

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 17, 2019

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:1525](#) 25-04-2019

werknemer/werkgeefster

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:3608](#) 23-04-2019

Werknemer/Connexxion Openbaar Vervoer N.V.

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:1474](#) 18-04-2019

werkgeefster/werknemer

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:3353](#) 16-04-2019

Allianz Benelux N.V./Achmea Schadeverzekeringen N.V., tevens handelend onder de naam Interpolis en [X] B.V.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2017:9571](#) 31-10-2017

werknemer c.s./NXP Semiconductors Netherlands B.V.

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:3024](#) 26-04-2019

gemeente Amsterdam/FNV Veiligheid c.s.

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:2311](#) 23-04-2019

werknemer/Ryanair DAC

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:2312](#) 23-04-2019

werknemer/Ryanair DAC

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:2318](#) 23-04-2019

werknemer/Ryanair DAC

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:2317](#) 23-04-2019

werknemer/Ryanair DAC

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:2316](#) 23-04-2019

werknemer/Ryanair DAC

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:2315](#) 23-04-2019

werknemer/Ryanair DAC

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:2313](#) 23-04-2019

werknemer/Ryanair DAC

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:2314](#) 23-04-2019

werknemer/Ryanair DAC

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:1390](#) 23-04-2019

werknemer/Urenco Nederland B.V.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2019:1893](#) 19-04-2019

Shell Nederland Chemie B.V./Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV Vakmensen

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2019:1706](#) 18-04-2019

werknemster/ATAG Nederland B.V.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:1602](#) 17-04-2019

werknemster/werkgeefster

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:3830](#) 16-04-2019

werknemer/Zurich insurance public limited company /Vialis B.V.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:3529](#) 12-04-2019

werknemer/Nationwide Produce PLC

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:1593](#) 12-04-2019

werkgeefster/werknemster

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:3086](#) 03-04-2019

X/Gentlemen Security B.V.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:2533](#) 29-03-2019

werknemer/Oger Fashion B.V.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:4157](#) 18-03-2019

werkgever/werknemster

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2019:1760](#) 11-03-2019

werknemer/Alliander N.V.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:1632](#) 25-02-2019

werknemer/Haaklink B.V.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:1580](#) 19-02-2019

Stichting Benita Home/werknemster

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2019:1892](#) 12-02-2019

Stichting Katholiek Primair Onderwijs Etten-Leur, h.o.d.n. SKPOEL/werknemer

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2016:11671](#) 23-11-2016

Federatie Nederlandse Vakvereniging/X B.V.

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Oost-Brabant](#) 19-04-2019

Leica Microsystems B.V./werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werknemer/Connexxion Openbaar Vervoer N.V.

***Connexxion had een ruimere afbouwtoelage moeten toepassen.
Vordering op grond van redelijk en billijkheid is toegewezen.***

Feiten

Werknemer is in 1975 als buschauffeur in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) Connexxion. Werknemer heeft vanaf 1998 op eigen verzoek en later op medische indicatie van de bedrijfsarts uitsluitend gebroken diensten verricht, waarvoor hij op grond van artikel 34 lid 1 van de cao een extra vergoeding ontving. Vanaf het jaar dat werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikte, leidde toepassing van artikel 20 lid 3 van de cao ertoe dat de hoogte van de additionele vergoeding voor gebroken diensten werd vastgesteld op basis van zijn werkelijk verrichte diensten (de 'eigen roulering'). In 2013 en in 2014 heeft Connexxion per abuis aan werknemer de vergoeding betaald die in artikel 34 lid 2 van de cao wordt vermeld, maar waarop werknemer op grond van het derde lid van dat artikel geen recht had. De bedragen zijn niet teruggevorderd. Per 1 januari 2014 heeft Connexxion in overleg met de ondernemingsraad (hierna: OR) de systematiek van de berekening van de additionele vergoedingen voor gebroken diensten en arbeid op onregelmatige uren gewijzigd. Voor werknemer bedroeg het verschil in 2014, los van de afbouwregeling, € 183,85 bruto per maand negatief. Vanaf 15 december 2014 is werknemer 28 uur per week (70%) gaan werken, uitsluitend in gebroken diensten. Hierdoor bedroeg zijn structurele nadeel als gevolg van de gewijzigde berekening ongeveer € 120 bruto per maand. Werknemer heeft Connexxion op 10 februari 2015 schriftelijk verzocht om met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2014 de oude systematiek toe te passen met een vaste toeslag voor werken in gebroken diensten. Connexxion heeft hieraan geen gehoor gegeven. Medio 2018 heeft werknemer ervoor gekozen vervroegd met pensioen te gaan. Werknemer heeft onder meer verzocht Connexxion te veroordelen tot nakoming van de cao, in het bijzonder de artikelen 34 lid 1 en 20, vanaf 1 januari 2014. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt op tegen dit oordeel.

Oordeel

Tussen partijen bestaat geen verschil van mening over de ratio van de mogelijkheid om te middelen op basis van artikel 29 lid 3 van de cao: wanneer iedere chauffeur dezelfde gemiddelde extra vergoeding krijgt, is het ruilen van diensten of het honoreren van voorkeursdiensten makkelijker en voor Connexxion kostenneutraal. Evenmin bestaat verschil van mening over de ratio van artikel 20 lid 3 van de cao: ouderen mogen minder uren werken maar behouden hun volle functieloon terwijl zij een vaste toeslag krijgen voor GD/OT aan de

hand van de in artikel 20 lid 3 gegeven maatstaven, in plaats van de toelage voor daadwerkelijk verrichte arbeid op de in artikel 33 bepaalde uren of daadwerkelijke gebroken diensten van artikel 34. Volgens werknemer biedt artikel 29 lid 3 geen ruimte voor middeling van de toeslag voor GD/OT van chauffeurs die ouder zijn dan 50 jaar, omdat dit artikel is beperkt tot middeling van toelagen. Het hof toetst aan de hand van de CAO-norm. Aan werknemer moet worden toegegeven dat artikel 29 lid 3 van de cao over 2014-2015 slechts rept over het middelen van 'toelagen' terwijl artikel 3 van de cao een 'toelage' onderscheidt van de term 'toeslag'. Werknemer ziet echter over het hoofd dat de in artikel 20 lid 3 van de cao bedoelde toeslag voor werknemers van 50 jaar en ouder, blijkens de daarin opgenomen berekeningsmethoden, wordt afgeleid van de toelagen van de artikelen 33 en 34. Het middelen van toelagen heeft reeds daarom direct gevolg voor de hoogte van een toeslag als bedoeld in artikel 20 lid 3. Connexxion mocht de toelagen middelen en dat leidt ertoe dat de toeslag voor werknemer per 1 januari 2014 om die reden terecht werd verlaagd. Het beroep van werknemer op de redelijkheid en billijkheid slaagt wel. Het beroep op middeling ten opzichte van werknemer is niet onaanvaardbaar indien Connexxion in het kader van een ruimere afbouwregeling 50% van het resterende nadeel over 2014 en 25% van het resterende nadeel over 2015 had gecompenseerd. Het hof zal Connexxion daarom veroordelen tot betaling van 50% over 2014 en 25% over 2015, in totaal € 957,40 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:3608

Zaaknummer: 200.221.703/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en O.E. Mulder

Advocaten: J.P. Boot en W.M. Hes

Wetsartikelen: 6:248 lid 2 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/ATAG Nederland B.V.***Werkneemster heeft zich onvoldoende ingespannen haar re-integratieverplichtingen na te komen door te weigeren aangepaste werkzaamheden te verrichten en in gesprek te gaan met haar leidinggevende. Ontbinding op de e-grond.****Feiten*

Werkneemster is met ingang van 7 maart 2000 bij ATAG in dienst als medewerker Contact Center, voor 8 uur per week. Werkneemster ontvangt sinds 6 februari 2008 een WIA-uitkering (WGA-uitkering, 80-100% arbeidsongeschikt). Op 5 juni 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Uiteindelijk heeft ATAG het UWV verzocht om een deskundigenoordeel. Op 16 januari 2019 heeft de arbeidsdeskundige een rapport opgesteld, waarin is geconcludeerd dat het UWV geen uitspraak doet in een arbeidsconflict. ATAG verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster, omdat werkneemster heeft geweigerd aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen en tegelijkertijd van een verwijtbare wanprestatie in de zin van artikel 7:686 BW sprake is.

Oordeel

In artikel 7:671b lid 5 BW is bepaald dat de kantonrechter het verzoek om ontbinding op de e-grond, in verband met het zonder deugdelijke grond door de werknemer niet nakomen van de re-integratieverplichtingen, dient af te wijzen, indien de werkgever (a) de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van die verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt, of (b) niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. Beoordeeld dient te worden of aan deze vereisten is voldaan. De bedrijfsarts heeft op 15 oktober 2018 en 26 november 2018 geconcludeerd dat werkneemster in staat is aangepaste werkzaamheden te verrichten. ATAG heeft werkneemster meerdere malen verzocht om passende werkzaamheden te komen verrichten. Op 30 oktober 2018 heeft ATAG het loon van werkneemster opgeschort. Werkneemster heeft bij het UWV niet om een nieuw deskundigenoordeel verzocht. Hiermee is voldaan aan de onder (a) gestelde vereisten. ATAG heeft tevens een deskundigenverklaring overgelegd, zoals onder (b). ATAG heeft de arbeidsdeskundige de vraag voorgelegd of werkneemster voldoende doet om weer aan het werk te gaan. De conclusie van de deskundige luidt dat het UWV geen uitspraak doet inzake een arbeidsconflict. Uit het rapport lijkt te volgen dat het conflict tussen partijen dient te worden opgelost, omdat het een grote rol speelt

in de medische toestand van werkneemster. ATAG heeft met de mediation geprobeerd om re-integratie voor werkneemster op wat voor manier dan ook mogelijk te maken. Nu werkneemster zich op het standpunt is blijven stellen dat zij niet in gesprek wil met haar leidinggevende en niet wil terugkeren naar ATAG en de arbeidsdeskundige heeft geoordeeld dat zolang de huidige situatie blijft bestaan, de medische problematiek blijft bestaan en dat dit de re-integratie in de weg staat, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster zich onvoldoende heeft ingespannen om haar re-integratieverplichtingen na te komen. Werkneemster heeft geen deugdelijke grond aangevoerd om de re-integratieverplichtingen te weigeren. Dit maakt dat de kantonrechter van oordeel is dat het opzegverbod tijdens ziekte in dit geval niet van toepassing is. Het voorgaande leidt ertoe dat ook is voldaan aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 7:671b lid 5 sub b BW, ondanks de conclusie van de arbeidsdeskundige dat er geen uitspraak wordt gedaan inzake een arbeidsconflict. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werkneemster van het niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen in juridische zin een verwijt worden gemaakt. Haar weigering om aangepaste werkzaamheden te verrichten en in gesprek te gaan met haar leidinggevende vormen daarom een 'redelijke grond' voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Daarbij geldt dat, gezien het feit dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werkneemster, herplaatsing in een andere passende functie als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW niet aan de orde is. Dat betekent dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zal ontbinden. De kantonrechter volgt ATAG niet in haar standpunt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:1706

Zaaknummer: 7421319

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra en R.J.H.W. Vlutters

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670a BW, 7:671b BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer heeft re-integratietraject niet (moedwillig) belemmerd. Dat werknemer bleef vasthouden aan terugkeer in zijn eigen functie op zijn eigen afdeling maakt dit niet anders. Ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

Werknemer heeft vanaf 7 oktober 2004 op detacheringsbasis gewerkt bij werkgeefster. Per 1 mei 2016 is werknemer als senior medewerker op de afdeling Supply Chain Europe voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. Uit het beoordelingsgesprek met werknemer over het jaar 2016 bleek dat werknemer ‘niet voldeed aan de verwachtingen’ en er werd een Performance Improvement Plan (PIP) ingezet. Door werkgeefster werd aangegeven dat als werknemer onvoldoende verbeterde, dit kon resulteren in een beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft geweigerd het PIP te ondertekenen en bezwaar gemaakt tegen zijn beoordeling over 2016. Werknemer heeft zich op 27 maart 2017 ziek gemeld. Door een meningsverschil met betrekking tot de (afdeling voor de) re-integratie van werknemer is loonbetaling aan werknemer op 18 augustus 2017 stopgezet. Werknemer heeft een kort geding aanhangig gemaakt, waarvan de uitkomst was dat werkgeefster loonbetaling diende te hervatten met ingang van 18 augustus 2017 en er een arbeidsdeskundig onderzoek moest worden gelast. Uit het arbeidsdeskundig onderzoek is gebleken dat alle werkzaamheden/functies op het niveau van werknemer passend zijn, mits hij de vereiste competenties heeft en er geen relatie is met Supply Chain Europe en Global. Aan werknemer worden werkzaamheden aangeboden op de afdeling Site Operations. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de werkzaamheden op de afdeling Site Operations geen passende werkzaamheden zijn en dat hij ervan overtuigd is dat er op de ICT-afdeling voldoende passend werk beschikbaar is. Op 19 februari 2018 heeft werknemer, na advies van de bedrijfsarts, zijn werkzaamheden hervat in zijn eigen functie op de afdeling Supply Chain Europe. Werknemer is met ingang van 19 februari 2018 hersteld gemeld. Werkgeefster heeft aangegeven dat zij, indien werknemer in zijn eigen functie wil blijven werken, een deskundigenoordeel wenst aan te vragen om te laten beoordelen of zij aan haar re-integratieverplichtingen voldoet. Werknemer stelt dat hij volledig hersteld is gemeld, maar toch wordt er een deskundigenoordeel aangevraagd, waaruit blijkt dat werkgeefster de re-integratie op juiste wijze heeft verwezenlijkt. Partijen praten over een beëindiging van het dienstverband, maar dit leidt niet tot een overeenkomst. Werkgeefster heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op grond van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel op

grond van andere omstandigheden, maar dit is afgewezen door de kantonrechter. Werkgeefster komt op tegen de beschikking.

Oordeel

Werkgeefster heeft naast bovengenoemde gronden tijdens de mondelinge behandeling toegevoegd dat ook sprake is van een situatie die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt wegens wanprestatie dan wel de e-grond. Het hof stelt vast dat werknemer op of omstreeks zijn twintigste is begonnen met werken bij werkgeefster. Na aanstelling van het nieuwe management ontstond er kritiek op het functioneren van werknemer. Duidelijk is dat deze kritiek op zijn functioneren voor werknemer onverwacht kwam. Hij was het inhoudelijk niet eens met de kritiek op zijn functioneren. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat werknemer een onbuigzame en niet-constructieve houding vertoont. Het hof deelt in zoverre dit standpunt dat werknemer er lang aan is blijven vasthouden dat hij terug kon keren naar de ICT-afdeling, terwijl werkgeefster te kennen had gegeven dat dit niet mogelijk was. Het hof acht het evenwel te begrijpen dat werknemer terug wilde naar de ICT-afdeling, nu hij daar wel naar behoren had gefunctioneerd. Het hof ziet niet, zoals werkgeefster heeft aangevoerd, dat werknemer het re-integratietraject (moedwillig) heeft belemmerd. Alles overwegende komt het hof tot de conclusie dat hetgeen werkgeefster heeft aangevoerd niet toereikend is om het oordeel te kunnen dragen dat de arbeidsverhouding is verstoord als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 juncto lid 3 sub g BW. Wel is de relatie verslechterd, zodat een samenwerking met de senior manager niet goed denkbaar lijkt. Werkgeefster is een zodanig grote organisatie dat het mogelijk moet zijn om werknemer op een geschikte plek te laten re-integreren. Ook is geen sprake van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 juncto lid 3 sub h BW. Ten aanzien van het beroep op de e-grond en de wanprestatie acht het hof het in strijd met de eisen van een goede procesorde om het partijdebat hierover in dit stadium van het geding alsnog te openen. Ook is niet gebleken dat er een uitzondering gerechtvaardigd is op de tweeconclusieregel. De beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:1474

Zaaknummer: 200.248.133_01

Rechters: J.P. de Haan, M. van Ham en A.J. van de Rakt

Advocaten: A. Avici en S.M.J. Heeren

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b lid 5 BW, 7:683 lid 5 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

**Allianz Benelux N.V./Achmea Schadeverzekeringen N.V.,
tevens handelend onder de naam Interpolis en [X] B.V.*****De hoofdaannemer is medeaansprakelijk voor de veiligheid van de
zzp'er die is ingehuurd door de onderaannemer.****Feiten*

In 2010 heeft A [X] B.V. ingeschakeld om schade aan zijn kassen te herstellen. [X] B.V. heeft een onderaannemer ingeschakeld die vervolgens zeven zzp'ers onder wie [z] heeft ingeschakeld om met hem een deel van het werk aan de kassen uit te voeren. [z] heeft in de uitoefening van die werkzaamheden op 9 augustus 2010 ernstig letsel opgelopen doordat, toen hij op drie meter hoogte stond, een stuk glas uit de sponning op zijn onderarm is gevallen. De onderaannemer heeft aansprakelijkheid voor de door [z] geleden schade erkend en Allianz, de AVB-verzekeraar van de onderaannemer, heeft (een voorschot op) de schade vergoed. In deze procedure stelt Allianz zich op het standpunt dat naast de onderaannemer ook [X] B.V. (en haar AVB-verzekeraar Achmea) op grond van artikel 7:658 lid 4 BW aansprakelijk is voor de door [z] geleden schade en wil zij voor (een deel van) de door haar vergoede schade regres nemen op [X] B.V. en Achmea. Allianz heeft in eerste aanleg ten aanzien van Achmea en [X] B.V. in de kern gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat Achmea en [X] B.V. (mede) aansprakelijk zijn voor de schadelijke gevolgen van het ongeval en worden veroordeeld tot vergoeding van die schade. De rechtbank heeft de vorderingen afgewezen. Allianz komt op tegen dit oordeel.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de werkzaamheden die [z] heeft verricht hebben plaatsgevonden in de uitoefening van het bedrijf van [X] B.V. Partijen twisten over de vraag of [z] voor de zorg voor zijn veiligheid mede afhankelijk was van [X] B.V. Het hof beantwoordt die vraag bevestigend. Het behoort tot de taak van [X] B.V. als hoofdaannemer om ervoor te zorgen dat de door haar aangenomen werkzaamheden veilig worden uitgevoerd en zij is verantwoordelijk voor de veiligheid van de arbeidsplaats. Van [X] B.V. mocht worden verwacht dat zij voorafgaand aan de start van de werkzaamheden de risico's van het werk inventariseerde, dat ze deze risico's met haar onderaannemer besprak, en dat zij over de in verband met die risico's te nemen veiligheidsmaatregelen goede afspraken maakte, waaronder ook afspraken over het toezicht op het naleven van de veiligheidsmaatregelen. Hoewel [X] B.V. kennelijk een aantal veiligheidsaspecten onder ogen heeft gezien, heeft zij naar het oordeel van het hof niet voldaan aan de op haar rustende verplichting. Dat mondeling met de

onderaannemer is afgesproken dat hij verantwoordelijk is voor de door hem ingeschakelde zzp'ers en dat [X] B.V. om deze reden niet aansprakelijk is, volgt het hof niet. [X] B.V. is dan ook, net als de onderaannemer, tekortgeschoten in de op haar rustende zorgplicht. Wel is het hof van oordeel dat de schade grotendeels aan de onderaannemer is toe te rekenen en om deze reden dient de onderaannemer 70% van de schade te dragen. Het verweer van Allianz dat de ondernemer als onderschikte in de zin van de verzekeringsvoorwaarden moet worden gezien en hij dus voor dat deel (70%) bij Achmea is verzekerd gaat niet op. Dat [X] B.V. zeggenschap heeft over de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd en de daarbij te treffen veiligheidsmaatregelen, betekent niet dat de onderaannemer als ondergeschikte ten opzichte van [X] B.V. moet worden beschouwd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:3353

Zaaknummer: 200.191.410

Rechters: A.E.F. Hillen, A.E.B. ter Heide en S.C.P. Giesen

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en E. den Bos-van Berg

Wetsartikelen: 6:10 BW, 6:101 BW, 6:102 BW, 7:658 BW, 7:658 lid 4 BW, 7:954 BW en 7:961 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

X/Gentlemen Security B.V.

Beroep van X op artikel 7:616a BW wordt niet gehonoreerd. X heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt werkzaam te zijn geweest op basis van een arbeidsovereenkomst.

Feiten

Gentlemen Security is een beveiligingsbedrijf te Nieuw-Vennep. In 2015 heeft Gentlemen Security een opdracht voor twee maanden aangenomen voor de opvang van asielzoekers in Teats te Zaandam. Gentlemen Security heeft daarvoor Proservice Security ingeschakeld om beveiligingskrachten van haar in te lenen, zodat zij de opdracht die ziet op opvang van asielzoekers te Zaandam kon uitvoeren. X heeft van 11 december 2015 tot en met 18 januari 2016 werkzaamheden verricht als beveiligers in Teats te Zaandam. X is door Proservice Security niet betaald voor deze werkzaamheden. Vervolgens is Proservice Security uit het handelsregister uitgeschreven. X heeft daartoe Gentlemen Security gesommeerd tot betaling voor de uitgevoerde werkzaamheden. Gentlemen Security heeft eveneens van JURISTU Incasso Juristen namens Proservice Security een sommatie tot betaling ontvangen van de factuur die ziet op de werkzaamheden van X. Deze factuur (aan Proservice Security) heeft Gentlemen Security uiteindelijk voldaan. X vordert dat de kantonrechter Gentlemen Security veroordeelt tot betaling van € 6.481,89.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of Gentlemen Security als opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk kan worden gesteld voor de door X ingestelde loonvordering. Voor een geslaagd beroep op artikel 7:616a BW is vereist dat tussen Proservice Security en X sprake was van een arbeidsovereenkomst. Uit de nadere toelichting van X ter zitting volgt dat hij zich op het standpunt stelt dat hij op basis van een (mondelinge) arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij Proservice Security. Ter onderbouwing van zijn standpunt heeft X ter zitting zijn beveiligingspas overgelegd, waarop 'Proservice Security' staat. Volgens X staat daarmee voldoende vast dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam was voor Proservice Security. Gentlemen Security betwist dat tussen X en Proservice Security een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, omdat X geen bewijsstukken – zoals een arbeidsovereenkomst, loonstroken of gegevens die zien op zijn arbeidsverleden van X – in het geding heeft gebracht. Het enkel ter zitting tonen van een beveiligingspas met daarop 'Proservice Security' is onvoldoende, omdat een zzp'er een dergelijke pas ook kan verkrijgen volgens Gentlemen Security. De kantonrechter is van oordeel dat het – gezien de

gemotiveerde betwisting van Gentlemen Security – op de weg van X had gelegen om stukken in het geding te brengen die wijzen op het bestaan van een (mondelinge) arbeidsovereenkomst tussen Proservice Security en X. X heeft dit nagelaten. Met Gentlemen Security is de kantonrechter van oordeel dat X onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is geweest van een (mondelinge) arbeidsovereenkomst tussen Proservice Security en X. Nu niet kan worden vastgesteld dat X op basis van een (mondelinge) arbeidsovereenkomst werkzaam was voor Proservice Security, zal de vordering van X worden afgewezen. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat Gentlemen Security voldaan zou hebben aan de niet-verwijtbaarheidstoets van lid 2 van artikel 7:616a BW.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:3086

Zaaknummer: 6971606 \ CV EXPL 18-4635 + 7320746 CV EXPL 18-9553

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J. Zandberg en M. van der Chijs

Wetsartikelen: 7:616a BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Oger Fashion B.V.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding met toekenning van een billijke vergoeding van € 50.000. Oger heeft werknemer tweemaal onterecht op staande voet ontslagen en heeft daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Oger Fashion B.V. (hierna: Oger). Bij brief van 7 augustus 2018 heeft Oger werknemer op staande voet ontslagen. Blijkens de ontslagbrief wordt werknemer verweten dat hij een broek en een riem aan een klant heeft meegegeven zonder af te rekenen en dat hij een overhemd aan een andere klant heeft meegegeven zonder af te rekenen. Tegen het ontslag op staande voet is namens werknemer bezwaar gemaakt. Op 19 september 2018 heeft de gemachtigde van Oger namens Oger werknemer opnieuw (voorwaardelijk) op staande voet ontslagen naar aanleiding van een tweetal nieuwe ontdekkingen. In beide gevallen zou het zijn gegaan om handelingen in strijd met de interne regels voor bestellingen voor eigen gebruik. Daarbij verwijst Oger naar het feit dat werknemer een gewaarschuwd man was nu hij eerder malversaties had gepleegd door geld dat aan Oger toebehoort in eigen zak te steken. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet van 7 augustus 2018 respectievelijk 19 september 2018 te vernietigen en Oger te veroordelen tot doorbetaling van het loon. Oger verweert zich tegen het verzoek en verzoekt voorwaardelijk, namelijk voor zover het ontslag op staande voet geen stand houdt, de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de e-grond en (meer) subsidiair respectievelijk de g-grond en h-grond. Op 13 december 2018 is een tussenbeschikking gewezen. In deze tussenbeschikking heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet van 7 augustus 2018 en dat van 19 september 2018 vernietigd en de vordering tot betaling van loon c.a. toegewezen. Eveneens heeft de kantonrechter in die tussenbeschikking Oger in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat (1) werknemer artikelen aan klanten heeft meegegeven zonder dat daarvoor is betaald en (2) werknemer geld van klanten dat voor Oger bedoeld was voor zichzelf heeft gehouden.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat Oger niet is geslaagd in het leveren van bewijs van haar stellingen. Nu Oger niet in haar bewijsopdracht is geslaagd, is niet komen vast te staan dat werknemer verwijtbaar dan wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Dit

betekent dat de door Oger verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van werknemer wordt afgewezen. De kantonrechter is echter wel van oordeel dat gelet op hetgeen over en weer door partijen in deze procedure naar voren is gebracht, vast staat dat tussen partijen het nodige is voorgevallen en dat de arbeidsverhouding duurzaam en ernstig is verstoord, onder meer door een vertrouwensbreuk. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat het onderlinge vertrouwen nog kan worden hersteld. De arbeidsovereenkomst tussen partijen zal derhalve worden ontbonden. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en hiervoor reeds is geoordeeld dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, zal de door werknemer verzochte transitievergoeding BW worden toegekend. De volgende vraag is of werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. Dat is het geval indien Oger van de verstoring van de arbeidsverhouding een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Volgens de kantonrechter is daarvan sprake. Dit ernstig verwijtbaar handelen is gelegen in het feit dat Oger werknemer tweemaal ten onrechte op staande voet heeft ontslagen. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding – aan de hand van *New Hairstyle* – vast op € 50.000. Tot slot bepaalt de kantonrechter dat Oger niet langer rechten kan ontleen aan het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:2533

Zaaknummer: 7257793 EA VERZ 18-804

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: S. Yan en P.R. Hendriks

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Alliander N.V.

Alliander heeft niet voldaan aan de veroordeling van de kantonrechter, door werknemer op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden in zijn eigen functie, maar op een andere afdeling met daarbij nieuw geformuleerde en opgelegde randvoorwaarden. Vordering tot wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2012 werkzaam bij Alliander in de functie van Consultant E en tewerkgesteld binnen het bedrijfsonderdeel Qirion. Alliander heeft werknemer per 15 april 2018 vrijgesteld van werk vanwege een arbeidsconflict. De door Alliander verzochte ontbinding wordt door de rechtbank afgewezen en Alliander wordt veroordeeld om werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden. Alliander heeft vrijwillig aan het verzoek tot wedertewerkstelling voldaan en er is een mediationtraject gestart. Op 22 oktober 2018 heeft werknemer zijn werkzaamheden hervat. De leidinggevende van werknemer heeft aangegeven dat werknemer 'niet op kantoor dient te verschijnen totdat de mediation zal zijn doorlopen'. Werknemer heeft aangegeven hieraan gehoor te geven, onder de voorwaarde dat er constructief aan de mediation wordt deelgenomen en deze uiterlijk op 1 december 2018 zal zijn doorlopen. Werknemer heeft mediation, na een gesprek tussen hem en Alliander waarin Alliander excuses heeft gemaakt en de opties (wedertewerkstelling of een vaststellingsovereenkomst) uiteen heeft gezet, stopgezet. Werknemer heeft de beschikking van de kantonrechter laten betekenen. Alliander heeft vóórdat werknemer weder te werk zou worden gesteld kenbaar gemaakt dat het van belang is te handelen conform duidelijke afspraken met betrekking tot de te verrichten werkzaamheden, de aansturing, de (wijze van) samenwerking met collega's en externe partijen alsook dat de wijze van communicatie een vereiste is voor het (kunnen) continueren van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft kenbaar gemaakt niet akkoord te gaan met de door Alliander geformuleerde en opgelegde randvoorwaarden bij zijn functie. Alliander heeft een voorwaardelijke loonstop aangekondigd, voor zover in kort geding komt vast te staan dat werknemer de aangeboden werkzaamheden moet uitvoeren. Werknemer vordert in onderhavige zaak onder meer om Alliander te gebieden hem weder te werk te stellen alsmede een voorschot voor verbeurde dwangsommen.

Oordeel

Het gaat om de vraag of Alliander aan de in de beschikking opgenomen veroordeling van de kantonrechter heeft voldaan, namelijk of zij werknemer heeft toegelaten tot zijn werkzaamheden als Consultant E door hem op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden als Consultant E op de afdeling HSEQ met de daarbij geformuleerde en opgelegde randvoorwaarden. Beoordeeld moet worden of Alliander hiermee overeenkomstig doel en strekking van de beschikking heeft gehandeld. Om te bepalen wat valt onder het begrip 'zijn werkzaamheden als Consultant E' als door de kantonrechter in zijn beschikking genoemd, moet worden gekeken naar de uitwerking zoals deze voor het verzoek tot ontbinding aan de arbeidsovereenkomst is gegeven. Werknemer heeft gedurende zijn arbeidsovereenkomst zijn werkzaamheden steeds uitgevoerd op de afdeling Engineering. De voorzieningenrechter is vooralsnog van oordeel dat de functie bij HSEQ met de daarbij geformuleerde randvoorwaarden niet voldoet aan de veroordeling zoals die door de kantonrechter is uitgesproken in het kader van de wedertewerkstelling. Het verweer van Alliander dat werknemer op de afdeling Engineering te maken krijgt met collega's die bekend zijn met zijn voorgeschiedenis hetgeen tot problemen zou kunnen leiden, rechtvaardigt niet om werknemer bij HSEQ te plaatsen. Anders dan Alliander leest de rechter in de beschikking ook niet dat Alliander de opdracht had gekregen om rekening te houden met de persoonlijkheidsstructuur van werknemer, waarbij werknemer gebaat is bij duidelijke afspraken en een duidelijk kader. Alliander had met werknemer in gesprek moeten gaan over zijn functioneren en dan met hem een verbetertraject moeten starten. Het eenzijdig opleggen van randvoorwaarden, zoals nu door Alliander is gebeurd, rijmt niet met het 'in gesprek gaan' met werknemer en het starten van een verbetertraject voor de uitoefening van zijn functie. Alliander wordt veroordeeld om werknemer toe te laten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden. Tevens worden de gevorderde dwangsom en een gedeelte van de gevorderde kosten voor rechtsbijstand toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:1760

Zaaknummer: 348027

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A. Robustella en M.A. de Jager

Wetsartikelen: 6:96 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Benita Home/werkneemster

Werkneemster heeft te lichtzinnig ontslag op staande voet genomen nadat volgens haar het salaris twee maanden niet volledig was uitbetaald. De kantonrechter veroordeelt werkneemster tot het betalen van een gefixeerde schadevergoeding aan Stichting Benita Home.

Feiten

Benita Home is een zorginstelling gericht op sociaalpedagogische begeleiding. In 2013 is Benita Home door middel van een WTZi-toelating officieel gecertificeerd als zorginstelling, op grond waarvan zij vanuit de overheid/gemeente zorg gefinancierd kan krijgen. Werkneemster is op 1 juni 2018 voor bepaalde tijd tot 31 december 2018 in dienst getreden bij Benita Home. Bij e-mailbericht van 29 augustus 2018 heeft werkneemster aan Benita Home bericht per direct de arbeidsovereenkomst te beëindigen mede omdat het salaris elke maand niet klopt en zij aanzienlijk minder uur uitbetaald krijgt dan dat zij werkt. Benita Home verzoekt de kantonrechter werkneemster te veroordelen tot betaling van verschillende geldbedragen waaronder een bedrag aan gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Werkneemster heeft ontslag op staande voet genomen omdat haar salaris niet correct en/of niet op tijd werd betaald. Ter zitting is naar voren gekomen dat het meer specifiek gaat om de salarisbetalingen over de maanden juli en augustus die niet in orde zouden zijn. Ter zitting heeft werkneemster desgevraagd door de kantonrechter aangegeven dat zij Benita Home niet (schriftelijk) heeft gewezen op onvolkomenheden in deze twee salarisbetalingen en ook overigens niet heeft aangedrongen op correcte en juiste betaling. Zij heeft evenwel direct ontslag op staande voet genomen. Van een werknemer kan en mag echter verwacht worden dat deze zijn of haar grieven op normale wijze onder de aandacht van de werkgever brengt, zodat deze in ieder geval de kans krijgt anders te handelen, dan wel zich daar in ieder geval op te bezinnen. Door dat na te laten is het zonder enige waarschuwing vooraf door werkneemster genomen ontslag op staande voet een veel te zwaar middel, waartoe ze niet zomaar over mocht gaan. De handelwijze van werkneemster hieromtrent is dan ook onjuist en het ontslag op staande voet is onterecht genomen. Nu Benita Home berust in het ontslag, vordert zij in beginsel terecht de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 6:672 lid 10 BW. Nu het een overeenkomst voor bepaalde tijd betreft zonder tussentijdse opzegmogelijkheid, is de hoogte van deze vergoeding het loon over de resterende looptijd, derhalve vier maanden, zijnde een bedrag van € 9.977,08. Deze vergoeding komt de kantonrechter evenwel niet billijk voor, zodat

matiging op basis van artikel 6:672 lid 11 BW zal plaatsvinden. Dit houdt in dat de vergoeding wordt gematigd tot drie maanden salaris (€ 7.482,81), welk bedrag werkneemster aan Benita Home dient te voldoen. Doordat Benita Home een terecht beroep op verrekening doet, komt de kantonrechter uiteindelijk uit op een bedrag van € 6.529,10 dat werkneemster aan Benita Home dient te voldoen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:1580

Zaaknummer: 7292651 \ RP VERZ 18-50574

Rechters: B.C. Vink

Advocaten: I.C.M. van de Kerkhof-de Boer en M. de Bluts

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Katholiek Primair Onderwijs Etten-Leur, h.o.d.n. SKPOEL/werknemer

SKPOEL heeft onvoldoende gemotiveerd dat sprake is van een voldragen grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Verzoek afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1992 in dienst van SKPOEL. In het kader van het vierjaarlijkse Inspectiebezoek OCW hebben onderwijsinspecteurs onderzoek gedaan bij het bestuursbureau en verificatieonderzoek uitgevoerd bij een aantal scholen. Hieruit zijn drie herstelopdrachten gegeven aan SKPOEL. De RvT heeft werknemer met onmiddellijke ingang op non actief gesteld waarbij hem mondeling is medegedeeld dat hij niet de juiste persoon is om de door de inspectie gegeven herstelopdracht uit te voeren en tot een goed einde te brengen. Op 15 juni 2018 is werknemer een procedure in kort geding gestart, teneinde hem tot zijn werkzaamheden toe te laten. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen en werknemer is weer toegelaten tot zijn werkzaamheden. Werknemer heeft op 16 augustus 2018 zijn 'conceptbeoordeling' ontvangen en op dezelfde datum heeft het RvT de GMR om advies gevraagd aangaande het voorgenomen ontslag. Werknemer heeft zich op 24 augustus 2018 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft mediation gesuggereerd, hetgeen niet succesvol is gebleken. SKPOEL verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen dan wel disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. SKPOEL legt hieraan ten grondslag dat werknemer haar op essentiële onderdelen niet geïnformeerd heeft en daarmee welbewust informatie heeft achtergehouden, onder meer met betrekking tot de 'notitie kwaliteit SKPOEL', waarin de zorgen over kwaliteit van het onderwijs aan de orde kwamen en over de (voortgang van de) voorbereidingen inzake het bezoek van de Inspectie van Onderwijs. Daarbij heeft werknemer geen uitvoering gegeven aan (verbeterpunten betreffende) de onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg en instructies en adviezen van de RvT genegeerd. Werknemer voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat er geen sprake is van een opzegverbod, omdat de bedrijfsarts werknemer per 1 december 2018 arbeidsgeschikt heeft geacht. Ten aanzien van het beroep op verwijtbaar handelen oordeelt de kantonrechter dat niet is vast komen te staan dat werknemer er herhaald op is gewezen dat hij zijn gedrag en houding aan zou moeten passen en/of dat hij

welbewust informatie zou hebben achtergehouden. Uit de notulen van de vergaderingen met de RvT valt op te maken dat er vragen zijn gesteld aan werknemer, maar geenszins is gebleken dat er actiepunten aan hem zijn meegegeven waar hij aan zou moeten voldoen. Daarnaast zijn de verwijten van SKPOEL niet voldoende concreet en niet voldoende onderbouwd. De conclusie is dat SKPOEL onvoldoende gemotiveerd heeft onderbouwd dat sprake is van verwijtbaar handelen. Het verzoek op de e-grond wordt afgewezen. Het verzoek op grond van disfunctioneren wordt tevens afgewezen. Werknemer is niet tijdig van het gestelde disfunctioneren in kennis gesteld om hem in voldoende mate in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren. Het beroep op grond van een verstoorde arbeidsverhouding wordt afgewezen. Hoewel de relatie met de RvT is verstoord, is de arbeidsverhouding met de andere medewerkers niet verstoord en is er derhalve geen sprake van een zodanig ernstig en duurzaam verstoorde relatie dat sprake is van een voldragen g-grond.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2019:1892

Zaaknummer: 7413828 AZ 18-103

Rechters: S. Ketelaars-Mast

Advocaten: E.J.L. Mulderink en A.M. Breedveld

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:66g lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Shell Nederland Chemie B.V./Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV Vakmensen

Geen sprake van omstandigheden die maken dat ingrijpen of beperken van door vakbonden aangekondigde stakingen bij Shell maatschappelijk noodzakelijk is. Niet kan worden geoordeeld dat de actie niet aan de eisen van proportionaliteit en het zijn van 'ultimum remedium' voldoet.

Feiten

Shell Moerdijk exploiteert een chemiecomplex mede bestaande uit een van de grootste Europese krakers, de lower olefins plant (hierna: MLO). Eens in de zes jaar wordt de MLO geheel uit bedrijf genomen teneinde onderhoud uit te voeren die niet tijdens het in bedrijf zijn van de MLO kunnen worden gedaan, de zogeheten TA (turn around). De TA duurt minimaal 57 dagen waarbij continu 'rond de klok' wordt gewerkt. FNV en CNV behartigen de belangen van de werknemers die werkzaam zijn bij Shell Moerdijk en Shell Pernis. Zij sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten met Shell Moerdijk en Shell Pernis. Voorafgaande aan de expiratie van de cao per 1 maart 2019 zijn partijen in overleg getreden om een nieuwe cao overeen te komen. Op 21 januari 2019 hebben Shell Moerdijk en Shell Pernis een eindbod gedaan aan de vakbonden. De leden van de vakbonden hebben het door Shell gedane eindbod afgewezen. Vanaf 15 april 2019 is het proces om de MLO te Moerdijk stil te leggen in het kader van de TA gestart. Bij e-mail van 18 april 2019 heeft FNV aan Shell laten weten dat de acties op de MLO TA vanaf vrijdag 19 april 2019 om 14.00 hervat zullen worden. Shell Moerdijk vordert bij de voorzieningenrechter om FNV en CNV te verbieden enigerlei collectieve actie te organiseren of te ondersteunen bij Shell Moerdijk, voor zover die actie op enigerlei wijze de TA verstoort, vertraagt of anderszins belemmert, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Het spoedeisend belang van Shell Moerdijk bij de gevraagde voorzieningen is gegeven en Shell is derhalve ontvankelijk in haar vorderingen. FNV en CNV hebben in dit geval het genoemde actierecht ingeroepen omdat zij een onderhandelingsresultaat nastreven, bestaande uit een gewijzigd arbeidsvoorwaardenpakket. Daarmee hebben zij aannemelijk gemaakt dat de actie redelijkerwijs kan bijdragen aan de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. Aan de orde is nu of het recht op de onderhavige collectieve actie moet worden uitgesloten of beperkt. Het is inherent aan de onderhavige actie dat deze

nadelige financiële gevolgen heeft voor Shell Moerdijk en voor derden. Dat de financiële gevolgen van de actie, het niet verrichten van overwerk, dermate ernstig zijn dat deze belangrijk gewicht in de schaal leggen ten gunste van Shell heeft Shell niet voldoende concreet kunnen maken. Zonder nadere bewijslevering of deskundigenbericht, waarvoor in dit kort geding geen plaats is, kan de voorzieningenrechter niet tot het oordeel komen dat de actie het volledig afronden van de TA in gevaar brengt. Dat de TA met vertraging zal worden afgerond legt onvoldoende gewicht ten gunste van Shell in de schaal. Shell Moerdijk stelt dat uitstel van de TA tot verhoogde risico's op veiligheidsincidenten leidt, omdat niet langer strikt volgens vooraf voorbereide plannen – die juist gericht zijn op maximale veiligheid – gewerkt kan worden. Shell Moerdijk stelt dat uitstel ook vanuit het oogpunt van veiligheid en milieu leidt tot onwenselijke resultaten. Ter onderbouwing beroept Shell Moerdijk zich op de brief van Omgevingsdienst Midden- en West-Brabant (hierna: OMWB). De brief biedt geen onderbouwing voor het bestaan van veiligheidsrisico's als gevolg van de collectieve actie in de vorm zoals FNV en CNV die hebben aangekondigd. Veiligheidsrisico's voor omwonenden en milieuschaderisico's door het uitblijven van de TA zijn ook niet aan de orde. De MLO wordt stilgezet ten behoeve van onderhoud in het kader van de TA. Op dit moment is geen sprake van feiten en omstandigheden die maken dat ingrijpen of beperken van de door de bonden aangekondigde actie maatschappelijk noodzakelijk is. Het ontbreekt aan voldoende zwaarwegende feiten en omstandigheden en niet kan worden geoordeeld dat de actie niet aan de eisen van proportionaliteit en het zijn van 'ultimum remedium' voldoet. De vorderingen van Shell Moerdijk zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2019:1893

Zaaknummer: C/02/357645 / KG ZA 19-214

Rechters: P.W.A. van Geloven

Advocaten: S.F. Sagef, R. van Haeringen, A.A.M. Broos, A. Simsek en D.M. van Genderen

Wetsartikelen: 6 lid 4 ESH en G ESH

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkgeefster heeft de afwijzing van het in de CAO opgenomen doorwerkverzoek van werkneemster onvoldoende gemotiveerd. Het is onvoldoende duidelijk waarom sprake is van een bedrijfsbelang dat zich verzet tegen het doorwerken van werkneemster tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2007 in dienst getreden van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in de functie van projectsecretaresse voor 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is een CAO van toepassing. Op grond van de arbeidsovereenkomst neemt werkneemster deel aan de pensioenregeling. De pensioenregeling gaat uit van een pensioenleeftijd van 68 jaar. Op 13 augustus 2018 heeft werkneemster bij haar teamleider een verzoek ingediend op grond van de CAO om haar arbeidsovereenkomst per de datum waarop zij 66 jaar wordt en de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, te verlengen (het doorwerkverzoek). De teamleider heeft het verzoek van werkneemster op 4 september 2018 afgewezen. Werkneemster heeft op grond van de geschillenregeling van de CAO tegen de afwijzing van het doorwerkverzoek bezwaar gemaakt bij de directeur van werkgeefster. Op 13 november 2018 heeft de directeur de afwijzing van het doorwerkverzoek gehandhaafd. Daarbij heeft zij gewezen op het bedrijfsbelang van werkgeefster om te verjongen. Werkneemster heeft de Geschillencommissie van werkgeefster (de Geschillencommissie) op 15 november 2018 om advies gevraagd over het besluit van de directeur en te beslissen dat zij tot de pensioenleeftijd van 68 jaar bij werkgeefster in dienst blijft. De Geschillencommissie heeft op 13 december 2018 advies uitgebracht en het bezwaar van werkneemster gegrond verklaard. Bij brief van 17 december 2018 heeft de voorzitter van de raad van bestuur het verzoek van werkneemster, in afwijking van het advies van de Geschillencommissie, afgewezen. Werkneemster vordert onder meer veroordeling van werkgeefster om haar toe te laten tot haar werkzaamheden. Werkneemster is van mening dat werkgeefster in strijd handelt met de CAO en/of artikel 7:611 BW door haar geen nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat uit de CAO volgt dat een verzoek om na de AOW-gerechtigde leeftijd te mogen doorwerken, in beginsel moet worden toegewezen, tenzij het

bedrijfsbelang van werkgeefster zich hiertegen verzet. Nu in de CAO een nadere omschrijving van het begrip 'bedrijfsbelang' ontbreekt, gaat de kantonrechter voor de betekenis van dit begrip uit van een taalkundige uitleg. Gelet op de tussen partijen geldende procedure voor geschillen, mag werkgeefster afwijken van het niet-bindende advies van de Geschillencommissie, maar moet zij dit advies wel in haar besluit betrekken. Zowel op grond van de geschillenregeling van de CAO als op grond van het beginsel van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW, mag van werkgeefster verwacht worden dat zij in haar besluit op het doorwerkverzoek zorgvuldig motiveert waarom zij afwijkt van het advies van de Geschillencommissie. Dit geldt voor werkgeefster in het bijzonder omdat zij een bedrijf is met een groot aantal werknemers die belang hebben bij inzichtelijke besluiten van hun werkgever over aanspraken op grond van de CAO. Daarnaast mag van een onderneming als werkgeefster die met haar werkzaamheden een publieke taak verricht, verwacht worden dat zij haar besluiten zorgvuldig motiveert en dus ook dat zij besluiten die betrekking hebben op haar eigen werknemers voldoende motiveert. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster haar besluit onvoldoende heeft gemotiveerd. Werkgeefster geeft in het besluit alleen aan dat zij inzet op duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers en dat verjonging noodzakelijk is. Dat is onvoldoende om een individuele aanspraak op doorwerken op grond van de CAO af te wijzen. De wijze waarop werkgeefster de CAO-bepaling toepast, maakt deze bepaling tot een dode letter. Werkgeefster heeft niet uitgelegd waarom het doorwerken van werkneemster op 66-jarige leeftijd in de weg staat aan verjonging van werkgeefster. Immers, werkgeefster heeft 4400 werknemers in dienst. Het is niet duidelijk waarom als gevolg van het doorwerken van één werknemer, de gewenste verjonging niet mogelijk is. Tevens is niet gebleken dat werkgeefster een (kenbaar) beleid heeft om na het vertrek van oudere werknemers alleen (aanzienlijk) jongere medewerkers aan te trekken. Omdat in het besluit van werkgeefster een deugdelijke motivering ontbreekt waarom sprake is van een bedrijfsbelang dat zich verzet tegen het doorwerken van werkneemster, wordt werkneemster in het gelijk gesteld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:1602

Zaaknummer: 7518380

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: F.G. Vlaskamp en mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbindingsverzoek werkgeefster toegewezen door risico dat bedrijfsgevoelige informatie in handen komt van partner van werkneemster, die werkgeefster concurrentie aan kan doen. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 5 januari 2015 als binnendienstmedewerkster in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Het laatstgenoten loon bedraagt € 2.563,37 bruto per maand. Werkneemster heeft sinds april 2007 een partnerrelatie met de heer D. D is sinds begin 1999 zelfstandig ondernemer, vanaf juli 2013 in zijn eenmanszaak, genaamd Y (een samentrekking van de voornamen van werkneemster en D. Y is een handelsonderneming die net als werkgeefster aan asbestsaneringsbedrijven levert. Daarnaast is D van 1 juli 2015 tot en met 31 maart 2016 in dienst geweest van de rechtsvoorganger van werkgeefster. Omdat werkgeefster op den duur ging vrezen dat D haar in het kader van Y (meer) concurrentie zou aandoen, is in onderling overleg de arbeidsovereenkomst met D geëindigd. Werkgeefster heeft werkneemster op 16 november 2018 op non-actief gesteld. Na herziening van haar verzoekt werkgeefster de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair vanwege disfunctioneren.

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

Er bestaat geen reden voor ontbinding op de e-grond. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Van werkgeefster mag in redelijkheid niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren, nu zij niet langer het risico wil lopen dat bedrijfsgevoelige informatie waartoe werkneemster bij de uitoefening van haar functie toegang heeft in handen komt van D/Y en door deze kan worden aangewend om haar concurrentie aan te doen. Dat werkgeefster heeft toegestaan dat D in 2015/2016, toen hij bij haar in dienst was, als zelfstandig ondernemer werkzaam bleef en het risico heeft genomen dat hij haar zou beconcurreren, doet hieraan niet af. Uit hetgeen namens werkgeefster ter zitting is verklaard, komt naar voren dat het vermoeden dat werkgeefster in oktober 2018 kreeg dat de heer E, de schoonvader van werkneemster, zich bezighield met activiteiten die haar onderneming konden schaden tot een stroomversnelling heeft geleid in die zin dat het tevoren kennelijk al langer sluimerende wantrouwen jegens (de partner en/of schoonvader van) werkneemster ten gevolge van de verdenking tegen de heer E zodanig is toegenomen dat

haar aanwezigheid op de werkvloer niet langer werd vertrouwd. Blijkbaar heeft nadien de aanwezigheid van werkneemster bij de zittingen in de gerechtelijke procedures tussen haar schoonvader en werkgeefster deze achterdocht nog verder aangewakkerd. Gezien de aard van de verstoring van de arbeidsverhouding ligt herplaatsing niet in de rede. Werkneemster treft geen van de verwijten die werkgeefster haar maakt. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 3.691 bruto. Werkneemster komt een billijke vergoeding toe, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster. Van werkgeefster mocht, nu zij de ontstane situatie door de indienstneming van werkneemster en D eerder zelf in het leven heeft geroepen, verwacht worden dat dit openlijk met werkneemster werd besproken. In plaats daarvan heeft werkgeefster haar berispt en op 16 november 2018 op non-actief gesteld. Hiermee is in strijd met de arbeidsovereenkomst gehandeld. Dat uiteindelijk een dynamiek is ontstaan waarin partijen elkaar over en weer van onbetamelikheden zijn gaan beschuldigen, hetgeen heeft meegespeeld bij de verdere verstoring van de arbeidsverhouding, is aan werkgeefster toe te rekenen. Bij de begroting van die billijke vergoeding houdt de kantonrechter er rekening mee dat werkneemster geruime tijd, ongeveer een jaar, nodig zal hebben om elders ander passend werk te vinden en met de schade die zij heet geleden doordat werkgeefster werkneemster met haar herziene verzoekschrift heeft genoopt om extra advocaatkosten te maken. De billijke vergoeding wordt begroot op € 13.000. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. De vordering tot betaling van de kerstbonus over 2018 is evenmin toewijsbaar. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkneemster niet wordt belemmerd door het overeengekomen concurrentiebeding, nu het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster. De vordering tot betaling van het achterstallige loon over de maanden september en oktober 2018 wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:1593

Zaaknummer: 7441150 UE VERZ 19-3 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: G.A. de Wit en A.P. van Geffen

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Haaklink B.V.

Werkgever betaalt het salaris structureel niet of te laat aan werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van werknemer ontbonden met toekenning van een transitievergoeding. Afwijzing verzoek om een billijke vergoeding vanwege onder meer de slechte financiële positie van de werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2003 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Haaklink B.V. (hierna: Haaklink). Sinds mei 2017 betaalt Haaklink het salaris en vakantiegeld niet of te laat aan werknemer. Werknemer heeft diverse sommatiebrieven aan Haaklink gestuurd, waarin hij aanspraak maakte op betaling van zijn salaris. In het vonnis van 4 december 2018 heeft de voorzieningenrechter Haaklink veroordeeld tot betaling van het salaris tot en met oktober 2018. Op 24 augustus 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tussen partijen heeft een e-mailwisseling plaatsgevonden. Daarin heeft de gemachtigde van werknemer enige malen gemaild de mogelijkheden van een duurzame oplossing te onderzoeken en voorgesteld een betalingsregeling te treffen. Haaklink heeft onder andere geantwoord dat zij pas kan afronden als er een duurzame oplossing is voor de situatie met werknemer. Op 18 oktober en 27 november 2018 heeft werknemer aan Haaklink verzocht het voortouw voor de door de bedrijfsarts geadviseerde mediation te nemen. Op 20 december 2018 heeft Haaklink voorgesteld mediation te laten verrichten door DAS, na in oktober te hebben gezegd dat mediation volgens haar geen zin heeft. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst met Haaklink zo spoedig mogelijk te ontbinden op grond van artikel 7:671c BW.

Oordeel

Haaklink is ten tijde van de indiening van het verzoekschrift aan werknemer een bedrag verschuldigd gelijk aan het brutoloon van zeven maanden. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter een omstandigheid die maakt dat de arbeidsovereenkomst zo snel mogelijk dient te eindigen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2019. Vast staat dat Haaklink de hoofdverplichting van de werkgever, namelijk het betalen van loon, niet nakomt, ook niet nadat zij daartoe in kort geding is veroordeeld. Naar het oordeel van de kantonrechter handelt zij dan ernstig verwijtbaar. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldaan aan alle eisen voor toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter wijst

het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding af. Daarbij speelt een rol dat de financiële situatie van Haaklink slecht is: Haaklink heeft dit in het verweerschrift gemotiveerd, onder andere met overlegging van jaarcijfers, en werknemer heeft dit erkend. Haaklink is voorts reeds veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris, niet alleen in deze procedure maar ook in kort geding. Ook dient zij een transitievergoeding te betalen. Werknemer is niet kansloos op de arbeidsmarkt, na zijn betermelding, want er is hem op 27 november 2018 een fulltime baan aangeboden. Bovendien was werknemer bij het voortduren van zijn ziekte geen 14 jaren bij Haaklink in dienst gebleven. Ook weegt de kantonrechter mee dat Haaklink een kleine werkgever is met in het half jaar voorafgaand aan het jaar van ontslag gemiddeld drie werknemers in dienst.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:1632

Zaaknummer: 7433163/18-50697

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: R.E. de Blécourt en B.M.M. Slaman

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Federatie Nederlandse Vakvereniging/X B.V.***Aanhouding zaak in afwachting van antwoorden Hof van Justitie (HvJ) over pre-pack en overgang van onderneming (Estro-zaak). De kantonrechter wijst het verzoek tot het voorleggen van een vijfde (aanvullende) prejudiciële vraag aan het HvJ af.****Feiten*

Federatie Nederlandse Vakvereniging en tien werknemers van X. B.V. (hierna: FNV c.s.) stellen onder meer dat op de doorstart van X B.V. Richtlijn 2001/23/EG van toepassing is. Hierdoor zouden de werknemers van X B.V. op grond van overgang van onderneming van rechtswege, met behoud van hun arbeidsvoorwaarden, in dienst zijn gekomen bij Y. B.V. FNV c.s. vordert onder meer betaling van achterstallig loon en overige arbeidsvoorwaarden. Naast deze vordering heeft FNV c.s. bij dagvaarding het verzoek gedaan de onderhavige zaak aan te houden en de beantwoording van de prejudiciële vragen die op 24 februari 2016 door de Rechtbank Midden-Nederland zijn gesteld in de zaak FNV c.s./Smallsteps B.V. (ECLI:NL:RBMNE:2016:954, hierna te noemen: Estro-zaak) af te wachten. Tevens heeft FNV c.s. verzocht tegelijkertijd een vijfde vraag aan het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: HvJ) voor te leggen. Bij tussenvonnis van 6 juli 2016 zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over dit verzoek.

Oordeel

In de onderhavige zaak is sprake van een faillissement dat is voorafgegaan door een pre-pack. Vanuit het oogpunt van rechtsgelijkheid en rechtszekerheid acht de kantonrechter het derhalve wenselijk om de antwoorden die door het HvJ zullen worden gegeven af te wachten alvorens zelf een oordeel te geven over hetgeen partijen verdeeld houdt. FNV c.s. heeft naast aanhouding van de zaak verzocht een aanvullende vraag te stellen aan het HvJ. De kantonrechter stelt voorop dat het niet mogelijk is om in een reeds lopende zaak bij het HvJ een aanvullende vraag te stellen. Uit jurisprudentie van het HvJ volgt namelijk dat het HvJ kan weigeren een uitspraak te doen over een prejudiciële vraag van een nationale rechter, wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het gemeenschapsrecht geen enkel verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is, of wanneer het HvJ niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die voor hem noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord te geven op de gestelde vragen. Nu de door FNV c.s. voorgestelde vraag ziet op een feit dat zich enkel voordoet in de onderhavige zaak, zou het stellen van die vraag in de Estro-zaak leiden tot een

vraagstuk van hypothetische aard. Reeds om die reden zal de kantonrechter het verzoek van FNV c.s. afwijzen. FNV c.s. heeft terecht gewezen op het bepaalde in artikel 267 VWEU, waaruit volgt dat het de kantonrechter vrijstaat zelfstandig een vraag aan het HvJ te stellen. De kantonrechter meent dat er in deze zaak – vooralsnog – geen aanleiding bestaat om van die mogelijkheid gebruik te maken en overweegt daartoe het volgende. De kantonrechter begrijpt dat FNV c.s. met de vijfde vraag antwoord wenst te krijgen op de vraag of de antwoorden van de reeds gestelde vragen aan het HvJ anders zullen zijn indien de failliete onderneming zowel voorafgaande als na het faillissement dezelfde enige aandeelhouder behoudt en er in feite geen nieuwe entiteit met een eigen identiteit ontstaat. De kantonrechter acht het stellen van een dergelijke vraag echter prematuur. Ten eerste gaat FNV c.s. eraan voorbij dat niet is uitgesloten dat het HvJ oordeelt dat een pre-pack gericht is op doorstart, hetgeen – naar zich thans laat aanzien – betekent dat Richtlijn 2001/23/EG van toepassing is. In dat geval lijkt de door het FNV c.s. voorgestelde vraag vooralsnog niet relevant. Dit zou mogelijk anders kunnen zijn indien het HvJ oordeelt dat Richtlijn 2001/23/EG niet van toepassing is. Van de antwoorden van het HvJ is echter bekend dat deze met de meeste zorgvuldigheid tot stand komen en dat de antwoorden uitgebreid worden toegelicht. Gelet daarop valt vooralsnog niet in te zien dat de kantonrechter met de te verwachten antwoorden op de reeds gestelde vragen niet zelf in staat zal zijn om over het geschil te beslissen. De kantonrechter zal dan ook niet overgaan tot het stellen van een vijfde zelfstandige vraag aan het HvJ.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:11671

Zaaknummer: 5031106 \ CV EXPL 16-4624

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: J.P. Boot en B.T.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:666 BW

RECHTSPRAAK

gemeente Amsterdam/FNV Veiligheid c.s.

Staking buitengewoon opsporingsambtenaren (tussen 18.00 en 21.00 uur) tijdens koningsdag in Amsterdam verboden. De voorgenomen actie dient weliswaar een redelijk doel, maar het risico op wanordelijkheden, vernielingen en geweld is te groot.

Feiten

In deze zaak gaat het erom of een door FNV Veiligheid (meer in het bijzonder haar onderdeel de Nederlandse BOA Bond) en de Algemene Christelijke Politiebond (meer in het bijzonder haar onderdeel de Vakbond BOA ACP) (hierna: de bonden) tijdig aangekondigde werkstaking tijdens koningsdag in Amsterdam jegens de gemeente Amsterdam onrechtmatig is. De buitengewoon opsporingsambtenaren (boa's) zullen hun werk neerleggen van 18.00 tot 21.00 uur. De reden waarom de boa's juist tijdens die drie uren hun werk willen neerleggen, is dat in die periode van grote drukte duidelijk wordt waar de taken van de boa's eindigen en die van de politie beginnen. Het doel dat de bonden met hun acties willen bereiken is dat de minister van Justitie en Veiligheid aan het arsenaal van bevoegdheden en geweldsmiddelen dat boa's ten dienste staat, de wapenstok en pepperspray toevoegt. De gemeente vordert dat het de bonden wordt verboden een werkstaking van de boa's uit te lokken of te organiseren tijdens koningsdag.

*Oordeel**Zuiver politieke staking?*

De gemeente voert allereerst aan dat sprake is van een zuiver politieke staking, op grond waarvan zij verboden moet worden. Deze grondslag van de vordering treft geen doel. De boa's zijn immers in dienst van de gemeente en de actie is erop gericht hun (gevoel van) veiligheid tijdens de uitoefening van hun functie te verhogen. Daarom betreft de actie mede hun arbeidsvoorwaarden. Deze plegen het onderwerp te zijn van collectief onderhandelen.

Beperking stakingsrecht op grond van artikel 6 ESH?

Op zichzelf kan er begrip voor worden opgebracht dat de bonden willen opschalen op de escalatieladder, nu overleg tot nu toe niets heeft uitgehaald en de tot dusver gevoerde acties evenmin. Voor begrip is nog meer aanleiding omdat ook de gemeente heeft gemerkt dat boa's zich in de openbare ruimte in toenemende mate onveilig voelen bij de uitoefening van hun functie, en vindt dat zij daarvoor ook reden hebben. Hiertegenover staat het volgende. Het

aantal in de stad aanwezige mensen zal op koningsdag bijna worden verdubbeld. Rekening moet worden gehouden met de mogelijkheid dat velen van hen in de loop van de dag onder invloed van alcohol of drugs zullen raken en ontremd gedrag gaan vertonen. Bijstand van andere politiekorpsen kan niet worden verkregen omdat koningsdag nationaal wordt gevierd. Daarom zullen degenen die zijn belast met de daadwerkelijke handhaving van de openbare orde, de boa's en de politie, op koningsdag worden belast tot aan de grenzen van hun mogelijkheden. Als door de voorgenomen werkstaking de inzet van boa's zou wegvallen juist in de uren waarin velen zich ongeorganiseerd door de stad gaan bewegen op weg naar huis, terwijl veel mensen inmiddels onder invloed zijn, valt een essentiële schakel uit de veiligheidsketen weg. Dit wordt onvoldoende gecompenseerd door het aanbod van de bonden om beschikbaar te zijn in geval van calamiteiten. Te vrezen valt dat het feit dat de boa's mensen met normafwijkend gedrag daarop tijdens de stakingsuren niet aanspreken, meebrengt dat zulk gedrag gemakkelijker dan anders het geval zou zijn, kan escaleren tot aan het niveau waarop de politie gewapenderhand moet ingrijpen. Als die vrees bewaarheid wordt, zou de werkstaking dus leiden tot een grimmiger sfeer dan anders het geval zou zijn en tot wanordelijkheden en vernielingen, en mogelijk zelfs geweld. Dit risico mag niet worden gelopen. Op deze gronden wordt geoordeeld dat de voorgenomen actie weliswaar een redelijk doel dient, maar in de gegeven omstandigheden een onevenredig zwaar middel is, gelet op de daarvan redelijkerwijs te vrezen gevolgen. De actie zal daarom in de gegeven omstandigheden worden verboden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:3024

Zaaknummer: C/13/665236 / KG ZA 19-442

Rechters: F.B. Bakels

Advocaten: P.A. de Jong en R. van der Stege

Wetsartikelen: G ESH

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Gedragingen ten grondslag aan ontslag op staande voet – niet registreren van extra afval, aannemen van geld/goederen van klanten, in strijd handelen met veiligheidsvoorschriften – niet komen vast te staan dan wel van onvoldoende gewicht om ontslag te dragen. Billijke vergoeding ad € 15.000.

Feiten

Werknemer is op 10 januari 2000 bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer is werkzaam geweest als chauffeur/belader op een vrachtwagen en haalde bedrijfsafval op, meestal samen met een vaste collega. Op 12 maart 2018 zijn werknemer en zijn collega, na een gesprek waarin zij werden gehoord door (onder meer) de manager integriteit, per direct geschorst. Voorafgaand aan het gesprek hebben er in de periode van 28 april 2017 tot en met 12 januari 2018 diverse observaties plaatsgevonden. Werknemer is bij brief van 20 maart 2018 op staande voet ontslagen. Aan het ontslag worden drie gedragingen ten grondslag gelegd, te weten (1) het niet registreren van het laden van extra afval, zodat dit niet aan de klant gefactureerd kon worden, (2) het aannemen van geld en/of goederen van één of meer klanten, ogenschijnlijk als tegenprestatie voor geleverde diensten en (3) het ernstig in strijd handelen met veiligheidsvoorschriften. De drie genoemde gedragingen vormen zowel op zichzelf beschouwd als in onderling verband bezien dringende redenen, zo staat in deze ontslagbrief. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het ontslag op staande voet rechtsgeldig geacht. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

*Oordeel**Dringende reden 1: het aannemen van geld en/of goederen*

Het hof stelt vast dat de aangevoerde dringende reden, bestaande uit het aannemen van geld of goederen van één of meer klanten voor het laden van extra afval, enkel en alleen is gebaseerd op een gedraging die op 28 april 2017 heeft plaatsgevonden, waarbij geobserveerd is dat werknemer en zijn collega bij een klant extra afval inzamelden, dit niet registreerden en plastic tassen meenamen, waarop werknemer heeft aangegeven dat hier asperges in zaten die hij van de klant had gehad. Dat werknemer geld of andere goederen – anders dan de asperges – van klanten heeft meegenomen, is niet onderbouwd en niet komen vast te staan. Voorts is niet komen vast te staan dat de ontvangst van de asperges een tegenprestatie was voor het laden van extra afval zonder dat dit werd geregistreerd. Tevens, door eerst op 28 maart 2018 op

te zeggen, is niet voldaan aan het onverwijldheidsvereiste.

Dringende reden 2: laden van extra afval zonder registratie

Werkgeefster heeft benadrukt dat werknemer in strijd met de instructies van de boordcomputer elf 240-liter containers niet apart heeft ingevoerd. Zij betwist echter onvoldoende dat werknemer ervan uitging dat de betreffende klant een klant was die een factuur kreeg op basis van het totaal aantal kilo's afval dat werd opgehaald en dat dit aantal kilo's steeds werd geregistreerd door hem. Het hof komt tot de conclusie dat werknemer weliswaar in strijd met de regels de 240-liter containers niet apart heeft ingevoerd maar dat hij de inhoud ervan wel heeft geregistreerd, ervan uitgaande dat op basis van kilo's werd afgerekend. Niet is komen vast te staan dat werknemer bewust containers niet heeft geregistreerd om werkgeefster te benadelen of de klant te bevoordelen, laat staan tegen beloning. Een en ander levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op, terwijl het gegeven ontslag ook niet onverwijld heeft plaatsgevonden.

Dringende reden 3: in strijd handelen met veiligheidsvoorschriften

Werkgeefster verwijt werknemer dat hij heeft toegestaan dat medewerkers van een klant afval in het draaiende gedeelte van de kraakpers deponeerden, hetgeen in strijd is met de veiligheidsinstructies. Het hof oordeelt dat onder de gegeven omstandigheden de onderhavige gedraging niet kan worden gekwalificeerd als een dringende reden. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om werknemer te waarschuwen dat ook in een situatie als de onderhavige, waarin medewerkers van een klant bedreven zijn in het verlenen van hulp, deze werkwijze in strijd is met de algemene veiligheidsinstructies.

Vergoedingen

Nu het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven – een dringende reden ontbreekt – heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding (€ 18.069,68) en de transitievergoeding (€ 30.338). Het hof kent voorts een billijke vergoeding toe en stelt de hoogte vast op € 15.000.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:1525

Zaaknummer: 200.248.138_01

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

Advocaten: J. Bosman en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Urenco Nederland B.V.

Werknemer heeft niet aangetoond dat werkgever een verwijt kan worden gemaakt van zijn burn-out. Geen toekenning billijke vergoeding. De loonstop bij weigering gesprek van werknemer over re-integratie tweede spoor is terecht.

Feiten

Werknemer, wonende in Duitsland, is op 1 november 2008 in dienst getreden bij de Urenco Nederland B.V. (hierna: Urenco). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Site Delivery Manager, tegen een salaris van € 7.278,00 bruto per maand. Per e-mail van 29 april 2016 is werknemer gevraagd toe te lichten met wie hij een gedeclareerd etentje op 15 januari 2016 had gegeten. Per 2 mei 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld met een burn-out. Hij heeft de werkzaamheden niet meer hervat. Omstreeks 9 juni 2016 is werknemer getroffen door een beroerte. Op 15 juni 2016 is in een second opinion door het UWV bevestigd dat werknemer arbeidsongeschikt was wegens ziekte. Urenco eiste dat werknemer zich liet onderzoeken door de Nederlandse arbo-arts en dreigde met een loonstop; in kort geding kreeg werknemer gelijk en moest Urenco het loon doorbetalen. Op 16 september 2016 is een ontbindingsverzoek ingediend omdat werknemer volgens Urenco niet meewerkte aan re-integratie; dit verzoek is op 9 november 2016 weer ingetrokken. Vervolgens is discussie ontstaan over de re-integratie in het tweede spoor. Urenco heeft een deskundigenoordeel aan het UWV gevraagd over de vraag of werknemer medisch gezien in staat zou zijn tot re-integratie. Het UWV heeft op 11 augustus 2017 geoordeeld dat dat het geval is. Volgens werknemer is het UWV echter niet bevoegd in deze kwestie, bovendien was het deskundigenoordeel niet op juiste gronden gebaseerd. Per 11 september 2017, bevestigd bij brief van 13 september 2017, is een loonstop doorgevoerd omdat werknemer niet verschenen was op het intakegesprek bij het re-integratiebureau. De arbeidsovereenkomst is door Urenco met toestemming van het UWV opgezegd tegen 1 januari 2019. Werknemer verzoekt onder meer betaling van een billijke vergoeding van € 820.464,13 bruto alsmede het achterstallig loon inclusief emolumenten van € 77.838,27 bruto. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat zijn burn-out is veroorzaakt door omstandigheden op het werk en dat Urenco ook gedurende het ziekteverzuim van werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarnaast stelt werknemer dat hij nog recht heeft op loon en emolumenten die niet zijn betaald wegens een onterechte loonstop.

Oordeel

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Uit het dossier is niet gebleken dat sprake is geweest van stelselmatig overwerk en dat dat aan Urenco te wijten is. Uit de door Urenco overgelegde aanwezigheidsregistratie blijkt niet van overschrijding van de normale werkuren door werknemer. Naar aanleiding van zijn stelling dat hij 24/7 telefonisch bereikbaar diende te zijn, heeft Urenco onvoldoende weersproken gesteld dat werknemer dit zelf wilde en dat hij collega's aanmoedigde hem te bellen bij vragen of problemen. Bovendien is niet gebleken dat werknemer ook overmatig veel buiten werktijd werd gebeld en/of dat hij ook buiten de normale werkuren bij Urenco nog veel uren moest maken. Op de beoordelingsformulieren 2013, 2014 en 2015 zijn geen aantekeningen gemaakt over te zware belasting of overwerk. Het had op de weg van werknemer gelegen om, indien hij vond dat hij te zwaar werd belast, dat tijdens beoordelingsgesprekken naar voren te brengen. Inzake de declaratie van het etentje op 15 januari 2016 stelt Urenco dat dit niet volgens de richtlijnen is gedeclareerd en het komt de rechtbank voor dat het niet onredelijk was om werknemer om een toelichting te vragen.

Loonstop

De reden voor de loonstop was dat werknemer weigerde een oriënterend gesprek te voeren met een re-integratiebureau. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft op 11 augustus 2017 geoordeeld dat werknemer in staat was om mee te werken aan de re-integratie tweede spoor. Nog daargelaten of het UWV al dan niet bevoegd was (werknemer heeft zich wel vrijwillig aan een onderzoek door het UWV onderworpen) constateert de kantonrechter dat de controlerende artsen van werknemer in Duitsland niet uitdrukkelijk hebben verklaard en ook niet hebben onderbouwd dat werknemer wegens arbeidsongeschiktheid zelfs niet in staat was tot een oriënterend gesprek met een re-integratiebureau. Hij moest daartoe derhalve wel in staat geacht worden. Urenco heeft werknemer gevraagd een keuze uit te spreken voor een re-integratiebureau, of zelf een bureau voor te dragen, maar dat heeft hij geweigerd. Door vervolgens niet te verschijnen op een afspraak voor een oriënterend gesprek heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende meegewerkt en Urenco heeft in redelijkheid kunnen besluiten om de loondoorbetaling stop te zetten. De vordering inzake het loon, met de nevenvorderingen, dient derhalve te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:1390

Zaaknummer: 7549162 EJ VERZ 19-46

Rechters: K.J. Haarhuis

Advocaten: L.S. van Dis en S.I. Witkamp

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Leica Microsystems B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek op grond van disfunctioneren. Begrijpelijk is dat werknemer zich overvallen heeft gevoeld en zich heeft verzet tegen een aangeboden verbetertraject, zonder dat eerst de punten van kritiek op zijn functioneren op een behoorlijke wijze met hem waren besproken.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2017 in dienst getreden bij Leica Microsystems B.V. (hierna: Leica). Zijn laatste functie is die van PI Market Development Manager EMEA, met een salaris van € 6.832,80 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Leica verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren (d-grond), dan wel een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), dan wel andere omstandigheden (h-grond).

Oordeel

Disfunctioneren

Ter zitting is gebleken dat werknemer voor het eerst met kritiek op zijn functioneren is geconfronteerd in een gesprek op 16 januari 2019 en dat hem toen min of meer gelijk te kennen is gegeven dat Leica de arbeidsovereenkomst met hem wil beëindigen althans 'daaraan de voorkeur gaf'. Gespreksverslagen van een-op-een gesprekken tussen werknemer en zijn leidinggevende ontbreken en uit hetgeen de leidinggevende heeft verklaard blijkt niet dat hij in die gesprekken expliciete kritiek op het functioneren van werknemer heeft geuit. Tevens is gebleken dat een Problem Solving Process (PSP), waarvan werknemer er twee heeft moeten inzetten, geen verbetertraject betreft, maar een procedure die doorlopen wordt om oorzaken te achterhalen van het niet voldoen aan financiële targets en het identificeren van maatregelen die genomen kunnen worden om de targets wel te halen. Kortom, nergens blijkt uit dat werknemer vóór 16 januari 2019 is medegedeeld dat hij niet goed functioneert. De enige kritiek op zijn handelen die door Leica is geuit betreft de waarschuwing met betrekking tot de schending van het geheimhoudingsbeding (hetgeen volgens de kantonrechter een tamelijk onnozele kwestie betrof) en een integriteitskwestie die in augustus 2018 speelde. Deze kwesties waren in principe echter afgehandeld. Leica heeft zich aldus niet als goed werkgever gedragen. Begrijpelijk is dat werknemer zich overvallen heeft gevoeld en dat hij zich heeft verzet tegen een alsnog aangeboden verbetertraject, zonder dat eerst de punten van kritiek op zijn functioneren op een behoorlijke wijze met hem waren besproken. Het heeft op

de weg van Leica gelegen, toen werknemer weigerde deel te nemen aan de voortgangsbespreking in het kader van het verbetertraject en weigerde gehoor te geven aan de sommatie om te bevestigen dat hij zal meewerken aan het verbetertraject, om hem uit te nodigen voor een gesprek om de gebeurtenissen te bespreken en de lucht te klaren alvorens alsnog zijn functioneren te bespreken, en eerst daarna afspraken te maken over een in te zetten verbeterplan. Het beroep van Leica op de d-grond faalt.

Verstoorde arbeidsverhouding en andere omstandigheden

De kantonrechter overweegt dat op zich wel vast staat dat de verhouding tussen partijen enige schade heeft opgelopen als gevolg van gebeurtenissen op en vanaf 16 januari 2019. Dat de verhouding tussen partijen structureel en onherstelbaar verstoord zou zijn, is echter onvoldoende onderbouwd. Niet valt in te zien dat werknemer zijn werkzaamheden bij Leica niet zou kunnen voortzetten. Van een voldragen g-grond is dan ook evenmin sprake. Waar het ontbindingsverzoek is gegrond op de h-grond is het onvoldoende onderbouwd en komt het derhalve evenmin voor inwilliging in aanmerking.

Conclusie

Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen en Leica dient werknemer in de gelegenheid te stellen zijn (volledige) werkzaamheden te hervatten.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 19-04-2019

Zaaknummer: 7571033 /EJ VERZ 19-97

RECHTSPRAAK

werknemer/Zurich insurance public limited company /Vialis B.V.

Aansprakelijkheid werkgever ex artikel 7:658 BW. De uitbetaalde transitievergoeding kan – ondanks compensatieregeling – als schadebepalende factor bij de schadeafwikkeling worden betrokken, althans als voordeel in mindering worden gebracht op de geleden schade.

Feiten

Werknemer is vanaf 1985 werkzaam geweest in de onderneming van Vialis. Hij heeft de functies van technisch medewerker, systeemmanager en ICT-coördinator vervuld. Hij is op 6 januari 2011 uitgedegen op het parkeerterrein van Vialis. Werknemer heeft blijvend letsel opgelopen als gevolg van dit ongeval. Vialis heeft de aansprakelijkheid tegenover werknemer voor de door hem geleden en te lijden schade als gevolg van het ongeval erkend. Zurich insurance public limited company (hierna: Zürich) heeft – op basis van een gesloten aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven – namens Vialis de afwikkeling van de schade op zich genomen. Werknemer heeft zich op 10 januari 2011 ziek gemeld. Eind 2012 is werknemer door zijn werkgever hersteld gemeld. In de praktijk verrichtte werknemer zijn werkzaamheden vanuit huis. In februari 2015 is een re-integratietraject gestart. Op 8 juni 2015 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Vanaf 5 juni 2017 heeft werknemer van het UWV een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangen op basis van een arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%. Met ingang van 5 juni 2017 is de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Vialis op basis van een vaststellingsovereenkomst geëindigd. Vialis heeft werknemer een transitievergoeding betaald ten bedrage van € 77.000 bruto. In (deel)geschil is of de transitievergoeding die werknemer op grond van artikel 7:673 BW heeft ontvangen van Vialis bij beëindiging van zijn dienstverband in mindering dient te worden gebracht op de door Zürich als aansprakelijkheidsverzekeraar van Vialis te vergoeden schade. Het verzoek is gegrond op artikel 1019w Rv.

Oordeel

Het feitelijk causaal verband tussen het ongeval en de beëindiging van het dienstverband en daarmee de ontvangen transitievergoeding staat vast. Bij de beoordeling of de transitievergoeding in de schadeafwikkeling moet worden betrokken is onder meer van belang: de aard van de aansprakelijkheid, de aard van de schade, de voorzienbaarheid en de

aard van het voordeel. De transitievergoeding voorziet naar haar aard in een tegemoetkoming in de financieel nadelige gevolgen van de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever. Daarmee dekt de transitievergoeding ook (deels) eventuele schade bestaande uit verlies aan inkomen na het ontslag. In zoverre is de transitievergoeding naar haar aard vergelijkbaar met de aard van de schadevergoeding die Zürich aan werknemer dient uit te keren bestaande uit verlies aan arbeidsvermogen wegens arbeidsongeschiktheid vanwege de aansprakelijkheid van Vialis voor de gevolgen van het ongeval. De aard van de transitievergoeding pleit aldus voor de conclusie de transitievergoeding te betrekken in de schadeafwikkeling. Volgens vaste rechtspraak onder artikel 7:681 BW (oud) staat het de rechtbank vrij in de procedure betreffende de aansprakelijkheid van de werkgever (art. 7:658 BW) rekening te houden met de op grond van artikel 7:681 BW (oud) toe te kennen schadevergoeding en vice versa (de Baijingsjurisprudentie). Het vervallen van de schadevergoeding op grond van artikel 7:681 BW (oud) rechtvaardigt niet de conclusie dat er geen ruimte is voor verrekening van de transitievergoeding met de door de werkgever op de voet van artikel 7:658 BW te vergoeden schade. De zienswijze van werknemer dat de compensatieregeling transitievergoeding meebrengt dat de transitievergoeding niet in de schadeafwikkeling dient te worden betrokken omdat deze Vialis niet 'raakt', deelt de rechtbank niet. Gelet op het doel en de strekking van de compensatieregeling, namelijk het tegengaan van slapende dienstverbanden, brengt de mogelijkheid voor Vialis van compensatie naar het oordeel van de rechtbank evenwel niet mee dat de transitievergoeding buiten de schadeafwikkeling moet worden gelaten. Van 'profijt' van de transitievergoeding door de werkgever is geen sprake. Met compensatie is beoogd om werkgevers tegemoet te komen in de kosten van beëindiging van een dienstverband in het geval van onder meer langdurige arbeidsongeschiktheid en om daarmee die beëindiging in voorkomend geval als blijk van fatsoenlijk werkgeverschap te stimuleren. Met die prikkel is moeilijk verenigbaar de transitievergoeding buiten de schadeafwikkeling te laten. Weliswaar is de aansprakelijkheid van Vialis gedekt door een verzekering, die omstandigheid rechtvaardigt niet dat werknemer twee keer gecompenseerd wordt voor de (inkomens)schade die hij heeft geleden als gevolg van het ongeval. Dit alles leidt tot de conclusie dat de transitievergoeding als schadebepalende factor bij de schadeafwikkeling dient te worden betrokken, althans als voordeel in mindering dient te worden gebracht op de geleden schade.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:3830

Zaaknummer: C-09-561327-HA RK 18-502

Rechters: M.C. van Ritsema Eck-van Drempt

Advocaten: J.F. Vermeulen en R. Gruben

Wetsartikelen: 1019w Rv, 6:98 BW, 6:100 BW, 7:658 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Nationwide Produce PLC

Werknemer die tijdens ziekteperiode zonder toestemming van werkgever twee concurrerende ondernemingen opricht, overtreedt nevenwerkzaamhedenbeding en is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij Nationwide Produce PLC (hierna: Nationwide) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Nationwide is een groothandel in groenten en fruit. In de arbeidsovereenkomst is een verbod op nevenwerkzaamheden opgenomen. In september 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 15 november 2018 is werknemer door Nationwide op staande voet ontslagen. Nationwide legt aan het ontslag ten grondslag dat is gebleken dat werknemer twee ondernemingen heeft opgericht en een nevenfunctie als algemeen directeur heeft bekleed, terwijl hij nog in dienst was van Nationwide (en stelde ziek te zijn), hetgeen een overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding oplevert. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Werknemer betwist niet dat hij twee vennootschappen heeft opgericht en dat tussen partijen een verbod op nevenwerkzaamheden is overeengekomen. Wel betwist hij dat voornoemd verbod is overtreden. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij feitelijk geen handelsactiviteiten heeft verricht in de ondernemingen en ook niet de bedoeling heeft om dat in de nabije toekomst te doen.

Oordeel

Gelet op hetgeen in de arbeidsovereenkomst is opgenomen is het werknemer verboden om zonder toestemming van Nationwide (on)betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten of een nevenfunctie te bekleden. Aan deze toestemming kan Nationwide voorwaarden verbinden. Het doel van deze bepaling is om de werkgever vooraf een middel te geven om zich een beeld te vormen van de aard en inhoud van de nevenwerkzaamheden en de verenigbaarheid van deze werkzaamheden met de functie van de werknemer. Vast staat dat sinds 29 oktober 2018 twee ondernemingen in het handelsregister van de Kamer van Koophandel zijn ingeschreven met werknemer als algemeen directeur respectievelijk bestuurder. Naar het oordeel van de kantonrechter levert deze inschrijving voldoende bewijs op van het bekleden van een nevenfunctie als bedoeld in de zin van het nevenwerkzaamhedenbeding. Werknemer heeft aangevoerd dat voornoemd beding zo moet worden uitgelegd dat er pas sprake is van een overtreding als er daadwerkelijk werkzaamheden zijn verricht. Nu niet gesteld of gebleken is dat partijen met elkaar hebben gesproken over de totstandkoming van het

nevenwerkzaamhedenbeding, moet de uitleg van het beding worden gedaan aan de hand van de bewoordingen ervan en die zijn voldoende duidelijk, waardoor de stelling van werknemer niet opgaat. Tussen partijen is niet in geschil dat de opgerichte ondernemingen concurrerend zijn aan de onderneming van Nationwide en dat werknemer daar geen toestemming voor heeft gevraagd. De kantonrechter acht de handelwijze van werknemer ernstig verwijtbaar, omdat hij had kunnen en moeten begrijpen dat hij niet tijdens zijn ziekteperiode zonder toestemming van zijn werkgever concurrerende ondernemingen kon oprichten. Door het oprichten van die vennootschappen heeft werknemer niet alleen in strijd met het verbod op nevenwerkzaamheden gehandeld, maar heeft hij zich bovendien niet als goed werknemer in de zin van artikel 7:611 BW gedragen. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:3529

Zaaknummer: 7465080

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: C.G.A. Mattheussens en M. Hoekman

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

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodat het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Werkgever verklaart uitdrukkelijk dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkneemster. Toewijzing transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 2 september 2002 in dienst bij werkgever tegen een salaris van € 5.968,55 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en verdere emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Primair Onderwijs van toepassing. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Aan dit verzoek legt werkgever het volgende ten grondslag. Onder werkgever ressorteert één basisschool. Naar aanleiding van de sollicitatie- en benoemingsprocedure van een nieuwe adjunct-directeur voor de school naast werkneemster in mei 2018 is in de periode van mei 2018 tot en met oktober 2018 een ernstig verschil van inzicht ontstaan tussen het bestuur enerzijds en werkneemster anderzijds. Daardoor is een onoverbrugbaar vertrouwensconflict ontstaan, aldus werkgever.

Oordeel

Werkneemster onderschrijft dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter ook zelf kunnen vaststellen dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet meer te verwachten is. Ook staat vast dat herplaatsing niet mogelijk is, omdat er geen andere vergelijkbare functie binnen de organisatie van werkgever beschikbaar is. Het ontbindingsverzoek wordt dan ook toegewezen en de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, met inachtneming van de geldende opzegtermijn, met ingang van 2 april 2019. Namens werkgever is uitdrukkelijk verklaard dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkneemster. Dat betekent dat de door werkneemster verzochte transitievergoeding ter hoogte van € 81.264 wordt toegewezen, nu werkgever ook geen verweer heeft gevoerd tegen de hoogte of de berekening ervan.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:4157

Zaaknummer: 7443238 RP VERZ 19-5006

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: W. Brussee en T.J.C.M. Broekman

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

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./NXP Semiconductors Netherlands B.V.

Maximering van ontslagvergoeding van werknemers geboren in periode 1950-1952 in sociaal plan is niet in strijd met WGBL. Met maximeringsregeling is collectief invulling gegeven aan 'redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum' om individuele bepaling pensioendatum te voorkomen.

Feiten

Vijf werknemers zijn in dienst geweest van (de rechtsvoorgangster van) NXP Semiconductors Netherlands B.V. (hierna: NXP). Werknemers zijn in de periode 1950-1952 geboren en tussen 1973 en 1989 in dienst getreden bij NXP. Per 1 januari 2014 zijn werknemers in het kader van een reorganisatie boventallig verklaard. De arbeidsovereenkomsten zijn met toestemming van het UWV op grond van bedrijfseconomische redenen per 1 april 2014 opgezegd. Op de reorganisatie is het Sociaal Plan 2010 NXP Semiconductors Nederland (hierna: sociaal plan) van toepassing. In het sociaal plan is onder meer een maximering van de ontslagvergoeding opgenomen, onder meer specifiek ten aanzien van medewerkers geboren in de periode 1950-1952 die aanspraak hebben op een VEP-regeling. De VEP-regeling hield voor die medewerkers een onvoorwaardelijk recht op extra pensioen in, gebaseerd op de oude VUT-regeling van voor 2006, met de bedoeling de actuariële waarde daarvan geheel in stand te houden. Voor werknemers geboren in de jaren 1953 en later hield de VEP-regeling een voorwaardelijk recht in waarvan de toekenning afhankelijk is gesteld van de financiële positie van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro en het voldoen van de vereisten door de werknemer. Werknemers hebben in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat de maximeringsregeling in strijd is met de WGBLA en derhalve nietig is, alsmede veroordeling van NXP om de niet-gemaximeerde ontslagvergoeding aan werknemers te betalen, dan wel een vergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemers afgewezen. Tegen dit oordeel keren werknemers zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof overweegt dat de maximeringsregeling een leeftijdscriterium bevat van 62 jaar en uitsluitend van toepassing is op werknemers geboren in de periode 1950-1952. Daarmee is sprake van onderscheid naar leeftijd. Bij de beoordeling van de (vervolg)vraag of het onderscheid naar leeftijd gerechtvaardigd is, gaat het er allereerst om of de

maximeringsregeling een legitiem doel dient. De vergoeding waarin het sociaal plan voor ontslagen werknemers voorziet is gebaseerd op de kantonrechtersformule zoals neergelegd in de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters. Daartoe behoort ook Aanbeveling 3.5, die tot doel heeft een maximering van een ontslagvergoeding tot het inkomen dat de werknemer voor wie de pensioendatum in zicht komt bij voortdurende van de arbeidsovereenkomst tot zijn pensioendatum zou hebben genoten. NXP stelt dat de onderhandelingspartijen bij het sociaal plan met de maximeringsregeling hebben beoogd een collectieve invulling te geven aan het begrip '*redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum*' van Aanbeveling 3.5. De onderhandelingspartijen achtten het niet wenselijk dat per individueel geval zou moeten worden besproken wat de redelijkerwijs te verwachten pensioenleeftijd was en hebben daarom een collectieve afspraak hierover in het sociaal plan gemaakt. Werknemers betwisten dit gestelde doel als zodanig niet, zodat het hof daarvan zal uitgaan. Het hof acht voormeld doel legitiem. Om aan dat doel te voldoen is het maken van een collectieve afspraak daarover (uit de aard) een passend middel. Ten aanzien van de noodzakelijkheid van het middel voeren werknemers aan dat de VEP-regeling van onvoldoende waarde is om daadwerkelijk als vroegpensioen te gebruiken, dat zij geen recht hebben op een WW-uitkering en dat zij, indien hun baan niet was komen te vervallen, dan ook tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zouden hebben doorgewerkt. Hier gaat het hof niet in mee. Nu juist de bedoeling van de maximeringsregeling is geweest om collectief invulling te geven aan het begrip '*redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum*' en te voorkomen dat per individueel geval de pensioendatum besproken diende te worden, kunnen werknemers zich niet met succes op een latere pensioendatum beroepen dan die waarin het sociaal plan voorziet met de stelling dat zij van het vroegpensioen geen gebruik zouden hebben gemaakt als hun arbeidsplaats niet was vervallen. Dit betekent dat de maximeringsregeling ook noodzakelijk wordt geoordeeld om het doel te bereiken. Uit het voorgaande volgt dat het hof van oordeel is dat voor het maken van onderscheid naar leeftijd in het sociaal plan een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Het beroep van werknemers op artikel 6:248 lid 2 BW respectievelijk 7:611 BW (het buiten toepassing laten van de (gevolgen van) de maximeringsregeling) slaagt evenmin. Daarnaast oordeelt het hof dat van kennelijk onredelijk ontslag geen sprake is.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:9571

Zaaknummer: 200.183.190

Rechters: A.E.F. Hillen, A.A. van Rossum en C. Hoogland

Advocaten: R.A. Severijn en E.J. Henrichs

Wetsartikelen: 3 WGBLA, 7 WGBLA, 6:248 lid 2 BW, 7:611 BW en 7:681 (oud) BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Ryanair DAC

Toewijzing ontbindingsverzoek gezagvoerder Ryanair. Ryanair heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een ernstig verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken. Veroordeling Ryanair tot betaling van de transitievergoeding (bijna € 85.000) en een billijke vergoeding ter hoogte van € 400.000.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2001 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 904.931 bruto.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Door de sluiting van de Ryanair-basis in Eindhoven zijn de arbeidsplaatsen in Eindhoven komen te vervallen, maar werknemer weigert in te stemmen met de overplaatsing naar een nieuwe basis of een mobile pilot-contract, omdat hij van mening is dat dat in de gegeven omstandigheden niet van hem verlangd kan worden. Ryanair heeft een ontslagvergunning voor werknemer aangevraagd bij het UWV, maar die is door het UWV afgewezen. Partijen zijn daarmee in een impasse komen te verkeren. In de ontstane situatie ontbreekt elk perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt dan ook toegewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair stelt dat de operationele omvorming van Eindhoven van basis naar bestemming is gegrond op bedrijfseconomische redenen, maar die stelling van Ryanair is ongeloofwaardig en overtuigt daarom niet. Ryanair wil doen voorkomen alsof zij reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis in Eindhoven heeft genomen, maar zij heeft dat voornemen, anders dan in relatie tot de stakingen, nooit gecommuniceerd. De vliegers hebben onweersproken aangevoerd dat zij pas tijdens de behandeling van het kort geding op 18 oktober 2018, dus ruim twee weken nadat het besluit tot sluiting van de basis bekend is gemaakt, op de hoogte zijn geraakt van de – volgens Ryanair – onvoldoende efficiency van de basis in Eindhoven. Uit de overgelegde stukken blijkt evenmin dat er – buiten de stakingen – andere redenen voor sluiting van de basis waren. Ook het handelen van Ryanair is niet te rijmen met haar stelling dat reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis was genomen. Als dat reeds op 3 september 2018 was besloten, waarom zou Ryanair dan eind september nog onderhandelen over een cao? De beschreven gang van zaken maakt dan ook ongeloofwaardig dat bedrijfseconomische redenen aan de sluiting ten grondslag liggen. Ryanair heeft op verschillende manieren en op meerdere momenten ongeoorloofde druk op de piloten uitgeoefend en onvoldoende onderbouwde en/of niet-consistente redenen gegeven voor door haar genomen besluiten die ingrijpende gevolgen hebben voor de piloten. Ryanair heeft daarmee een ernstig verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt die ertoe heeft geleid dat werknemer zich terecht op het standpunt kan stellen dat het voor hem niet meer mogelijk is op normale wijze zijn werkzaamheden uit te oefenen. Al met al moet geconcludeerd worden dat Ryanair zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en dat de onwerkbare situatie die is ontstaan aan haar is te wijten.

Vergoedingen

De transitievergoeding is op grond van bovenstaande verschuldigd en wordt vastgesteld op een bedrag van € 84.295,21 bruto. Er is voorts aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder andere mee dat werknemer (39 jaar oud), indien hij bij een nieuwe werkgever in dienst kan treden, vanwege senioriteitsbeleid geconfronteerd zal worden met een forse inkomensachteruitgang gedurende meerdere jaren, waarbij wordt benadrukt dat hij door ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair in deze situatie terecht is gekomen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 400.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:2318

Zaaknummer: 7519037 EJ VERZ 19-73

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Ryanair DAC

Toewijzing ontbindingsverzoek gezagvoerder Ryanair. Ryanair heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een ernstig verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken. Veroordeling Ryanair tot betaling van de transitievergoeding (ruim € 55.000) en een billijke vergoeding ter hoogte van € 425.000.

Feiten

Werknemer is op 5 juni 2006 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 679.179 bruto.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Door de sluiting van de Ryanair-basis in Eindhoven zijn de arbeidsplaatsen in Eindhoven komen te vervallen, maar werknemer weigert in te stemmen met de overplaatsing naar een nieuwe basis of een mobile pilot-contract, omdat hij van mening is dat dat in de gegeven omstandigheden niet van hem verlangd kan worden. Ryanair heeft een ontslagvergunning voor werknemer aangevraagd bij het UWV, maar die is door het UWV afgewezen. Partijen zijn daarmee in een impasse komen te verkeren. In de ontstane situatie ontbreekt elk perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt dan ook toegewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair stelt dat de operationele omvorming van Eindhoven van basis naar bestemming is gegrond op bedrijfseconomische redenen, maar die stelling van Ryanair is ongeloofwaardig en overtuigt daarom niet. Ryanair wil doen voorkomen alsof zij reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis in Eindhoven heeft genomen, maar zij heeft dat voornemen, anders dan in relatie tot de stakingen, nooit gecommuniceerd. De vliegers hebben onweersproken aangevoerd dat zij pas tijdens de behandeling van het kort geding op 18 oktober 2018, dus ruim twee weken nadat het besluit tot sluiting van de basis bekend is gemaakt, op de hoogte zijn geraakt van de – volgens Ryanair – onvoldoende efficiency van de basis in Eindhoven. Uit de overgelegde stukken blijkt evenmin dat er – buiten de stakingen – andere redenen voor sluiting van de basis waren. Ook het handelen van Ryanair is niet te rijmen met haar stelling dat reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis was genomen. Als dat reeds op 3 september 2018 was besloten, waarom zou Ryanair dan eind september nog onderhandelen over een cao? De beschreven gang van zaken maakt dan ook ongeloofwaardig dat bedrijfseconomische redenen aan de sluiting ten grondslag liggen. Ryanair heeft op verschillende manieren en op meerdere momenten ongeoorloofde druk op de piloten uitgeoefend en onvoldoende onderbouwde en/of niet-consistente redenen gegeven voor door haar genomen besluiten die ingrijpende gevolgen hebben voor de piloten. Ryanair heeft daarmee een ernstig verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt die ertoe heeft geleid dat werknemer zich terecht op het standpunt kan stellen dat het voor hem niet meer mogelijk is op normale wijze zijn werkzaamheden uit te oefenen. Al met al moet geconcludeerd worden dat Ryanair zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en dat de onwerkbare situatie die is ontstaan aan haar is te wijten.

Vergoedingen

De transitievergoeding is op grond van bovenstaande verschuldigd en wordt vastgesteld op een bedrag van € 55.153,54 bruto. Er is voorts aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder andere mee dat werknemer (50 jaar oud), indien hij bij een nieuwe werkgever in dienst kan treden, vanwege senioriteitsbeleid geconfronteerd zal worden met een forse inkomensachteruitgang gedurende meerdere jaren, waarbij wordt benadrukt dat hij door ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair in deze situatie terecht is gekomen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 425.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:2313

Zaaknummer: 7516926 EJ VERZ 19-66

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Ryanair DAC

Toewijzing ontbindingsverzoek gezagvoerder Ryanair. Ryanair heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een ernstig verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken. Veroordeling Ryanair tot betaling van de transitievergoeding (ruim € 60.000) en een billijke vergoeding ter hoogte van € 350.000.

Feiten

Werknemer is op 31 juli 2006 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 1.158.337 bruto.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Door de sluiting van de Ryanair-basis in Eindhoven zijn de arbeidsplaatsen in Eindhoven komen te vervallen, maar werknemer weigert in te stemmen met de overplaatsing naar een nieuwe basis of een mobile pilot-contract, omdat hij van mening is dat dat in de gegeven omstandigheden niet van hem verlangd kan worden. Ryanair heeft een ontslagvergunning voor werknemer aangevraagd bij het UWV, maar die is door het UWV afgewezen. Partijen zijn daarmee in een impasse komen te verkeren. In de ontstane situatie ontbreekt elk perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt dan ook toegewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair stelt dat de operationele omvorming van Eindhoven van basis naar bestemming is gegrond op bedrijfseconomische redenen, maar die stelling van Ryanair is ongeloofwaardig en overtuigt daarom niet. Ryanair wil doen voorkomen alsof zij reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis in Eindhoven heeft genomen, maar zij heeft dat voornemen, anders dan in relatie tot de stakingen, nooit gecommuniceerd. De vliegers hebben onweersproken aangevoerd dat zij pas tijdens de behandeling van het kort geding op 18 oktober 2018, dus ruim twee weken nadat het besluit tot sluiting van de basis bekend is gemaakt, op de hoogte zijn geraakt van de – volgens Ryanair – onvoldoende efficiency van de basis in Eindhoven. Uit de overgelegde stukken blijkt evenmin dat er – buiten de stakingen – andere redenen voor sluiting van de basis waren. Ook het handelen van Ryanair is niet te rijmen met haar stelling dat reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis was genomen. Als dat reeds op 3 september 2018 was besloten, waarom zou Ryanair dan eind september nog onderhandelen over een cao? De beschreven gang van zaken maakt dan ook ongeloofwaardig dat bedrijfseconomische redenen aan de sluiting ten grondslag liggen. Ryanair heeft op verschillende manieren en op meerdere momenten ongeoorloofde druk op de piloten uitgeoefend en onvoldoende onderbouwde en/of niet-consistente redenen gegeven voor door haar genomen besluiten die ingrijpende gevolgen hebben voor de piloten. Ryanair heeft daarmee een ernstig verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt die ertoe heeft geleid dat werknemer zich terecht op het standpunt kan stellen dat het voor hem niet meer mogelijk is op normale wijze zijn werkzaamheden uit te oefenen. Al met al moet geconcludeerd worden dat Ryanair zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en dat de onwerkbaar situatie die is ontstaan aan haar is te wijten.

Vergoedingen

De transitievergoeding is op grond van bovenstaande verschuldigd en wordt vastgesteld op een bedrag van € 60.703,96 bruto. Er is voorts aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder andere mee dat werknemer (42 jaar oud), indien hij bij een nieuwe werkgever in dienst kan treden, vanwege senioriteitsbeleid geconfronteerd zal worden met een forse inkomensachteruitgang gedurende meerdere jaren, waarbij wordt benadrukt dat hij door ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair in deze situatie terecht is gekomen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 350.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:2317

Zaaknummer: 7519023 EJ VERZ 19-72

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Ryanair DAC

Toewijzing ontbindingsverzoek gezagvoerder Ryanair. Ryanair heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een ernstig verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken. Veroordeling Ryanair tot betaling van de transitievergoeding (ruim € 55.000) en een billijke vergoeding ter hoogte van € 350.000.

Feiten

Werknemer is op 4 september 2006 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 891.213 bruto.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Door de sluiting van de Ryanair-basis in Eindhoven zijn de arbeidsplaatsen in Eindhoven komen te vervallen, maar werknemer weigert in te stemmen met de overplaatsing naar een nieuwe basis of een mobile pilot-contract, omdat hij van mening is dat dat in de gegeven omstandigheden niet van hem verlangd kan worden. Ryanair heeft een ontslagvergunning voor werknemer aangevraagd bij het UWV, maar die is door het UWV afgewezen. Partijen zijn daarmee in een impasse komen te verkeren. In de ontstane situatie ontbreekt elk perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt dan ook toegewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair stelt dat de operationele omvorming van Eindhoven van basis naar bestemming is gegrond op bedrijfseconomische redenen, maar die stelling van Ryanair is ongeloofwaardig en overtuigt daarom niet. Ryanair wil doen voorkomen alsof zij reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis in Eindhoven heeft genomen, maar zij heeft dat voornemen, anders dan in relatie tot de stakingen, nooit gecommuniceerd. De vliegers hebben onweersproken aangevoerd dat zij pas tijdens de behandeling van het kort geding op 18 oktober 2018, dus ruim twee weken nadat het besluit tot sluiting van de basis bekend is gemaakt, op de hoogte zijn geraakt van de – volgens Ryanair – onvoldoende efficiency van de basis in Eindhoven. Uit de overgelegde stukken blijkt evenmin dat er – buiten de stakingen – andere redenen voor sluiting van de basis waren. Ook het handelen van Ryanair is niet te rijmen met zijn stelling dat reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis was genomen. Als dat reeds op 3 september 2018 was besloten, waarom zou Ryanair dan eind september nog onderhandelen over een cao? De beschreven gang van zaken maakt dan ook ongeloofwaardig dat bedrijfseconomische redenen aan de sluiting ten grondslag liggen. Ryanair heeft op verschillende manieren en op meerdere momenten ongeoorloofde druk op de piloten uitgeoefend en onvoldoende onderbouwde en/of niet-consistente redenen gegeven voor door haar genomen besluiten die ingrijpende gevolgen hebben voor de piloten. Ryanair heeft daarmee een ernstig verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt die ertoe heeft geleid dat werknemer zich terecht op het standpunt kan stellen dat het voor hem niet meer mogelijk is op normale wijze zijn werkzaamheden uit te oefenen. Al met al moet geconcludeerd worden dat Ryanair zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en dat de onwerkbare situatie die is ontstaan aan haar is te wijten.

Vergoedingen

De transitievergoeding is op grond van bovenstaande verschuldigd en wordt vastgesteld op een bedrag van € 55.588,96 bruto. Er is voorts aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder andere mee werknemer relatief jong is (45 bij einde dienstverband) en dat hij positieve reacties heeft gehad op sollicitaties bij Transavia, TUI en Corendon. Vrijwel zeker is echter dat werknemer – ondanks de transitievergoeding – geconfronteerd zal worden met een forse inkomensachteruitgang gedurende meerdere jaren, waarbij moet worden benadrukt dat hij door ernstig verwijtbaar toedoen van Ryanair in deze situatie terecht is gekomen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 350.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:2314

Zaaknummer: 7518986 EJ VERZ 19-68

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Ryanair DAC

Toewijzing ontbindingsverzoek gezagvoerder Ryanair. Ryanair heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een ernstig verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken. Veroordeling Ryanair tot betaling van de transitievergoeding (ruim € 43.000) en een billijke vergoeding ter hoogte van € 350.000.

Feiten

Werknemer is op 8 september 2008 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 901.000 bruto.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Door de sluiting van de Ryanair-basis in Eindhoven zijn de arbeidsplaatsen in Eindhoven komen te vervallen, maar werknemer weigert in te stemmen met de overplaatsing naar een nieuwe basis of een mobile pilot-contract, omdat hij van mening is dat dat in de gegeven omstandigheden niet van hem verlangd kan worden. Ryanair heeft een ontslagvergunning voor werknemer aangevraagd bij het UWV, maar die is door het UWV afgewezen. Partijen zijn daarmee in een impasse komen te verkeren. In de ontstane situatie ontbreekt elk perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt dan ook toegewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair stelt dat de operationele omvorming van Eindhoven van basis naar bestemming is gegrond op bedrijfseconomische redenen, maar die stelling van Ryanair is ongeloofwaardig en overtuigt daarom niet. Ryanair wil doen voorkomen alsof zij reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis in Eindhoven heeft genomen, maar zij heeft dat voornemen, anders dan in relatie tot de stakingen, nooit gecommuniceerd. De vliegers hebben onweersproken aangevoerd dat zij pas tijdens de behandeling van het kort geding op 18 oktober 2018, dus ruim twee weken nadat het besluit tot sluiting van de basis bekend is gemaakt, op de hoogte zijn geraakt van de – volgens Ryanair – onvoldoende efficiency van de basis in Eindhoven. Uit de overgelegde stukken blijkt evenmin dat er – buiten de stakingen – andere redenen voor sluiting van de basis waren. Ook het handelen van Ryanair is niet te rijmen met zijn stelling dat reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis was genomen. Als dat reeds op 3 september 2018 was besloten, waarom zou Ryanair dan eind september nog onderhandelen over een cao? De beschreven gang van zaken maakt dan ook ongeloofwaardig dat bedrijfseconomische redenen aan de sluiting ten grondslag liggen. Ryanair heeft op verschillende manieren en op meerdere momenten ongeoorloofde druk op de piloten uitgeoefend en onvoldoende onderbouwde en/of niet-consistente redenen gegeven voor door haar genomen besluiten die ingrijpende gevolgen hebben voor de piloten. Ryanair heeft daarmee een ernstig verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt die ertoe heeft geleid dat werknemer zich terecht op het standpunt kan stellen dat het voor hem niet meer mogelijk is op normale wijze zijn werkzaamheden uit te oefenen. Al met al moet geconcludeerd worden dat Ryanair zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en dat de onwerkbare situatie die is ontstaan aan haar is te wijten.

Vergoedingen

De transitievergoeding is op grond van bovenstaande verschuldigd en wordt vastgesteld op een bedrag van € 43.016,13 bruto. Er is voorts aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder andere mee dat werknemer nog relatief jong is (40 jaar bij einde dienstverband). Ter zitting heeft hij verklaard dat indiensttreding bij KLM voor hem geen optie is, omdat de vooropleiding die hij heeft gevolgd niet door KLM wordt geaccepteerd. Bij Corendon is hij afgewezen, en met Transavia heeft hij wel contact gehad, maar hij wil eerst deze procedure afwachten. Vrijwel zeker is echter dat werknemer ondanks de transitievergoeding geconfronteerd zal worden met een forse inkomensachteruitgang gedurende meerdere jaren, waarbij moet worden benadrukt dat hij door ernstig verwijtbaar toedoen van Ryanair in deze situatie terecht is gekomen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 350.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:2315

Zaaknummer: 7518991 EJ VERZ 19-69

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Ryanair DAC

Toewijzing ontbindingsverzoek gezagvoerder Ryanair. Ryanair heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een ernstig verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken. Veroordeling Ryanair tot betaling van de transitievergoeding (bijna € 65.000) en een billijke vergoeding ter hoogte van € 350.000.

Feiten

Werknemer is op 7 februari 2005 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). De laatste functie die werknemer vervulde is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 852.511 bruto.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Door de sluiting van de Ryanair-basis in Eindhoven zijn de arbeidsplaatsen in Eindhoven komen te vervallen, maar werknemer weigert in te stemmen met de overplaatsing naar een nieuwe basis of een mobile pilot-contract, omdat hij van mening is dat dat in de gegeven omstandigheden niet van hem verlangd kan worden. Ryanair heeft een ontslagvergunning voor werknemer aangevraagd bij het UWV, maar die is door het UWV afgewezen. Partijen zijn daarmee in een impasse komen te verkeren. In de ontstane situatie ontbreekt elk perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek van

werknemer wordt dan ook toegewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair stelt dat de operationele omvorming van Eindhoven van basis naar bestemming is gegrond op bedrijfseconomische redenen, maar die stelling van Ryanair is ongeloofwaardig en overtuigt daarom niet. Ryanair wil doen voorkomen alsof zij reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis in Eindhoven heeft genomen, maar zij heeft dat voornemen, anders dan in relatie tot de stakingen, nooit gecommuniceerd. De vliegers hebben onweersproken aangevoerd dat zij pas tijdens de behandeling van het kort geding op 18 oktober 2018, dus ruim twee weken nadat het besluit tot sluiting van de basis bekend is gemaakt, op de hoogte zijn geraakt van de – volgens Ryanair – onvoldoende efficiency van de basis in Eindhoven. Uit de overgelegde stukken blijkt evenmin dat er – buiten de stakingen – andere redenen voor sluiting van de basis waren. Ook het handelen van Ryanair is niet te rijmen met haar stelling dat reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis was genomen. Als dat reeds op 3 september 2018 was besloten, waarom zou Ryanair dan eind september nog onderhandelen over een cao? De beschreven gang van zaken maakt dan ook ongeloofwaardig dat bedrijfseconomische redenen aan de sluiting ten grondslag liggen. Ryanair heeft op verschillende manieren en op meerdere momenten ongeoorloofde druk op de piloten uitgeoefend en onvoldoende onderbouwde en/of niet-consistente redenen gegeven voor door haar genomen besluiten die ingrijpende gevolgen hebben voor de piloten. Ryanair heeft daarmee een ernstig verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt die ertoe heeft geleid dat werknemer zich terecht op het standpunt kan stellen dat het voor hem niet meer mogelijk is op normale wijze zijn werkzaamheden uit te oefenen. Al met al moet geconcludeerd worden dat Ryanair zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en dat de onwerkbaar situatie die is ontstaan aan haar is te wijten.

Vergoedingen

De transitievergoeding is op grond van bovenstaande verschuldigd en wordt vastgesteld op een bedrag van € 64.706,67 bruto. Er is voorts aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder andere mee dat werknemer (44 jaar oud), indien hij bij een nieuwe werkgever in dienst kan treden, vanwege senioriteitsbeleid geconfronteerd zal worden met een forse inkomensachteruitgang gedurende meerdere jaren, waarbij wordt benadrukt dat hij door ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair in deze situatie terecht is gekomen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 350.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:2312

Zaaknummer: 7516896 EJ VERZ 19-65

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Ryanair DAC

Toewijzing ontbindingsverzoek gezagvoerder Ryanair. Ryanair heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een ernstig verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken. Veroordeling Ryanair tot betaling van de transitievergoeding (ruim € 41.000) en een billijke vergoeding ter hoogte van € 350.000.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2008 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 911.810 bruto.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Door de sluiting van de Ryanair-basis in Eindhoven zijn de arbeidsplaatsen in Eindhoven komen te vervallen, maar werknemer weigert in te stemmen met de overplaatsing naar een nieuwe basis of een mobile pilot-contract, omdat hij van mening is dat dat in de gegeven omstandigheden niet van hem verlangd kan worden. Ryanair heeft een ontslagvergunning voor werknemer aangevraagd bij het UWV, maar die is door het UWV afgewezen. Partijen zijn daarmee in een impasse komen te verkeren. In de ontstane situatie ontbreekt elk perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt dan ook toegewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair stelt dat de operationele omvorming van Eindhoven van basis naar bestemming is gegrond op bedrijfseconomische redenen, maar die stelling van Ryanair is ongeloofwaardig en overtuigt daarom niet. Ryanair wil doen voorkomen alsof zij reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis in Eindhoven heeft genomen, maar zij heeft dat voornemen, anders dan in relatie tot de stakingen, nooit gecommuniceerd. De vliegers hebben onweersproken aangevoerd dat zij pas tijdens de behandeling van het kort geding op 18 oktober 2018, dus ruim twee weken nadat het besluit tot sluiting van de basis bekend is gemaakt, op de hoogte zijn geraakt van de – volgens Ryanair – onvoldoende efficiency van de basis in Eindhoven. Uit de overgelegde stukken blijkt evenmin dat er – buiten de stakingen – andere redenen voor sluiting van de basis waren. Ook het handelen van Ryanair is niet te rijmen met haar stelling dat reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis was genomen. Als dat reeds op 3 september 2018 was besloten, waarom zou Ryanair dan eind september nog onderhandelen over een cao? De beschreven gang van zaken maakt dan ook ongeloofwaardig dat bedrijfseconomische redenen aan de sluiting ten grondslag liggen. Ryanair heeft op verschillende manieren en op meerdere momenten ongeoorloofde druk op de piloten uitgeoefend en onvoldoende onderbouwde en/of niet-consistente redenen gegeven voor door haar genomen besluiten die ingrijpende gevolgen hebben voor de piloten. Ryanair heeft daarmee een ernstig verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt die ertoe heeft geleid dat werknemer zich terecht op het standpunt kan stellen dat het voor hem niet meer mogelijk is op normale wijze zijn werkzaamheden uit te oefenen. Al met al moet geconcludeerd worden dat Ryanair zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en dat de onwerkbaar situatie die is ontstaan aan haar is te wijten.

Vergoedingen

De transitievergoeding is op grond van bovenstaande verschuldigd en wordt vastgesteld op een bedrag van € 41.736,88 bruto. Er is voorts aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder andere mee dat werknemer (38 jaar oud), indien hij bij een nieuwe werkgever in dienst kan treden, vanwege senioriteitsbeleid geconfronteerd zal worden met een forse inkomensachteruitgang gedurende meerdere jaren, waarbij wordt benadrukt dat hij door ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair in deze situatie terecht is gekomen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 350.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:2316

Zaaknummer: 7519017 EJ VERZ 19-71

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Ryanair DAC

Toewijzing ontbindingsverzoek gezagvoerder Ryanair. Ryanair heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een ernstig verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken. Veroordeling Ryanair tot betaling van de transitievergoeding (ruim € 33.000) en een billijke vergoeding ter hoogte van € 350.000.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 februari 2011 werkzaam voor Ryanair als contractor en is op 17 juni 2015 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 1.391.317 bruto.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Door de sluiting van de Ryanair-basis in Eindhoven zijn de arbeidsplaatsen in Eindhoven komen te vervallen, maar werknemer weigert in te stemmen met de overplaatsing naar een nieuwe basis of een mobile pilot-contract, omdat hij van mening is dat dat in de gegeven omstandigheden niet van hem verlangd kan worden. Ryanair heeft een ontslagvergunning voor werknemer aangevraagd bij het UWV, maar die is door het UWV afgewezen. Partijen zijn daarmee in een impasse komen te verkeren. In de ontstane situatie ontbreekt elk perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt dan ook toegewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair stelt dat de operationele omvorming van Eindhoven van basis naar bestemming is gegrond op bedrijfseconomische redenen, maar die stelling van Ryanair is ongeloofwaardig en overtuigt daarom niet. Ryanair wil doen voorkomen alsof zij reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis in Eindhoven heeft genomen, maar zij heeft dat voornemen, anders dan in relatie tot de stakingen, nooit gecommuniceerd. De vliegers hebben onweersproken aangevoerd dat zij pas tijdens de behandeling van het kort geding op 18 oktober 2018, dus ruim twee weken nadat het besluit tot sluiting van de basis bekend is gemaakt, op de hoogte zijn geraakt van de – volgens Ryanair – onvoldoende efficiency van de basis in Eindhoven. Uit de overgelegde stukken blijkt evenmin dat er – buiten de stakingen – andere redenen voor sluiting van de basis waren. Ook het handelen van Ryanair is niet te rijmen met haar stelling dat reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis was genomen. Als dat reeds op 3 september 2018 was besloten, waarom zou Ryanair dan eind september nog onderhandelen over een cao? De beschreven gang van zaken maakt dan ook ongeloofwaardig dat bedrijfseconomische redenen aan de sluiting ten grondslag liggen. Ryanair heeft op verschillende manieren en op meerdere momenten ongeoorloofde druk op de piloten uitgeoefend en onvoldoende onderbouwde en/of niet-consistente redenen gegeven voor door haar genomen besluiten die ingrijpende gevolgen hebben voor de piloten. Ryanair heeft daarmee een ernstig verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt die ertoe heeft geleid dat werknemer zich terecht op het standpunt kan stellen dat het voor hem niet meer mogelijk is op normale wijze zijn werkzaamheden uit te oefenen. Al met al moet geconcludeerd worden dat Ryanair zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en dat de onwerkbaar situatie die is ontstaan aan haar is te wijten.

Vergoedingen

De transitievergoeding is op grond van bovenstaande verschuldigd en wordt vastgesteld op een bedrag van € 33.774,6 bruto. Er is voorts aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder andere mee dat werknemer (39 jaar oud), indien hij bij een nieuwe werkgever in dienst kan treden, vanwege senioriteitsbeleid geconfronteerd zal worden met een forse inkomensachteruitgang gedurende meerdere jaren, waarbij wordt benadrukt dat hij door ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair in deze situatie terecht is gekomen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 350.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:2311

Zaaknummer: 7519005 \ EJ VERZ 19-70

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:671b BW