

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 38, 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

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1158](#) 13-09-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1161](#) 13-09-2024

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:5626](#) 03-09-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2450](#) 06-08-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2451](#) 06-08-2024

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8904](#) 13-09-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4773](#) 11-09-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:14310](#) 06-09-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4673](#) 03-09-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8902](#) 30-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8874](#) 30-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8929](#) 30-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8159](#) 29-08-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:5996](#) 28-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8252](#) 28-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8157](#) 28-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8223](#) 28-08-2024

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8222 26-08-2024

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:8684 23-08-2024

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9318 22-08-2024

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5297 10-07-2024

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:3592 14-05-2024

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:14305 08-05-2024

RECHTSPRAAK

Tien minuten die werknemer voor aanvang van zijn dienst aanwezig moet zijn, moeten worden aangemerkt als betaalde arbeidstijd.

Feiten

Werknemer is sinds 26 september 2016 bij Teleperformance werkzaam. Werknemer is werkzaam op basis van een min/max-contract. In de Planningsregels Teleperformance is met betrekking tot de werktijdens onder andere bepaald: '(...) 09.00 uur beginnen betekent dat je exact om 09.00 uur klaar zit om je eerste call aan te nemen danwel te maken. Meld je daarom altijd 10 minuten voor aanvang van je dienst bij je supervisor, dan ben je nooit te laat; (...)'. Bij brief van 16 maart 2021 heeft werknemer aanspraak gemaakt op nabetaling van salaris en stelt daartoe onder andere dat hij tien minuten voor de start van zijn dienst aanwezig diende te zijn. Het eerder aanwezig zijn van werknemers om zich te melden bij de supervisor zou een opdracht van werkgever zijn en derhalve werktijd, hetgeen dient te worden uitbetaald. Teleperformance heeft betwist dat werknemer aanspraak zou kunnen maken op achterstallig loon. De kantonrechter en het hof hebben de vordering van werknemer toegewezen. Het hof overwoog onder meer: 'Het hof gaat er daarom vanuit dat op grond van de tienminutenregel een Agent gehouden is om zich tien minuten voor aanvang van zijn dienst bij zijn supervisor te melden. Dit brengt met zich dat niet van belang is hoeveel tijd met het opstarten/inloggen is gemoeid en dat ook niet relevant is of een Agent gehouden is alle tien de programma's op te starten voor hij 'in de lijn' gaat (zoals de werknemer in eerste aanleg heeft betoogd), of dat hij kan volstaan met vier programma's en de overige programma's later kan opstarten (zoals door Teleperformance in hoger beroep is betoogd). Als een Agent geen tien minuten nodig heeft om 'in de lijn' te gaan, kan hij de eventueel resterende tijd gebruiken om zich voor te bereiden op de dienst op de wijze zoals hem goeddunkt (rov. 4.4). Hieruit volgt volgens het hof echter niet dat deze tijd niet is aan te merken als (door de werkgever te betalen) arbeidstijd. In de tien minuten voor aanvang van de dienst wordt de Agent geacht aanwezig te zijn en is hij beperkt in zijn mogelijkheden zijn tijd aan eigen zaken te besteden. Dat hij in die tijd nog niet productief is omdat Teleperformance pas door haar klant betaald wordt vanaf het moment van 'in de lijn' gaan, doet daaraan niet af.'

Conclusie A-G De Bock

De omstandigheid dat sprake is van arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenrichtlijn/Artw betekent niet per definitie dat de werkgever daarover loon verschuldigd is. Het Nederlandse arbeidsrecht kent namelijk geen wettelijke bepaling waaruit volgt dat arbeidstijd (op een bepaalde manier) beloond dient te worden. Of loon verschuldigd is over arbeidstijd, hangt daarom af van wat daarover is afgesproken bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst. Hoewel de rechtspraak zeer casuïstisch is, valt daaruit wel op te maken dat rechters welwillend staan tegenover het aanmerken van voorbereidende werkzaamheden als (betaalde) arbeidstijd. Daarbij geldt wel dat sprake moet zijn van een daadwerkelijk voorschrift van de werkgever, en daadwerkelijke werkzaamheden. Het is aan de werknemer om te stellen en zo nodig te bewijzen dat daarvan sprake is. De gedachte dat als er een daadwerkelijke verplichting is om eerder aanwezig te zijn vanwege het treffen van voorbereidende handelingen, deze tijd moet worden aangemerkt als arbeidstijd en beloond moet worden conform de tussen partijen geldende afspraken, wordt ook gedragen in de – beperkte – literatuur over dit onderwerp. De voorliggende zaak is ook meermaals besproken in de literatuur, waarbij de algemene gedachte is dat de uitkomst van de procedure de juiste is. De zaak is ook opgepikt in de landelijke media. In een interview met NOS noemt Verhulp – die spreekt over ‘loondiefstal’ – het ‘vrij evident’ dat in de voorliggende zaak loon betaald moet worden.

De stelling dat uit artikel 3 van de Planningsregels niet zou volgen dat werknemers verplicht waren 10 minuten van te voren in te loggen, maar dat dit slechts een advies was om om stipt 9.00 uur te kunnen starten, wordt niet gevolgd.

Oordeel

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

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1161

Zaaknummer: 23/03000

Rechters: T.H. den Tanja-van Broek, A.E.B. ter Heide, S.J. Schaafsma, K. Teuben en M.V. Polak

Advocaten: F.M. Dekker en M.S. van der Keur

Wetsartikelen: Arbeidstijdenwet en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Kok die niet meer op het werk verschijnt, heeft onregelmatig opgezegd. Vordering tot betaling gefixeerde schadevergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van kok met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het laatstgenoten loon van werknemer bedraagt € 2.944 bruto exclusief emolumenten. Op 7 april 2024 is werknemer niet op zijn werk verschenen. Een van de eigenaren heeft gebeld met werknemer en die vertelde dat hij die dag niet zou komen en helemaal niet meer zou komen werken. Werknemer was bij werkgeefster werkzaam op basis van een door de IND en UWV gecombineerde vergunning verblijf en arbeid (GVAA). Op 12 april 2024 ontving werkgeefster een brief van de IND, waarin stond dat werknemer vanaf 25 april 2024 voor een andere werkgever zou werken en hij vanaf die datum ook niet meer voor werkgeefster mag werken. In deze procedure vordert werkgeefster de gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van € 2.260,05 netto. Volgens werkgeefster heeft werknemer op 7 april 2024 de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd zonder de opzegtermijn in acht te nemen en is hij daarom jegens werkgeefster schadeplechtig. De hoogte van de gefixeerde schadevergoeding is volgens werkgeefster gelijk aan het brutomaandloon (€ 2.944,00). Een deel van dit bedrag is bij de eindafrekening verrekend waardoor een bedrag resteert van € 2.260,05 netto.

Oordeel

De kantonrechter wijst de verzochte gefixeerde schadevergoeding toe. Werknemer heeft door op 7 april 2024 niet meer te verschijnen, en de bevestiging van de IND dat werknemer vanaf 25 april 2024 voor een andere werkgever zal gaan werken, de arbeidsovereenkomst opgezegd. Bij deze opzegging heeft werknemer niet de wettelijke opzegtermijn in acht genomen zodat sprake is van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. De opzegtermijn bedraagt één maand. Omdat sprake is van een onregelmatige opzegging is werknemer op grond van artikel 7:672 lid 10 BW aan werkgeefster een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Van werknemer is geen verweer bekend.

De kantonrechter wijst daarom het verzoek toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5297

Zaaknummer: 11128050 \ UE VERZ 24-152

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:672 lid 4 BW en 7:672 lid 10 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster en werkgever onderhandelen over vaststellingsovereenkomst. Aantal maanden later zegt werkgever eenzijdig de arbeidsovereenkomst op. Opzegging niet rechtsgeldig.

Feiten

Werkneemster is op 15 januari 2020 in dienst getreden bij Excellent Tankcontainer B.V. (hierna: Excellent) als administrateur. Excellent is een bedrijf dat zich bezighoudt met de verhuur en lease van tankcontainers. In de zomer van 2022 heeft de directeur meegedeeld dat de tankcontainers binnenkort zouden worden verkocht, waardoor de functie van werkneemster zou vervallen. Hij heeft haar een conceptvaststellingsovereenkomst voorgelegd, waarin partijen het eens waren over de voorwaarden. Omdat de verkoopdatum van de containers nog onduidelijk was, kon de ontslagdatum niet worden ingevuld en is de vaststellingsovereenkomst niet gesloten. Uiteindelijk zijn de meeste containers in maart 2023 verkocht. Werkneemster kon op dat moment echter geen vaststellingsovereenkomst sluiten omdat zij ziek was. Op 30 januari 2024 heeft werkneemster zich weer beter gemeld. Werkneemster was in de veronderstelling dat partijen alsnog een vaststellingsovereenkomst zouden sluiten onder de voorwaarden zoals die in het eerdere concept stonden. Dat is echter niet gebeurd. In april 2024 heeft Excellent alternatieve voorstellen gedaan voor de afwikkeling van het dienstverband. Daar was werkneemster het echter niet mee eens, omdat die niet overeenkomen met de voorwaarden uit de conceptvaststellingsovereenkomst. Op 6 mei 2024 heeft zij een bericht ontvangen van ElixHR, namens Excellent, waarin is aangegeven dat de arbeidsrelatie zou eindigen. Excellent is per 1 mei 2024 ook gestopt met de loonbetalingen. Werkneemster heeft daaruit geconcludeerd dat Excellent de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2024 heeft opgezegd in strijd met de wet. Werkneemster vordert daarom om Excellent te veroordelen om haar te betalen: een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, pro rata dertiende maand en opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. Excellent heeft niet inhoudelijk gereageerd en heeft daarom voorgaande stellingen van werkneemster niet betwist.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft niet ingestemd met de opzegging door Excellent. In de wet staat in welke gevallen een werkgever eenzijdig de arbeidsovereenkomst kan opzeggen, zonder instemming. Volgens werkneemster is er geen sprake van één van die gevallen. Excellent heeft dat niet betwist. Zij heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door toch eenzijdig de overeenkomst op te zeggen. Werkneemster heeft daarom recht op een billijke vergoeding van € 5.700 bruto. In 2022 waren partijen het eens over de voorwaarden voor een toekomstige vaststellingsovereenkomst, met een opzegtermijn van zes maanden en betaling van een bedrag gelijk aan de transitievergoeding. Werkneemster verwachtte na haar hersteldmelding op 30 januari 2024 dat Excellent deze voorwaarden zou aanhouden. Op 26 april 2024 vroeg zij om een nieuwe beëindigingsovereenkomst met een opzegtermijn van drie maanden, waardoor de overeenkomst zou eindigen op 1 september 2024. Excellent reageerde echter niet en zegde de arbeidsovereenkomst eenzijdig op per 1 mei 2024, vier maanden eerder dan met wederzijds goedvinden. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster hiervoor gecompenseerd moet worden. Naast de drie maanden gefixeerde schadevergoeding, veroordeelt de kantonrechter Excellent tot betaling van een billijke vergoeding van € 5.700 bruto, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Ook moet Excellent een vergoeding voor de onregelmatige opzegging aan werkneemster betalen. Excellent heeft namelijk de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder rekening te houden met de geldende opzegtermijn. Die vergoeding is gelijk aan het loon dat werkneemster zou hebben gekregen als Excellent bij de opzegging wel rekening zou hebben gehouden met de opzegtermijn. Daarnaast heeft werkneemster nog recht op een transitievergoeding en een dertiende maand, nu in de arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat werkneemster recht heeft op een dertiende maand en in geval van tussentijdse beëindiging van het dienstverband het op de einddatum opgebouwde recht wordt uitbetaald. Ten slotte heeft werkneemster onbetwist gesteld dat zij bij het einde van de arbeidsovereenkomst vakantie-uren had opgebouwd, die zij niet genoten heeft. Ook deze moeten worden uitbetaald.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8223

Zaaknummer: 11163759

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E. Heespelink

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:681 lid 1 sub a BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand, hoewel werknemer verkopen niet op de kassa aansloeg en geld uit de kassa in zijn broekzak stopte. Niet is gebleken dat werknemer zakjes wiet heeft afgeroomd.

Feiten

Werknemer is op 8 augustus 2015 in dienst getreden bij The Bulldog, een coffeeshop. Op 28 mei 2023 heeft een beveiligingsmedewerker van The Bulldog melding gedaan bij The Bulldog van verdacht gedrag van werknemer bij de kassa. Na camerabeelden te hebben bekeken heeft The Bulldog werknemer bij brief van 5 juni 2023 op non-actief gesteld in afwachting van nader onderzoek. In de brief is - kort gezegd - vermeld dat er een verdenking van diefstal/fraude is gerezen, dat de op non-actiestelling nog geen vooroordeel inhoudt, dat The Bulldog zich in zal zetten voor een eerlijk en transparant proces en dat zij ernaar streeft werknemer binnen veertien dagen te informeren over de uitkomst van het onderzoek. Werknemer is in het kader van het onderzoek gehoord. Werknemer is na de uitkomst van het onderzoek op staande voet ontslagen. Vervolgens heeft werknemer het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden. The Bulldog heeft drie gronden aan het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet ten grondslag gelegd, namelijk (1) het op 28 mei en 30 mei 2023 meermaals verkopen niet aanslaan op de kassa, (2) het op 28 mei en 30 mei 2023 meermaals zakjes hasj/wiet afroemen, zowel buiten zicht van de klant als wanneer er helemaal geen klant in de buurt is en (3) het op 28 mei en 30 mei 2023 meermaals geld uit de kassalade halen en in zijn zak stoppen, met geld buiten beeld lopen, geld aan X geven, geld onder de kleingeldlade leggen, geld onder de kleingeldlade wegpakken en meenemen.

Niet aanslaan van verkopen

Het hof stelt vast dat het (te) vaak voorkwam dat werknemer een verkoop niet meteen aansloeg op de kassa. Hij heeft niet betwist dat dit - zo heeft The Bulldog uit de camerabeelden afgeleid - op 28 mei 2023 twaalf keer gebeurde en op 30 mei 2023 eenentwintig keer. Ook staat vast dat werknemer wist dat hij de aankoop eerst moest aanslaan op de kassa. Het hof acht dit nalaten van werknemer verwijtbaar, maar is van oordeel dat het geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Daartoe overweegt het hof dat niet valt uit te sluiten dat waar is wat werknemer daarover heeft verklaard, namelijk dat hij dit later alsnog deed. Daarbij weegt mee dat er geen kassa- of voorraadtekorten zijn aangetroffen door The Bulldog.

Geld in eigen zak stoppen

Alhoewel vaststaat dat werknemer zich niet aan de regels met betrekking tot de fooien hield (deze bevonden zich soms voor korte tijd in de kassa en werden niet altijd (meteen) in de daartoe bestemde fooienpot gestopt), is het hof van oordeel dat dit handelen van werknemer - alhoewel verwijtbaar - geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormt, ook niet in samenhang gezien met het hiervoor besproken nalaten van werknemer verkopen meteen aan te slaan op de kassa. Opnieuw is daarvoor de voornaamste reden dat er geen kas- of voorraadtekorten zijn geconstateerd door The Bulldog, zodat niet onaannemelijk is dat dit geld inderdaad de fooi betrof, die werknemer later alsnog verdeelde onder de aanwezige medewerkers. Daarbij komt dat The Bulldog de taak om de fooi te verdelen kennelijk volledig aan werknemer had toebedeeld. Werknemer mocht dit naar eigen inzicht doen.

Afromen zakjes wiet

Het hof constateert dat niet valt vast te stellen dat werknemer zakjes wiet afroemt, in de door The Bulldog bedoelde zin dat van een zakje wiet twee zakjes wiet worden gemaakt. Wel is te zien dat er wordt 'gerommeld' met de zakjes wiet, zoals The Bulldog werknemer ook verwijt. Dit 'rommelen' gebeurt echter veelal zodanig dat de klant dit kan zien. Werknemer heeft toegelicht dat hij zakjes wiet controleerde op hoeveelheid en kwaliteit en deze corrigeerde als daar te weinig inzat of iets inzat wat er niet in hoorde, zoals een takje of een stukje plastic. Het hof sluit niet uit, gelet op de camerabeelden, dat werknemer met het openen en herverdelen van de zakjes wiet het door hem genoemde oogmerk had en is van oordeel dat The Bulldog hier onvoldoende tegenin heeft gebracht om aan te nemen dat er sprake is van het afromen van zakjes wiet.

Conclusie

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer ontvangt een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 6.000

bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2451

Zaaknummer: 200.337.371/01

Rechters: G.C. Boot, F.J. van der Poel en F.J. Bloem-Timmermans

Advocaten: mr. M. Booij en J.M. Brouwer

Wetsartikelen: 7:677 BW en

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand, hoewel werknemer verkopen niet op de kassa aansloeg en geld uit de kassa in zijn broekzak stopte. Niet is gebleken dat werknemer zakjes wiet heeft afgeroomd.

Feiten

Werknemer is op 19 augustus 2016 in dienst getreden bij The Bulldog, een coffeeshop. Op 28 mei 2023 heeft een beveiligingsmedewerker van The Bulldog melding gedaan bij The Bulldog van verdacht gedrag van werknemer bij de kassa. Na camerabeelden te hebben bekeken heeft The Bulldog werknemer bij brief van 20 juni 2023 op non-actief gesteld in afwachting van nader onderzoek. In de brief is - kort gezegd - vermeld dat er een verdenking van diefstal/fraude is gerezen, dat de op non-actiestelling nog geen vooroordeel inhoudt, dat The Bulldog zich in zal zetten voor een eerlijk en transparant proces en dat zij ernaar streeft werknemer binnen veertien dagen te informeren over de uitkomst van het onderzoek. Werknemer is in het kader van het onderzoek gehoord. Werknemer is na de uitkomst van het onderzoek op staande voet ontslagen. Vervolgens heeft werknemer het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden. The Bulldog heeft drie gronden aan het werknemer gegeven ontslag op staande voet ten grondslag gelegd, namelijk (1) het op 24, 28 mei en 29 mei 2023 meermaals verkopen niet aanslaan op de kassa, (2) het op 24, 28 en 29 mei 2023 meermaals zakjes hasj/wiet afroemen, zowel buiten zicht van de klant als wanneer er helemaal geen klant in de buurt is en (3) het op 28 mei en 29 mei 2023 meermaals geld uit de kassalade halen en in zijn broekzak stoppen.

Niet aanslaan van verkopen

Het hof stelt vast dat het (te) vaak voorkwam dat werknemer een verkoop niet meteen aansloeg op de kassa. Hij heeft niet betwist dat dit - zo heeft The Bulldog uit de

camerabeelden afgeleid - op 24 mei 2023 elf keer gebeurde, op 28 mei 2023 acht keer en op 29 mei 2023 eenentwintig keer. Ook staat vast dat werknemer wist dat hij de aankoop eerst moest aanslaan op de kassa. Het hof acht dit nalaten van werknemer verwijtbaar, maar is van oordeel dat het geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Daartoe overweegt het hof dat niet valt uit te sluiten dat waar is wat werknemer daarover heeft verklaard, namelijk dat hij dit later alsnog deed. Daarbij is van belang dat er geen kassa- of voorraadtekorten zijn aangetroffen door The Bulldog.

Geld in eigen zak stoppen

Alhoewel vaststaat dat werknemer zich niet aan de regels met betrekking tot de fooien hield (deze bevonden zich soms voor korte tijd in de kassa en werden niet altijd (meteen) in de daartoe bestemde fooienpot gestopt), is het hof van oordeel dat dit handelen van werknemer - alhoewel verwijtbaar - geen dringende reden voor ontslag op staande vormt, ook niet in samenhang gezien met het hiervoor besproken nalaten van werknemer verkopen meteen aan te slaan op de kassa. Opnieuw is daarvoor de voornaamste reden dat er geen kas- of voorraadtekorten zijn geconstateerd door The Bulldog, zodat niet onaannemelijk is dat dit geld inderdaad de fooi betrof, die werknemer later alsnog verdeelde onder de aanwezige medewerkers. Daarbij komt dat The Bulldog de taak om de fooi te verdelen kennelijk volledig aan werknemer had toebedeeld. Werknemer mocht dit naar eigen inzicht doen.

Afromen zakjes wiet

Het hof constateert dat niet valt vast te stellen dat werknemer zakjes wiet afroomt, in de door The Bulldog bedoelde zin dat van een zakje wiet twee zakjes wiet worden gemaakt. Wel is te zien dat er wordt 'gerommeld' met de zakjes wiet, zoals The Bulldog werknemer ook verwijt. Dit 'rommelen' gebeurt echter veelal zodanig dat de klant dit kan zien. Werknemer heeft toegelicht dat hij zakjes wiet controleerde op hoeveelheid en kwaliteit en deze corrigeerde als daar te weinig inzat of iets inzat wat er niet in hoorde, zoals een takje of een stukje plastic. Het hof sluit niet uit, gelet op de camerabeelden, dat werknemer met het openen en herverdelen van de zakjes wiet het door hem genoemde oogmerk had en is van oordeel dat The Bulldog hier onvoldoende tegenin heeft gebracht om aan te nemen dat er sprake is van het afromen van zakjes wiet.

Conclusie

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer ontvangt een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 3.800 bruto

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2450

Zaaknummer: 200.337.364/01

Rechters: G.C. Boot, F.J. van der Poel en F.J. Bloem-Timmermans

Advocaten: mr. M. Booij en J.M. Brouwer

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verschijnt niet in de procedure. Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven.

Feiten

Werkneemster stelt dat zij sinds 1 augustus 2022 bij Mister Pita, de eenmanszaak van haar zus X, werkte als restaurantmedewerkster. Zij geeft aan op 14 april 2024 op staande voet te zijn ontslagen. Zij legt zich (na een wijziging van het verzoek tijdens de zitting) bij het ontslag neer en vraagt om een billijke vergoeding en een transitievergoeding. Verder verzoekt werkneemster om werkgever te veroordelen achterstallig loon, vakantiegeld en een vergoeding voor buitengerechtelijke kosten te betalen, om loonstroken over de maanden maart en april 2024 en een eindafrekening af te geven en om de Horeca-cao na te leven.

Oordeel

Voor werkneemster is het niet duidelijk waarom zij ontslagen is. Zij geeft aan dat er volgens haar zus sprake zou zijn geweest van disfunctioneren en 'een incident', maar dat dit onjuist is. Werkgever is niet ter zitting verschenen en heeft dus niet toegelicht wat de dringende reden voor het ontslag was. Dit betekent dat er geen dringende reden is komen vast te staan voor het een ontslag op staande voet en dat het ontslag daarmee alleen al om die reden niet rechtsgeldig is. De andere voorwaarden hoeven dus niet meer te worden beoordeeld. Omdat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet heeft werkneemster recht op een billijke vergoeding. Ter zitting heeft zij toegelicht dat zij een vergoeding vraagt van € 2.449,10, te weten twee keer de transitievergoeding waarop zij recht meent te hebben. De kantonrechter wijst dit verzoek toe. Daarnaast moet werkgever de transitievergoeding, achterstallig salaris en achterstallig vakantiegeld betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8222

Zaaknummer: 11142064

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: C.M. van der Burg

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Cursus Duitse taal en Duitse regelgeving valt niet onder de ‘verplichte scholing’ van artikel 7:611a lid 1 BW voor een combimachinist nationaal. Werkgeefster heeft voldaan aan het kenbaarheidsvereiste. Terugbetaling is niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Feiten

Van 1 januari 2022 tot 1 augustus 2023 is werknemer in dienst geweest bij RTB Cargo Netherlands B.V. (hierna: RTB) als combimachinist. Werknemer is begonnen in de functie combimachinist nationaal. Ten aanzien van een tweetal opleidingen, te weten de opleiding machinist/rangeerder en de opleidingen Duitse taal en Duitse regelgevingen, zijn partijen een studiekostenbeding overeengekomen op basis waarvan werknemer de kosten moet terugbetalen als zijn dienstverband binnen 36 maanden na indiensttreding voor wat betreft de eerste opleiding en 36 maanden na het behalen van de opleiding voor wat betreft de tweede opleiding eindigt. Na het afronden van de tweede opleiding is werknemer doorgestroomd in de functie combimachinist internationaal. Per 1 augustus 2023 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. RTB heeft werknemer om die reden een factuur gestuurd voor de studiekosten. Werknemer heeft deze factuur niet betaald. Reden waarom RTB onderhavige procedure is gestart. In deze procedure speelt de vraag of de cursus Duitse taal onder de noemer ‘verplichte scholing’ als bedoeld in artikel 7:611a lid 1 BW valt (over de andere opleiding zijn partijen het eens dat deze niet onder ‘verplichte scholing’ valt); of RTB met het sluiten van de studiekostenovereenkomsten heeft voldaan aan het kenbaarheidsvereiste uit het arrest *Muller/Van Opzeeland* en of het in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat RTB zich beroept op de (terug)betalingsverplichting van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter beantwoord bovenstaande vragen als volgt.

Cursus Duitse taal geen verplichte scholing

De cursus Duitse taal is geen verplichte scholing in de zin van artikel 7:611a lid 1 BW.

Werknemer had de opleiding namelijk niet nodig voor zijn huidige functie (combimachinist nationaal), maar heeft deze – vrijwillig – gevolgd voor een eventuele doorgroei naar een andere functie (combimachinist internationaal). Dat hij die andere functie uiteindelijk heeft gekregen en dat zijn ‘employability’ is vergroot, is niet relevant. Scholing is pas verplicht als die nodig is om de werkzaamheden die horen bij de functie die de werknemer op dat moment bekleedt (goed) uit te oefenen en daarvan is hier geen sprake.

RTB heeft voldaan aan kenbaarheidsvereiste

Werknemer kan geen beroep doen op zijn stelling dat RTB hem niet goed heeft voorgelicht over de consequenties van het sluiten van de studieovereenkomst vanwege de financiële consequenties. RTB was namelijk de derde werkgever met wie werknemer een studieovereenkomst sloot. Verder heeft RTB werknemer de informatie gegeven die hij nodig had om een weloverwogen besluit te maken. Daar komt bij dat een werkgever bij het aangaan van een studieovereenkomst niet behoeft te beoordelen of de werknemer in staat is om aan zijn terugbetalingsverplichting te voldoen als de arbeidsovereenkomst kort daarna eindigt. Als de werknemer in dienst blijft, is van een terugbetalingsverplichting geen sprake en dus ook niet van een financieel risico voor de werknemer.

Beroep op terugbetaling is niet onaanvaardbaar

Tot slot oordeelt de kantonrechter dat het beroep van RTB op de terugbetalingsverplichting in de gegeven omstandigheden niet onaanvaardbaar is. Werknemer doet een beroep op het gegeven dat de werkzaamheden hem zwaarder vielen dan hij had verwacht en mocht verwachten. Werknemer heeft echter niet onderbouwd dat sprake is van structurele overbelasting, dat hij dit bij RTB heeft aangekaart en dat RTB vervolgens heeft geweigerd maatregelen te treffen. Het staat niet vast dat werknemer geen andere keuze had dan zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat werknemer het door RTB gevorderde bedrag aan studiekosten moet betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8929

Zaaknummer: 10924983 CV EXPL 24-3377

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: F. Laros en mr. J.J.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:611a lid 1 BW en 6:248 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst kwalificeert als overeenkomst van opdracht. Nu de werkzaamheden eerst op basis van een overeenkomst van opdracht werden uitgevoerd en deze ten tijde van de opvolgende arbeidsovereenkomst exact hetzelfde zijn gebleven, is niet voldaan aan het gezagscriterium uit artikel 7:610 BW.

Feiten

De heer X heeft met mevrouw Y een elektrotechnisch installatiebedrijf. De heer X heeft in de periode van 1 juni 2020 tot 1 november 2022 werkzaamheden op het gebied van elektrotechniek uitgevoerd voor opdrachtgeefster: in de periode van 1 juni 2020 tot 1 februari 2021 op basis van een overeenkomst van opdracht; van 1 februari 2021 tot 1 juni 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst; en van 1 juni 2021 tot 1 november 2022 weer op basis van een overeenkomst van opdracht. Over de perioden waarin de heer X vanuit zijn eigen bedrijf werkzaamheden voor opdrachtgeefster heeft uitgevoerd, heeft hij facturen gestuurd. In de arbeidsovereenkomst van 1 februari 2021 tot 1 juni 2021 hebben partijen een salaris ad € 5.640 bruto per maand bedongen, exclusief vakantiegeld en dertiende maand. Ook is in de arbeidsovereenkomst een non-concurrentiebeding opgenomen. In onderhavige procedure stelt de heer X onder andere dat hij over de periode van 1 februari 2021 tot 1 juni 2021 geen eindafrekening heeft ontvangen en geen uitbetaling van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de opgebouwde vakantiedagen heeft plaatsgevonden. Verder eist de heer X dat voor recht wordt verklaard dat hij het non-concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst niet overtreedt of heeft overtreden, althans dat opdrachtgeefster geen beroep toekomt op dat beding of dat beding geheel wordt vernietigd. Opdrachtgeefster is het niet eens met de vorderingen van de heer X en voert aan dat sprake was van een fictieve arbeidsovereenkomst, die enkel was opgesteld omdat de heer X die arbeidsovereenkomst nodig had om een hypotheek te kunnen krijgen. Opdrachtgeefster eist dan ook dat voor recht wordt verklaard dat de arbeidsovereenkomst wegens dwaling is vernietigd dan wel dat deze door dwaling moet worden vernietigd, met veroordeling van de heer X om het loon terug te betalen. Voor zover de kantonrechter de eisen van de heer X op basis van de arbeidsovereenkomst toewijst, eist opdrachtgeefster een verklaring voor recht dat de heer X

vanaf 1 juni 2022 in strijd handelt met het non-concurrentiebeding. Daarnaast hebben beide partijen nog enkele civielrechtelijke vorderingen ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt met betrekking tot de arbeidsrechtelijke vorderingen als volgt. Er was geen sprake van een arbeidsovereenkomst tussen de heer X en opdrachtgeefster. Daarvoor is van belang dat de heer X in de betreffende periode gewoon is doorgegaan met het uitvoeren van exact dezelfde werkzaamheden als in de periode waarin er tussen partijen sprake was van een overeenkomst van opdracht. Omdat de heer X zijn werkzaamheden vóór 1 februari 2021 zelfstandig (als zzp'er) op basis van een overeenkomst van opdracht uitvoerde en uit het bovenstaande volgt dat daar ná 1 februari 2021 geen verandering in is opgetreden, is voldoende komen vast te staan dat er in de periode van 1 februari 2021 tot 1 juni 2021 geen sprake was van een gezagsverhouding. Dit heeft tot gevolg dat niet is voldaan aan (alle elementen van) artikel 7:610 BW. Daar komt bij dat partijen na 1 juni 2021 op dezelfde wijze zijn doorgegaan, met dien verstande dat de heer X vanaf toen weer facturen is gaan sturen, zonder dat partijen (schriftelijk) uitvoering hebben gegeven aan de vereisten die gelden bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst. De heer X kan, nu geen sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst, geen aanspraak maken op vakantiebijslag, dertiende maand of opgebouwde verlofuren. Dat geldt ook voor de gevorderde verklaring voor recht met betrekking tot het non-concurrentiebeding. Ook de tegeneisen van opdrachtgeefster die verband houden met de arbeidsovereenkomst – zijnde vernietiging van deze overeenkomst wegens dwaling en de gevorderde verklaring voor recht ten aanzien van de overtreding van het non-concurrentiebeding door de heer X – worden afgewezen, nu geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8874

Zaaknummer: 10939541 CV EXPL 23-32945

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M. Kager en R.J.H. Kijne

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

***Nieuwe arbeidsovereenkomst aangemerkt als
vaststellingsovereenkomst, die tijdig is ontbonden.
Ontbindingsverzoek werkneemster op grond van artikel 7:671c lid 1
BW toegewezen.***

Feiten

Werkneemster is op 23 september 2022 in dienst getreden bij Waddengenot op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die afliep op 1 november 2023 en daarna stilzwijgend is verlengd tot 1 november 2024. Bij Waddengenot dienen de werknemers in- en uit te kloppen via de hoofdkassa. Werkneemster houdt onder meer de urenregistratie van haar ondergeschikten bij en heeft, in haar functie van bedrijfsleidster, als enige de mogelijkheid om de start- en eindtijden handmatig aan te passen. Op 8 december 2023 heeft werkneemster bekendgemaakt dat zij zwanger is. Omdat werkneemster in december 2023 verlof had, heeft een collega van haar de urenregistratie voor het restaurant gedaan. Daarbij viel op dat werkneemster haar gewerkte uren steeds meer handmatig invulde en dat zij vanaf eind november 2023 helemaal niet meer in- en uitklokte. Naar aanleiding van de constatering heeft er op 4 januari 2024 een gesprek plaatsgevonden tussen de directeur-groootaandeelhouder en werkneemster, in aanwezigheid van de officemanager als notulist. Tijdens dit gesprek is werkneemster geconfronteerd met de bevindingen van Waddengenot over haar urenregistratie en het meenemen van een niet afgerekende krat bier. Het gesprek heeft geleid tot een nieuwe arbeidsovereenkomst met als einddatum 1 maart 2024 en de afspraak dat werkneemster zou worden vrijgesteld van werk met behoud van loon. Deze nieuwe arbeidsovereenkomst heeft als tekendatum 1 november 2023 en is daarmee geantedateerd. Namens werkneemster is bij brief van 12 januari 2024 onder meer aan Waddengenot meegedeeld dat zij door Waddengenot verkapt is ontslagen nadat zij had kenbaar gemaakt dat zij zwanger is. Daarbij is de tweede arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd. Verder heeft zij meegedeeld dat zij genoodzaakt is de kantonrechter te verzoeken om haar arbeidsovereenkomst, onder toekenning van het loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst en van een billijke vergoeding, te ontbinden omdat Waddengenot ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Teneinde een gang naar de kantonrechter

te voorkomen is Waddengenot de mogelijkheid geboden om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in der minne te regelen.

Oordeel

De eerste vraag die ter beantwoording voorligt, is of er nog een arbeidsovereenkomst tussen partijen bestaat. Gelet op de bedoeling van partijen is de kantonrechter van oordeel dat de nieuwe (tweede) arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt als een op ongelukkige wijze geformuleerde vaststellingsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:670b lid 1 BW. Ingevolge artikel 7:670b lid 2 en 3 BW kon werkneemster die vaststellingsovereenkomst schriftelijk ontbinden binnen een termijn van twee dan wel drie weken. De brief namens werkneemster van 12 januari 2024 is derhalve aan te merken als een tijdige schriftelijke verklaring tot ontbinding van de (in de vorm van een nieuwe arbeidsovereenkomst gegoten) vaststellingsovereenkomst. Voorts wordt het ontbindingsverzoek van Waddengenot op de e-grond (wegens dagdieverij en diefstal), de g-grond en de i-grond afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden toegewezen. Bij dit oordeel weegt mee dat het hier om een verzoek van een werknemer gaat, waarbij bijzondere opzegverboden niet aan de orde zijn. Verder is van belang dat gelet op het (grond)recht van arbeidskeuze een verzoek door de werknemer in beginsel gehonoreerd dient te worden. De kantonrechter zal dan ook bepalen dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Waddengenot heeft de verhoudingen naar het oordeel van de kantonrechter op scherp gezet door de manier waarop zij met werkneemster is omgegaan. Werkneemster is beticht van (ernstig) verwijtbaar handelen, terwijl daarvoor geen grond was (diefstal krat bier) dan wel haar niet de gelegenheid is geboden haar gedrag te verbeteren (dagdieverij). Anderzijds, dat Waddengenot werkneemster bewust rechten heeft willen ontzeggen of een en ander heeft gedaan met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen te staan. Evenmin is komen vast te staan dat – zoals werkneemster heeft aangevoerd – de zwangerschap van werkneemster een rol heeft gespeeld bij het besluit van Waddengenot om het dienstverband met werkneemster te (willen) beëindigen. Het enkele feit dat Waddengenot na de melding van werkneemster dat zij zwanger was is gestuit op onregelmatigheden is daarvoor onvoldoende. Van het grovelijk niet nakomen van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst is dan ook geen sprake. Alles bij elkaar genomen is de kantonrechter van oordeel dat Waddengenot weliswaar verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat van ernstige verwijtbaarheid geen sprake is. Het verzoek om Waddengenot te veroordelen tot het betalen van een transitievergoeding en een billijke

vergoeding zal gelet op het voorgaande worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:3592

Zaaknummer: 10978910

Rechters: M. Haisma

Advocaten: E. Visser, W.A. Swildens en mr. N.K. Geertman

Wetsartikelen: 7:671c lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag rechterlijk ambtenaar vanwege arbeidsongeschiktheid (artikel 46i lid 1 Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren).

Feiten

De betrokkene is senior raadsheer in het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden en derhalve een voor het leven benoemd rechterlijk ambtenaar als bedoeld in artikel 46b Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (hierna: Wrra). De procureur-generaal heeft op 4 juli 2024 schriftelijk gevorderd dat de Hoge Raad de betrokkene op de voet van artikel 46i lid 1 Wrra zal ontslaan met ingang van 1 oktober 2024.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Artikel 46i lid 1 Wrra bepaalt dat de rechterlijk ambtenaar, wanneer hij wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, door de Hoge Raad kan worden ontslagen, indien:

- a. de ongeschiktheid twee jaar onafgebroken heeft geduurd;
- b. herstel van zijn ziekte binnen een periode van zes maanden na de in onderdeel a genoemde termijn van twee jaar redelijkerwijs niet is te verwachten; en
- c. naar het oordeel van de functionele autoriteit duurzame re-integratie in de eigen arbeid, in andere passende arbeid bij een gerecht of binnen het gezagsbereik van de Minister van Justitie en Veiligheid, of in passende arbeid buiten dat gezagsbereik, niet binnen een redelijke termijn is te verwachten.

Artikel 46j Wrra bepaalt voorts dat bij de beoordeling of sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 46i lid 1 Wrra de uitslag wordt betrokken van de beoordeling door het UWV.

Uit de door de procureur-generaal overgelegde stukken en het in raadkamer ingestelde onderzoek blijkt dat is voldaan aan de in artikel 46i lid 1 aanhef en onder a, b en c Wrra genoemde voorwaarden. De Hoge Raad is van oordeel dat voldoende gronden aanwezig zijn

om de betrokkene op de voet van artikel 46i Wrra per 1 oktober 2024 als rechterlijk ambtenaar ontslag te verlenen.

De Hoge Raad ontslaat de betrokkene als rechterlijk ambtenaar per 1 oktober 2024.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1158

Zaaknummer: 24/02532

Rechters: M.J. Kroeze, J. Wortel, T.H. Tanja-van den Broek, A.L.J. van Strien en G.C. Makkink

Wetsartikelen: 46i Wrra

RECHTSPRAAK

Bedrijf dient een bijdrage te betalen aan Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid op grond van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, aangezien de onderneming onder de werkingssfeer van Colland Arbeidsmarktbeleid valt.

Feiten

Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (hierna: Colland Arbeidsmarktbeleid) vordert dat de kantonrechter persoon A, handelend onder de naam Stal Beemster Landgoed Vredeveld (hierna: Vredeveld), veroordeelt tot betaling van € 120,83 (bestaande uit de hoofdsom van € 70, vervallen rente van € 2,43 en buitengerechtelijke incassokosten van € 48,40), te vermeerderen met de wettelijke rente. Zij legt aan de vordering ten grondslag dat persoon A met zijn onderneming Vredeveld verplicht aangesloten is bij Colland Arbeidsmarktbeleid op grond van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: cao). Uit deze cao volgt dat persoon A verplicht is een bijdrage te betalen aan Colland Arbeidsmarktbeleid. De factuur voor de bijdrage die Colland Arbeidsmarktbeleid naar persoon A heeft gestuurd, heeft hij, ook na diverse sommaties, onbetaald gelaten. Hierdoor is persoon A, naast de hoofdsom, ook de buitengerechtelijke incassokosten en de wettelijke rente verschuldigd. Ook vordert Colland Arbeidsmarktbeleid dat persoon A wordt veroordeeld in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Colland Arbeidsmarktbeleid heeft voldoende onderbouwd waarom persoon A het verschuldigde bedrag moet betalen. Vredeveld is namelijk verplicht aangesloten bij Colland Arbeidsmarktbeleid op grond van de algemeen verbindende verklaarde cao. Persoon A exploiteert namelijk een agrarische onderneming, waardoor zijn onderneming onder de werkingssfeer van Colland Arbeidsmarktbeleid valt. Gelet op het feit dat persoon A niet het premieplichtig loon heeft doorgegeven aan Colland Arbeidsmarktbeleid was Colland Arbeidsmarktbeleid bevoegd om de verschuldigde premies ambtshalve vast te stellen voor de periode van januari 2023 t/m september 2023. Colland Arbeidsmarktbeleid

heeft het premieplichtig loon vastgesteld op € 90. Daarvan heeft Colland Arbeidsmarktbeleid een bedrag van € 20 gecorrigeerd, waardoor persoon A over die periode een bedrag van € 70 moet betalen. Persoon A heeft niet meer op deze onderbouwing gereageerd. De door Colland Arbeidsmarktbeleid gevorderde hoofdsom van € 70 en de rente wordt toegewezen. De vordering ten aanzien van de buitengerechtelijke incassokosten wordt ook toegewezen. Colland Arbeidsmarktbeleid heeft voldoende onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht en het gevorderde bedrag komt overeen met het op basis van het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten verschuldigde tarief. Tot slot wordt persoon A in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9318

Zaaknummer: 10989440 \ CV EXPL 24-580

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: B.V. Vesting Finance Incasso

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven, aangezien werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en nagelaten door zijn re-integratieverplichtingen niet na te komen en zichzelf onbereikbaar te houden. Alle verzoeken van werknemer zijn afgewezen.

Feiten

Werknemer werkte sinds 5 februari 2018 bij Coolblue B.V. als logistiek medewerker. Na een auto-ongeluk heeft hij zich op 13 november 2022 ziekgemeld. Het re-integratietraject is vanaf het begin stroef verlopen. De (voormalig) teamleider van werknemer had, al aan het begin van de arbeidsongeschiktheid, moeite om contact met hem te krijgen. Zo nam werknemer vaak zijn telefoon niet op, hetgeen ertoe heeft geleid dat Coolblue op 29 januari 2023 een loonopschorting heeft aangezegd als werknemer niet uiterlijk de volgende dag zou reageren. Vervolgens is werknemer in het eerste ziektejaar twee keer zonder afmelding niet verschenen bij de bedrijfsarts. Op 14 december 2023 is Coolblue een tweedespoortraject gestart. Vanaf dat moment is de arbeidsverhouding, die gedurende de re-integratie al niet optimaal was, verder verslechterd. Werknemer voerde de opdrachten die hij van zijn begeleidster in het tweede spoor kreeg, niet uit. Dit heeft op 14 februari 2024 geleid tot een loonopschorting. Vervolgens heeft werknemer op 22 februari 2024 aan zijn begeleidster laten weten dat hij de opdrachten niet zou gaan maken en dat zij hem ook niet hoefde te bellen en dat hij een deskundigenoordeel aan het UWV zou vragen. Bij brief van 7 maart 2024 heeft Coolblue vervolgens laten weten dat de loonstop per 6 maart is ingegaan. Dezelfde dag heeft werknemer aan de begeleidster in het tweede spoor gemeld dat hij geen contact meer wil. Hierna heeft Coolblue op 14 en 21 maart 2024 officiële waarschuwingen verstuurd, met deadlines om alsnog de opdrachten te maken. Hierop heeft werknemer niet gereageerd. Tevens is hij op 19 maart 2024 niet bij de bedrijfsarts verschenen. Op 5 april 2024 heeft Coolblue werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 11 april 2024. Hier is werknemer ook niet verschenen. Daarop heeft Coolblue werknemer diezelfde dag op staande voet ontslagen wegens onbereikbaarheid en het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Werknemer verzoekt, primair, dat deze opzegging wordt vernietigd en dat Coolblue wordt veroordeeld om hem toe te laten tot de werkvloer en het salaris door te betalen. Subsidiair verzoekt werknemer om Coolblue te

veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is terecht gegeven, aangezien werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en nagelaten. Werknemer is namelijk niet zijn re-integratieverplichtingen nagekomen (artikel 7:660a BW). De, door Coolblue gegeven, opdrachten waren niet te belastend voor werknemer, aangezien de bedrijfsarts op 14 november 2023 heeft geoordeeld dat werknemer één tot twee uur per dag inzetbaar is. De gegeven opdrachten passen binnen het traject dat de deskundige beschrijft. Het tegendeel heeft werknemer onvoldoende onderbouwd. Ook de mogelijkheid dat de medicijnen van werknemer bijwerkingen zouden hebben, brengen niet met zich mee dat de re-integratievoorschriften onredelijk waren. Daar komt bij dat werknemer niet is verschenen op het werk en bij de bedrijfsarts. Daarnaast heeft hij contact met de begeleider in het tweede spoor geweigerd. Uit niets is gebleken dat medische belemmeringen hier de oorzaak van zijn. Als werknemer het niet eens was met de voorschriften, dan had hij dit moeten aangegeven bij Coolblue. Werknemer heeft ervoor gekozen om dit niet te doen. Daartegenover heeft Coolblue zich ingespannen om een ontslag te voorkomen. Zij heeft geprobeerd werknemer te bewegen zijn opdrachten uit te voeren en ten minste contact met haar op te nemen. Zo heeft Coolblue zeven brieven naar werknemer gestuurd. Hij heeft echter op geen van deze brieven gereageerd, ook niet met hulp van zijn gemachtigde, die toen wel al in beeld was. Daarnaast is de arbeidsovereenkomst onverwijld opgezegd. Werknemer heeft gesteld dat dit niet zo is, maar dat heeft hij niet onderbouwd en dit blijkt ook nergens uit. Ook heeft Coolblue de reden van het ontslag aan werknemer onverwijld medegedeeld. Coolblue heeft namelijk op 12 april 2024, in een brief, het ontslag bevestigd en daarin de reden meegedeeld. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet in de weg aan het ontslag, aangezien dit verbod bij een ontslag op staande voet niet telt (artikel 7:670 lid 1 onder a BW en artikel 7:670a lid 2 onder c BW).

Overige vorderingen

Gelet op het feit dat aan alle voorwaarden voor het ontslag op staande voet is voldaan, wordt dit ontslag niet vernietigd. Dat betekent dat de primaire verzoeken van werknemer (te weten: toelaten tot de werkvloer en loon doorbetalen) worden afgewezen. Tevens heeft werknemer geen recht op de billijke vergoeding, de vergoeding voor onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Tot slot wordt werknemer in de proceskosten veroordeeld en de

beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8904

Zaaknummer: 11154894 VZ VERZ 24-5661

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: M. Yavuziğitoğlu, E.L.F. Sterk en J. van Engelen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:660a BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het plegen van fraude met restmaterialen is niet rechtsgeldig, aangezien het ontslag niet onverwijld is gegeven. Ondanks ernstig verwijtbaar handelen is het onredelijk om geen transitievergoeding toe te kennen (luizengaatje). Ook heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding, maar niet op een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer werkte sinds 1 september 1977 bij Shin-Etsu PVC B.V. (hierna: Shin-Etsu), laatstelijk in de functie van productieassistent. Hij is op 7 maart 2024 op staande voet ontslagen wegens betrokkenheid bij het plaatsen van restmaterialen uit de fabriek van Shin-Etsu in containers van een derde (Van Leeuwen/DCC), het opdracht geven voor het maken van poortbewijzen zodat de illegale containers het terrein van Shin-Etsu konden verlaten, het ontvangen en onder zich houden van contante gelden van die derde (Van Leeuwen/DCC) voor de restmaterialen en het aanwenden van die gelden voor etentjes en uitjes met collega's. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Hij heeft ook een aantal nevenverzoeken ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet kan niet als rechtsgeldig worden aangemerkt, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven. In december 2023 is een GPS-tracker geplaatst in een container. Hieruit blijkt duidelijk dat die container was aangekomen bij DCC en dat die niet legaal was afgevoerd, omdat de container niet was gewogen voordat deze het bedrijventerrein verliet en omdat het poortbewijs niet in de administratie van Shin-Etsu aanwezig was. Gelet op de inhoud van de melding op 17 november 2023 en de bevindingen in december 2023, had Shin-Etsu werknemer kunnen (en moeten) confronteren met de bevindingen. Zij heeft echter nog

een tweede en vervolgens een derde tracker laten plaatsen. Op 15 februari 2024 is de derde container gecontroleerd en was bekend wie het poortbewijs had getekend. Het heeft toch nog tien dagen geduurd voordat op 25 februari 2024 werd besloten om de twee werknemers die de poortbewijzen van de tweede en derde container hebben getekend te horen. In de tussentijd is op verschillende niveaus intern (en internationaal) overleg geweest binnen Shin-Etsu, terwijl werknemer zijn werkzaamheden bleef uitvoeren. Shin-Etsu heeft dan ook onvoldoende voortvarend gehandeld vanaf de melding op 17 november 2023, dat werknemer mogelijk betrokken was bij fraude met restmaterialen, tot het verlenen van ontslag op staande voet op 7 maart 2024. Tot slot heeft Shin-Etsu geen afdoende verklaring gegeven voor de lange duur van het onderzoek (uitgevoerd door Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V.) en het pas horen van werknemer op 5 maart 2024.

Vergoedingen

Ondanks het feit dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om geen transitievergoeding toe te kennen (artikel 7:673 lid 8 BW). Werknemer stond ten tijde van het ontslag op staande voet relatief kort voor zijn pensioen. Daarnaast is hij 46 jaar in dienst geweest bij Shin-Etsu en hij heeft altijd goed gefunctioneerd. Tevens wordt meegewogen dat werknemer de gelden van de restmaterialen niet voor zichzelf heeft aangewend, maar heeft gebruikt om de door hem gevormde lief-en-leedpot ten behoeve van etentjes en uitjes met collega's te vullen. Ook is relevant dat werknemer de illegale afvoer van het restmateriaal en de vorming van de lief-en-leedpot niet 'in het geniep' heeft geregeld. Verschillende andere collega's waren daarvan op de hoogte en hebben meegeprofiteerd van de opbrengst van de illegale afvoer van het restmateriaal. Ook is werknemer in het eerste gesprek gelijk open geweest over zijn handelwijze en hij heeft zich bereid verklaard om het geld dat nu nog in de pot zit terug te betalen. Het samenstel van factoren maakt dat er aanleiding bestaat om een kwart van de transitievergoeding toe te kennen, hetgeen neerkomt op – afgerond – € 47.500 bruto. Tevens heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding. De arbeidsovereenkomst had regelmatig kunnen worden opgezegd tegen 1 augustus 2024. Deze vergoeding komt neer op het loon over vier maanden en 25 dagen (€ 63.835,92 bruto). Werknemer krijgt geen billijke vergoeding toegekend. In dit geval is immers van belang dat het ontslag niet rechtsgeldig is, enkel vanwege de formele reden dat het niet onverwijld is gegeven. De mate van verwijtbaarheid aan de kant van Shin-Etsu is laag, terwijl de vaststaande gedragingen van werknemer als ernstig verwijtbaar moeten worden aangemerkt. Daarbij komt dat de waarde van de arbeidsovereenkomst zeer beperkt was. Als het ontslag op staande voet op 7 maart 2024 niet was gegeven, dan was de arbeidsovereenkomst van werknemer niet veel later geëindigd op 26 april 2024. Op laatstgenoemde datum heeft Shin-Etsu werknemer immers

voor de tweede keer op staande voet ontslagen. Gelet op al deze omstandigheden en de toekenning van een gefixeerde schadevergoeding en gedeeltelijke transitievergoeding, bestaat geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. Tevens dient Shin-Etsu de eindafrekening te voldoen aan werknemer. De verzochte wettelijke rente over de eindafrekening wordt echter gematigd tot 15% en de, door werknemer, verzochte vergoeding voor buitengerechtelijke kosten wordt afgewezen. Tot slot wordt Shin-Etsu veroordeeld in de proceskosten en is de beschikking uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8157

Zaaknummer: 11086279 VZ VERZ 24-4649

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: V. Knetsch, H. de Graaf-de Waard en F. Damen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:673 lid 8 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:681 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Delen van pornografisch materiaal is dringende voor ontslag op staande voet. Beginsel van hoor en wederhoor is geschonden. De kantonrechter oordeelt dat, gezien de ernst van de gedragingen van de werkgever en het feit dat werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden, de billijke vergoeding op nihil wordt gesteld.

Feiten

Werknemer is op 5 januari 2020 in dienst getreden bij The United States of America (hierna: werkgever) in de functie van surveillance detection monitor op basis van een voltijds dienstverband voor onbepaalde tijd. Per 16 juli 2023 is werknemer gepromoveerd tot surveillance detection supervisor. Op 20 maart 2024 is werknemer op staande voet ontslagen in verband met het delen van pornografisch getinte afbeeldingen met ondergeschikten gedurende werktijd en het maken van seksueel getinte en ongepaste opmerkingen naar collega's en ondergeschikten. Per 1 juli 2024 heeft werknemer een nieuwe werkkring gevonden. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 106.462 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 5.544,38 en betaling van de transitievergoeding van € 6.324. Niet alleen betwist werknemer dat er een dringende reden tot ontslag was, maar ook stelt hij dat het beginsel van hoor en wederhoor niet is toegepast. Van de zijde van werkgever is geen verweer bekend, anders dan blijkt uit de producties bij het verzoekschrift en uit de correspondentie tussen (de griffier van) de rechtbank en de voormalige en huidige gemachtigden van werkgever, nu werkgever niet op de mondelinge behandeling is verschenen.

Oordeel

Dringende reden

De kantonrechter dient zich, bij gebrek van enig verweer van de zijde van werkgever, bij de beoordeling van het verzoek van werknemer volledig te baseren op hetgeen van diens zijde in deze procedure naar voren is gebracht. Werknemer wordt beschuldigd van het delen van

pornografisch materiaal met ondergeschikten. De ontslagbrief van 20 maart 2024 stelt dat hij opzettelijk expliciete inhoud deelt en een seksueel intimiderende werkomgeving creëert. Werknemer voert aan dat een collega het materiaal deelt en dat hij slechts de ontvanger is. Hij neemt echter geen afstand van de berichten, die de kantonrechter in eerdere opzichten als grensoverschrijdend beoordeelt. Dit had gezien zijn functie wel van hem verwacht mogen worden. De kantonrechter oordeelt dat dit alleen al een dringende reden voor ontslag is. Het feit dat de betreffende collega met betrekking tot het uitwisselen van expliciet beeldmateriaal uit zou zijn op vergelding jegens werknemer maakt dat niet anders.

Hoor en wederhoor

Uit de ontslagbrief van 20 maart 2024 blijkt dat werknemer op 14 maart 2024 op non-actief is gesteld in afwachting van onderzoek. Werknemer erkent dat hem tijdens het gesprek op 14 maart de redenen voor de schorsing zijn medegedeeld, maar pas op 19 maart worden deze expliciet genoemd in een e-mail. Werknemer vraagt op 20 maart om meer tijd om zijn verklaring af te ronden, maar dat wordt niet toegestaan. Naar het oordeel van de kantonrechter had werkgever werknemer wat meer tijd moeten gunnen om zijn lezing van de gebeurtenissen voor te bereiden. Dat had ook goed gekund, omdat werknemer reeds geschorst was en er dus geen onmiddellijke noodzaak was om zonder weerwoord van werknemer de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarom het beginsel van hoor en wederhoor geschonden. Dat zou tot gevolg kunnen hebben dat het ontslag op staande voet als onregelmatig gegeven wordt vernietigd. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer echter medegedeeld dat hij een andere werkkring heeft gevonden. Daaruit leidt de kantonrechter af dat in elk geval werknemer geen herstel van de arbeidsovereenkomst nastreeft.

Vergoedingen

Dat het ontslag op staande voet onregelmatig is gegeven betekent dat werknemer in ieder geval nog recht heeft op betaling van de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatig opzegging en de daarvoor verzochte bedragen zullen daarom worden toegewezen. Dat het ontslag op staande voet onregelmatig is gegeven betekent in beginsel ook dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, waardoor werknemer een billijke vergoeding zou toekomen. Het niet in acht nemen van het beginsel van hoor en wederhoor moet er onder de gegeven omstandigheden, de ernstige aard van de gedragingen van werkgever en het feit dat werknemer intussen een andere arbeidskring heeft gevonden, naar het oordeel van de kantonrechter toe leiden dat het bedrag van de billijke vergoeding op nihil wordt gesteld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:14310

Zaaknummer: 11109925 \ RP VERZ 24-50293

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: R.T. Groen en K.K. Bink

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens niet nakomen re-integratieverplichtingen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2022 in dienst getreden bij de stichting. Op 4 september 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Na twee consulten bij de bedrijfsarts op 21 september 2023 en 19 oktober 2023 heeft de stichting bij brief van 7 november 2023 laten weten dat hij niet bereikbaar is en dat dit door de stichting wordt gezien als niet meewerken aan zijn re-integratie. Werknemer is zonder berichtgeving niet op het consult van 23 november 2023 verschenen. Op 14 december 2023 is werknemer opnieuw uitgenodigd bij de bedrijfsarts. Ook op die afspraak is werknemer, zonder berichtgeving, niet verschenen. De stichting heeft bij brief van 15 december 2023 aan werknemer nogmaals aangegeven dat hij contact moet opnemen en dat het geen gehoor geven aan oproepen van de bedrijfsarts wordt gezien als niet meewerken aan zijn re-integratie. In deze brief heeft de stichting werknemer een laatste kans gegeven om contact op te nemen en gedreigd met een loonstop. Werknemer is zonder berichtgeving niet verschenen op een afspraak met de bedrijfsarts op 18 januari 2024. De stichting heeft vervolgens de loonbetaling aan werknemer opgeschort. Op 15 april 2024 heeft de stichting het UWV gevraagd om een deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van werknemer. Hierop heeft de stichting werknemer bij brief van 19 april 2024 een laatste kans gegeven om contact op te nemen. Het UWV heeft bij brief van 29 april 2024 aan de stichting kenbaar gemaakt dat het geen contact met werknemer heeft kunnen krijgen en dat het daarom geen deskundigenoordeel kan geven. Bij brief van 3 juni 2024 aan de stichting heeft de stichting kenbaar gemaakt dat zij het salaris van werknemer heeft stopgezet en dat zij de kantonrechter zal vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De stichting verzoekt de kantonrechter – samengevat – de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt het verzoek ook al is werknemer niet verschenen. Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd gaat de kantonrechter uit van de juistheid van de

feiten die de stichting aan haar verzoek ten grondslag heeft gelegd. Daaruit blijkt dat werknemer herhaaldelijk geen gehoor heeft gegeven aan oproepen van de stichting om zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Werknemer is ondanks herhaalde inspanningen van de stichting (waaronder waarschuwingen en een loonstop) onbereikbaar gebleken voor de stichting, de bedrijfsarts en het UWV. Van een deugdelijke reden hiervoor is niet gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de feiten die door de stichting naar voren zijn gebracht, die onweersproken zijn gebleven, een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op, zoals bedoeld in artikel 6:669 lid 3 sub e BW. Herplaatsing van werknemer ligt niet in de rede. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbinden.

Geen ernstige verwijtbaarheid

Op de zitting heeft de kantonrechter aan de stichting gevraagd wat de aard is van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De stichting heeft verklaard dat het om psychische problemen gaat. De kantonrechter acht het daarnaast aannemelijk dat het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door werknemer in ieder geval voor een deel te wijten is aan de oorzaak van zijn arbeidsongeschiktheid, namelijk (waarschijnlijk) psychische problemen. Gelet hierop is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werknemer. Tot slot is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4773

Zaaknummer: 11154030

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: K. van Boltaringen-Roumen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Veroordeling tot betaling van boetebedrag voor een verkeersovertreding begaan tijdens werk als bezorger.

Feiten

Cool Delivery B.V. eist dat werknemer veroordeeld wordt tot betaling aan haar van € 169 aan hoofdsom, € 5,13 aan rente tot 29 januari 2024 en € 40 aan buitengerechtelijke incassokosten. Tezamen gaat het om € 214,13 plus de rente over de hoofdsom vanaf 29 januari 2024. Het bedrag van € 169 betreft een boete voor een verkeersovertreding begaan op 9 juli 2023 met een auto van Cool Delivery. Cool Delivery stelt dat werknemer die verkeersovertreding heeft begaan. Werknemer betwist bij gebrek aan wetenschap bestuurder te zijn geweest van de auto op het moment waarop de beweerdelijke verkeersovertreding is begaan.

Oordeel

De eis van Cool Delivery wordt gedeeltelijk toegewezen. Werknemer wordt niet veroordeeld tot betaling van het bedrag van € 169 want hij heeft het boetebedrag, de geëiste hoofdsom, in de loop van de procedure al betaald. Naar het oordeel van de kantonrechter is die betaling terecht geweest, want werknemer is door Cool Delivery op goede grond aangesproken tot betaling van de verkeersboete. Cool Delivery heeft namelijk onderbouwd met stukken gesteld dat de verkeersboete het gevolg is van een verkeersovertreding met de auto met kenteken [kenteken] begaan op 9 juli 2023 om 10:00 uur en dat werknemer die auto op die datum en op dat tijdstip onder zich heeft gehad. Werknemer heeft geen naam van iemand anders genoemd die de auto heeft bestuurd in het tijdvak waarin de auto aan hem beschikbaar was gesteld voor zijn werk als bezorger. De kantonrechter onderkent dat het misschien lastig is voor werknemer om aan te tonen dat hij niet de auto bestuurd heeft, omdat hij niet meer in dienst is en dit daardoor niet heeft kunnen achterhalen, maar bij gebreke van onderbouwing van zijn verweer wordt uitgegaan van de juistheid van het gestelde door Cool Delivery dat werknemer de beschikking had over de auto toen daarmee de verkeersovertreding werd begaan. Het bedrag van € 40 aan incassokosten wordt afgewezen, omdat de inspanningen om werknemer tot betaling te bewegen onvoldoende zijn geweest. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8902

Zaaknummer: 10952175 CV EXPL 24-5369

Rechters: A. Lablans

Wetsartikelen: 21 Rv; 111 lid3 Rv; 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen aanspraak op aanzegvergoeding. Wel toewijzing gedeeltelijke wettelijke verhoging.

Feiten

Werkneemster is op basis van een jaarcontract per 1 mei 2023 in dienst getreden bij B.E.B. Zorg B.V. (hierna B.E.B. Zorg) in de functie van helpende voor 20 uur per week tegen een laatstelijk geldend salaris van € 1.416,13 bruto per maand. Wegens ziekte was zij verhinderd om de werkzaamheden te verrichten in de periode van 28 juni 2023 tot en met 9 juli 2023. In de periode van 10 juli 2023 tot 23 juli 2023 heeft zij gedeeltelijk de werkzaamheden verricht en met ingang van 21 augustus 2023 is werkneemster wegens ziekte weer volledig uitgevallen. Nadien heeft zij niet meer gewerkt bij B.E.B. Zorg totdat de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2024 van rechtswege is afgelopen. Werkneemster maakt aanspraak op de aanzegvergoeding omdat zij van mening is dat B.E.B. Zorg heeft nagelaten haar schriftelijk aan te zeggen. Wegens te late salarisbetalingen verzoekt werkneemster de wettelijke verhoging. B.E.B. Zorg stelt dat zij wel aan de aanzegverlichting heeft voldaan. Ook heeft zij uitgelegd waarom de salarisbetalingen later hebben plaatsgevonden.

Oordeel

Aanzegging

Partijen zijn het erover eens dat B.E.B. Zorg werkneemster niet per afzonderlijke brief heeft geïnformeerd over het feit dat zij de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2024 niet langer wilde voortzetten. Het tussen partijen gerezen geschil spitst zich toe op de vraag of de mededeling in de vaststellingsovereenkomst aangemerkt moet worden als een schriftelijke aanzegging van het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Uit de reactie van werkneemster blijkt dat zij kennis heeft genomen van de schriftelijke mededeling van B.E.B. Zorg dat zij niet tot verlenging zou overgaan. Dat die mededeling is gedaan in een vaststellingsovereenkomst waarover partijen uiteindelijk geen overeenstemming hebben bereikt doet niet af aan de schriftelijkheid van de mededeling, zeker nu die mededeling is opgenomen in de considerans van de vaststellingsovereenkomst en dus niet in de passage waarover partijen overeenstemming moesten zien te bereiken. Gezien bedoelde mededeling in de considerans is

naar het oordeel van de kantonrechter voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste en bestaat voor toewijzing van de aanzegvergoeding geen grond.

Wettelijke verhoging

Naar het oordeel van de kantonrechter komt de te late betaling van de eindafrekening voor rekening en risico van B.E.B. Zorg. Zij heeft de fout van de boekhouder niet kunnen onderbouwen en bijvoorbeeld niet kunnen verklaren waarom een bedrag tot decimalen achter de komma is betaald. Ook in het geval dat aangenomen wordt dat de te late betaling te wijten is aan een fout van de boekhouder, komt die fout voor rekening en risico van B.E.B. Zorg. De kantonrechter acht het in de gegeven omstandigheden redelijk om een bedrag van € 500 bruto aan wettelijke verhoging toe te wijzen. De wettelijke verhoging met betrekking tot het salaris over de maand november 2023 wordt op nihil gesteld, hetgeen ook geldt voor de loonsverhoging van 5% per 1 oktober 2023 en de onregelmatigheidstoeslag.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8252

Zaaknummer: 11181891 VZ VERZ 24-6137

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.H.M. Nijhuis en R.J. Michielsen

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:668 BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en is het vertrouwen van werkgeefster onwaardig geworden. Werknemer wordt veroordeeld de auto van de zaak aan werkgever te retourneren.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2009 in de functie van technisch medewerker voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster tegen een salaris van laatstelijk € 9.225,90 bruto per maand exclusief emolumenten. De Cao voor de pluimvee verwerkende industrie is van toepassing. Werkgeefster houdt zich bezig met het slachten van pluimvee en de groothandel in en de export van pluimvee en pluimveeproducten. In 2010 hebben partijen een tweede overeenkomst gesloten, een samenwerkingsovereenkomst, met het oog op de ontwikkeling van een nieuwe machine voor het bedwelmen van het door werkgeefster halal te slachten pluimvee, de zogenoemde kopverdover. In verband daarmee is werknemer gestart met een eenmanszaak, die actief is op het gebied van onder meer het ontwikkelen van machines voor de pluimveeverwerkende industrie. Na ontwikkeling van de kopverdover is werknemer naast het verrichten van andere werkzaamheden belast met het vermarkten van de kopverdover. Werkgeefster heeft werknemer op 4 januari 2024 op staande voet ontslagen omdat hij vanuit zijn inmiddels in een besloten vennootschap omgezette onderneming, achter de rug van werkgeefster aan een derde een kopverdover en andere machines heeft verkocht. Werknemer betwist het ontslag op staande voet. Door de kopverdover te verkopen heeft hij uitvoering gegeven aan de afspraken die partijen daarover maakten. Tevens is aan de orde dat werkgeefster vanaf 23 april 2023 geen salaris meer heeft betaald omdat er ten laste van werknemer beslagleggingen werden aangekondigd. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling, loonbetaling en betaling van diverse vergoedingen. Daarbij voert werknemer feitelijk aan dat zijn arbeidsovereenkomst in 2010 van kleur is verschoten naar een overeenkomst van opdracht. Werkgeefster verzoekt afwijzing en werknemer te veroordelen tot inlevering van de hem ter beschikking gestelde auto van de zaak.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de feiten en omstandigheden die tot het oordeel kunnen leiden dat juist is – de door werkgeefster betwiste stelling van werknemer – dat partijen voor de ontwikkeling van de kopverdover een samenwerkingsovereenkomst hebben gesloten, niet voldoende zijn gesteld of dat anderszins gebleken. Uit het feit dat werknemer onder de naam van zijn eigen onderneming aan de ontwikkeling van de kopverdover is gaan werken, kan niet op ondubbelzinnige wijze worden afgeleid dat partijen hebben beoogd om de door hen gesloten arbeidsovereenkomst te wijzigen in een overeenkomst van opdracht en/of dat zij naast hun arbeidsovereenkomst een overeenkomst van opdracht hebben gesloten. Medio december 2023 heeft de gemachtigde van werkgeefster in duidelijk bewoordingen aan werknemer te kennen gegeven dat zij voornemens was om hem, op de gronden die nadien in de ontslagbrief zijn vermeld, op staande voet te ontslaan indien hij voor de in het e-mailbericht d.d. 14 december 2023 en de nadien in de ontslagbrief vermelde feiten, in het kader van hoor en wederhoor, niet uiterlijk op 18 december 2023 een bevredigende verklaring zou geven. Vast staat dat werknemer voor het geven van die verklaring vervolgens bij herhaling uitstel heeft gevraagd en heeft gekregen, laatstelijk tot en met 2 januari 2024. Werknemer heeft geen enkele informatie gegeven over de winst die hij met de verkoop van de machines heeft gerealiseerd en ook heeft hij niets doorbetaald aan werkgeefster. Daarmee heeft hij achter de rug van werkgeefster om gehandeld. Dit is niet anders uit te leggen dan dat hij de haar toekomende informatie en verkoopopbrengsten desbewust heeft onthouden. Werknemer heeft daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld en is het vertrouwen van werkgeefster onwaardig geworden. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Der auto van de zaak moet op straffe van een dwangsom worden ingeleverd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:14305

Zaaknummer: 10966512 EJ VERZ 24-80961

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: R.A. van de Voorde, R. Simons en mr. D. Toet

Wetsartikelen: 223 Rv; 7:625 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging omdat zij van mening is dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgeefster heeft op grond van de cao geen verplichting om na de eerste overeenkomst een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2022 bij Stichting Bestuur Landstede Groep (hierna: Landstede) in dienst getreden in de functie van juridisch adviseur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar, dus tot 31 augustus 2023, bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd (verder: de eerste arbeidsovereenkomst). De cao voor het voortgezet onderwijs is van toepassing. In de periode van 26 oktober 2022 tot en met 25 februari 2023 was werkneemster afwezig in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Op 6 juni 2023 heeft de directeur P&O van Landstede aan werkneemster te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst per 1 september 2023 niet kon worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd omdat (i) hij haar functioneren en geschiktheid voor de functie niet volledig heeft kunnen beoordelen en (ii) twijfels had over haar geschiktheid voor de functie. Hij heeft aangeboden de arbeidsovereenkomst onder gelijkblijvende voorwaarden met een half of met één jaar te verlengen. Werkneemster heeft ingestemd met verlenging van de arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar (verder: de tweede arbeidsovereenkomst). Vervolgens heeft Landstede in maart 2024 gemeld dat de arbeidsovereenkomst op 31 augustus 2024 eindigt, hetgeen bij brief van 16 april 2024 wordt herhaald. Met ingang van 22 maart 2024 is werkneemster met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Werkneemster is van oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd en heeft de brief van 16 april 2024 aangemerkt als een onrechtmatige opzegging in plaats van een aanzegging. Zij verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging en een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortduurt.

Oordeel

De kernvraag die partijen verdeeld houdt, is of Landstede op grond van artikel 9.2 cao-vo de eerste arbeidsovereenkomst mocht laten volgen door een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Naar het oordeel van de kantonrechter stond het Landstede, gelet op de vaste rechtspraak bij de uitleg van cao-bepalingen, vrij om aan werkneemster na de eerste arbeidsovereenkomst nog een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te geven. Volgens werkneemster dient artikel 9.2 cao-vo mede te worden uitgelegd aan de hand van een door haar in het geding gebracht publicatie van de VO-raad, waarin volgens haar wordt gesteld dat naast tijdelijke aanstellingen met uitzicht op vast, tijdelijke contracten slechts in specifieke situaties mogelijk zijn, zoals bij daling van het leerlingenaantal of voor vervanging wegens ziekte, zwangerschapsverlof of andere tijdelijke afwezigheid. Zij heeft verder aangevoerd dat niet van 'een bijzonder geval' als bedoeld in het eerste lid sprake is, temeer omdat de leidinggevende van werkneemster in het eerste jaar geen functioneringsgesprek heeft gehad met haar en daarvan ook geen verslag is opgemaakt, hetgeen in strijd is met artikel 18.3 van de cao-vo. De kantonrechter wijst de verzoeken van werkneemster af omdat (a) de publicatie van de VO-raad niet behoort tot de bij de cao behorende toelichting en (b) Landstede op goede gronden heeft gewezen op het feit dat van een 'bijzonder geval' kan worden gesproken (mede) omdat als gevolg van het verlof van werkneemster zij slechts over een aanzienlijk kortere periode dan gebruikelijk kon worden beoordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4673

Zaaknummer: 11139510 \ EJ VERZ 24-200

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: H. van Essen

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:668 BW; 7:672 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer van leverworstenspecialist die enkele worsten meeneemt ten onrechte op staande voet ontslagen. Geen sprake van een eenduidig en kenbaar beleid dat dit niet mocht.

Feiten

Werknemer is op 14 september 1987 in dienst getreden bij Gepo Vleeswaren B.V. (hierna: Gepo) als medewerker expeditie. Op 3 mei 2024 heeft werknemer een aantal leverworsten mee naar huis genomen. Op 6 mei 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staat onder meer dat werknemer gezien is met een plastic tas waarin hij worsten heeft gestopt, die hij heeft meegenomen zonder te betalen. Werknemer heeft het meenemen van worsten erkend. Uit een schriftelijke verklaring van een voormalig bedrijfsleider blijkt dat het jarenlang gebruikelijk is geweest dat een krat met worsten op de werkvloer werd neergezet zodat werknemers daar iets van konden meenemen. Dit betrof dan worsten die nog goed waren voor consumptie maar niet meer verkocht konden worden. Een voormalig assistent-bedrijfsleider heeft verklaard dat het neerzetten van een krat met worsten een gewoonte was bij Gepo. De huidige bedrijfsleider en een leidinggevende hebben in verklaringen aangegeven nooit toestemming te hebben gegeven voor het gratis meenemen van worsten, en voeren aan dat het bij iedereen bekend was dat dit niet mocht. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Werknemer voert aan dat er geen dringende reden is omdat hij iets heeft gedaan – het meenemen van worsten – wat normaliter toegestaan is bij Gepo.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft tijdens de comparitie aangegeven over te stappen naar zijn subsidiaire verzoek, onder andere om toekenning van een billijke vergoeding, omdat hij een terugkeer niet meer aankan na alles wat in het verweerschrift over hem is gezegd. De geldigheid van het ontslag op staande voet wordt beoordeeld. Niet is gebleken dat het meenemen van worsten zonder daarvoor te betalen niet was toegestaan. Werknemers mochten op twee manieren worsten mee naar huis nemen: door gebruik te maken van het zogenoemde worstengeld, of door onverkoopbare worsten mee te nemen uit

een krat bij de uitgang. Uit verklaringen van (ex)-collega's blijkt voldoende dat het jarenlang gebruik was dat gratis worsten mochten worden meegenomen en dat deze worsten door werknemer werden geselecteerd. De verklaringen van de bedrijfsleider en leidinggevende zijn daarmee strijdig, maar er is onvoldoende gebleken dat zij op de hoogte waren van de gang van zaken op de werkvloer. Gezien het gebrek aan eenduidig, transparant en voor de werknemers ook kenbaar beleid, kan niet worden vastgesteld dat werknemer in strijd met de regels heeft gehandeld. Gepo heeft er geen blijk van gegeven rekening te hebben gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer, zoals zijn lange en vlekkeloze dienstverband, leeftijd en beperkte kansen op de arbeidsmarkt. De gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegewezen. Er wordt een billijke vergoeding van bijna € 405.000 gevorderd, gebaseerd op het loon dat werknemer zou hebben verdiend als hij tot zijn pensionering bij Gepo zou hebben gewerkt. Er wordt € 150.000 toegekend. De kantonrechter overweegt dat het niet onaannemelijk is dat werknemer tot zijn pensioen bij Gepo zou blijven werken. De inkomensschade van werknemer wordt echter deels gecompenseerd door de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de WW-uitkering. Dat werknemer tot zijn pensionering geen andere bron van inkomen kan vinden in een goede arbeidsmarkt vindt de kantonrechter niet aannemelijk, en bovendien zou het ook kunnen dat de arbeidsovereenkomst om andere redenen, zoals ziekte, eerder zou zijn geëindigd. De kantonrechter vindt het niet redelijk om de financiële gevolgen van deze risico's volledig bij Gepo neer te leggen. Wel wordt Gepo, als in het ongelijk gestelde partij, in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8684

Zaaknummer: 11178488 \ AO VERZ 24-82

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: R.M. Duijn en M.H.J. Provó Kluit

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

De door de kantonrechter in kort geding uitgesproken schorsing van het concurrentiebeding van werknemer wordt door het hof in stand gelaten. Het recht op vrije arbeidskeuze van werknemer weegt zwaarder dan het belang van werkgeefster bij handhaving van het concurrentiebeding.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2011 in dienst getreden bij Rosen Europe B.V. (hierna: Rosen). In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudings- en concurrentiebeding opgenomen. Dat concurrentiebeding verbiedt werknemer voor een periode van twaalf maanden nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd werkzaam te zijn in een onderneming met activiteiten die in de ruimste zin van het woord gelijk, gelijksoortig of concurrerend zijn met de activiteiten van Rosen. Werknemer heeft zijn dienstverband opgezegd en een aanbod gekregen om vanaf 1 maart 2024 in dienst te treden bij Verantio Europe B.V. (hierna: Verantio). In dat kader heeft Rosen werknemer medegedeeld dat zij werknemer zal houden aan het concurrentiebeding. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter in kort geding verzocht het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen. De kantonrechter heeft het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding geschorst, zodat werknemer zijn werkzaamheden bij Verantio heeft kunnen aanvangen. Rosen heeft tegen de uitspraak van de kantonrechter hoger beroep aangetekend. Zij klaagt onder andere dat de kantonrechter een onjuiste maatstaf heeft aangelegd door uit vaste jurisprudentie af te leiden dat het bedrijfsdebet enkel ziet op bedrijfsgeheimen of andere gevoelde informatie en dat niet ook technische kennis en kunde wordt beschermd. Rosen meent daarnaast dat haar bedrijfsdebet is aangetast omdat werknemer door zijn functie op de hoogte was van essentiële relevante informatie en/of van unieke processen.

Oordeel

Het hof oordeelt (voorlopig) dat het recht op vrije arbeidskeuze van werknemer zwaarder weegt dan het belang van Rosen bij handhaving van het concurrentiebeding. Het is daarom voldoende aannemelijk dat een vordering van werknemer in een hoofdprocedure tot

vernietiging van het non-concurrentiebeding zal slagen. Het hof onderbouwt dit als volgt. Om over te gaan tot schorsing (en in een bodemprocedure tot vernietiging) dient een belangenweging plaats te vinden. De rechter heeft een grote mate van vrijheid bij de vraag welke belangen moeten worden meegenomen en welk gewicht daaraan moet worden toegekend. Daarbij is voorts van belang dat een concurrentiebeding niet is bedoeld om de werknemer te binden, maar om het bedrijfsdebet van de werkgever te beschermen. Onder dat bedrijfsdebet valt onder andere het op de hoogte zijn van essentiële relevante informatie of van unieke werkprocessen en strategieën. Ook kan sprake zijn van een aantasting in het bedrijfsdebet wanneer de werknemer zo intensief samenwerkt met klanten dat deze klanten met hem mee overstappen. Hier valt niet onder het opdoen van algemeen vakmanschap. Nu de kantonrechter dit kader in zijn uitspraak heeft toegepast, kan de eerste klacht van Rosen niet slagen. Het hof gaat vervolgens over tot het maken van een belangenafweging. De stelling dat Rosens bedrijfsdebet wordt aangetast omdat werknemer door zijn functie op de hoogte was van essentiële relevante informatie en/of unieke processen wordt door het hof gerelativeerd omdat Rosen tegelijkertijd had aangeboden werknemer te detacheren bij Verantio. Rosen heeft niet duidelijk gemaakt waarin een detachering wezenlijk verschilt van een indiensttreding. Ook bij een detachering kan Verantio immers van de gestelde kennis en kunde van werknemer profiteren. Verder is van belang dat Verantio werknemer voor een periode van 1 tot 3 jaar heeft gedetacheerd bij Shell, waar hij andere werkzaamheden verricht dan de werkzaamheden die hij voor Rosen verrichtte. Daarnaast is van belang dat werknemer op basis van de arbeidsovereenkomst met Rosen ook een geheimhoudingsbeding heeft, waardoor hij voor onbepaalde tijd hoe dan ook gehouden is geheimhouding te betrachten ten aanzien van alle gegevens of bijzonderheden waarvan werknemer het vertrouwelijk karakter kent of behoort te kennen. Rosen heeft bovendien onvoldoende onderbouwd dat de specialistische technische kennis waarover werknemer beschikt door Verantio kan worden gebruikt in de concurrentieslag met Rosen. Ook heeft Rosen onvoldoende concreet onderbouwd dat werknemer beschikt over essentiële commerciële informatie. Tot slot valt de door Rosen gestelde investering in opleiding en tijd van werknemer niet onder het te beschermen bedrijfsdebet. Bovengenoemde leidt dan ook tot de conclusie dat het vertrek van werknemer naar Verantio niet tot aantasting van het bedrijfsdebet van Rosen kan leiden. Daarmee weegt het recht op vrije arbeidskeuze van werknemer zwaarder dan het belang van Rosen bij handhaving van het concurrentiebeding. De door de kantonrechter gegeven voorlopige voorziening wordt in stand gelaten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5626

Zaaknummer: 200.341.223

Rechters: G.D. Hoekstra, M.P.C.J. van Bavel en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: M.L.C.M. van Kalmthout en F. Havers

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering. Gedaagde partij is geen werkgever van eisende partij.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij Bens Climate Services B.V. Nadat werknemer geen salaris meer kreeg, is zijn bewindvoerder een kort geding gestart tegen Bens. Bij vonnis van 17 mei 2024 is Bens veroordeeld om achterstallig salaris van werknemer te betalen met wettelijke verhoging, rente en kosten en om het salaris van werknemer vanaf april 2024 door te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. De bewindvoerder heeft daarna geprobeerd beslag te laten leggen onder Bens, maar dat heeft geen doel getroffen. In het onderhavige kort geding tegen Alpha vordert werknemer vrijwel hetzelfde als in het kort geding tegen Bens, maar dan nu van Alpha. Deze onderneming wordt bestuurd door de personen die ook de bestuurders zijn van Bens. Werknemer heeft na zijn indiensttreding bij Bens ook werkzaamheden uitgevoerd voor (de rechtsvoorganger van) Alpha en stelt zich nu op het standpunt dat Alpha feitelijk zijn werkgever is en daarom zijn salaris moet betalen.

Oordeel

Het is niet helemaal duidelijk of de bewindvoerder bedoelt dat Bens én Alpha werkgevers zijn van werknemer, of dat van meet af aan Alpha de werkgever is in plaats van Bens of dat in de loop van de tijd de arbeidsovereenkomst met Bens is overgegaan op Alpha. Wat daar ook van zij, geen van die stellingen is voldoende onderbouwd. Het is onmogelijk om op hetzelfde moment voor dezelfde arbeid twee werkgevers te hebben. Slechts één daarvan kan feitelijk de werkgever zijn. De bewindvoerder heeft onvoldoende onderbouwd dat Alpha (en dus niet Bens) feitelijk de werkgever is van werknemer. Het enige dat in die richting kan wijzen, is de stelling dat werknemer vanaf het begin van zijn indiensttreding bij Bens (óók) werkzaamheden heeft verricht voor (de rechtsvoorganger van) Alpha, dat hij vanaf december 2023 alleen nog werkzaamheden heeft verricht voor Alpha en de overgelegde e-mails met klantcontact van werknemer namens (de rechtsvoorganger van) Alpha. Echter, dat alléén is, afgezet tegen de schriftelijke arbeidsovereenkomst met Bens, de salarisbetalingen en

salarisstroken van Bens, het feit dat werknemer zowel voor Bens als voor Alpha werkzaamheden heeft uitgevoerd en het feit dat de bewindvoerder in eerste instantie alleen Bens in kort geding heeft gedagvaard, onvoldoende om aan te nemen dat een arbeidsovereenkomst is ontstaan met Alpha. De bewindvoerder heeft onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsovereenkomst met Bens is overgegaan op Alpha. Een schriftelijke arbeidsovereenkomst met de één kan niet zomaar geruisloos overgaan op een ander. De rechtszekerheid verzet zich daartegen. Een arbeidsovereenkomst kan wel overgaan bij een overgang van onderneming, maar dat daarvan sprake is, heeft de bewindvoerder onvoldoende onderbouwd. De bewindvoerder heeft weliswaar gewezen op de e-mailberichten van 7 februari 2024 en 8 april 2024, maar daaruit kan niet worden afgeleid dat Alpha activiteiten van Bens heeft overgenomen in de zin van artikel 7:662 e.v. BW. In de e-mail van 7 februari 2024 staat alleen dat werknemer “de nieuwe bedrijfsgegevens” doorstuurt aan een klant en in de e-mail van 8 april 2024 van werknemer aan een klant van Bens is te lezen dat Alpha een project van Bens overneemt. Alpha heeft tijdens de zitting toegelicht dat dit specifieke project bij wijze van oplossing werd overgenomen door Alpha vanwege planningsproblemen bij Bens en een anders boze klant. In de e-mail van 8 april 2024 wordt inderdaad aan planningsproblematiek gerefereerd als reden voor overname van het project. De bewindvoerder heeft dan wel gesteld dat de heren Benseamar tijdens de zitting in het eerdere kort geding hebben gezegd dat alle activiteiten van Bens worden overgedragen aan Alpha, maar Alpha betwist dat. Van de juistheid van de stelling van de bewindvoerder kan daarom niet worden uitgegaan. De vordering wordt afgewezen, omdat onvoldoende aannemelijk is dat die in een bodemprocedure wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8159

Zaaknummer: 11149376

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: L.A. Alderlieste en R.H. Steensma

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Verzoeken werknemer tot betaling transitievergoeding, loonvorderingen en aanmelding bij een pensioenaanvoerder toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2022 in dienst getreden bij DOT Personeel B.V. (hierna: DOT) als accountmanager. Het dienstverband is per 1 mei 2024 van rechtswege geëindigd omdat de arbeidsovereenkomst door DOT niet verlengd is. Werknemer voert aan dat er op zijn salarisstroken inhoudingen staan waarvan niet duidelijk is waar ze op zien. Daarnaast heeft werknemer per bank lagere bedragen ontvangen dan op de loonstroken vermeld is. Werknemer verzoekt een veroordeling van DOT tot betaling van een transitievergoeding en achterstallig loon, dat laatste te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Ook verzoekt werknemer een verklaring voor recht dat DOT in gebreke is gebleven in de nakoming van de pensioenovereenkomst, nu DOT daar op basis van de tussen partijen overeengekomen arbeidsovereenkomst toe verplicht is. DOT heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. DOT is niet verschenen. De kantonrechter stelt vast dat DOT deugdelijk is opgeroepen. DOT heeft enkel om uitstel verzocht, waar werknemer het niet mee eens is. Omdat uitstel op verzoek van één partij alleen kan op grond van klemmende redenen en van zulke redenen niet is gebleken, gaat de kantonrechter voorbij aan het uitstelverzoek. De verzoeken van werknemer worden, als niet weersproken, toegewezen. DOT wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:5996

Zaaknummer: 11183347 AZ VERZ 24-50

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: R.A. van de Voorde

Wetsartikelen: 7:673 lid 1 BW