk. In de periode van januari 2023 tot en met 15 maart 2023 kreeg werknemer in totaal € 1.600 netto betaald en dat is volgens werknemer te weinig. Het dienstverband is volgens werknemer ook na afloop niet correct financieel afgewikkeld. Werknemer vordert onder meer achterstallig loon, uitbetaling vakantiedagen, de aanzegvergoeding en een transitievergoeding. Werkgever voert geen verweer en verschijnt ook niet op de mondelinge behandeling.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever het achterstallig loon en overige emolumenten en vergoedingen aan werknemer moet betalen. Omdat werkgever geen verweer heeft gevoerd en niet naar de mondelinge behandeling is gekomen, weet de kantonrechter niet wat werkgever van de zaak vindt. Dit brengt met zich mee dat de kantonrechter uitgaat van de feiten en omstandigheden waarop werknemer zijn verzoeken baseert alsook van de juistheid van zijn stellingen. Omdat werkgever ongelijk heeft gekregen, wordt hij veroordeeld in de kosten van de procedure. Omdat werknemer procedeert op basis van een toevoeging blijven de verschotten beperkt tot het verschuldigde griffierecht en komen de betekeningskosten van de dagvaarding en van deze beschikking alsook de nakosten voor de bijstand bij de tenuitvoerlegging van deze beschikking niet voor vergoeding in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7713

Zaaknummer: 10699816 \ UE VERZ 23-280

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: R.A.D. Koppelaar

Wetsartikelen: 6:119 BW; 6:11a Rv; 7:625 BW; 7:668 BW; 7:673 BW; 40 Wet op de rechtsbijstand

RECHTSPRAAK

Loonvordering toegewezen. De overeenkomst tussen partijen dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, meer specifiek een oproepovereenkomst.

Feiten

X exploiteert een bruin café en Y een coffeeshop die naast elkaar zijn gelegen en zusterondernemingen zijn. Directeur en aandeelhouder van X en Y is bedrijf A. Werknemer heeft met X een overeenkomst gesloten op grond waarvan hij als portier/gastheer werkzaamheden heeft uitgevoerd. Vanaf 1 juli 2021 heeft werknemer voor zijn werkzaamheden bij X per maand een bon ingeleverd met de gewerkte uren voor een uurtarief van € 16,88 bruto, waarna X het verschuldigde bedrag betaalde. Gedurende de periode 1 mei 2022 tot en met 1 mei 2023 heeft werknemer gemiddeld 97 uur per maand gewerkt. Tussen werknemer en X is een schriftelijke arbeidsovereenkomst in valkracht nuluren tot stand gekomen met ingang van 1 mei 2023 voor bepaalde tijd, eindigend op 1 mei 2024. Op deze overeenkomst is de horeca-cao 2022-2023 van toepassing verklaard. Werknemer is van mei 2023 tot en met september 2023 opgeroepen voor in totaal 451 uur. Daarna is werknemer niet meer opgeroepen. Per brief van 3 januari 2024 heeft werknemer aanspraak gemaakt op loon over oktober, november en december 2023. Partijen hebben vervolgens gecorrespondeerd over de loonvordering. Op 3 maart 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer vordert X en/of Y te veroordelen tot het verstrekken van salarisspecificaties en tot betaling van het maandloon inclusief vakantiegeld vanaf 1 april 2023, het achterstallig loon over mei 2022 tot en met maart 2024, het vakantiegeld, de wettelijke verhoging en niet-opgenomen vakantie-uren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst is in geschil of Y ook als werkgever kan worden beschouwd. Op basis van de overgelegde stukken waarop alleen X staat vermeld en nu onweersproken is gebleven dat alle betalingen door X werden gedaan, kan niet worden vastgesteld dat Y als werkgever moet worden aangemerkt. De vorderingen jegens Y worden afgewezen. Werknemer stelt zich verder op het standpunt dat ook voor 1 mei 2023 tussen hem en X een arbeidsovereenkomst heeft bestaan. Werknemer heeft voldoende aannemelijk

gemaakt dat hij niet vrij was om te bepalen op welke wijze en tijden hij zijn werkzaamheden verrichtte. Hij werd ingeroosterd en deed zijn werkzaamheden onder instructie van X. De functie van portier is ook ingebed in de organisatie van X, wat ook blijkt uit het feit dat met de andere portiers een arbeidsovereenkomst is gesloten. Niet is gebleken dat werknemer een andere positie had dan de andere portiers of een hogere beloning ontving dan wel dat hij zijn werk niet persoonlijk hoefde te verrichten. Dat werknemer is begonnen als vervanger voor een zieke werknemer, maakt dat niet anders. Verder heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt dat hij zichzelf niet als een ondernemer presenteerde en dat X daarop mocht vertrouwen. Op basis van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de overeenkomst kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Sterker, het betreft een oproepovereenkomst nu de omvang van de arbeid niet is vastgelegd. Dat betekent dat X werknemer een aanbod had moeten doen voor een vaste urenomvang binnen een maand nadat de overeenkomst twaalf maanden had geduurd. Dat heeft hij niet gedaan. Daarom is X aan werknemer het loon verschuldigd over het aantal uren waarvoor X verplicht was aan werknemer een aanbod te doen. De overige vorderingen worden eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4468

Zaaknummer: 11013932 \ KG EXPL 24-48

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: L. Stolk-Hogeterp en M.P. Poelman

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:628 BW en 7:628a BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens o.a. disfunctioneren afgewezen. Aan het verbetertraject en de herplaatsingsinspanningen van een grote werkgever zoals KLM mogen hogere eisen worden gesteld.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1989 in dienst getreden van de Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM). Sinds april 2021 is de functie van werknemer Consultant Decision Support Network Supply Management (hierna: consultant DCS) tegen een salaris van € 6.226,82 en een demotietoelage van €785,24 bruto per maand. In februari 2022 is aan werknemer medegedeeld en per e-mail bevestigd dat zijn *change management skills* onvoldoende zijn, waarna een verbetertraject is gestart. In het verbeterplan van maart worden als verbeterpunten onder meer genoemd: het tonen van begrip, verbinden en motiveren. In mei is aan werknemer geschreven dat daarop onvoldoende voortgang is geboekt. In juni is dezelfde conclusie getrokken en is besproken dat werknemer een omslag in gang moet zetten. In de eindevaluatie op 27 juli 2022 heeft KLM werknemer laten weten dat zij geen match ziet op de functie van DCS. Partijen hebben daarop een geregisseerd mobiliteitstraject gestart. De afspraken die daarover zijn gemaakt zijn vastgelegd in een door werknemer voor akkoord getekende brief van 26 oktober 2022: KLM zal werknemer helpen bij het vinden van een andere (interne of externe) passende functie. In de brief staat dat het traject niet vrijblijvend is, dat werknemer niet zal terugkeren naar zijn oude functie en dat hij moet voldoen aan de verplichtingen die horen bij dit traject zoals actief solliciteren. Als hij daar niet aan zou voldoen, dan zou dat consequenties kunnen hebben waaronder ontslag. In het evaluatiegesprek d.d. 11 mei 2023 zijn het vervolgtraject en eventuele beëindigingsmogelijkheden besproken. Op 21 juli, 8 augustus, 27 september en 17 oktober 2023 is vastgesteld dat geen concreet resultaat is geboekt en dat een ontbindingsprocedure zal worden gestart als na afloop van het mobiliteitstraject geen passende functie zou zijn gerealiseerd. Op 8 november 2023 is het traject geëindigd. KLM verzoekt ontbinding wegens disfunctioneren, verwijtbaar handelen of een combinatie daarvan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verbetertraject heeft in feite bestaan uit het opstellen van een verbeterplan en twee evaluatiegesprekken, alsmede uit een aantal onlinecursussen. De kantonrechter is van oordeel dat van een grote werkgever als KLM bij een werknemer met een arbeidsverleden zoals dat van werknemer meer had mogen worden verwacht. KLM heeft drie verbeterpunten genoemd. Gebleken is niet dat KLM daarbij hulp en ondersteuning heeft aangeboden in de vorm van een trainer of coach, hetgeen wel voor de hand had gelegen. Ook de omstandigheden dat het verbetertraject feitelijk ongeveer vier maanden (relatief kort) heeft geduurd, sprake is van een langdurig dienstverband (ruim 30 jaar) en werknemer bij de start van het verbeterplan 63 jaar was (vier jaar voor zijn pensioen) worden hierbij in aanmerking genomen. Dat het niveau van de functie van werknemer redelijk hoog is, doet daar onvoldoende aan af, temeer omdat niet is gebleken van eerder onvoldoende functioneren en KLM zelf stelt dat niet alles wat werknemer deed slecht was. Vervolgens heeft een mobiliteitstraject plaatsgevonden. Een dergelijk traject heeft een ander doel dan een verbetertraject. Onvoldoende is gebleken dat de consequenties daarvan voldoende duidelijk zijn gemaakt aan werknemer. De conclusie is dat het aan een serieus en reëel verbetertraject heeft ontbroken. Er is daarom geen sprake van disfunctioneren. Ook zijn de herplaatsingsinspanningen voor een werkgever als KLM te gering geweest. Verder is evenmin sprake van verwijtbaar handelen of de combinatiegrond. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. De tegenverzoeken van werknemer worden tot slot ook afgewezen. KLM heeft het Sociaal Plan eerder terecht toegepast en werknemer op de juiste wijze ingedeeld en er is in dit geval geen plaats voor een immateriële schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2907

Zaaknummer: 10821194 \ AO VERZ 23-152

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: E. Lehmann

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer vordert betaling van een halve dertiende maand. Vordering afgewezen wegens ontbreken spoedeisendheid.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2010 in dienst getreden bij werkgever als hoofd administratie. Van 2010 tot en met 2022 heeft werknemer steeds in de maand december van het betreffende jaar een bonus ontvangen, gelijk aan het salaris van een halve (dertiende) maand. Op 1 juli 2020 heeft er een functioneringsgesprek met werknemer plaatsgevonden waarin is gecommuniceerd dat de extra halve dertiende maand (indien het resultaat van werkgever dit toelaat) vanaf 2020 afhankelijk is van de persoonlijke beoordeling. Op 28 december 2023 is een e-mail aan de medewerkers van werkgever gestuurd waarin staat dat het bedrijfsresultaat van werkgever over 2023 dusdanig negatief is dat het een onverantwoorde keuze zou zijn om over te gaan tot het uitkeren van deze persoonlijke bonus. Werknemer vordert in kort geding de betaling van een extra halve dertiende maand over het jaar 2023.

Oordeel

Het bedrag dat als een bonus aan het einde van het jaar werd uitgekeerd is een halve dertiende maand. Werknemer heeft niet gesteld en onderbouwd dat hij met zijn reguliere salaris zijn vaste lasten niet meer kan betalen en niet meer (volledig) in zijn levensonderhoud kan voorzien. Er is alleen aangevoerd dat hij op dit bedrag had gerekend (om tijdens de kerstperiode een weekend naar Noordwijk te gaan met zijn gezin), wat onvoldoende is om de spoedeisendheid aan te nemen. Werknemer heeft dan ook onvoldoende gesteld om aan te nemen dat hij deze bonus nodig heeft om in zijn dagelijkse levensonderhoud te voorzien. Niet valt in te zien waarom werknemer de uitkomst van een bodemprocedure niet af kan wachten. Daarbij komt dat op de zitting is gebleken dat op 1 juli 2020 tijdens het personeelsgesprek ook inhoudelijk is gesproken over de bonus in relatie tot het resultaat van werkgever, maar in kort geding niet vastgesteld kan worden wat precies is besproken. Het spoedeisend belang bij de vordering is onvoldoende aannemelijk gemaakt en de vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2892

Zaaknummer: 10998882 VV EXPL 24-19 (E)

Rechters: Van den Heuvel

Advocaten: ARAG Rechtsbijstand

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding. Werknemer gaat werken bij een concurrentie, maar houdt zich enkel bezig met de productie van kaas.

Feiten

Werknemer is sinds 2018 werkzaam voor Vreugdenhil, eerst als zzp'er. In december 2020 sluiten partijen een transitieovereenkomst, waarna werknemer per 1 januari 2022 door middel van een arbeidsovereenkomst in dienst treedt bij Vreugdenhil in de functie van COO. In deze functie maakt werknemer deel uit van het managementteam van de organisatie. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. A-Ware Cheese maakt op 23 januari 2024 een arbeidsovereenkomst op voor werknemer, die hij op 6 februari 2024 accepteert. Werknemer zegt op 9 februari 2024 zijn arbeidsovereenkomst op die, in overeenstemming met de geldende opzegtermijn, eindigt op 1 april 2024. Werknemer vordert dat Vreugdenhil hem zonder enige beperking toestaat in dienst te treden bij A-ware Cheese.

Oordeel

Werknemer betoogt dat A-Ware Cheese en Vreugdenhil geen concurrenten zijn. Vreugdenhil houdt zich uitsluitend bezig met de productie van melkpoeder, die zij afzet in Azië, het Midden-Oosten en Europa als grondstof voor de productie van drinkmelk en yoghurt, bakkerijproducten, zoetwaren en ijs. A-Ware Cheese daarentegen produceert kaasproducten waar geen melkpoeder bij komt kijken. Slechts een kleine dochteronderneming uit de groep van A-Ware houdt zich bezig met de productie van melkpoeder. Deze onderneming is echter gevestigd in België en heeft geen enkele bemoeienis met A-Ware Cheese, waar werknemer in dienst wil treden. Vreugdenhil betwist de stellingen van werknemer. Zij voert aan dat ook werknemer van mening was dat beide ondernemingen concurrenten zijn. Gelet op het concurrentiebeding moet het gaan om een onderneming met activiteiten op een terrein gelijk aan of anderszins concurrerend met dat van Vreugdenhil. Niet ter discussie staat dat zowel Vreugdenhil als A-Ware handelt in de zuivelbranche en lid is van de NZO. De kantonrechter is voorshands met Vreugdenhil van oordeel dat A-Ware en Vreugdenhil concurrenten zijn en werknemer dat ook heeft erkend in zijn e-mail van 7 januari 2021. Het cruciale punt in dit geschil betreft de specifieke vennootschap, A-Ware Cheese, waar werknemer in dienst wil

treden. Deze onderneming houdt zich, zo is niet weersproken, enkel bezig met de productie van kaas en niet met melkpoeder. Daarnaast is het verschil in functie relevant. Bij Vreugdenhil was werknemer lid van het managementteam terwijl hij bij A-Ware Cheese verschillende kaasfabrieken gaat leiden die nu te weinig output leveren. Zijn taak is, zo heeft hij onweersproken gesteld, om die fabrieken goed te laten lopen om op die manier miljoenen te besparen. Dat verklaart ook waarom hij opnieuw een hoog salaris zal ontvangen, terwijl hij geen deel gaat uitmaken van het managementteam van A-Ware. Voorshands oordelend zijn deze twee ondernemingen en de specifieke werkzaamheden van werknemer niet concurrerend. Daarnaast heeft werknemer gesteld dat hij, voor zover dat al aan de orde zou zijn, zich vanzelfsprekend aan het gesloten geheimhoudingsbeding met Vreugdenhil zal houden, zoals hij dat ook bij Vreugdenhil heeft gedaan ten aanzien van informatie over zijn vorige werkgever, naar de eigenaar van Vreugdenhil erkende. De vordering van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:2575

Zaaknummer: 11006867

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: F.H.A. ter Huurne en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Terecht gegeven ontslag op staande voet. Fraude bij verkooporders.

Feiten

Van Mossel is een onderdeel van de Van Mossel-groep. Dit is een groep van ondernemingen die zich bezighoudt met de exploitatie van diverse garagebedrijven, de in- en verkoop van auto's, alsmede de import en export van auto's en (bijbehorende) auto-accessoires. Werknemer is op 1 juni 2016 bij Van Mossel in dienst getreden in de functie van verkoopadviseur. Onderdeel van de arbeidsvoorwaarden van werknemer was een bonusregeling (die in 2020 is geïntroduceerd) op grond waarvan aanspraak kon worden gemaakt op een kwartaalbonus (bestaande uit 1/4e maandsalaris). Een van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een bonus was het behalen van de verkoopdoelstellingen. Op 15 augustus 2023 heeft Van Mossel aan werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft hier niet mee ingestemd. Werknemer is op 17 augustus 2023 uitgenodigd voor een gesprek op het hoofdkantoor van Van Mossel op 22 augustus 2023. Op 18 augustus 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld, waarna hij het spreekuur van de bedrijfsarts op 23 augustus 2023 heeft bezocht. De bedrijfsarts oordeelde dat werknemer niet in staat was een gesprek met Van Mossel aan te gaan. Op 19 september 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever. Na afloop van het gesprek heeft Van Mossel haar interne auditafdeling de opdracht gegeven onderzoek te doen naar (eventuele) onregelmatigheden in de verkooporders die onder de naam van werknemer werden geadministreerd. Op 28 september 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Van Mossel verzoekt een verklaring voor recht dat werknemer op 28 september 2023 terecht op staande voet is ontslagen.

Oordeel

Van Mossel heeft verwezen naar het rapport van de interne auditafdeling. In dit rapport wordt geconcludeerd dat in vierenzestig verkoopdossiers is geconstateerd dat de verkooporder op naam van werknemer werd geregistreerd, terwijl de verkoop door X werd gerealiseerd. Uit dit rapport heeft Van Mossel zeven verkooporders uitgelicht, waaruit de werkwijze van werknemer en X zou blijken. Op basis van hetgeen door partijen naar voren is gebracht

alsmede de door Van Mossel overgelegde stukken is de kantonrechter ervan overtuigd dat de frauduleuze werkwijze (waarbij de verkoop van de auto door X werd gerealiseerd, waarna deze op naam van werknemer werd geregistreerd) heeft plaatsgevonden. Van Van Mossel kan niet worden geveerd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren en geoordeeld wordt dat het ontslag op staande voet een proportionele maatregel is geweest. Van Mossel moet er namelijk op kunnen vertrouwen dat haar medewerkers enkel die verkooporders op hun naam (laten) zetten, waarvan zij de verkoop ook daadwerkelijk hebben gerealiseerd. Dit geldt temeer omdat de uitkering van de kwartaalbonus afhankelijk werd gesteld van het behalen van de verkoopdoelstellingen. Ook de persoonlijke omstandigheden van werknemer staan aan een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden niet in de weg. Hiervoor is de aan hem verweten gedraging te ernstig. Daarbij heeft de kantonrechter ook meegewogen dat - indien wordt aangenomen dat werknemer niet (meer) binnen de automotive-branchen werkzaam kan zijn - werknemer alsnog een inkomen kan genereren door werkzaam te zijn binnen andere branches. Werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:1729

Zaaknummer: 10816918 en 10817101

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: N. Mauer en M. Meijer

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

De vraag is of - na verloop van tijd - tussen partijen een arbeidsovereenkomst is ontstaan. De kantonrechter oordeelt dat wanneer een opdrachtgever aan een opdrachtnemer voorstelt om bij hem in dienst te komen, er pas een arbeidsovereenkomst tot stand komt als de opdrachtnemer duidelijk te kennen geeft dat hij dat wil. Niet gebleken is dat verzoeker dat heeft gedaan.

Feiten

Verzoeker is ICT'er en is gespecialiseerd in de ICT-toepassing "Thincliënt". Verweerder houdt zich bezig met de advisering op het gebied van informatietechnologie, ICT-hardware, software en daarmee verband houdende dienstverlening. Verweerder, die in juni 2012 met de activiteiten is gestart in de vorm van een eenmanszaak, is via zijn holding bestuurder. Verweerder heeft op dit moment ongeveer twintig mensen in dienst. Verzoeker heeft op 16 februari 2012 zijn eenmanszaak bij de Kamer van Koophandel inschreven. Verweerder heeft verzoeker vanaf juli 2012 ingeschakeld om bij haar klanten werkzaamheden te verrichten. Partijen hebben geen schriftelijke overeenkomst opgemaakt. Ook de dochter van verzoeker is (marketing)werkzaamheden voor verweerder gaan verrichten. Verzoeker heeft hiervoor facturen met btw gestuurd. Verzoeker verrichtte vanuit zijn eenmanszaak ook werkzaamheden voor andere opdrachtgevers. Verzoeker heeft het resultaat van zijn eenmanszaak in zijn belastingaangiften over de jaren 2012 tot en met 2022 verantwoord als winst uit onderneming en gebruikgemaakt van de fiscale aftrekregelingen en vrijstellingen voor zelfstandige (mkb-)ondernemers. Verweerder heeft meermaals bij verzoeker aangekaart dat zijn accountant had aangegeven dat er een arbeidsovereenkomst moest komen. Partijen hebben hierover diverse keren gesproken maar geen overeenkomst opgemaakt. Verzoeker is zijn uren en de uren van zijn dochter blijven factureren. In 2019 heeft verweerder voor zijn werknemers een pensioenregeling in het leven geroepen. Verzoeker neemt daaraan niet deel. Partijen hebben daarop afgesproken dat verzoeker € 130 per maand meer in rekening mocht brengen voor zijn pensioenvoorziening. Verweerder heeft aangegeven dat hij de overeenkomst per 31 december 2023 wilde beëindigen. Verzoeker heeft zich op 20 november 2023 ziek gemeld. De adviseur van verzoeker heeft op 5 december 2023 een brief aan

verweerder gestuurd, waarin hij meedeelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat deze niet per 31 december 2023 eindigt. Op 18 december 2023 heeft verweerder aan verzoeker voorgesteld om per 1 januari 2024 bij hem in dienst te treden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een salaris ad € 4.500 bruto exclusief 8% vakantiegeld en 24 vakantiedagen per jaar. Verweerder heeft verder meegedeeld dat het aanbod is gedaan ervan uitgaande dat verzoeker arbeidsgeschikt is op het moment van indiensttreding en dat voorgaande jaren niet meetellen omdat hij van mening is en blijft dat er geen sprake is van een dienstverband, omdat verzoeker al die jaren de werkzaamheden als ondernemer heeft willen uitvoeren en daar ook in die hoedanigheid voor is vergoed. Verzoeker verwerpt het voorstel en komt ook niet met een tegenvoorstel dat uitgaat van een nieuwe arbeidsverhouding. Het UWV heeft het verzoek van verzoeker om een ZW/WW-uitkering afgewezen. Hij heeft hiertegen bezwaar gemaakt en zich gemeld bij de gemeente voor een bijstandsuitkering. Verzoeker verzoekt bij voorlopige voorziening onder meer loonbetaling, nakoming re-integratieverplichtingen en het verstrekken van loonstroken. Tevens verzoekt hij het ontslag te vernietigen, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 337.500 netto dan wel € 100.858,10 bruto.

Oordeel

Vaststaat dat partijen toen zij medio 2012 gingen samenwerken, niet op schrift hebben gesteld welke rechten en plichten over en weer golden. Wel blijkt naar het oordeel van de kantonrechter echter genoegzaam dat verzoeker zich in die tijd zowel richting potentiële opdrachtgevers als derden als de Belastingdienst en het UWV presenteerde als een ondernemer, die vanuit zijn eenmanszaak diensten aanbood. De kantonrechter heeft tegen deze achtergrond onvoldoende aanknopingspunten om te oordelen dat partijen in 2012 een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW hebben gesloten. Dat verzoeker voor zijn werkzaamheden eerst een bedrag per uur en daarna een vaste maandelijkse fee ontving en instructies van verweerder moest opvolgen, is onvoldoende om aan te nemen dat dit wel het geval is geweest; die elementen passen immers ook bij een overeenkomst van opdracht. De kantonrechter concludeert dan ook dat partijen in 2012 met elkaar een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan, waarbij verzoeker als opdrachtnemer en verweerder als opdrachtgever kwalificeerde. Duidelijk is dat een werkrelatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer in de loop der jaren kan veranderen en steeds meer trekken kan krijgen van een arbeidsovereenkomst. Verweerder bestrijdt dat ook niet. Verweerder onderkent juist dat dit hier het geval is geweest en stelt dat hij daarom bij herhaling aan verzoeker kenbaar heeft gemaakt dat hij graag wilde dat verzoeker bij hem in dienst zou treden, maar dat verzoeker steeds heeft aangegeven dat hij dat niet wenste. De kantonrechter is van oordeel dat wanneer

twee ondernemers met elkaar zijn gaan samenwerken op basis van een overeenkomst van opdracht en de opdrachtgever op een zeker moment aan de opdrachtnemer voorstelt om bij hem in dienst te komen, er pas een arbeidsovereenkomst tot stand komt als de opdrachtnemer duidelijk te kennen geeft dat hij dat wil. Een overeenkomst van opdracht kan naar het oordeel van de kantonrechter niet zonder instemming en medewerking van de opdrachtnemer 'transformeren' in een dienstverband. De slotsom is dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst bestaat. Dat betekent dat de vorderingen van verzoeker zijn afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 08-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:1781

Zaaknummer: 10911993 \ AR VERZ 24-4

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: L. Sandberg

Wetsartikelen: 7:610 BW; 7:610a BW; m7:625 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek billijke vergoeding en verzoek voorlopig getuigenverhoor afgewezen in verband met finale kwijting in de vaststellingsovereenkomst. Die geldt ook voor de ‘casus ongewenst gedrag’.

Feiten

Werkneemster is in 2011 in dienst getreden bij werkgeefster. Per 1 januari 2024 is werkneemster uit dienst getreden, met een vaststellingsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst is onder meer een finalekwijtingsbepaling opgenomen. Werkneemster doet twee verzoeken. In het ene verzoek vraagt zij de kantonrechter werkgeefster te veroordelen een billijke vergoeding van € 150.000 aan haar te betalen. In het tweede verzoek vraagt zij om een voorlopig getuigenverhoor te bepalen. De, zoals partijen het zelf noemen, ‘casus ongewenst gedrag’, is voor werkneemster de reden van beide verzoeken. Dat, zoals werkneemster stelt, de ‘casus ongewenst gedrag’ buiten de afspraken in de vaststellingsovereenkomst valt, blijkt niet.

Oordeel

De kantonrechter wijst de verzoeken af. Werkgeefster en werkneemster hebben op 21 december 2023 met een vaststellingsovereenkomst een einde gemaakt aan zowel de arbeidsovereenkomst als aan eventueel daarmee nog samenhangende geschillen. Zij hebben elkaar over en weer finale kwijting verleend. Dit staat in de weg aan het in behandeling nemen van de verzoeken van werkneemster. Werkneemster had veertien dagen de tijd om de vaststellingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen te ontbinden. De gemachtigde van werkneemster heeft werkgeefster in die termijn van veertien dagen nog een e-mail gestuurd op 28 december 2023, waarin hij schrijft ‘dat het de bedoeling van partijen niet was om de casus ongewenst gedrag (...) te laten vallen onder de huidige finale kwijting van artikel 15 van de VSO’. In deze e-mail wijst hij op de bedenktijd, die op 4 januari 2024 afloopt. Op 4 januari 2024 schrijft hij nog een herinnering, waarin hij werkgever de tijd geeft tot 5 januari 2024 voor een reactie (dus tot een datum gelegen buiten de bedenktijd).

Dat, zoals werkneemster stelt, de ‘casus ongewenst gedrag’ buiten de afspraken in de vaststellingsovereenkomst valt, blijkt niet. Integendeel. De gemachtigde van werkneemster heeft op 19 december 2023 voorgesteld de ‘casus ongewenst gedrag’ onder de finale kwijting te laten vallen en over de casus staat geen voorbehoud in de vaststellingsovereenkomst. Werkneemster had dus geen goede redenen om te denken dat de ‘casus ongewenst gedrag’ niet onder de finale kwijting zou vallen. Werkneemster had ook voor de zekerheid een beroep op de bedenktijd kunnen doen, toen een reactie op de e-mail van 28 december 2023 aanvankelijk uitbleef. De vergelijking die werkneemster maakt met een uitspraak van het Gerechtshof Amsterdam uit 2018 (Gerechtshof Amsterdam 8 mei 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:1641) gaat naar het oordeel van de kantonrechter niet op. De ‘casus ongewenst gedrag’, waar het in deze zaak om gaat, was bij het sluiten van de vaststellingsovereenkomst juist wel bekend bij partijen. Werkneemster stelt dat na het sluiten van de overeenkomst zoveel nieuwe informatie over de casus naar boven is gekomen dat, als zij dit in december 2023 had geweten, zij de vaststellingsovereenkomst niet had gesloten. Het gaat dan om de schriftelijke verklaring van de toenmalige leidinggevende van werkneemster dat de melding van werkneemster meerdere keren is besproken in de directie en dat de directie daarop geen actie ondernomen heeft. Dat werkneemster ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst nog niet wist dat haar toenmalige leidinggevende ook bereid was om hierover een schriftelijke verklaring op papier te zetten, is naar het oordeel van de kantonrechter geen nieuw feit dat kan leiden tot de conclusie dat werkneemster, ondanks de afgesproken finale kwijting, toch nog een vordering uit onrechtmatige daad te gelde zou kunnen maken jegens werkgeefster (de grondslag die zij noemt in het verzoek voorlopig getuigenverhoor). Dit alles leidt tot de conclusie dat niet valt in te zien welk belang werkneemster heeft bij het voorlopig getuigenverhoor, zodat het verzoek wegens een gebrek aan belang moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4266

Zaaknummer: 10967018 VZ VERZ 24-1952 + 10989697 VZ VERZ 24-2466Heuvel

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. C.A.E. Nijman, K. Heemrood-van Dijk en M.A.C. van den Heuvel

Wetsartikelen: 3:303 BW; 29a Rv; 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding managementovereenkomst blijft in stand. Voorgenomen functie bij concurrent sluit niet uit dat X bedrijfsgevoelige kennis met concurrent kan delen.

Feiten

De heer X is in 2014 in dienst getreden bij Stainalloy Nederland B.V. (hierna: Stainalloy), een dochtervennootschap van Capitol Steel Technologies B.V. (hierna: CST). X werkte aanvankelijk een aantal jaren als commercial director; later is hij een andere functie gaan vervullen. Vanaf 2021 is X werkzaam bij Stainalloy op basis van een managementovereenkomst, gesloten tussen CST en Witsand Caf B.V. (hierna: Witsand), de persoonlijke vennootschap van X. De managementovereenkomst bevat een concurrentiebeding. CST heeft de managementovereenkomst opgezegd tegen 1 januari 2024. Witsand/X wenst in opdracht van de Buhlmann Group werkzaamheden te gaan verrichten. CST maakt daartegen bezwaar, gegrond op het in de managementovereenkomst opgenomen concurrentiebeding. Het geschil draait om de vraag of de inzet van X bij (de feitelijke) opdrachtgever Buhlmann NL, een overtreding oplevert van het concurrentiebeding van de managementovereenkomst.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt.

Reikwijdte concurrentiebeding

Witsand stelt zich primair op het standpunt dat het verrichten van werkzaamheden voor Buhlmann NL niet valt onder de reikwijdte van het concurrentiebeding, omdat Buhlmann NL noch de Buhlmann Group concurrenten zijn van CST of Stainalloy. De voorzieningenrechter is echter voorshands van oordeel dat voldoende aannemelijk is dat de Buhlmann Group (veelal) dezelfde producten verhandelt en op dezelfde markt actief is als Stainalloy. Zij leveren dezelfde staalproducten aan dezelfde industrieën. Ook is sprake van overlap in het assortiment van beide partijen. De Buhlmann Group is dan ook aan te merken als concurrent. Aldus valt het verrichten van werkzaamheden voor Buhlmann NL onder de reikwijdte van het

concurrentiebeding.

Schorsing concurrentiebeding

Witsand meent subsidiair dat het in stand houden van het concurrentiebeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (artikel 6:248 lid 2 BW). Zij betoogt onder meer dat de te verrichten werkzaamheden voor Buhlmann NL geen dreiging vormen voor het bedrijfsdebiët van CST en Stainalloy en dat de persoonlijke omstandigheden van X een schorsing rechtvaardigen. De voorzieningenrechter volgt Witsand niet in dit betoog. Ten aanzien van de eerste grond wijst CST er terecht op dat X kennis heeft van de wijze waarop de prijzen van Stainalloy zijn samengesteld en berekend, van contactgegevens van leveranciers en klanten en van strategische gegevens over Stainalloy. Daarbij weegt mee dat X sinds 2014 werkzaam is bij Stainalloy en hij jarenlang de functie van commercieel directeur beoefende. Een concurrentiebeding is juist bedoeld om de dreiging dat dergelijke kennis van bedrijfsgevoelige aard in handen komt van een concurrent, af te weren. De voorgenomen functie sluit niet uit dat X kennis over Stainalloy kan delen met de Buhlmann Group. Daarnaast stelt Witsand dat het de bedoeling is dat X bij Buhlmann NL aan de slag gaat met het doel om binnen afzienbare termijn de managing director aldaar op te volgen, hetgeen een strategische en/of commerciële rol betreft. De door Witsand aangedragen maar zeer beperkt geconcretiseerde en niet onderbouwde persoonlijke omstandigheden van X, leiden niet tot een ander oordeel. Het concurrentiebeding blijft in stand. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3537

Zaaknummer: C/10/673694 / KG ZA 24-130

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: M.A. Molster, J. Schulp en R.W.G. Top

Wetsartikelen: 7:653 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis kort geding. Werkgever moet loon en eindafrekening aan werknemer betalen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2023 bij werkgever in dienst getreden voor 40 uur per week, in de functie van zelfstandig werkend kok. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van twaalf maanden, maar is in afstemming met werkgever beëindigd per 16 juli 2023. Werkgever heeft, ondanks meerdere sommaties, nagelaten om het loon van de maand juni 2023 en de eindafrekening (inclusief het loon tot en met 16 juli 2023) uit te betalen. Werknemer vordert betaling van loon, te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging alsmede de loonstroken en een deugdelijke eindafrekening op straffe van verbeurte van een dwangsom.

Oordeel

Werkgever is niet verschenen in deze procedure, hoewel werkgever behoorlijk is opgeroepen. Tegen werkgever zal daarom verstek worden verleend. De voorzieningenrechter is van oordeel dat werknemer voldoende spoedeisend belang heeft bij zijn vorderingen. De vorderingen komen de voorzieningenrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden daarom toegewezen. Werkgever zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de kosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7711

Zaaknummer: 10714551

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster afgewezen. Voor zover al gezegd kan worden dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord, heeft werkgever dat aan zichzelf te wijten.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2012 in dienst bij OOM Holding N.V. Het functioneringsgesprek van 2 februari 2021 inzake het jaar 2020 was positief, zo blijkt uit het onderliggende verslag. Vanaf 2021 treedt een nieuwe leidinggevende aan. Daarna verandert de toon in het functioneringsgesprek van 11 maart 2022. In de loop van maart 2023 zijn partijen een verbetertraject gestart voor de periode van maart tot en met juli 2023. Uit een vlak voor een gesprek in april 2023 door werknemer aan leidinggevende en de HR-adviseur verzonden e-mail zou blijken dat werknemer geen been zag in het verbetertraject. Medio juni 2023 heeft OOM het verbetertraject voortijdig afgebroken. OOM verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onder a BW) in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onder d-e-g-i BW. Werknemer voert verweer.

Oordeel

OOM heeft als eerste en belangrijkste ontbindingsgrond aangevoerd dat werknemer disfunctioneert. Van disfunctioneren is de kantonrechter echter niet gebleken, althans: hetgeen OOM in dat kader heeft gesteld is niet toereikend om te kunnen spreken van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst dan wel de functieomschrijving is immers niets opgenomen over productieaantallen. Dat er dus op dat punt in het kader van de arbeidsovereenkomst op werknemer de verplichting rust om minimaal 25 zaken per dag af te doen, is niet komen vast te staan. Dat die verplichting in het verbeterplan is opgenomen, zoals OOM heeft aangevoerd, betekent niet dat werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst gehouden was minimaal 25 zaken per dag af te doen. Daar komt bij dat in het kader van goed werkgeverschap van OOM mocht worden verwacht dat, zo werknemer al zou disfunctioneren, hij de tijd zou krijgen om zich te verbeteren, alvorens OOM ontbinding zou verzoeken op grond van disfunctioneren. Vast staat echter dat OOM het verbetertraject zelf voortijdig heeft beëindigd. Ook al meent zij dat het

verbetertraject zinloos was, zoals OOM heeft gesteld, dan nog had zij in het kader van goed werkgeverschap werknemer de kans moeten bieden het traject af te maken. Dan komt de kantonrechter thans toe aan de bespreking van de tweede ontbindingsgrond die OOM heeft aangevoerd, namelijk een verstoorde verhouding. OOM heeft onder andere aangevoerd dat werknemer het met zijn werktijden niet zo nauw zou nemen, en bijzonder verlof in verband met artsenbezoek bij voorkeur midden op de dag plant. Werknemer heeft echter bewijzen overgelegd van dit artsenbezoek en aangegeven niet altijd zeggenschap te hebben over het tijdstip van het consult. Ook de opstelling van werknemer in het kader van het verbetertraject kan niet leiden tot de conclusie dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Voor zover werknemer weerstand tegen het verbeterplan tot enige verstoring heeft geleid, is dat aan OOM te wijten, die werknemer voortdurend aansprak op productieaantallen, terwijl niet duidelijk is geworden dat werknemer op dat punt onderpresteerde tegen de achtergrond van zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Voor zover al gezegd zou kunnen worden dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord, heeft OOM dat in dit geval in overwegende mate aan zichzelf te wijten, zodat geen sprake is van een situatie waarin in redelijkheid van de werkgever niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook het in het kader van een verstoorde arbeidsverhouding door OOM aangevoerde, leidt op grond van het voorgaande dus niet tot de verzochte ontbinding. Nu geen sprake is van enige grond voor ontbinding, behoeft de door OOM nog aangedragen “i-grond” geen nadere bespreking.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22153

Zaaknummer: 10661630

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: J.W. Stam en Ph. Ekering

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Overtreding van het concurrentie- en relatiebeding?

Feiten

Covebo is een uitzendbureau. Werknemer 2 is van 15 augustus 2016 tot 28 februari 2022 in dienst geweest bij Covebo en werknemer 1 is van 1 november 2017 tot 28 februari 2022 in dienst geweest bij Covebo. In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van beide werknemers is een relatiebeding en antironselbeding opgenomen. Toen bij beide werknemers de arbeidsovereenkomst werd omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is daarin een concurrentiebeding opgenomen. Ten aanzien van het relatie- en antironselbeding is verwezen naar de bepaling uit de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers hebben op 23 februari 2022 de besloten vennootschap X opgericht, statutair gevestigd te Den Haag. In het uittreksel van de Kamer van Koophandel zijn de activiteiten als volgt omschreven: het bemiddelen van arbeid tussen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en opdrachtgevers, alsmede werving en selectie. Bij brief van 6 juli 2022 heeft Covebo gedaagden aangeschreven omtrent de (volgens Covebo: met het concurrentiebeding en het relatie- en antironselbeding strijdige) activiteiten van bedrijf X. Partijen hebben vervolgens onderhandeld, hetgeen niet heeft geleid tot een oplossing. Covebo vordert nakoming van de concurrentie- en relatiebedingen.

Oordeel

Uit de tekst van het concurrentiebeding volgt dat werknemers zich ten opzichte van Covebo gedurende twaalf maanden na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, derhalve tot 28 februari 2023, dienen te onthouden van activiteiten die gelijk of gelijksoortig zijn aan de activiteiten van Covebo, binnen een straal van 100 kilometer vanaf de vestiging waar werknemers gewoonlijk de arbeid verrichten. Naar het oordeel van de kantonrechter is op basis van de overgelegde stukken en de verklaringen van partijen ter zitting voldoende aannemelijk geworden dat de activiteiten van het door werknemers opgezette bedrijf X in ieder geval 'gelijksoortig' zijn aan de activiteiten van Covebo. Zowel Covebo als werknemers houden zich bezig met arbeidsbemiddeling in de bouw. Dat werknemers zich alleen bezighouden met het ter beschikking stellen van zzp'ers, terwijl Covebo daarnaast ook

uitzendkrachten ter beschikking stelt, doet er niet aan af dat sprake is van ‘gelijksoortige’ activiteiten, zoals bedoeld in het concurrentiebeding. Nu gedaagden hun bedrijf hebben gevestigd in Den Haag (binnen de straal van 100 kilometer) is voldoende aannemelijk geworden dat gedaagden concurrerende activiteiten verrichten binnen de straal van 100 kilometer. De vraag is vervolgens of Covebo voldoende belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. Naar het oordeel van de kantonrechter weegt het door Covebo te beschermen belang bij onverkorte handhaving van het concurrentiebeding niet op tegen het nadeel dat gedaagden ondervinden door het zeer ruim geformuleerde concurrentiebeding. In het beding is een straal van 100 kilometer opgenomen vanaf Nijkerk waarbinnen het verbod geldt. Aangenomen wordt dat aan deze geografische beperking van de werking van het concurrentiebeding de opvatting ten grondslag ligt dat naar mate de concurrerende activiteiten verder verwijderd zijn van de vestiging van Covebo in Nijkerk, deze activiteiten minder schadelijk zullen zijn voor Covebo. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt de in het concurrentiebeding genoemde straal van 100 kilometer een dusdanige belemmering voor werknemers mee, dat zij feitelijk maar in een klein deel van Nederland activiteiten kunnen ontplooiën. Covebo heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij, mede gelet op de afstand tussen het kantooradres van bedrijf X in Den Haag en de vestiging van Covebo in Nijkerk (hemelsbreed 82 kilometer), een zodanig groot belang heeft bij de onverkorte handhaving van het concurrentiebeding tot de overeengekomen straal van 100 kilometer, dat het belang van gedaagden daarvoor moet wijken. Dit leidt tot het voorlopige oordeel dat gedaagden in dit geval onbillijk worden benadeeld door het concurrentiebeding voor wat betreft de geografische beperking. De kantonrechter ziet daarom aanleiding het concurrentiebeding te schorsen voor zover het betrekking heeft op de geografische beperking vanaf 45 kilometer vanaf Nijkerk. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat werknemers door de zeer ruime strekking van het relatiebeding onbillijk worden benadeeld. Zo is het ondoenlijk om van werknemers te verwachten dat zij weten wie relaties van Covebo zijn. Werknemers zijn als het ware ‘vogelvrij’. Het relatiebeding wordt gedeeltelijk geschorst.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:7592

Zaaknummer: 10142389

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.A. Abraha en F.B.A.M. van Oss

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag. Geen ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2023 in dienst bij Abacus op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In oktober 2023 is met werknemer gesproken over handtastelijkheden van werknemer. Op 28 november 2023 heeft Abacus een brief ontvangen waarin een formele klacht wordt gemaakt over werknemer. Werknemer zou een vrouwelijke collega meerdere keren ongewenst hebben aangeraakt. Werknemer is diezelfde dag geschorst. Abacus heeft een intern onderzoek gestart. In december 2023 is er een externe klachtencommissie ingeschakeld. Werknemer heeft zich op 15 december 2023 ziek gemeld. De klachtencommissie heeft op 9 februari 2024 de klacht van seksueel grensoverschrijdend gedrag deels gegrond verklaard en geadviseerd werknemer niet te laten terugkeren in de onderneming. Abacus verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Uit de verklaringen van vrouwelijke collega's die Abacus heeft overgelegd blijkt dat werknemer verschillende vrouwelijke collega's heeft aangeraakt en te dicht bij hen is gekomen. Zij vonden dat onprettig. Werknemer is hier in oktober 2023 op aangesproken. Tegen werknemer is gezegd dat hij meer afstand moet bewaren en werknemer heeft gezegd dat hij daarop zou letten. Met werknemer is dit in ieder geval nog twee keer besproken. Dus ook als werknemer zelf het probleem niet ziet, volgens hem is hij amicaal en wilde hij juist een betere connectie binnen het team krijgen, was hij gewaarschuwd om afstand te houden. Verder kan worden vastgesteld dat werknemer op 24 november 2023, een maand later, tijdens een vrijdagmiddagborrel naast klaagster op een bankje is gaan zitten en haar been in ieder geval twee keer heeft aangeraakt. Volgens werknemer heeft hij hooguit tegen het been van klaagster geduwd en volgens klaagster heeft werknemer bij herhaling over haar bovenbeen gewreven. Deze weergave van klaagster dat de aanrakingen meer omvatten dan alleen twee keer

aantikken van haar bovenbeen wordt ondersteund door de verklaringen van twee collega's. Werknemer heeft aangevoerd dat het beleid over ongewenst gedrag binnen Abacus onduidelijk is, wat is weersproken door Abacus. Dit doet echter niet af aan de verwijtbaarheid van werknemer. Werknemer is in ieder geval twee keer aangesproken over zijn omgangsvormen. Ook zonder dit beleid had hij moeten begrijpen dat zijn aanrakingen voor Abacus ontoelaatbaar zijn. De kantonrechter volgt Abacus echter niet in haar stelling dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer en dat ontbinding daarom zou moeten plaatsvinden zonder rekening te houden met een opzegtermijn. Abacus heeft onvoldoende grond of aanknopingspunten gegeven om te oordelen dat sprake is van dergelijk ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Bij dit oordeel wordt in aanmerking genomen dat twee vrouwelijke collega's verklaren dat zij ervan uitgaan dat werknemer geen verkeerde intenties had.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4485

Zaaknummer: 10967252 \ AO VERZ 24-15

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: C.M. van Liere en J.G. Burgers

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Supermarktmanager op staande voet ontslagen vanwege het schenken van alcohol op de eindejaarsborrel.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst getreden bij Lidl in de functie van supermarktmanager. Werknemer heeft op 30 december 2023 een eindejaarsborrel in de supermarktvestiging gehouden voor alle medewerkers. Er is alcohol gedronken. Op 2 januari 2024 hebben de rayonmanagers van Lidl een gesprek gehad met werknemer. In dat gesprek is aan de orde gekomen dat op de eindejaarsborrel alcohol is gedronken en dat dit in strijd is met de regels van Lidl. Werknemer is geschorst, in afwachting van de uitkomsten van nader onderzoek. Op 3 januari 2024 heeft de rayonmanager werknemer gebeld. Zij heeft hem ontslag op staande voet verleend. Lidl heeft het ontslag op staande voet bevestigd aan werknemer bij brief van 5 januari 2024. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het op 3 januari 2024 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

In geschil is of Lidl onverwijld mededeling heeft gedaan van de dringende reden voor het ontslag. De kantonrechter overweegt dat de dringende reden onverwijld moet worden gegeven. Het is niet vereist dat de reden gelijktijdig met het ontslag wordt gegeven. Een korte tijdspanne tussen het ontslag en de mededeling van de reden is toegestaan. Lidl heeft het ontslag gegeven in het telefoongesprek op 3 januari 2024. Partijen verschillen van mening of daarbij wel of niet de redenen voor het ontslag zijn gemeld. Dat meningsverschil kan in het midden blijven. Lidl heeft de redenen in ieder geval vermeld in haar brief van 5 januari 2024, die volgens Lidl zowel per gewone post als aangetekend is verzonden. Uit de door Lidl overgelegde e-mail van Intrapost blijkt dat Lidl de brief ook op 5 januari 2024 heeft verzonden aan werknemer. Lidl heeft op die wijze voortvarend gehandeld. Ten aanzien van de dringende reden overweegt de kantonrechter als volgt. Werknemer is op staande voet ontslagen vanwege het in strijd handelen met de binnen Lidl geldende regels en procedures, in het bijzonder het nuttigen van alcohol binnen een pand van Lidl. Deze regel is opgenomen in het personeelshandboek. Hiernaar is verwezen in de arbeidsovereenkomst van werknemer.

Alcoholgebruik was dus verboden in de supermarkt en dat had werknemer bekend moeten zijn. Lidl heeft ook verschillende verklaringen in het geding gebracht waaruit blijkt dat het werknemer verboden was dat er alcohol zou worden gedronken op de eindejaarsborrel. Werknemer heeft dit genegeerd. Deze gedraging (net als de overige gedragingen die werknemer worden verweten en voldoende vaststaan) zijn aan te merken als een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Daarbij weegt mee dat Lidl heeft aangevoerd dat zij een zerotolerancebeleid voert, wat is benadrukt in artikel 16.2 van de arbeidsovereenkomst en artikel 7.6 van de huisregels. Artikel 16.2 van de arbeidsovereenkomst waarschuwt dat alcoholgebruik kan leiden tot een ontslag op staande voet. Artikel 7.6 van de huisregels waarschuwt dat een zerotolerancebeleid geldt. Lidl is een grote organisatie met 440 supermarkten, zeven distributiecentra en 20.000 medewerkers. Om een transparant beleid te voeren in een dergelijke grote organisatie dient zij streng op te treden. Dat geldt temeer in het geval van werknemer, die als supermarktmanager een leidinggevende positie heeft en daarmee een voorbeeldfunctie heeft.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2847

Zaaknummer: 10920325 AZ VERZ 24-8 (E)

Rechters: E.H.J.M. Thielen-Swaanen

Advocaten: B.J. van de Wijnckel en R.N. Seesing

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet na bedrijfsbeëindiging niet rechtsgeldig.
Diefstal en overtreding geheimhoudingsbeding zijn niet komen vast te
staan. Ernstige verwijtbaarheid werkgever.***

Feiten

Le Mage VOF exploiteerde een kapsalon. Werkneemster is op 1 september 2009 bij Le Mage in dienst getreden als topstylist. Op 25 oktober 2023 heeft Le Mage werkneemster bericht dat zij de onderneming beëindigt en dat werkneemster is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Om tot een beëindiging van het dienstverband te komen heeft Le Mage werkneemster op 26 oktober 2023 twee versies van een vaststellingsovereenkomst – gedateerd op 12 juli 2023 – voorgelegd. Werkneemster heeft beide versies geweigerd te ondertekenen. In een gesprek op 14 november 2023 heeft Le Mage werkneemster medegedeeld dat zij vanwege diefstal op staande voet wordt ontslagen. Werkneemster berust in het ontslag en verzoekt de kantonrechter Le Mage te veroordelen om aan haar – onder andere – de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de billijke vergoeding te betalen. Le Mage voert verweer.

Oordeel

Gelet op de door werkneemster verzochte vergoedingen is van belang om te beoordelen of sprake was van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Met de in de brieven niet nader geconcretiseerde opsomming is het voor werkneemster niet duidelijk wat haar precies wordt verweten en waar zij zich tegen moeten verweren. Omdat een ontslag op staande voet een laatste redmiddel is en grote (financiële) consequenties heeft voor werkneemster mag, mede in het licht van goed werkgeverschap, van Le Mage worden verwacht dat zij concreet aangeeft welke verwijten werkneemster worden gemaakt zodat het werkneemster duidelijk is wat haar wordt verweten en werkneemster zich daar adequaat tegen kan verweren. Bovendien brengt het beginsel van hoor en wederhoor in combinatie met het beginsel van goed werkgeverschap met zich dat werkneemster in de gelegenheid moet worden gesteld om haar visie te geven op de verwijten in het kader van het voorgenomen ontslag. Dat alles heeft Le Mage in dit geval nagelaten. Daarmee komt de kantonrechter aan een verdere inhoudelijke beoordeling van de dringende reden niet toe en behoeft de gestelde

afwezigheid van onverwijldheid van het ontslag op staande voet ook geen beoordeling meer.

Vergoedingen

Omdat werknemster berust in het ontslag op staande voet maar niet kan worden vastgesteld dat sprake was van een dringende reden, heeft werknemster recht op de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. De kantonrechter heeft gelet op de gang van zaken de stellige indruk dat Le Mage, nadat werknemster niet akkoord was gegaan met de vaststellingsovereenkomsten, het gegeven ontslag op staande voet louter en alleen heeft aangegrepen in een poging om (alsnog) op een goedkope manier van werknemster “af te komen”. In dat verband is tekenend dat de in de ontslagbrief genoemde gronden buitengewoon vaag zijn. De kantonrechter acht deze gang van zaken zeer ernstig verwijtbaar. De kantonrechter kent daarom ook een billijke vergoeding toe. Het loon inclusief vakantietoeslag over 5,5 maand bedraagt € 10.175,10 bruto. Dit betreft schade die werknemster heeft geleden door het ernstig verwijtbaar handelen van Le Mage. De kantonrechter ziet thans – vanwege het preventieve karakter – aanleiding om in het kader van de billijke vergoeding naast het hiervoor genoemde bedrag een bedrag toe te kennen van € 10.000. Tot slot veroordeelt de kantonrechter Le Mage tot betaling van achterstallig loon.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:1834

Zaaknummer: 10817168

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: M.G. Spijker

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld het loon en overige emolumenten en vergoedingen te voldoen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%, waarbij rekening wordt gehouden met verminderde verwijtbaarheid en ontbrekende middelen van werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2004 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever is per 1 juni 2023 gestopt met de bedrijfsvoering vanwege zijn gezondheid en bedrijfseconomische redenen. Vanaf die datum heeft werknemer geen salaris meer ontvangen. Werkgever heeft toestemming van het UWV verzocht om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, die op 14 juni 2023 is verkregen. De volgende dag heeft werkgever werknemer laten weten dat hij met terugwerkende kracht is ontslagen. Werknemer heeft daarop gereageerd dat ontslag met terugwerkende kracht niet mogelijk is, en op welke manier de arbeidsovereenkomst wel kon worden opgezegd per 1 oktober 2023. Partijen zijn het niet eens geworden over de opzegdatum en werknemer heeft het loon, overige emolumenten en vergoedingen na de opzegging niet meer ontvangen. Werknemer vordert loon, wettelijke verhoging, de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en buitengerechtelijke incassokosten, een en ander met wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Werkgever erkent de bedragen schuldig te zijn, maar is het niet eens met de gevorderde wettelijke verhoging omdat hij door verslechterde financiële omstandigheden niet tijdig kon betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de opzegtermijn vier maanden bedraagt. Daar mag de proceduredtijd bij het UWV op in mindering worden gebracht. Werkgever heeft opgezegd tegen 1 september 2023, maar dat had 1 oktober 2023 moeten zijn. De gefixeerde schadevergoeding wordt voor een maand toegekend, inclusief de wettelijke rente. Ook het niet betaalde loon over juni tot en met augustus 2023 wordt toegekend, te vermeerderen met de wettelijke rente. Werknemer vordert betaling van 166 verlofuren. Hij voert daarbij aan dat hij een vakantie van drie weken had gepland maar dat de winkel nog voor die vakantie is opgehouden te bestaan. Het opnemen van vakantie, nu geen werk

voorhanden was, was daarmee overbodig. Nu werkgever werknemer wel had kunnen oproepen om redelijke, andere werkopdrachten uit te voeren, waar dat tijdens een vakantie niet mogelijk is, maakte het vrij zijn wel degelijk uit. De drie weken vakantie worden van het saldo afgetrokken en het restant wordt, te vermeerderen met de wettelijke rente, toegekend. Ook de transitievergoeding wordt toegekend, te vermeerderen met de wettelijke rente. Voor wat betreft de wettelijke verhoging voert werkgever aan dat hij niet tot betaling is overgegaan vanwege betalingsonmacht. Werknemer voert aan dat werkgever wel degelijk andere schuldeisers eerst heeft betaald en niet bereid is geweest in onderling overleg tot een oplossing te komen. De kantonrechter overweegt de bevoegdheid te hebben de vergoeding te matigen, ook tot nihil. De betalingsnood van werkgever is vast komen te staan, en dat werkgever van kwade trouw zou zijn geweest is niet gebleken. Toch vindt de kantonrechter een prikkel tot nakoming belangrijk en passend. Vanwege de sterk verminderde verwijtbaarheid van werknemer, en het feit dat werkgever geen middelen meer heeft, wordt gematigd tot 10%. De vorderingen tot het laten voldoen van de buitengerechtelijke en proceskosten door werkgever wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2868

Zaaknummer: 10744285 \ AE VERZ 23-62

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: mr. S.O. Willebrands

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:669 lid 3 onder a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft duidelijk en ondubbelzinnig opgezegd door op te zeggen, te stoppen met zijn werkzaamheden en de opzegging via de Whatsapp te bevestigen. De gevorderde billijke, transitie- en gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is in dienst bij een vennootschap onder firma. Werkgeefster heeft aan werknemer te kennen gegeven een verkeersboete te willen inhouden op het loon van werknemer. Werknemer heeft toen gezegd te stoppen met werken als werkgeefster de boete zou inhouden. Werkgeefster heeft aangegeven de boete toch in te houden, waarop werknemer heeft aangegeven te stoppen met werken. Werkgeefster heeft werknemer naar huis gebracht. Later die dag heeft werknemer via de Whatsapp-groep van werkgeefster laten weten aan zijn collega's dat hij per direct zou stoppen. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, om veroordeling van werkgeefster tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Ook vraagt werknemer om betaling van niet-genoten vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De mededelingen en omstandigheden kunnen, in onderlinge samenhang bezien, naar het oordeel van de kantonrechter niet anders worden gezien dan als een luide en duidelijke opzegging door werknemer. Er was geen reden voor werkgeefster om nader onderzoek te doen naar de vraag of werknemer daadwerkelijk ontslag wilde nemen. De boodschap was immers niet voor misverstand vatbaar en er waren geen omstandigheden op grond waarvan werkgeefster moest twijfelen aan de bedoelingen van werknemer. Er is niet gebleken van een zodanige geestelijke stoornis dat de opzegging ongeldig zou zijn of vernietigd zou moeten worden. Nu het Whatsapp-bericht van werknemer enkele uren na het gesprek verstuurd is, valt niet in te zien dat in een opwelling tot opzegging is overgegaan. Nagenoeg alle verzoeken van werknemer dienen te worden afgewezen. Wel kan het verzoek om werkgeefster te veroordelen tot betaling van niet-genoten vakantiedagen worden toegewezen. De gevorderde wettelijke verhoging over de vakantiedagen wordt

gematigd tot nihil vanwege de omstandigheden van het geval. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten. Omdat niet is gebleken wat de concrete proceskosten van werkgeefster waren, wordt het forfaitaire bedrag van € 50 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10390

Zaaknummer: 10653962 \ AO VERZ 23-26

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C.M.J. Moerkens

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Vordering in kort geding tot schorsing concurrentiebeding wordt afgewezen. De vorige werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij kan worden geschaad in zijn bedrijfsdebet als werknemer aan het werk gaat voor de nieuwe werkgever op de locatie van die specifieke klant. Beperking concurrentiebeding wordt in vonnis vastgelegd.

Feiten

Werknemer is op 13 juni 2016 in dienst getreden bij Smederij De Balk B.V. (hierna: De Balk). De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie- en een relatiebeding. Werknemer was laatstelijk werkzaam als zelfstandig werkend metaalbewerker. Sinds mei 2021 verrichtte hij namens De Balk werkzaamheden bij Tate & Lyle Netherlands B.V. (hierna: Tate & Lyle). Op 24 januari 2024 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Hij is per 1 maart 2024 in dienst getreden bij Velmon MPC (hierna: Velmon) in de functie van meewerkend voorman/plaatsvervangend montageleider. De Balk heeft werknemer - voor het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen - erop gewezen dat hij door indiensttreding bij Velmon het concurrentie- en relatiebeding overtreedt. Partijen hebben overleg gehad om te onderzoeken of zij onderling tot een oplossing konden komen. De Balk heeft hierbij aangegeven werknemer toestemming te verlenen om bij Velmon in dienst te treden, onder de voorwaarde dat hij gedurende één jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen werk zal verrichten voor Tate & Lyle en dat hij zich verder houdt aan het geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding. Werknemer heeft hiermee niet ingestemd. Werknemer vordert primair schorsing van het concurrentie- en relatiebeding per 1 maart 2024 en De Balk te gebieden hem toe te staan om bij Velmon in dienst te treden en daar te mogen werken op de locatie van Tate & Lyle. Subsidiair vordert werknemer De Balk te veroordelen tot het betalen van een vergoeding ter hoogte van het brutomaandsalaris dat hij bij Velmon gaat verdienen voor de duur van het concurrentie- en relatiebeding. De Balk concludeert tot afwijzing omdat werknemer door Velmon specifiek is aangenomen om werk te gaan verrichten voor Tate & Lyle. De Balk vreest voor haar concurrentiepositie.

Oordeel

In beginsel is het concurrentiebeding van toepassing en mag De Balk werknemer houden aan de afspraken die hieromtrent zijn gemaakt. De vraag die in deze procedure beantwoord moet worden, is of werknemer door onverkorte handhaving van het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. De Balk heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij kan worden geschaad in haar bedrijfsdebet als werknemer aan het werk gaat voor Velmon op de locatie van Tate & Lyle. De kantonrechter kan een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk schorsen (vooruitlopend op vernietiging in een bodemprocedure) als - in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever - de werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is in deze procedure onvoldoende vast komen te staan dat de belangen van werknemer onbillijk worden geschaad. Hierbij gaat de kantonrechter ervan uit dat De Balk het concurrentiebeding in die zin heeft beperkt, dat het werknemer is toegestaan bij Velmon in dienst te treden, onder de voorwaarde dat hij gedurende de resterende duur van het concurrentiebeding, te weten tot 1 maart 2025, niet voor Tate & Lyle zal werken. Deze beperking acht de kantonrechter redelijk en die zal ook worden vastgelegd in dit vonnis. Voor een verdere beperking ziet de kantonrechter voorshands geen gronden. De kantonrechter ziet geen reden een vergoeding aan werknemer toe te kennen, zoals subsidiair gevorderd. Onvoldoende gebleken is dat het voor werknemer onmogelijk is een gelijkwaardige betrekking te vinden voor de duur van het concurrentiebeding, waarbij van belang is dat het beding in tijd en naar branche is beperkt. Ook heeft De Balk tijdens de zitting aangegeven dat werknemer terug zou kunnen keren.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2256

Zaaknummer: 10968729 \ KK EXPL 24-155

Rechters: A.J. Wesdorp

Advocaten: I. Epe, C.E.G. Koopman en C.A. van Hooff

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster moet eindafrekening aan werknemer betalen. Het verrekeningsverweer van werkgeefster slaagt niet. De gevorderde bedragen in reconventie worden afgewezen.

Feiten

Werkneemster is in de periode van 21 maart 2005 tot 1 mei 2023 werkzaam geweest als officemanager bij werkgeefster (een schoonmaakbedrijf), laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 2.683. Zij werkte 24 uur per week. Werkgeefster was aanvankelijk eigendom van de echtgenoot van werkneemster (hierna: [A]), die (middellijk) enig aandeelhouder en bestuurder was van werkgeefster. Op 1 juli 2022 heeft [A] overeenstemming bereikt over de verkoop van alle aandelen. Feitelijke levering en eigendomsoverdracht van de aandelen heeft omstreeks 16 november 2022 plaatsgevonden, met economisch terugwerkende kracht naar 1 juli 2022. De onderneming wordt daarom vanaf 1 juli 2022 voor rekening en risico van de nieuwe eigenaar geëxploiteerd. Een aan de (ver)koop verbonden voorwaarde was dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster zou eindigen. In dat kader hebben werkneemster en werkgeefster overeenstemming bereikt over de voorwaarden van beëindiging van het dienstverband. De afspraken hebben partijen vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst van 1 november 2022. Vanaf dat moment is werkneemster vrijgesteld van werk, met behoud van salaris tot einde dienstverband. De beëindigingsovereenkomst is ondertekend door werkneemster en de nieuwe eigenaar. Er ontstaat een discussie over de eindafrekening van werkneemster vanwege een ruzie tussen [A] en de nieuwe eigenaar met betrekking tot financiële kwesties met betrekking tot de verkoop van de onderneming. Werkneemster vordert vakantiegeld en uitbetaling van vakantie-uren. Werkgeefster stelt dat zij een vordering op werkneemster heeft die verrekend kan worden. Het betreft onder andere het loon over de niet gewerkte uren tijdens de periode van 1 juli 2022 tot de overdrachtsdatum van de aandelen en een eindejaar bonus. In reconventie vordert werkgeefster betaling van minuren en een bedrag aan onverschuldigde betaling wegens het gebruik van een bank- en tankpas.

Oordeel

De vraag die centraal staat, is of werkgeefster de eindafrekening aan werknemer moet betalen. De kantonrechter beantwoordt die vraag bevestigend. Het verrekeningsverweer van werkgeefster slaagt niet. Dat leidt er ook toe dat de gevorderde bedragen in reconventie worden afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster conform de beëindigingsovereenkomst het vakantiegeld en de eindejaar bonus (naar rato) aan werknemer moet betalen. De kantonrechter is voorts van oordeel dat werkgeefster ook het opgebouwde, maar nog niet genoten vakantietegoed van 192,80 uren aan werknemer moet betalen. Niet ter discussie staat dat werknemer een bedrag van € 52,91 aan gemaakte parkeerkosten aan werkgeefster moet terugbetalen, omdat zij die kosten heeft gemaakt na de einddatum van het dienstverband. Voor het overige is de kantonrechter van oordeel dat werknemer de door werkgeefster gevorderde vermeende privébedragen niet hoeft terug te betalen. De kantonrechter gaat ervan uit dat de kosten die zijn gemaakt met de bankpas van werkgeefster zakelijke uitgaven betreffen, die zij – gedurende de 20 jaar dat zij voor het familiebedrijf gewerkt heeft – deed in de uitoefening van haar functie als officemanager. Het is daardoor niet aannemelijk dat zij geld heeft willen stelen, zoals werkgeefster stelt. De vorderingen in conventie worden toegewezen inclusief wettelijke verhoging, wettelijk rente en buitengerechtelijke incassokosten. De vorderingen in reconventie worden afgewezen op een bedrag van € 52,91 aan parkeerkosten na.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7705

Zaaknummer: 10623202 \ UC EXPL 23-5003

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.P.A. Bos en H. Eijer

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van een onrechtmatige overheidsdaad van de staat en/of het Commissariaat voor de Media in verband met klokkenluidersmelding. Werkneemster is voldoende beschermd geweest.

Feiten

Het Commissariaat voor de Media is een externe toezichthouder in het mediabestel en is niet hiërarchisch ondergeschikt aan de minister van OC&W, maar moet wel verantwoording afleggen aan zijn ministerie. NPO is belast met het interne inzicht op omroepen. Onder haar viel de Commissie Integriteit Publieke Omroep (CIPO) die tot taak had de naleving van richtlijnen en regelingen ter bevordering van goed bestuur en integriteit bij publieke omroepinstellingen te bewaken en te stimuleren. Hiervan maakte deel uit het benadelingsverbod voor klokkenluiders. Werkneemster is van 1996 tot 2008 werkzaam geweest voor het Nederlands Israëlitisch Kerkgenootschap Media (hierna: NIK Media), een organisatie die programma's op landelijke televisie en radio verzorgde onder de naam Joodse Omroep. Laatstelijk vervulde zij de functie van zakelijk en programmatisch directeur. Werkneemster heeft op 12 februari 2008 contact opgenomen met de CIPO en, onder verwijzing naar de klokkenluidersregeling, melding gemaakt van vermoedens van misstanden bij het bestuur van de Joodse Omroep. Op 26 februari 2008 heeft de Joodse Omroep een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is per 15 mei 2008 ontbonden. In 2009 is Interseco ingeschakeld om onderzoek te doen naar vermoedens dat werkneemster zich schuldig had gemaakt aan onrechtmatig handelen bij het verstrekken van opdrachten aan een externe filmproducent. Nadat de Joodse Omroep aangifte had gedaan tegen werkneemster en deze filmproducent, is een strafrechtelijke procedure gevolgd die zowel in eerste aanleg als in hoger beroep resulteerde in vrijspraak van werkneemster. Werkneemster meent dat het onacceptabele klokkenluidersontslag en de voor haar traumatische strafrechtelijke vervolging haar bespaard hadden kunnen blijven als de staat en het Commissariaat voor de Media haar de vereiste klokkenluidersbescherming hadden geboden. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat het Commissariaat en de staat jegens haar onrechtmatig hebben gehandeld alsook een

schadevergoeding daarvoor.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster verwijt de staat dat de wettelijke klokkenluidersbescherming ten tijde van haar melding onder de maat was en onderdeel aan de huidige bescherming. De staat bestrijdt dat van een dergelijk regelgevingsfalen sprake was. Met de staat is de rechtbank van oordeel dat dit inderdaad niet aan de orde was. De stelling van werkneemster dat de wet destijds geen bescherming bood aan klokkenluiders is onjuist. Het huidige artikel 7:658c BW is een codificatie van de destijds al bestaande bescherming die werd geënt op het goed werkgeverschap. Ook toen bestond er al een benadelingsverbod dat kon worden meegenomen in een ontbindingsprocedure. De kantonrechter die de arbeidsovereenkomst van werkneemster in 2008 heeft ontbonden, heeft ook aandacht besteed aan dit onderwerp. Er is dus geen sprake van onrechtmatige rechtspraak. Ook is van belang dat de NPO een gedetailleerde klokkenluidersregeling kende. De conclusie luidt dan ook dat de stellingen van werkneemster feitelijke grondslag ontberen. Werkneemster verwijt het Commissariaat verder dat het klokkenluidersreglement niet werd afgedwongen. Dat behoorde echter niet tot de taak van het Commissariaat maar tot die van de NPO. Reeds daarom treft dit verwijt geen doel. Ook het onderzoek dat het Commissariaat heeft verricht is niet van ondermaatse kwaliteit geweest. De rechtbank is met de staat van oordeel dat op de minister van OC&W geen zorgplicht rustte om het Commissariaat en de Joodse Omroep op te dragen juridische stappen tegen werkneemster op te schorten in afwachting van de resultaten van het onderzoek. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat niet onrechtmatig is gehandeld in verband met de aangifte en strafvervolgning van werkneemster. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:3852

Zaaknummer: C/09/633489 / HA ZA 22-683

Rechters: D.R. Glass, M. van Dam en R.C. Hartendorp

Advocaten: S. Heeroma en R.K. van der Brugge

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:658c BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst eindigt (alsnog) in hoger beroep, nu werkneemster zonder deugdelijke grond niet heeft meegewerkt aan haar re-integratieverplichtingen. Wel recht op transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 2 januari 2014 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Met tussenpozen is werkneemster vanaf eind 2010 ziek geweest. Bij brief van 10 maart 2022 heeft werkgeefster werkneemster gewaarschuwd voor loonopschorting in verband met haar veelvuldig te laat komen, zeer frequent ziekteverzuim en haar onbereikbaarheid voor werkgeefster en de bedrijfsarts. Op 11 maart 2022 zijn bij werkneemster medische beperkingen vastgesteld door de bedrijfsarts. In verband met de onbereikbaarheid van werkneemster en het niet afstemmen van haar vakantie, is het loon op 3 mei 2022 opgeschort. Op 20 mei 2022 is een mediation- en coachingstraject geadviseerd. Op 12 juli 2022 heeft werkgeefster werkneemster gewaarschuwd voor een loonstop als zij geen contact zou opnemen met de mediator. Werkneemster heeft dat nagelaten als gevolg waarvan een loonstop is toegepast. Op 17 augustus 2022 heeft werkgeefster aangegeven de arbeidsovereenkomst in rechte te zullen ontbinden als werkneemster geen contact zou opnemen met de mediator. Werkneemster heeft toen een gesprek ingepland, waarna de loonbetaling is hervat. Op 3 november 2022 heeft werkneemster een wijziging van haar e-mailadres aan werkgeefster doorgegeven. Op 10 november 2022 is wederom een loonstop toegepast wegens onbereikbaarheid van werkneemster voor het coachingstraject. Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft dat verzoek afgewezen, omdat niet is komen vast te staan dat werkneemster zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan haar re-integratie. In hoger beroep vraagt werkgeefster om vernietiging van die beschikking en de door werkgeefster ingediende verzoeken alsnog in te willigen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Omdat werkneemster ondanks de (waarschuwingen voor) loonsancties geen contact heeft opgenomen met de mediator en zij uiteindelijk pas een afspraak heeft gemaakt met de mediator nadat werkgeefster had aangekondigd de

arbeidsovereenkomst te zullen ontbinden, heeft werkneemster naar het oordeel van het hof zonder deugdelijke grond niet meegewerkt aan haar re-integratie. De eerste loonstop (14 juli-7 september) is daarom terecht toegepast. De tweede loonstop (vanaf 10 november) daarentegen is onterecht toegepast. Dat werkneemster niet tijdig contact heeft opgenomen met de organisatie van het coachingstraject is immers (ook) aan werkgeefster te wijten omdat zij aan die organisatie een oud e-mailadres van werkneemster heeft doorgegeven. Bovendien was de termijn die werkneemster is gegund voordat een loonstop zou worden toegepast (minder dan drie uur) onredelijk kort en heeft werkneemster uiteindelijk wel binnen twee dagen na de waarschuwing een afspraak gemaakt. Gegeven deze omstandigheden is er geen sprake van dat werkneemster verwijtbaar haar genezing of de re-integratie heeft belemmerd. Verder slagen de grieven voor zover gericht tegen de afgewezen ontbinding niet. Op het moment dat werkgeefster tot het verzoeken van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is overgegaan, was er geen sprake van dat werkneemster zonder deugdelijke grond niet meewerkte aan haar re-integratieverplichtingen. Het hof beoordeelt de ontbinding tot slot nog ex nunc. Na de afwijzing van het ontbindingsverzoek, heeft werkneemster zich weer onbereikbaar gehouden voor de bedrijfsarts alsook de verzekeringsarts. Het hof is daarom van oordeel dat werkneemster haar re-integratie heeft belemmerd en bepaalt dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 25 april 2024. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, nu van ernstig verwijtbaar handelen naar het oordeel van het hof geen sprake is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1436

Zaaknummer: 200.332.950/01

Rechters: A.L. Bervoets, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt

Advocaten: M.F.J.N. van Osch en A.J.A.M. Veen-Brom

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:670a BW, 7:670 BW en 7:671b BW