

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 29, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1281](#) 19-07-2019

werknemer/Openbaar Lichaam Sociale Werkvoorziening Drechtsteden 'Drechtwerk'

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1235](#) 19-07-2019

Regionale Eenheid Oost-Brabant Ondernemingsraad van De Politie/Regionale Eenheid Oost-Brabant De Politie

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1234](#) 19-07-2019

werknemer/Achmea Interne Diensten N.V.

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1245](#) 19-07-2019

Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers/EasyJet Airline Company Limited

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:5782](#) 15-07-2019

werknemer/Sweco Nederland B.V.

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:2423](#) 11-07-2019

werkgeefster/werkneemster

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:5749](#) 11-07-2019

werkneemster/Zorgapotheek Flevoland B.V.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:5748](#) 11-07-2019

werknemer/bewindvoerders van B

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:1897](#) 09-07-2019

werknemer/werkgeefster

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:5249](#) 25-06-2019

werknemer/Greenhouse Advies B.V.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:5281](#) 25-06-2019

werknemer c.s./Achmea Interne Diensten N.V.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:5285](#) 25-06-2019

werknemer/Achmea Interne Diensten N.V.

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:1849](#) 11-06-2019

werkneemster/Stichting Huisartsenpost Rijnmond

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:1913](#) 21-05-2019

X in haar hoedanigheid van executeur van de nalatenschap van Y/werkneemster

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:1912](#) 21-05-2019

werknemer/PHILIPS INTERNATIONAL B.V.

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:1523](#) 30-04-2019

werknemer/Bravilor Bonamat B.V.

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:1327](#) 16-04-2019

X/gemeente Amsterdam

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:768](#) 05-03-2019

Amborio B.V./werknemer

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:4039](#) 11-07-2019

werknemer/Canon Nederland N.V.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:3078](#) 03-07-2019

werknemer/gedaagde

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:5085](#) 26-06-2019

werknemer/Koninklijke PostNL B.V.

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:3775](#) 25-06-2019

werkgeefster/werknemer

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:6190](#) 20-06-2019

werknemer/MA Royal B.V., h.o.d.n. KFC Leyweg

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:6201](#) 19-06-2019

werknemster/de Staat der Nederlanden (ministerie van Buitenlandse Zaken)

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:3947](#) 16-05-2019

werknemer/werkgever

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:3071](#) 27-03-2019

werkgeefster/werknemer

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:3773](#) 22-03-2019

werknemster/Crocs Europe B.V.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:3775](#) 15-02-2019

DHL Global Forwarding (Netherlands) B.V./werknemer

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2018:11778](#) 04-12-2018

werknemster/Klüh Service Management B.V.

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 18-06-2019

werkgever c.s./werknemer c.s.

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Regionale Eenheid Oost-Brabant Ondernemingsraad van De Politie/Regionale Eenheid Oost-Brabant De Politie

Tijdelijke huisvesting kan ook onder primaat van politiek vallen.

Feiten

(Cassatieberoep van AR 2018-0490) PO-B is een van de tien regionale eenheden van de Politie. De afdeling ZSM van PO-B is gehuisvest aan de Mathildelaan 4 te Eindhoven. PO-B is voornemens de ZSM-locatie tijdelijk te verhuizen van Eindhoven naar Den Bosch. Op 1 november 2017 heeft de ondernemingsraad een negatief advies uitgebracht. Op 5 december 2017 heeft PO-B het besluit genomen en aan de ondernemingsraad bekendgemaakt om de afdeling ZSM, in afwachting van nieuwbouw aan de Mathildelaan te Eindhoven, te verhuizen naar de Statenlaan 41-43 te Den Bosch. De ondernemingsraad heeft beroep ingesteld bij de Ondernemingskamer. Naar het oordeel van de Ondernemingskamer valt de ZSM-aanpak, die een landelijke strekking heeft, onder de publiekrechtelijke taak van de Politie om criminaliteit te bestrijden (en derhalve onder art. 46d aanhef en sub b WOR).

Conclusie A-G (Timmerman) - Politiek primaat

Met Sprengers (L.C.J. Sprengers, 'Kroniek medezeggenschapsrecht 1 juli 2017-1 juli 2018', TRA 2018/97) kan worden aangenomen dat een 'een tijdelijke verhuizing vanwege een verbouwing van het politiebureau in Brabant' in beginsel niet onder het primaat van de politiek zal vallen. Dat een locatiekeuze, mede in verband met de samenwerking tussen ketenpartners, wel onder het primaat van de politiek kan vallen, blijkt bijvoorbeeld ook uit de IND-beschikking. Voor de beoordeling van de zaak is van belang dat het juridische kader, dat door de Ondernemingskamer is uiteengezet in r.o. 3.4, in cassatie niet wordt bestreden. Dit kader verwijst naar de bedoeling van de wetgever en is gebaseerd op de rechtspraak van de Hoge Raad. Het wordt door de Ondernemingskamer ook toegepast in andere recente beschikkingen waarin het primaat van de politiek in de zin van de WOR aan de orde komt. De Ondernemingskamer gaat uit van een ruime uitleg van het primaat van de politiek, waarin niet alleen besluiten die tot stand komen als onderdeel van het politieke proces in democratische organen met (mede)wetgevende bevoegdheid onder het primaat van de politiek vallen, maar ook de desbetreffende besluiten van andere democratisch gecontroleerde organen. De Ondernemingskamer betreft in de beoordeling ook de aard van het besluit. Als een besluit zodanig van dien aard is dat het een politieke afweging vergt van de daaraan verbonden voor- en nadelen is het aan het adviesrecht van de ondernemingsraad onttrokken. De A-G stelt voorop dat de invulling die de ondernemingsraad vervolgens in de

daaropvolgende rechtsoverwegingen aan dit kader geeft een feitelijke beoordeling vergt waarbij de ondernemingskamer een zekere beoordelingsvrijheid wordt gelaten. De ondernemingsraad stelt weliswaar terecht, onder verwijzing naar de De Mirandabad-beschikking, voorop dat heeft te gelden dat de wetgever niet heeft beoogd om de medezeggenschap bij de overheid verder te beperken dan strikt genomen noodzakelijk is met het oog op de bescherming van het primaat van de politiek en dat de wetgever heeft beoogd om de medezeggenschap zo veel mogelijk aan te laten aansluiten bij de medezeggenschap in de marktsector. Het onderdeel neemt zijns inziens ook terecht tot uitgangspunt dat de ondernemingskamer rekening dient te houden met alle specifieke omstandigheden die de aard van het besluit kenmerken. Het door de ondernemingskamer in r.o. 3.4 uiteengezette beoordelingskader, onder verwijzing naar o.a. de De Mirandabad-beschikking, staat in cassatie niet ter discussie. De invulling die de Ondernemingskamer vervolgens in r.o. 3.5-3.7 aan dat kader geeft, vergt een feitelijke beoordeling waarbij de Ondernemingskamer een zekere beoordelingsvrijheid wordt gelaten. De A-G begrijpt r.o. 3.5 zo dat het tijdelijke karakter van het besluit wel degelijk voldoende kenbaar onder ogen is gezien door de Ondernemingskamer. De Ondernemingskamer heeft in r.o. 3.5 onder ogen gezien dat het tijdelijke karakter van het besluit een relevante omstandigheid kan zijn bij het beoordelen van de aard van het besluit aan de hand van de omstandigheden van het geval. Een besluit over tijdelijke verhuizing van de ZSM-locatie valt naar de aard niet zonder meer, of zelfs in beginsel niet, onder het primaat van de politiek. Daarvoor zijn bijkomende omstandigheden vereist. De A-G begrijpt het oordeel van de ondernemingskamer zo dat die bijkomende omstandigheden, evenals in de IND-beschikking, gelegen zijn in de samenwerking met de ketenpartners.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-07-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1235

Zaaknummer: 18/03152

Rechters: E.J. Numann, G. Snijders, M.V. Polak, M.J. Kroeze en H.M. Wattendorff

Advocaten: S.F. Sagel en R.A.A. Duk

Wetsartikelen: 46d WOR

RECHTSPRAAK

Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers/EasyJet Airline Company Limited

Onderkruipersverbod (art. 10 WAADI) ziet op externe werkers, niet op inzet van eigen personeel uit ander concernonderdeel.

Feiten

(Cassatieberoep van AR 2018-0282) VNV is een vakbond die als doelstelling heeft het creëren van goede arbeidsvoorwaarden voor verkeersvliegers. EasyJet is een Engelse vennootschap die een luchtvaartmaatschappij exploiteert in het low-cost segment van de markt. In december 2014 heeft EasyJet VNV als vakbond erkend. Op 19 augustus 2015 is op initiatief van VNV een overleg gestart tussen partijen over de collectieve arbeidsvoorwaarden van de bij EasyJet Holland werkzame piloten. Op 12 juni 2016 heeft VNV in een persbericht aangekondigd dat zij haar leden, die werkzaam zijn bij EasyJet Holland en die vluchten uitvoeren vanuit Schiphol als basis, heeft opgeroepen om op 14 juni 2016 van 06.00 uur tot 14.00 uur het werk neer te leggen. Op 14 juni 2016 hebben 15 piloten van EasyJet Holland gestaakt. EasyJet heeft 14 piloten afkomstig van andere vestigingen dan Schiphol Airport (hierna: buitenlandse piloten) ingezet om de vluchten uit te voeren van de stakende piloten van EasyJet Holland. In cassatie staat de vraag centraal of het inzetten van 'buitenlandse piloten' in strijd is met het onderkruipersverbod van artikel 10 WAADI.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Reikwijdte onderkruipersverbod: extern personeel niet eigen concernpersoneel

Artikel 10 Waadi verbiedt het ter beschikking stellen van arbeidskrachten voor het verrichten van werkzaamheden in een onderneming waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting heerst (hierna: het onderkruipersverbod). Het begrip 'ter beschikking stellen van arbeidskrachten' is in de Waadi als volgt gedefinieerd (art. 1 lid 1 sub c Waadi): 'het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.' Op deze omschrijving van het begrip 'ter beschikking stellen van arbeidskrachten' bevat artikel 1 lid 3 aanhef en sub c Waadi de volgende uitzondering: 'In afwijking van het eerste lid, onderdeel c, wordt onder ter beschikking stellen van arbeidskrachten niet verstaan: (...) c. het ter beschikking stellen van arbeidskrachten voor het

verrichten van arbeid in een onderneming, die door dezelfde ondernemer in stand wordt gehouden als die de arbeidskrachten ter beschikking stelt.'

Uit de parlementaire geschiedenis van deze bepalingen, zoals weergegeven in de conclusie van de advocaat-generaal onder 3.16, blijkt dat de wetgever met het onderkruipersverbod dat is neergelegd in artikel 10 Waadi, het oog heeft gehad op het aantrekken en inzetten van externe uitzendkrachten en niet op het inzetten van vervangend eigen personeel. De parlementaire geschiedenis biedt geen aanknopingspunten voor een uitbreiding van dat verbod tot het inzetten van eigen personeel.

De uitlatingen van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, weergegeven in de conclusie van de advocaat-generaal onder 3.17, en de gedachtewisseling tussen de minister en de Tweede Kamer, weergegeven in die conclusie onder 3.18 en 3.19, bevestigen dat de omschrijving van het begrip 'ter beschikking stellen van arbeidskrachten' in de Waadi beslissend is voor de beantwoording van de vraag of een werkgever in strijd handelt met het onderkruipersverbod door andere arbeidskrachten in te zetten bij een staking. Tevens blijkt uit die uitlatingen dat het onderkruipersverbod zich niet uitstrekt tot gevallen waarin binnen een concern arbeidskrachten van het ene concernonderdeel aan het andere ter beschikking worden gesteld. Dit bevestigt de beperkte reikwijdte van het onderkruipersverbod die uit de parlementaire geschiedenis volgt. Er is dan ook geen aanleiding om het onderkruipersverbod uit te breiden tot de onderhavige situatie waarin EasyJet haar buitenlandse piloten heeft ingezet om de vluchten van de stakende piloten uit te voeren, ook niet als die buitenlandse piloten betere arbeidsvoorwaarden hebben en buiten het conflict staan.

Geen schending goed werkgeverschap

Tot uitgangspunt moet worden genomen dat een werkgever die eigen personeel inzet om de werkzaamheden van stakend personeel over te nemen, niet in strijd handelt met de eisen van goed werkgeverschap of onrechtmatig handelt, ook niet indien de werknemers die worden ingezet betere arbeidsvoorwaarden hebben en buiten het conflict staan en daarbij geen belang hebben. Voor zover VNV het hof verwijt te hebben geoordeeld dat EasyJet niet in strijd heeft gehandeld met haar verplichting zich als goed werkgever te gedragen en niet onrechtmatig heeft gehandeld op de enkele grond dat de inzet van de buitenlandse piloten niet in strijd is met artikel 10 Waadi, faalt het eveneens, nu het niet wijst op voor het hof aangevoerde omstandigheden van het onderhavige geval die afwijking van het hiervoor genoemde uitgangspunt kunnen meebrengen.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-07-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1245

Zaaknummer: 18/01373

Rechters: C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp, T.H. den Tanja-van Broek, C.E. du Perron en H.M. Wattendorff

Advocaten: I.M.A. Lintel en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 10 WAADI

RECHTSPRAAK

werknemer/Achmea Interne Diensten N.V.

Ex tunc-toetsing sluit beroep op opzegverbod eerst in hoger beroep niet uit.

Feiten

(Cassatieberoep van AR 2017-1282) De werknemer, geboren in 1967, is in 2005 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) Achmea. Hij was laatstelijk werkzaam als deskaccountmanager met een werkweek van 32 uren. In 2010 heeft de werknemer te maken gehad met een geknapt hersenaneurysma. Als gevolg daarvan is hij van 3 augustus 2010 tot 26 juni 2011 arbeidsongeschikt geweest. Met ingang van 27 juni 2011 is hij volledig arbeidsgeschikt geacht. Nadien heeft de werknemer echter te kennen gegeven sneller vermoeid te zijn dan voorheen en last te hebben van concentratieproblemen. In verband daarmee heeft Achmea hem enkele faciliteiten verleend. Uiteindelijk verzoekt Achmea ontbinding op de d-grond. Het hof heeft ex tunc beoordeeld of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van de werknemer mocht ontbinden op de d-grond (disfunctioneren). In cassatie klaagt de werknemer dat het hof daarbij heeft miskend dat in hoger beroep, indien dat in eerste aanleg is nagelaten, alsnog een beroep kan worden gedaan op het opzegverbod tijdens ziekte en op de omstandigheid dat zijn ongeschiktheid het gevolg is van ziekte of gebreken in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub d BW. Verder klaagt de werknemer dat het hof ten onrechte niet inhoudelijk heeft beslist op zijn verweer dat zijn ongeschiktheid het gevolg is van ziekte, althans dat het hof zijn oordeel op dit punt onvoldoende heeft gemotiveerd.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Ex tunc-toetsing sluit beroep op opzegverbod eerst in hoger beroep niet uit

Bij de beoordeling van dit onderdeel wordt vooropgesteld dat in cassatie geen klacht is gericht tegen het oordeel van de hof dat de juistheid van de door de kantonrechter uitgesproken ontbinding dient te worden beoordeeld naar de toestand ten tijde van diens beslissing ('ex tunc'). Dit oordeel brengt mee dat geen rekening mag worden gehouden met feiten en omstandigheden die zich na de beslissing van de kantonrechter hebben voorgedaan. Het onderdeel klaagt echter terecht dat een dergelijke 'ex tunc-beoordeling' niet afdoet aan de herkansingsfunctie van het hoger beroep. Het stond de werknemer dan ook vrij om voor het eerst in appel een beroep te doen op feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan

vóór de beslissing in eerste aanleg, en daarvan zo nodig bewijs te leveren. Het hof heeft derhalve ten onrechte geoordeeld dat de beoordeling 'ex tunc' meebrengt dat het de werknemer niet vrijstond om voor het eerst in hoger beroep, dus na de beslissing van de kantonrechter, alsnog een beroep te doen op het opzegverbod (r.o. 5.2) en op de uitkomst van het neuropsychologisch onderzoek als second opinion (r.o. 5.2 en 5.3). Wat betreft het beroep op het opzegverbod kan de gegrondheid van de klacht echter niet tot cassatie leiden. Het hof heeft immers in r.o. 5.2 tevens geoordeeld dat uit het rapport van het neuropsychologisch onderzoek niet blijkt dat de werknemer al voor 17 juli 2017 (de datum van het inleidende verzoekschrift) ziek was in de zin van 'op medische gronden, naar objectieve maatstaven gemeten, niet kunnen of mogen verrichten van de bedongen arbeid', waarmee het hof doelt op 'ziekte' in de zin van het ontslagverbod zoals het dit begrip eerder in r.o. 5.2 had gedefinieerd. Hierin ligt besloten dat het hof, ex tunc oordelend, het in appel gedane beroep op het opzegverbod wegens ziekte ook op inhoudelijke gronden heeft verworpen. Het middel bevat geen klacht tegen dit oordeel.

Ziektebeoordeling onderdeel van d-grond-toetsing

Wat betreft de klacht dat het hof ten onrechte geen acht heeft geslagen op de uitkomst van het neuropsychologisch onderzoek bij de beoordeling van het verweer van de werknemer dat zijn disfunctioneren werd veroorzaakt door ziekte of gebreken als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW, is het volgende van belang. Het hof heeft weliswaar ook dit verweer op inhoudelijke gronden beoordeeld (zie ook de conclusie van de advocaat-generaal onder 5.14), maar het heeft daarbij geen acht willen slaan op het rapport van het neuropsychologisch onderzoek, op de – hiervoor onjuist bevonden – grond dat de kantonrechter daarmee geen rekening heeft kunnen houden. Het hof heeft het beroep op het rapport niet tevens op inhoudelijke gronden verworpen. Het oordeel over dat rapport in r.o. 5.2 kan niet worden aangemerkt als een zodanige verwerping, nu dat oordeel alleen ziet op de vraag of uit het rapport blijkt van ziekte in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW (het ontslagverbod). Dit betekent dat het beroep van de werknemer op het rapport van het neuropsychologisch onderzoek na verwijzing alsnog moet worden betrokken bij de beoordeling van de vraag of het disfunctioneren van de werknemer is veroorzaakt door ziekte of gebrek in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub d BW.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-07-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1234

Zaaknummer: 18/03945

Rechters: C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp, G. Snijders, M.J. Kroeze en H.M. Wattendorff

Advocaten: R.A.A. Duk en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 BW en 7:669 lid 3 onder d BW

RECHTSPRAAK

werknemer/bewindvoerders van B

Zorgverlener, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor B (op grond van een PGB), heeft onvoldoende onderbouwd dat door de bewindvoerders van B een hoger loon of aantal arbeidsuren is toegezegd.

Feiten

Werknemer heeft vanaf 1 februari 2013 als zorgverlener op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht ten behoeve van B die een persoonsgebonden budget (hierna: PGB) ontving. Per 1 augustus 2014 geldt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf 1 september 2015 heeft de SVB het maandloon voor de vaste werkuren, gesteld op 27 uur per week, rechtstreeks uitbetaald aan werknemer. Feitelijk werkte werknemer toen echter 30 uur per week. Incidentele extra uren zijn door de bewindvoerders aan werknemer betaald. Op 5 november 2015 hebben de bewindvoerders een e-mail gestuurd naar werknemer waarin staat dat de SVB heeft laten weten dat wijzigingen in contracten per 1 januari 2016 nog in november moeten worden opgestuurd om die wijzigingen tijdig uit te kunnen voeren. De bewindvoerders stellen voor dat het contract ongewijzigd blijft op vaste basis gerekend voor 30 uur per week, 48 weken per jaar. Per e-mailbericht van 8 mei 2016 verstrekken de bewindvoerders aan werknemer een opgave van de extra uren in april en voegen daaraan toe: 'Per 1 mei lijkt het me handig je maandloon te verhogen op basis van 7 uur extra per week (om de week de wo/do erbij) tot 37 uur per week. Dan kom je op een maandloon van: $37 \times 15 \times 4 = 2220$. Er is dan rekening gehouden met 4 weken vakantie per jaar, oftewel dat je 48 weken per jaar werkt. De extra's zoals het teamoverleg etc. blijven we gewoon apart verrekenen.'

Werknemer reageert nog dezelfde dag en geeft aan dat hij zich afvraagt of de SVB dan wel alles in orde heeft. Zelf heeft hij liever dat het per 1 juni ingaat vanwege de verhalen en geschiedenis met de SVB, dan weet hij zeker dat het in orde is omdat er meer tijd overheen gaat. Met ingang van 1 juni 2016 is het aantal arbeidsuren per week verhoogd naar 37 uur per week. In verband hiermee is aan de SVB als nieuw maandloon doorgegeven een bedrag van € 2.220. De arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter bij beschikking van 29 november 2018 met ingang van diezelfde datum ontbonden. Werknemer heeft bij ontbinding aanspraak gemaakt op een hogere transitievergoeding en op achterstallig salaris, berekend vanaf 1 juni 2016. Daartoe heeft hij zich beroepen op de Cao Gehandicaptenzorg en op een toezegging door de ouders, tevens bewindvoerders en mentoren van B. Partijen verschillen in hoger beroep van mening over de hoogte van het verschuldigde uurloon en, in samenhang daarmee, het aantal door bewindvoerders uitbetaalde arbeidsuren per week.

Oordeel

Omdat inmiddels tussen partijen vaststaat dat de cao niet van toepassing is, resteert als grondslag voor de salarisclaim van werknemer nog slechts de gestelde toezegging voor het door werknemer verzochte hogere salaris en de stelling dat hij maar voor 27 uur per week betaald kreeg, terwijl hij een werkweek van 37 uur had. Werknemer heeft niet onderbouwd waaruit de toezegging voor een hoger salaris bestaat. Voor zover werknemer zich hiervoor heeft beroepen op de salarisspecificatie en op een (door de bewindvoerders opgesteld) concept voor een vaststellingsovereenkomst waarin wordt vermeld dat werknemer voor gemiddeld 27 uur per week werkt tegen een bedrag van € 2.350 per maand, geldt dat die salarisspecificatie en dat concept zich niet verdragen met de rekensom zoals opgenomen in het e-mailbericht van 8 mei 2016. Mede in het licht van de toelichting die bewindvoerders in hun e-mail van 5 november 2015 hebben gegeven op de verhoging van het uurloon naar € 15 per uur is duidelijk dat de specificatie en het concept slechts beogen om naar buiten toe (SVB en fiscus) 'binnen de regels te blijven'. Uit bedoelde bescheiden valt daarom geen bewijs te putten voor de stelling van werknemer. De opvatting van werknemer dat hij vanaf 1 juni 2016 steeds 10 uur per week te weinig salaris heeft ontvangen omdat op de bedoelde salarisspecificatie en in de conceptvaststellingsovereenkomst staat dat de contractsomvang 27 uur per week bedraagt, verdraagt zich evenmin met de rekensom uit het e-mailbericht van 8 mei 2016. Werknemer heeft niet onderbouwd dat op enig moment met de bewindvoerders is overeengekomen dat hij een hoger uurloon zou ontvangen of dat de bewindvoerders een concrete loonsverhoging hebben toegezegd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5748

Zaaknummer: 7642702

Rechters: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en J.A. Gimbrère

Advocaten: J.M. Jansen en J. Keizer

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Zorgapotheken Flevoland B.V.

De onrechtmatige kastransacties in combinatie met de risico's voor patiëntveiligheid en het financiële nadeel voor Zorgapotheken zijn van zodanige ernst, dat dit een voldoende dringende reden vormde voor het ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is in 2009 in dienst getreden van Zorgapotheken. Zorgapotheken heeft werkneemster op 6 april 2018 in verband met verdachte kastransacties, waar nader onderzoek naar zou worden gedaan, geschorst voor een periode van twee weken met behoud van loon. In de periode tussen 4 en 16 april 2018 is er onderzoek verricht, vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden met werkneemster en haar advocaat. Werkneemster is na het gesprek op staande voet ontslagen, hetgeen is bevestigd bij brief. In de brief is onder meer opgenomen dat de raadsman van werkneemster heeft erkend dat werkneemster daadwerkelijk met regelmaat kastransacties heeft laten vervallen. Werkneemster heeft zich verzet tegen dit ontslag. Zorgapotheken heeft werkneemster in de gelegenheid gesteld om de camerabeelden met haar advocaat te komen bekijken, maar daar heeft werkneemster geen gebruik van gemaakt. De kantonrechter heeft Zorgapotheken in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werkneemster bij monde van haar advocaat heeft erkend dat zij onrechtmatig kastransacties heeft laten vervallen en geld uit de kassa heeft weggenomen. Zorgapotheken heeft schriftelijke bewijsstukken ingebracht en drie getuigen gehoord. De kantonrechter heeft Zorgapotheken geslaagd geacht in het opgedragen bewijs en de verzoeken van werkneemster afgewezen. Werkneemster is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Anders dan werkneemster kennelijk meent, staat of valt het bewijs van de gegrondheid van het ontslag niet per definitie met het bewijs van de (door haar betwiste) erkenning op 17 april 2018 bij monde van mr. Bosma. Het gaat in dit geval om een samengestelde dringende reden voor ontslag, waarbij Zorgapotheken uitdrukkelijk heeft opgemerkt dat deze redenen in haar optiek niet alleen in samenhang, maar ook ieder afzonderlijk een dringende reden zijn voor ontslag op staande voet. Uit de overgelegde schriftelijke verklaringen van ex-collega's volgt dat deze sporadisch te maken hebben met klanten die aankopen retourneren. Het hof acht het, tegen die achtergrond, zeer uitzonderlijk dat op woensdag 21 maart 2018 maar liefst twaalf retourhandelingen (vervallen transacties) zijn geregistreerd. De verklaringen die werkneemster heeft gegeven zijn onvoldoende. Niet is gebleken dat werkneemster een goede

reden had om twaalf transacties te laten vervallen en daarbij de code van een collega te gebruiken. De onrechtmatige kastransacties in combinatie met de risico's voor patiëntveiligheid en het financiële nadeel voor Zorgapotheken zijn van zodanige ernst, dat dit een voldoende dringende reden vormde voor het ontslag op staande voet. Het hof oordeelt dat ook als op 17 april 2018 geen bekentenis door of namens werkneemster zou zijn afgelegd, de hiervoor besproken ook aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen het ontslag op staande voet rechtvaardigen. Daarbij blijkt uit de formulering van de ontslagbrief genoegzaam dat de besproken redenen zelfstandig dat ontslag dragen. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5749

Zaaknummer: 200.257.559/01

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

Advocaten: P. Salim en E. Unger

Wetsartikelen: 164 Rv, 7:671 lid 1 sub c BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/gedaagde

Werknemer heeft geen recht op extra pensioen uit hoofde van VPL-regeling nu hij niet aan alle daaraan gestelde voorwaarden voldoet. VPL-regeling is arbeidsvoorwaarde, geen onderdeel van pensioenregeling. Geen zelfstandige toezegging door pensioenfonds.

Feiten

Werknemer is op 26 augustus 1991 in dienst getreden bij werkgever. Tot 2017 had werkgever nog een andere bedrijfsnaam. De werknemers van werkgever bouwden pensioen op volgens de regeling van het Pensioenfonds voor de Groente en Fruitverwerkende Industrie (hierna: Bpf GFI). Dit pensioenfonds was het verplichte bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in de Pensioenwet en de Wet Bpf 2000 voor werkgevers en werknemers in de groente- en fruitverwerkende industrie.

Het Bpf GFI is geliquideerd. De opgebouwde waarde is per 1 januari 2015 collectief overgedragen aan gedaagde. Daarmee zijn voor de deelnemers rechten ingekocht in de pensioenregeling van gedaagde. De werkingssfeer van de verplichtstelling van gedaagde is per 1 januari 2015 uitgebreid met de werkingssfeer van de cao voor de groenten- en fruitverwerkende industrie.

Bij Bpf GFI bouwde werknemer ouderdomspensioen op in de verplichte pensioenregeling. Daarnaast kwam hij onder voorwaarden in aanmerking voor toekenning van extra pensioen in de toekomst (hierna: de VPL-regeling). Bpf GFI was de uitvoerder van die regeling. Gedaagde is sinds 1 januari 2015 ook de uitvoerder van de VPL-regeling geworden. De regeling is in 2006 ingevoerd voor voorwaardelijke pensioenaanspraken als bedoeld in het Uitvoeringsbesluit Pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor extra pensioen zijn bij de wisseling van uitvoerder per 1 januari 2015 niet veranderd. Werknemer bereikte in 2018 de AOW-gerechtigde leeftijd van 66 jaar. Vanaf 1 augustus 2018 ontvangt hij ouderdomspensioen. De pensioenuitkering is lager dan het bedrag dat in de brief van 10 april 2018 is aangekondigd. Werknemer vordert dat gedaagde bij wege van voorlopige voorziening veroordeeld wordt om het extra pensioen aan hem te betalen.

Oordeel

Het staat vast dat werknemer niet voldoet aan een van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor extra pensioen op grond van de VPL-regeling voor de groenten- en

fruitverwerkende industrie. Werknemer werkte namelijk ten tijde van zijn pensionering niet in de bedrijfstak. Gedaagde is alleen de uitvoerder van de VPL-regeling. De regeling is geen onderdeel van de pensioenregeling van gedaagde. Het zijn de partijen bij de cao voor de bedrijfstak die de inhoud van de VPL-regeling hebben bepaald. Werknemer kan niet aan degene die de regeling vervolgens moet uitvoeren verwijten dat de regeling niet anders is ingestoken en dat de mogelijkheid om extra pensioen te verwerven is gekoppeld aan het werkzaam blijven in de bedrijfstak van de GFI. Een omstandigheid op grond waarvan gedaagde toch verplicht is aan werknemer extra pensioen te toe te kennen is als sprake is van een zelfstandige toezegging. Hiervan blijkt echter niet uit de stukken. Verder is van belang dat het Bpf GFI in 1988 heeft besloten dat van verplichte aansluiting geen sprake was, maar dat vrijwillige aansluiting wel mogelijk was. Die vrijwilligheid is echter in 1994 komen te vervallen. In dat jaar heeft het Bpf GFI besloten om werkgever met terugwerkende kracht tot 1991 onder de verplichtstelling te laten vallen. De vraag of die verplichte aansluiting in strijd is geweest met de toen geldende verplichtstellingsbeschikking, hetgeen werknemer stelt, is geen vraag die in dit kort geding zonder nader onderzoek volledig kan worden beantwoord. Voorshands wordt ervan uitgegaan dat werkgever vanaf begin jaren negentig van de vorige eeuw wel onder de werkingssfeer van het Bpf GFI viel. Gedaagde heeft in 2017 – na de aandelenoverdracht – opnieuw beoordeeld of werkgever onder de verplichtstelling viel. Dat bleek niet het geval. Zij heeft om die reden besloten dat de verplichte aansluiting moest eindigen. Er is ook geen andere grondslag om te kunnen oordelen dat gedaagde aan werknemer extra ouderdomspensioen moet toekennen zonder dat de financiering daarvan is geregeld. De vordering van werknemer zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:3078

Zaaknummer: 7701422

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: H. Barrahmun en E. Lutjens

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke PostNL B.V.

De arbeidsovereenkomst wordt hersteld tegen datum in de toekomst en tegen de arbeidsomvang van de voorgaande arbeidsovereenkomst. De reeds betaalde vergoeding op grond van het Sociaal Plan is in casu geen vergelijkbare voorziening. Geen aanleiding tot terugbetalen van vergoeding of aanvullen tot transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juni 1997 bij (de rechtsvoorganger van) PostNL in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam in de functie van Teamleider Sorteren op het Sorteercentrum in Rotterdam. Op de arbeidsovereenkomst is de cao PostNL (hierna: de cao) van toepassing. Als gevolg van werkvermindering en organisatorische wijzigingen was PostNL genoodzaakt om in 2016 haar bedrijfstak Collectie & Sorteren in fases te reorganiseren. PostNL heeft met de vakbonden een Sociaal Plan opgesteld. Op 11 oktober 2016 is werknemer ervan op de hoogte gebracht dat PostNL voornemens is de functie Teamleider Sorteren te laten vervallen. Per 5 oktober 2017 is de functie Teamcoach Sorteren vacant gesteld. Werknemer heeft niet op deze functie gesolliciteerd. In een brief van 4 januari 2018 wordt werknemer geïnformeerd dat hij per 26 februari 2018 formeel overcompleet is. Werknemer heeft geen keuze gemaakt conform de keuzemogelijkheden van het Sociaal Plan en is daarom begin 2018 automatisch in de nadere begeleiding voor PostNL Mobility terecht gekomen. Bij beschikking van 6 maart 2018 heeft de kantonrechter te Amsterdam in een vergelijkbare zaak die op het sorteercentrum van PostNL in Amsterdam speelde, geoordeeld dat de functies van Teamleider Sorteren en Teamcoach Sorteren wel uitwisselbaar met elkaar zijn. Het Gerechtshof Amsterdam heeft op 16 oktober 2018 de beschikking van de kantonrechter bevestigd. Op 1 april 2018 heeft werknemer op de functie Teamcoach Sorteren gesolliciteerd. Hij is niet geschikt bevonden voor deze functie. PostNL heeft op 2 mei 2018 het UWV om toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft op 28 juni 2018 een ontslagvergunning verleend aan PostNL. PostNL heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer per 3 juli 2018 opgezegd tegen 1 februari 2019 onder betaling van de in haar Sociaal Plan met de vakbonden overeengekomen vergoeding. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden hersteld, zo ja, tegen welke datum en onder welke voorwaarden dit herstel moet plaatsvinden, waaronder de vraag of de transitievergoeding is verschuldigd.

Oordeel

Herstel arbeidsovereenkomst

Nu PostNL bereid is om de arbeidsovereenkomst van werknemer te herstellen, zal de kantonrechter haar tot herstel van de arbeidsovereenkomst veroordelen. Voor een herstel met terugwerkende kracht is naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding. PostNL heeft immers aangegeven dat zij bereid is om vanaf 1 februari 2019 tot datum herstel de door werknemer ontvangen WW-uitkering tot 100% van het laatstverdiende loon te suppleren en hem een vergoeding ter dekking van zijn gemiste pensioenafdracht te betalen. De kantonrechter acht dit voorstel passend en billijk en zal dusdanige voorzieningen treffen. Gelet op het feit dat de oude functie van werknemer is vervallen, zal werknemer de functie van Teamcoach Sorteren gaan bekleden voor eveneens 20 uur per week. Dat werknemer overwerk verrichtte, brengt geen wijziging in de omvang van de overeengekomen arbeidsduur.

Transitievergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval niet kan worden gesproken van een gelijkwaardige voorziening. Werknemer heeft immers geen profijt gehad van het vrijgesteld zijn van werk en de mogelijkheid van begeleiding door Mobility nu hij ten onrechte en tegen zijn wil vanaf 26 februari 2018 op non actief gesteld is. Aldus bezien is de waarde voor werknemer van de aan hem uitgekeerde vergoeding (aanzienlijk) lager dan de wettelijke transitievergoeding. De reeds door werknemer ontvangen vergoeding dient derhalve te worden beschouwd als een gedeeltelijke betaling van de aanspraak op de transitievergoeding. Tot veroordeling van een aanvullende betaling aan werknemer op het reeds uitgekeerde bedrag, ziet de kantonrechter onvoldoende aanleiding en evenmin ziet zij grond voor toewijzing van het verzoek van PostNL om een voorziening te treffen inhoudende dat werknemer bij herstel van de arbeidsovereenkomst wordt veroordeeld het bedrag aan PostNL terug te betalen. Werknemer heeft ter zitting aangevoerd dat hij het ontvangen bedrag reeds (gedeeltelijk) heeft moeten gebruiken vanwege zijn salarisvermindering vanaf 1 februari 2019. Vanwege de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer niet extra kunnen werken en daardoor ook geen extra uren uitbetaald gekregen. Werknemer heeft die aanvulling dus nodig gehad. Gegeven die omstandigheid en het feit dat PostNL bij een hernieuwd ontslag de reeds betaalde (in casu gedeeltelijke) transitievergoeding in mindering mag brengen op de dan te betalen transitievergoeding, is de kantonrechter van oordeel dat de door PostNL verzochte voorziening niet hoeft te worden getroffen. Evenmin ziet de kantonrechter grond om PostNL te veroordelen tot betaling van een aanvullende vergoeding, nu PostNL reeds veroordeeld zal worden tot een suppletie van de ontvangen WW-uitkering tot 100% van het loon en aanvulling van de gemiste pensioenafdrachten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:5085

Zaaknummer: 7642702

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: M. van Ark en B. Filippo

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:673b BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Greenhouse Advies B.V.

Van een goed werkgever mag worden verwacht dat hij werknemer vóór het aangaan van de terugbetalingsverplichting de gevolgen daarvan, waaronder het financiële risico, duidelijk voorhoudt en vervolgens voldoende verifieert of daarover overeenstemming is bereikt.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2013 bij Greenhouse in dienst getreden. Op dat moment volgde hij de opleiding Middelbare Veiligheidskunde, die hij tijdens het dienstverband heeft afgerond. Op 18 december 2014 hebben Greenhouse en werknemer besproken dat hij op kosten van Greenhouse vanaf januari 2015 de opleiding Hogere Veiligheidskunde (HVK) zou gaan volgen bij Kader in Arnhem.

In dit gesprek hebben zij het gehad over een terugbetalingsregeling bij uitdiensttreding op initiatief van werknemer én is werknemer toegezegd dat met ingang van 1 juni 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangegaan. Na aanvang van de opleiding hebben partijen onderhandeld over de inhoud van de terugbetalingsregeling en de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangegaan. Op 31 augustus 2015 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 oktober 2015. Vanaf 1 oktober 2015 heeft Greenhouse de opleiding HVK niet meer betaald. Greenhouse vordert terugbetaling van de door haar betaalde studiekosten. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Werknemer komt op tegen dit vonnis.

Oordeel

Nu werknemer betwist dat hij de betaalde opleidingskosten moet terugbetalen, spitst het geschil zich allereerst toe op de vraag of partijen een studieovereenkomst hebben gesloten. Het hof oordeelt dat Greenhouse onvoldoende concrete feiten en omstandigheden heeft gesteld op grond waarvan kan worden aangenomen dat op 18 december 2014 een studieovereenkomst tot stand is gekomen. Hoewel de kosten van de opleiding bekend waren en is gesproken over een terugbetalingsregeling, blijkt uit de stellingen van partijen niet dat zij op dat moment overeenstemming hadden over de elementen en de omvang van een terugbetalingsverplichting van werknemer voor het geval de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief zou eindigen. Bovendien was er nog geen duidelijkheid over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zou worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het was werknemer op dat moment dus niet

duidelijk welk financieel risico hij nam. In deze omstandigheden kon Greenhouse er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij met werknemer een overeenkomst had over een terugbetalingsverplichting bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer. Het is het hof ook niet gebleken dat er na 18 december 2014 schriftelijk dan wel mondeling overeenstemming is bereikt over de terugbetaling. Daarbij geldt dat een studiekostenbeding zodanig belastend is voor een werknemer, dat van Greenhouse als goed werkgever mag worden verwacht dat zij de werknemer vóór het aangaan van de terugbetalingsverplichting de gevolgen daarvan, waaronder het financiële risico, duidelijk voorhoudt en vervolgens voldoende verifieert of zij daarover met werknemer overeenstemming heeft bereikt. Dat werknemer is gestart met de opleiding is daartoe onvoldoende. Ook het beroep op het totstandkomen van een deelovereenkomst faalt. De studieovereenkomst was een van de onderwerpen waarover werd gesproken, naast de aard van de voortzetting van het dienstverband en een salarisverhoging. Greenhouse moet hebben begrepen dat deze laatste twee aspecten voor werknemer mede van belang waren voor zijn afwegingen over de omvang van het financiële risico dat hij zou aangaan met een studieovereenkomst. Gelet op deze samenhang mocht Greenhouse er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat op enig moment overeenstemming is bereikt over het deelaspect studiekosten, terwijl partijen nog in gesprek waren over de andere deelaspecten. Het hof vernietigt het vonnis en wijst de vorderingen van Greenhouse af.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5249

Zaaknummer: 200.208.667

Rechters: R.M. Schoo, A.E.F. Hillen en C. Hoogland

Advocaten: D.N. du Bois en S.J.M. Masselink

RECHTSPRAAK

werknemer/Achmea Interne Diensten N.V.

Uitleg cao-bepalingen en bepalingen uit het sociaal plan. Achmea heeft meeruren voor 2017 mogen weigeren en beroep op de uitzondering voor medewerkers in de Zilverpool-regeling gaat niet op.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1980 bij (de rechtsvoorganger van) Achmea in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomsten is de Achmea-cao (hierna: 'de cao') van toepassing. Op grond van de cao bestaat voor medewerkers de mogelijkheid gebruik te maken van het (arbeidsvoorwaardelijke) keuzesysteem 'Achmea Select', waarbij – kort gezegd – elk jaar een deel van de arbeidsvoorwaarden geruild kan worden, zonder dat de arbeidsovereenkomst wijzigt. Werknemer werkte 40 uur per week bij een contract van 36 uur per week (en had derhalve vier meeruren per week). Tot en met 2012 werd 38 uur per week uitbetaald en bouwde werknemer twee 'tijd-voor-tijd'-uren op. Vanaf 2013 heeft werknemer vier meeruren per week uitbetaald gekregen. Bij Achmea heeft een reorganisatie plaatsgevonden. In het kader van die reorganisatie is een sociaal plan opgesteld. Aan werknemer is op 21 april 2016 medegedeeld dat zijn functie komt te vervallen. Het dienstverband van werknemer bij Achmea is beëindigd met ingang van 1 maart 2017, door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft in eerste aanleg betaling gevorderd van de te weinig uitbetaalde beëindigingsvergoeding. De kantonrechter heeft het verzoek in eerste aanleg afgewezen onder meer omdat Achmea de meerurenaanvraag voor 2017 heeft mogen weigeren op grond van het bedrijfsbelang en omdat het beroep op de uitzondering voor medewerkers in de Zilverpool-regeling niet opgaat.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of Achmea bij de berekening van de beëindigingsvergoeding het laatste maandsalaris van werknemer kon hanteren, zonder verdiscontering van de zogenoemde meeruren (ook wel Achmea Select-uren) in het maandsalaris. Het gaat daarbij om uitleg van cao-bepalingen en bepalingen uit het sociaal plan. Ten aanzien van de weigering van de meeruren oordeelt het hof als volgt. In de cao is in artikel 12 de keuzeregeling opgenomen, waarin ook is bepaald dat de leidinggevende de aanvraag mag weigeren als de keuze van een werknemer tegen het bedrijfsbelang ingaat. Door werknemer is niet betwist dat het tegen het bedrijfsbelang van Achmea in zou gaan als zij meeruren voor 2017 zou toekennen. Werknemer is vanaf 1 juni 2016 vrijgesteld van werkzaamheden, met behoud van salaris. Het toekennen van meeruren over 2017 zou

betekenen dat Achmea een hoger loon dan het contractueel overeengekomen arbeidsloon zou moeten betalen, zonder dat daar werkzaamheden tegenover staan. Dat gaat evident tegen het bedrijfsbelang van Achmea in. Aangezien Achmea elk jaar in of omstreeks oktober mag toetsen of de keuze voor (uitbetaling van) meeruren tegen het bedrijfsbelang ingaat, valt niet in te zien waarom Achmea de keuze voor meeruren over 2017 niet mocht weigeren. Uit het voorgaande volgt dat Achmea naar het oordeel van het hof de meeruren voor 2017 heeft mogen weigeren. Ten aanzien van de uitzondering in de Zilverpool-regeling oordeelt het hof als volgt. Voor medewerkers die gebruikmaken van de Zilverpool-regeling is in het sociaal plan expliciet opgenomen dat zij geen gebruik kunnen maken van de Achmea Select-uren. Werknemer concludeert hieruit dat Achmea de keuzemogelijkheid voor boventalligen die niet onder de Zilverpool-regeling vallen niet kan beperken. Het hof volgt werknemer daarin niet. Dat de Achmea Select-uren voor werknemers die in aanmerking komen voor de Zilverpool-regeling expliciet zijn uitgesloten in het sociaal plan maakt niet, zonder nadere toelichting die niet is gegeven, dat andere werknemers automatisch, een niet te beperken, recht hebben op meeruren op grond van Achmea Select. Niet valt in te zien dat het al dan niet toekennen van Achmea Select-uren niet door Achmea volgens de in de (cao)regeling opgenomen voorwaarden kan worden getoetst. Voorts volgt uit de tekst van het sociaal plan dat het salaris op de beëindigingsdatum bepalend is voor de hoogte van de B-factor. Nu werknemer c.s. in 2017 geen meeruren hebben gewerkt, zijn deze dan ook geen onderdeel geworden van het maandsalaris in 2017. Door het salaris van februari 2017 als uitgangspunt voor de berekening te nemen heeft Achmea het juiste maandsalaris tot uitgangspunt genomen voor de berekening van de beëindigingsvergoeding. Het hof bekrachtigt het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5285

Zaaknummer: 200.234.856

Rechters: P.P.M. Rousseau, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: C. Karharman en S.B.W. van de Scheur

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./Achmea Interne Diensten N.V.

Uitleg cao-bepalingen en bepalingen uit het sociaal plan. Achmea heeft meeruren voor 2017 mogen weigeren en beroep op de uitzondering voor medewerkers in de Zilverpool-regeling gaat niet op.

Feiten

Werknemer c.s. zijn op 1 september 1980 respectievelijk 1 augustus 1980 bij (de rechtsvoorganger van) Achmea in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomsten is de Achmea-cao (hierna: 'de cao') van toepassing. Op grond van de cao bestaat voor medewerkers de mogelijkheid gebruik te maken van het (arbeidsvoorwaardelijke) keuzesysteem 'Achmea Select', waarbij – kort gezegd – elk jaar een deel van de arbeidsvoorwaarden geruild kan worden, zonder dat de arbeidsovereenkomst wijzigt. Werknemer 1 werkte 40 uur per week bij een contract van 36 uur per week (en had derhalve vier meeruren per week). Werknemer 2 werkte 38 uur per week bij een contract van 36 uur per week (en had derhalve twee meeruren per week). Bij Achmea heeft een reorganisatie plaatsgevonden. In het kader van die reorganisatie is een sociaal plan opgesteld. Aan werknemer c.s. is op 21 april 2016 medegedeeld dat hun functie komt te vervallen. Het dienstverband van werknemer c.s. bij Achmea is beëindigd met ingang van 1 maart 2017, door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer c.s. hebben in eerste aanleg betaling gevorderd van de te weinig uitbetaalde beëindigingsvergoeding. De kantonrechter heeft het verzoek in eerste aanleg afgewezen onder meer omdat Achmea de meerurenaanvraag voor 2017 heeft mogen weigeren op grond van het bedrijfsbelang en het beroep op de uitzondering voor medewerkers in de Zilverpool-regeling niet op gaat.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of Achmea bij de berekening van de beëindigingsvergoeding het laatste maandsalaris van werknemer c.s. kon hanteren, zonder verdiscontering van de zogenoemde meeruren (ook wel Achmea Select-uren) in het maandsalaris. Het gaat daarbij om uitleg van cao-bepalingen en bepalingen uit het sociaal plan. Ten aanzien van de weigering van de meeruren oordeelt het hof als volgt. In de cao is in artikel 12 de keuzeregeling opgenomen, waarin ook is bepaald dat de leidinggevende de aanvraag mag weigeren als de keuze van een werknemer tegen het bedrijfsbelang ingaat. Door werknemer c.s. is niet betwist dat het tegen het bedrijfsbelang van Achmea in zou gaan als zij meeruren voor 2017 zou toekennen. Werknemer c.s. zijn vanaf 1 juni 2016 vrijgesteld van werkzaamheden, met behoud van salaris. Het toekennen van meeruren over 2017 zou

betekenen dat Achmea een hoger loon dan het contractueel overeengekomen arbeidsloon zou moeten betalen, zonder dat daar werkzaamheden tegenover staan. Dat gaat evident tegen het bedrijfsbelang van Achmea in. Aangezien Achmea elk jaar in of omstreeks oktober mag toetsen of de keuze voor (uitbetaling van) meeruren tegen het bedrijfsbelang ingaat, valt niet in te zien waarom Achmea de keuze voor meeruren over 2017 niet mocht weigeren. Uit het voorgaande volgt dat Achmea naar het oordeel van het hof de meeruren voor 2017 heeft mogen weigeren. Ten aanzien van de uitzondering in de Zilverpool-regeling oordeelt het hof als volgt. Voor medewerkers die gebruikmaken van de Zilverpool-regeling is in het sociaal plan expliciet opgenomen dat zij geen gebruik kunnen maken van de Achmea Select-uren. Werknemer c.s. concluderen hieruit dat Achmea de keuzemogelijkheid voor boventalligen die niet onder de Zilverpool-regeling vallen niet kan beperken. Het hof volgt werknemer c.s. daarin niet. Dat de Achmea Select-uren voor werknemers die in aanmerking komen voor de Zilverpool-regeling expliciet zijn uitgesloten in het sociaal plan maakt niet, zonder nadere toelichting die niet is gegeven, dat andere werknemers automatisch, een niet te beperken, recht hebben op meeruren op grond van Achmea Select. Niet valt in te zien dat het al dan niet toekennen van Achmea Select-uren niet door Achmea volgens de in de (cao)regeling opgenomen voorwaarden kan worden getoetst. Voorts volgt uit de tekst van het sociaal plan dat het salaris op de beëindigingsdatum bepalend is voor de hoogte van de B-factor. Nu werknemer c.s. in 2017 geen meeruren hebben gewerkt, zijn deze dan ook geen onderdeel geworden van het maandsalaris in 2017. Door het salaris van februari 2017 als uitgangspunt voor de berekening te nemen heeft Achmea het juiste maandsalaris tot uitgangspunt genomen voor de berekening van de beëindigingsvergoeding. Het hof bekrachtigt het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5281

Zaaknummer: 200.234.848

Rechters: P.P.M. Rousseau, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: C. Karharman en S.B.W. van de Scheur

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Huisartsenpost Rijnmond

HAP Rijnmond heeft onvoldoende gedaan om de (door haar ontstane) onrust en het gevoel van onveiligheid bij werkneemster weg te nemen. Zonder grondige reden werd aan werkneemster uit het niets een voorstel gedaan. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen zijdens HAP Rijnmond. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding van € 40.000 toegekend.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2011 in dienst getreden bij HAP Rijnmond. In 2015 zijn er landelijke kwaliteitsnormen voor de dienstverlening van huisartsenposten opgesteld, waaraan HAP Rijnmond zich heeft willen conformeren. Ondanks informatiesessies, opleiding en begeleiding is het niveau van triage bij HAP Rijnmond en met name locatie X, achtergebleven. In september 2017 is besloten om alle triagisten die qua beoordeling achter zijn gebleven, een laatste kans op verbetering te bieden door middel van een coachingstraject, hetgeen medio oktober 2017 in gang is gezet. Eind oktober 2017 is de consequentere lijn ingeluid met een door P&O opgestelde en met werkneemster en de collega-locatiemanager afgestemde brief. Die brief en het daarin uiteengezette beleid heeft tot de nodige commotie geleid, niet alleen bij triagisten, maar ook bij aangesloten huisartsen. Met het oog daarop hebben de collega-locatiemanager en werkneemster zich tot de interim-directeur gewend en is er op 7 november 2017 met elkaar over die ontstane onrust gesproken. In reactie op het gespreksverslag van 7 november 2017 hebben werkneemster en haar collega-locatiemanager aangegeven dat zij het een verwijtend gesprek vonden met eenrichtingsverkeer. Daarnaast hebben zij hun kritiek geuit op de beleidscommissie (BC). Op 30 november 2017 heeft er een tweede gesprek plaatsgevonden, waarbij werkneemster is geadviseerd een time-out te nemen met behoud van salaris voor veertien dagen. Werkneemster heeft dat advies opgevolgd. Op 4 december 2017 heeft er een vervolggesprek plaatsgevonden. Hierin is besproken dat er drie scenario's zijn, namelijk (1) terugkeer in haar eigen functie, met begeleiding, (2) andere functie binnen de organisatie, (3) beëindiging van het dienstverband met een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster heeft zich op 7 december 2017 ziek gemeld. In januari 2018 is er mediation gestart, hetgeen niet heeft geresulteerd in een oplossing. Bij brief van 8 maart 2018 heeft HAP Rijnmond werkneemster drie keuzes voorgelegd, te weten: (1) werkhervatting in eigen functie op een andere locatie dan locatie X; (2) tewerkstelling in een andere functie op een andere locatie dan locatie X; (3) beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

Werkneemster is hier niet op ingegaan. In eerste aanleg heeft HAP Rijnmond ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht wegens een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werkneemster berust in het ontslag maar betoogt dat de verstoring het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van HAP Rijnmond en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De vraag die ter beantwoording voorligt, is de vraag of het optreden, de houding, van HAP Rijnmond jegens werkneemster als ernstig verwijtbaar kan worden geduid. Het hof beantwoordt die vraag bevestigend. Doordat HAP Rijnmond de zaak niet aan zichzelf heeft gehouden en niet strak heeft geregisseerd, is de commotie niet tijdig tot bedaren gekomen. Het had voor de hand gelegen als het bestuur het initiatief tot het wegnemen van de ontstane commotie aan zichzelf had houden, dan wel de locatiemanagers op duidelijke wijze had geïnstrueerd over de te volgen weg en het geven van 'rugdekking'. Uit die gebeurtenissen en uit de gang van zaken komt naar het oordeel van het hof het beeld naar voren dat werkneemster en de collega-locatiemanager, geheel buiten hun schuld, in hun persoonlijk functioneren betrokken dreigden te raken bij de onrust die ontstaan was. De indruk die uit de gang van zaken is ontstaan, is van een werkgever die onvoldoende adequaat reageert op de ontstane onrust en daardoor een gevoel van onveiligheid heeft gecreëerd dan wel vergroot. Dat er in hun veiligheidsgevoel serieus iets aan de hand was, heeft HAP Rijnmond ook op 23 november 2017 moeten begrijpen toen zij immers geadviseerd heeft een 'time out' te nemen. Vervolgens heeft HAP Rijnmond uit het niets, toen de time-out nog niet eens was verstreken, werkneemster drie opties voorgelegd, zonder enige onderbouwing. Enige noodzaak om werkneemster zo klem te zetten wordt door de gang van zaken niet gedragen. Naar het oordeel van het hof is hier sprake van slecht werkgeverschap. De conclusie van het voorgaande is dat de arbeidsverhouding tussen partijen door ernstig verwijtbaar gedrag van HAP Rijnmond grondig verstoord geraakt is. Waar er (de ernstige verwijtbaarheid weggedacht) geen enkele indicatie is voor een vroegtijdige beëindiging van het dienstverband van partijen, werkneemster een baan gevonden heeft, maar (nog) niet op het niveau van het dienstverband met HAP Rijnmond, daarbij betreffend de leeftijd van werkneemster, de duur van het dienstverband tot op datum ontbinding en de te lijden pensioenschade en rekening houdend met de uitbetaalde transitievergoeding alsmede met de ernst van het verwijtbaar handelen van HAP Rijnmond, sluit het hof aan bij de berekening van werkneemster met betrekking tot het inkomensverlies van werkneemster tot 1 december 2023. Een billijke vergoeding van € 40.000 acht het hof gepast en geboden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:1849

Zaaknummer: 200.244.365/01

Rechters: S.R. Mellema, P. van der Kolk-Nunes en M.B. Kerkhof

Advocaten: C.J. Vliegenthart en T.J.C.M. Broekman

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 sub c BW

RECHTSPRAAK

werknemer/PHILIPS INTERNATIONAL B.V.

Op het functioneren van werknemer is meermaals kritiek geuit en werknemer heeft ruim negen maanden de tijd gekregen om zijn functioneren te verbeteren, hetgeen niet is gelukt. Philips heeft voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer niet geschikt is voor de hem opgedragen werkzaamheden.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2001 in dienst getreden van Philips. Bij Philips bestaat de beoordelingscyclus uit drie rondes: de Goal Setting, de Mid Year en de End Year. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de in de Mid Year 2016 genoemde punten en kritiek geuit op het functioneren van zijn toenmalig leidinggevende. Zijn toenmalig leidinggevende heeft kenbaar gemaakt dat de punten eerder waren besproken, onder meer in een-op-een gesprekken en gesprekken tussen werknemer en HR. Vervolgens hebben diverse gesprekken plaatsgevonden tussen de toenmalig leidinggevende, werknemer en de HR-manager over de wederzijdse verwachtingen en het functioneren van werknemer. In de End Year heeft werknemer de laagst mogelijke beoordeling ontvangen. Medio 2017 hebben partijen overeenstemming bereikt over de inhoud van het Personal Improvement Plan (het PIP). Na afloop van het PIP heeft op 23 februari 2018 een gesprek plaatsgevonden, waarin aan werknemer is meegedeeld dat het PIP niet succesvol was afgerond en dat Philips de arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen. Philips heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, primair op grond van disfunctioneren, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van disfunctioneren en aan werknemer een transitievergoeding toegekend, ter hoogte van de uitkering die Philips toekent bij een reorganisatie. Werknemer komt op tegen het vonnis.

Oordeel

Hoewel werknemer over 2015 een voldoende beoordeling heeft gekregen, neemt dat niet weg dat zowel in de Mid Year 2015 als in de End Year 2015 door Philips kritiek is geuit op het functioneren van werknemer. Nu werknemer niet heeft weersproken dat naast zijn toenmalig leidinggevende ook zijn huidige leidinggevende alsook collega's en aandeelhouders bij de beoordelingen betrokken zijn geweest is onvoldoende aannemelijk geworden dat de onderlinge verhouding met zijn toenmalig leidinggevende aan de kritiek ten grondslag ligt. Verder acht het hof de aan werknemer in het PIP gestelde eisen niet onredelijk en is van

oordeel dat het werknemer duidelijk heeft moeten zijn welke gevolgen aan een onvoldoende verbetering van zijn functioneren waren verbonden, zoals een mogelijk einde van zijn dienstverband. Philips heeft voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer niet geschikt is voor de hem opgedragen werkzaamheden. Aangezien er negentien gesprekken zijn gevoerd over de herplaatsingsmogelijkheden van werknemer en is gebleken dat er geen passende functies beschikbaar waren, heeft Philips aan haar inspanningsverplichting voldaan. Het hof komt tot de conclusie dat Philips werknemer tijdig op het door haar gestelde disfunctioneren heeft gewezen en hem voldoende gelegenheid heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren. Het vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-05-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:1912

Zaaknummer: 200.248.031/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en A. van Zanten-Baris

Advocaten: J. Vanenburg en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 sub c BW, 7:671c BW, 7:682 BW, 7:682 lid 6 BW, 7:683 BW, 7:683 lid 3 BW en 7:683 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer had de RvT moeten inlichten over het verloop van het strafrechtelijk onderzoek en de strafrechtelijke veroordeling.

Werkgever is niet verplicht de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te verlengen.

Feiten

Werkgever drijft een islamitische basisschool, die een confessionele grondslag heeft gebaseerd op de islam. Werknemer heeft in verband met het voornemen om een dienstverband aan te gaan een VOG overgelegd, waarin is opgenomen dat er geen bezwaren zijn gebleken. Op 26 januari 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden bij een strafrechtadvocaat nadat werkgever erachter was gekomen dat er een onderzoek naar werknemer gaande was. Met ingang van 1 april 2018 hebben partijen een arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd. Werknemer is bij vonnis van 7 september 2018 veroordeeld tot een taakstraf. Op 28 februari 2019 heeft de RvT laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd, omdat werknemer niet de afspraken die zijn gemaakt bij indiensttreding zou nakomen. Daarnaast werd medegedeeld dat de RvT voornemens is werknemer ontslag te verlenen van de stichting, vanwege verlies aan vertrouwen. Op 5 maart 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin is gesproken over de veroordeling van werknemer en de vertrouwensbreuk. De RvT heeft werknemer de mogelijkheid geboden om hetgeen hij tijdens het gesprek heeft verteld, schriftelijk te onderbouwen; specifiek gaat het om onder meer (a) de uitspraak van de strafkamer, (b) informatie omtrent de taakstraf, (c) informatie omtrent de reden van ontslag door de vorige werkgever, (d) bewijstukken dat hoger beroep is ingesteld, (e) bewijs van de aanvraag van de VOG, (f) verklaring van de strafadvocaat dat werknemer ondanks veroordeling kan functioneren in zijn functie, (g) informatie over de uitvoering van de opdracht in het dienstverband bij werkgever en (h) een managementverslag over de werkzaamheden in het afgelopen jaar. Werknemer overlegt deze stukken niet. Werkgever verleent werknemer ontslag en deelt hem mede dat hij per direct zijn werkzaamheden voor de stichting moet staken. Werknemer maakt hier bezwaar tegen. Werknemer vordert onder meer wedertewerkstelling, waarbij hij zich op het standpunt stelt dat de RvT niet bevoegd is om werknemer te ontslaan, omdat deze niet compleet is. Het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst zou daarnaast in strijd zijn met goed werkgeverschap, omdat het project waarvoor werknemer was aangesteld, nog niet is afgerond en er geen klachten zijn over zijn functioneren. Werkgever vordert in reconventie afgifte van diverse roerende zaken.

Oordeel

Ten aanzien van de het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst overweegt de kantonrechter dat het goed werkgeverschap geen zelfstandige grond biedt om een recht op voortzetting van de van rechtswege geëindigde arbeidsovereenkomst aan te nemen, behoudens in zeer uitzonderlijke omstandigheden, indien aangenomen kan worden dat, conform het in artikel 6:248 BW gestelde, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarvan is geen sprake. Werknemer stelt dat de RvT hem in de gelegenheid moet stellen om het project af te maken. Uit hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht is echter niet vast te stellen wat het project precies inhield. Bovendien is niet vast komen te staan dat het project twee jaar zou duren; het enige dat is gezegd is dat het project 'maximaal twee jaar' zou duren, wat betekent dat het dus ook korter kan zijn. Verder heeft werknemer niet voorafgaand aan het aflopen van de bepaalde duur van de arbeidsovereenkomst informatie over het strafontslag bij de Belastingdienst en de daarop gevolgde strafrechtelijke veroordeling met de RvT gedeeld, terwijl op werknemer de verplichting rustte om de RvT volledig te informeren. De RvT heeft echter ook steken laten vallen, nu hij al vanaf januari 2018 op de hoogte was van het strafrechtelijk onderzoek, maar niet is aangetoond dat hij hier verder onderzoek naar heeft gedaan en de RvT er na indiensttreding niet bij werknemer over heeft doorgevraagd, totdat er signalen van buiten kwamen. Desondanks is het in de eerste plaats aan werknemer om de informatie te delen. Nu de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, is niet relevant of de RvT bevoegd was besluiten te nemen. De reconventionele vordering tot afgifte van stukken en roerende zaken wordt afgewezen, omdat deze onvoldoende bepaalbaar zijn.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:3947

Zaaknummer: 7666425 KK EXPL 19-375

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: P.F. Keuchenius en M.F. Hilberdink

Wetsartikelen: 7:611 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Bravilor Bonamat B.V.

Ontbinding vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Redelijk besluit tot reorganisatie is aannemelijk en Bravilor heeft voldoende herplaatsingsinspanningen verricht.

Feiten

Werkneemster heeft vanaf 4 september 2000 werkzaamheden verricht voor Bravilor en is laatstelijk per 1 januari 2010 de functie van Assembly Assistent gaan vervullen. Vanwege het overhevelen van de taken van werkneemster naar de afdeling Warehouse zou haar functie op termijn komen te vervallen. Op 3 februari 2017 heeft Bravilor het UWV toestemming gevraagd voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Op 27 februari 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Bij beslissing van 22 maart 2017 heeft het UWV de door Bravilor gevraagde toestemming geweigerd omdat een concreet gedocumenteerd reorganisatieplan ontbrak waardoor niet was vast te stellen of de door Bravilor gewenste wijzigingen noodzakelijk waren voor een doelmatige bedrijfsvoering en waarmee de functie van Assembly Assistent zou komen te vervallen. Op 29 september 2017 heeft werkneemster zich hersteld gemeld bij Bravilor. Bij beschikking van 6 februari 2018 is het ontbindingsverzoek vanwege een verstoorde arbeidsverhouding van Bravilor afgewezen en het tegenverzoek tot wedertewerkstelling toegewezen. Aan die veroordeling is een termijn van twee maanden verbonden om Bravilor gelegenheid te geven om ofwel alsnog toestemming van het UWV te verkrijgen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, ofwel de werkhervatting van werkneemster voor te bereiden en mogelijk te maken. Bij beslissing van 27 maart 2018 heeft het UWV de gevraagde toestemming verleend. Met ingang van 1 juli 2018 heeft Bravilor de arbeidsovereenkomst opgezegd. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het verzoek van werkneemster tot herstel van de arbeidsovereenkomst afgewezen.

Oordeel

Gelet op de door Bravilor overgelegde (financiële) stukken en de toelichting op de door haar voorgestane reorganisatie is voldoende aannemelijk geworden dat Bravilor voor een doelmatige bedrijfsvoering in redelijkheid heeft kunnen besluiten tot het nemen van kostenbesparende maatregelen en tot het laten vervallen van arbeidsplaatsen. Anders dan werkneemster heeft aangevoerd, is door de reorganisatie niet alleen haar functie opgeheven maar zijn in totaal acht arbeidsplaatsen komen te vervallen. Wat betreft de herplaatsing wordt het volgende overwogen. Partijen hebben gesproken over het onderzoeken van de mogelijkheid van een andere passende functie voor werkneemster. Vervolgens hebben zij

gesproken over de functie van Assembly Worker als (enige) mogelijke passende functie voor werkneemster, afhankelijk van het oordeel van de bedrijfsarts over haar functionele mogelijkheden. In het op 18 januari 2017 aan werkneemster overhandigde schriftelijke stuk staat dat er voor haar geen passende functies zijn en dat, gelet op inhoud en niveau van de functie, de functie van Assembly Worker de enige geschikte is, dat die functie evenwel door zowel werkneemster als de bedrijfsarts niet geschikt was bevonden vanwege de medische beperkingen van werkneemster en dat bij alle kantoorafdelingen was geïnformeerd of daar werkzaamheden beschikbaar waren die aansloten op de competenties van werkneemster, echter zonder resultaat. Het hof is van oordeel dat Bravilor aldus voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Gelet op het voorgaande komt het hof tot de conclusie dat sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder a BW en dat herplaatsing van binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is, zoals ook door de kantonrechter is geoordeeld. Het hof ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Zoals reeds overwogen, is de arbeidsovereenkomst op goede gronden ontbonden. Verder is niet aan de orde dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Bravilor.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:1523

Zaaknummer: 200.249.598/01

Rechters: G.C. Boot, A.M.A. Verscheure en E.W. de Groot

Advocaten: J. du Bois en R.A.A. Kool

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 aanhef en sub a BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Crocs Europe B.V.

Werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op van een arbeidsongeschikte werknemer na toestemming van het UWV. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding. De handelingen van werkgever kunnen niet leiden tot de conclusie dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster heeft vanaf 21 augustus 2006 via een uitzendbureau werkzaamheden bij Crocs Europe B.V. (hierna: Crocs) verricht. Op 1 december 2007 is zij in dienst getreden bij Crocs. Werkneemster heeft in mei 2013 toen zij zwanger was van haar tweede kind een auto-ongeluk gehad, waarna zij zich ziek heeft gemeld. Werkneemster is vanaf 30 juni 2014 gere-integreerd in de bedongen arbeid. Op 29 september 2015 is werkneemster teruggekeerd van zwangerschapsverlof na de geboorte van haar derde kind. Op 15 oktober 2015 heeft Crocs werkneemster een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan. Werkneemster heeft zich op 19 oktober 2015 ziek gemeld wegens klachten aan hoofd, schouder, borst, rug en nek. Werkneemster is niet akkoord gegaan met het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierna heeft werkgever de bedrijfsarts ingeschakeld en zijn diverse rapportages opgesteld. Op 8 augustus 2016 schrijft Hoffmann Bedrijfsrecherche aan werkneemster dat zij in opdracht van Crocs onderzoek heeft verricht naar de activiteiten van werkneemster tijdens ziekte. Het UWV heeft op 20 juli 2018 toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Crocs heeft de arbeidsovereenkomst bij brief van 25 juli 2018 opgezegd met ingang van 1 november 2018. Volgens werkneemster moet een billijke vergoeding worden toegekend, omdat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Crocs. Samengevat stelt werkneemster dat zij als gevolg van het handelen van Crocs niet is hersteld gedurende de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid. Tevens verzoekt werkneemster toekenning van een immateriële schadevergoeding wegens schending van haar privacy.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter kan in dit geval niet geconcludeerd worden dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten van Crocs. Vast staat dat Crocs werkneemster op 15 oktober 2015, twee weken nadat zij was teruggekeerd van zwangerschapsverlof, een voorstel tot beëindiging van de

arbeidsovereenkomst heeft gedaan. Crocs heeft toegelicht dat zij dat deed omdat zij vond dat werkneemster onvoldoende functioneerde. In alle beoordelingen vanaf 2009, behalve die van 2012, staan volgens Crocs verbeterpunten. Het aanbieden van een voorstel zo kort na terugkeer van zwangerschaps- en bevallingsverlof acht de kantonrechtelijke niet netjes, maar onvoldoende om te kunnen kwalificeren als 'ernstig verwijtbaar'. Uit de overgelegde stukken blijkt niet dat Crocs de klachten van werkneemster niet serieus zou hebben genomen en geen inspanningen heeft verricht. Vast staat dat Crocs de bedrijfsarts en een casemanager heeft ingezet. Vast staat ook dat in ieder geval tot de herbeoordeling van 13 januari 2016 werkneemster zich zelf niet in staat achtte tot werkhervatting. Ten aanzien van het verwijt van werkneemster dat Crocs de marginale mogelijkheden in spoor 1 niet heeft benut, overweegt de kantonrechter dat Crocs weliswaar steken heeft laten vallen, maar dat het handelen van Crocs in deze fase niet gekwalificeerd kan worden als ernstig verwijtbaar handelen. Niet gebleken is dat Crocs andere adviezen van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd. Verder blijkt uit de rapportages van de bedrijfsarts en de overgelegde stukken dat de medische situatie van werkneemster onveranderd bleef. Wat betreft het verwijt dat Crocs documenten niet juist heeft opgemaakt in het kader van de ontslagprocedure en Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter heeft geschonden, overweegt de kantonrechter dat de bedrijfsarts een probleemanalyse heeft opgemaakt, dat Crocs op enig moment een plan van aanpak heeft opgesteld en dat Crocs Ergatis heeft ingeschakeld. Er zijn voorts oordelen van arbeidsdeskundigen. Dat Crocs, zoals zij erkent, een aantal maal een kruisje verkeerd heeft gezet, is slordig en onzorgvuldig, maar maakt niet dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen die tot onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. De kantonrechter kan zich voorstellen dat het inschakelen van Hoffmann niet prettig is geweest voor werkneemster, maar dat de opzegging na twee jaar arbeidsongeschiktheid een direct gevolg is van dit handelen van Crocs heeft werkneemster niet aannemelijk gemaakt. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Aan de aanspraak van werkneemster op een bedrag van € 55.000 aan immateriële schadevergoeding wegens schending van haar privacy, heeft werkneemster geen andere feiten en omstandigheden ten grondslag gelegd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:3773

Zaaknummer: 7439448 \ AO VERZ 19-2

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.E. Sträter en G.M. Boonman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

DHL Global Forwarding (Netherlands) B.V./werknemer

Het valt DHL aan te rekenen dat zij, toen werknemer de functie CRS niet wilde vervullen, de zaak op scherp heeft gezet door de betaling van het loon te staken. Toekenning billijke vergoeding van € 35.000 aan werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2007 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) DHL, laatstelijk in de functie van Operational Account Specialist. Als Operational Account Specialist werkte werknemer alleen voor de klant Seagate. Doordat Seagate de samenwerking met DHL heeft opgezegd zijn de werkzaamheden van werknemer komen te vervallen. Bij brief van 6 juli 2018 is werknemer de functie CRS formeel aangeboden. Omdat werknemer de functie CRS blijft weigeren en het alternatieve aanbod niet accepteert, heeft DHL het loon per 1 september 2018 gestaakt.

In een kortgedingprocedure waarin werknemer loondoorbetaling heeft gevorderd heeft de kantonrechter geoordeeld dat de aangeboden functie CRS niet als een redelijk voorstel kan worden aangemerkt en werknemer deze functie mocht weigeren. DHL heeft het salaris van werknemer per 1 december 2018 stopgezet, omdat werknemer geen arbeid verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor zijn rekening dient te komen. DHL verzoekt primair om ontbinding wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Gelet op het vonnis in kort geding had het op de weg van DHL gelegen haar stelling dat de functie wel passend was nader te onderbouwen. DHL heeft dit nagelaten, zodat onvoldoende vast is komen te staan dat de functie CRS een passende functie betreft. Werknemer heeft deze dus mogen weigeren. DHL stelt verder dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld door de wijze waarop hij zich nadien heeft opgesteld met het stellen van onredelijke voorwaarden aan het gaan vervullen van de functie van After Sales Manager EMEA en het weigeren van deze functie. Ook hierin volgt de kantonrechter DHL niet. DHL wist dat werknemer bezwaren had tegen de functie CRS. Desondanks heeft zij werknemer een formele plaatsingsbrief gestuurd en hem voor de keus gesteld om de functie alsnog te aanvaarden dan wel per 1 januari 2019 uit dienst te treden. DHL heeft vervolgens de loonbetaling aan werknemer gestaakt, toen hij de functie gemotiveerd niet accepteerde. DHL heeft daarmee de

zaak volkomen onnodig en ten onrechte op scherp gezet en de toon gezet voor het verdere herplaatsingsproces. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat het handelen van werknemer bij de aanbieding van de functie After Sales Manager EMEA niet als verwijtbaar kan worden gekwalificeerd. Gelet op het voorgaande is onvoldoende vast komen te staan dat sprake is van een voldragen e-grond. Dat er tussen partijen inmiddels sprake is van een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie, is tussen partijen niet in geschil. Verder heeft werknemer verzocht om toekenning van een billijke vergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst een gevolg van verwijtbaar handelen of nalaten van DHL. Bij boventalligheid rust op een werkgever een serieuze inspanningsverplichting maar geen resultaatsverplichting tot herplaatsing. Het valt DHL aan te rekenen dat zij, toen werknemer de functie CRS niet wilde vervullen, de zaak op scherp heeft gezet door de betaling van het loon te staken. De kantonrechter vindt de handelwijze van DHL ernstig verwijtbaar zodat werknemer een billijke vergoeding toekomt. Voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding vindt de kantonrechter het volgende van belang. Allereerst weegt – uiteraard – zwaar mee hetgeen de kantonrechter DHL ernstig verwijt, het tot tweemaal stopzetten van de loonbetalingen teneinde werknemer te dwingen een andere functie te aanvaarden. Verder zijn de herplaatsingsinspanningen van DHL bezwaarlijk als voldoende te beschouwen. Er is in feite slechts één passende functie ter sprake gekomen. Hoe het zou zijn gegaan wanneer de onderhavige situatie zou worden ‘weggedacht’ is ongewis maar het ligt niet in de lijn der verwachting dat de arbeidsovereenkomst nog jarenlang had voortgeduurd. Werknemer had er op zijn beurt ook voor kunnen kiezen positief te reageren op de voorwaarden van DHL. De kantonrechter vindt het feit dat hij dat niet gedaan heeft niet verstandig maar niet ernstig verwijtbaar en werknemer zal daarom wel de transitievergoeding toegekend krijgen, hetgeen ook meeweegt. Dit alles afwegend maakt dat aan werknemer een billijke vergoeding toekomt van € 35.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:3775

Zaaknummer: 7391404 \ AO VERZ 18-168

Rechters: A.K. Korteweg

Advocaten: M. de Jong en S.M. Pieroelie

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 1 sub a BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:673 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Openbaar Lichaam Sociale Werkvoorziening Drechtsteden 'Drechtwerk'

Mondelinge behandeling, die mede tot doel heeft dat partijen hun stellingen kunnen toelichten, dient in beginsel plaats te vinden ten overstaan van de drie rechters/raadsheren die de beslissing zullen nemen.

Feiten

Werknemer is sinds 2000 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van Drechtwerk. In dit geding vordert werknemer veroordeling van Drechtwerk tot het vergoeden van studiekosten en het verzorgen van studiefaciliteiten. De kantonrechter heeft de vorderingen grotendeels toegewezen. Het hof heeft, voor zover in cassatie van belang, in zijn tussenarrest een comparitie van partijen bevolen. Het doel van deze comparitie was volgens het tussenarrest 'het inwinnen van inlichtingen en het beproeven van een minnelijke regeling'. Het hof heeft in het tussenarrest een raadsheer-commissaris benoemd ten overstaan van wie de comparitie zou plaatsvinden. In zijn eindarrest heeft het hof het eindvonnis van de kantonrechter vernietigd en de vorderingen van de werknemer alsnog afgewezen. Werknemer heeft hiertegen beroep in cassatie ingesteld. Onderdeel 1.1 van het middel klaagt dat het hof heeft miskend dat, indien in een meervoudig te beslissen zaak partijen door het hof in de gelegenheid zijn gesteld om tijdens een comparitie hun stellingen toe te lichten, deze comparitie in beginsel moet plaatsvinden ten overstaan van de drie raadsheren die de beslissing zullen nemen. Onderdeel 1.2 klaagt dat indien het hof van oordeel was dat van de hoofdregel mocht worden afgeweken, zijn oordeel onjuist is of onvoldoende gemotiveerd. Volgens het onderdeel heeft het hof miskend, kort gezegd, dat voor afwijking van de hoofdregel is vereist dat het hof aan partijen mededeelt dat zij kunnen verzoeken om een meervoudige behandeling. Beide onderdelen verwijzen naar een uitspraak van de Hoge Raad van 22 juni 2018 (ECLI:NL:HR:2018:971).

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Indien een zaak meervoudig wordt beslist, geldt als hoofdregel dat een aan de beslissing voorafgaande mondelinge behandeling die mede tot doel heeft dat de rechter partijen in de gelegenheid stelt hun stellingen toe te lichten, in beginsel dient plaats te vinden ten overstaan van de drie rechters of raadsheren die de beslissing zullen nemen. Van deze hoofdregel mag worden afgeweken als uiterlijk bij de oproeping van partijen

voor de mondelinge behandeling (schriftelijk of elektronisch) aan hen is medegedeeld dat is bepaald dat de mondelinge behandeling zal worden gehouden ten overstaan van een rechter-commissaris of raadsheer-commissaris. Aan partijen dient gelegenheid te worden gegeven om te verzoeken dat de mondelinge behandeling zal worden gehouden ten overstaan van de meervoudige kamer die de beslissing zal nemen, voor welk verzoek een termijn kan worden gesteld. Zodanig verzoek zal in beginsel moeten worden ingewilligd en kan alleen worden afgewezen op zwaarwegende gronden, die in de uitspraak moeten worden vermeld. In dit geval heeft de comparitie plaatsgevonden ten overstaan van de bij het tussenarrest benoemde raadsheer-commissaris. Van de comparitie is proces-verbaal opgemaakt. Uit het proces-verbaal blijkt dat de comparitie mede is gebruikt om partijen de gelegenheid te geven hun stellingen toe te lichten. In cassatie moet ervan worden uitgegaan dat de mededeling dat partijen kunnen verzoeken om een behandeling voor een meervoudige kamer die de beslissing zal nemen, niet is gedaan, nu het proces-verbaal van comparitie en het tussenarrest hierover niets vermelden. Ook het destijds geldende procesreglement voorzag niet in de mogelijkheid voor partijen om in een geval als dit om een meervoudige behandeling te verzoeken. Het voorgaande brengt mee dat de onderdelen 1.1 en 1.2 gegrond zijn. De Hoge Raad vernietigt de arresten van het hof en verwijst het geding naar het gerechtshof Amsterdam ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-07-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1281

Zaaknummer: 18/03955

Rechters: A.M.J. van Buchem-Spapens, T.H. den Tanja-van Broek en M.J. Kroeze

Advocaten: J.H.M. van Swaaij

Wetsartikelen: 16 Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/Canon Nederland N.V.

Er is geen sprake van een eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst, maar van een met de vakbonden overeengekomen (collectieve) wijziging. Artikel 19 PW en artikel 7:613 BW zijn niet aan de orde. Voorwaardelijke indexatie is niet in strijd met artikel 65 PW.

Feiten

In de periode van 1 september 2006 tot 1 november 2017 is werknemer bij Canon Nederland N.V. (hierna: Canon) in dienst geweest. Op grond van dit dienstverband was werknemer deelnemer in de collectieve pensioenregeling, ondergebracht bij Nationale Nederlanden Levensverzekering Mij N.V. (hierna: Nationale Nederlanden). Deze pensioenregeling bevatte onder meer een jaarlijkse onvoorwaardelijke indexering van het opgebouwde pensioen. In 2012 heeft Canon Océ overgenomen. Met ingang van 2014 is het Océ Pensioenfonds overgenomen door het Pensioenfonds van de Metalektro (hierna: PME). Werknemers zijn vanaf die tijd gaan deelnemen in de pensioenregeling van PME. Voor Canon-werknemers, zoals werknemer, is destijds de pensioenregeling van Nationale Nederlanden gehandhaafd (hierna: NN-regeling). Nationale Nederlanden heeft bij brief van 29 december 2015 de uitvoeringsovereenkomst met Canon per 31 december 2016 opgezegd. Hierdoor is Canon genooddaakt geweest op zoek te gaan naar een andere pensioenregeling voor haar werknemers die onder de NN-regeling vielen. Met Nationale Nederlanden en de vakbonden is afgesproken dat het onder de NN-regeling opgebouwde pensioen bij Nationale Nederlanden zou achterblijven en dat de Canon-werknemers per 1 januari 2017 zouden gaan deelnemen in de PME-regeling. Tevens zijn toen afspraken gemaakt over de indexatie van het NN-pensioen. Op 1 juni 2017 werd door Canon bevestigd dat er overeenstemming was bereikt met de vakbonden. Dit werd tevens bevestigd door Nationale Nederlanden op 19 juli 2017. Werknemer stelt zich onder meer op het standpunt dat er sprake is van een ongeoorloofde eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst en dat de afspraken nietig zijn wegens strijd met het afkoopverbod van artikel 65 PW.

Oordeel

Wijziging van de pensioenovereenkomst behoeft – als uitgangspunt – de instemming van iedere werknemer afzonderlijk. In dit geval zijn er in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) afspraken gemaakt met vakorganisaties over de inhoud van de

pensioenregeling, die een wijziging van de pensioenovereenkomst inhouden. Er is dan sprake van vervangende instemming door de cao-partijen, waarbij individuele werknemers gebonden kunnen worden zonder dat zij met die wijziging hoeven in te stemmen. Georganiseerde werknemers zijn op grond van artikel 9 en 12 Wet CAO gebonden aan de wijziging. Canon, als georganiseerde werkgever, dient op grond van artikel 14 Wet CAO de overeengekomen wijzigingen ook toe te passen op ongeorganiseerde (ex-)werknemers, zoals werknemer. Werknemer is op zijn beurt eveneens gebonden aan de wijziging omdat de tussen partijen geldende cao is geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst. Er is geen sprake van een eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst, maar van een tweezijdige (collectieve) wijziging. De stelling van werknemer dat Canon de pensioenregeling in strijd met artikel 19 Pensioenwet (PW) zonder toestemming van de werknemers heeft gewijzigd, treft dan ook geen doel. De redelijkheidstoets van artikel 7:613 BW is evenmin aan de orde. Verder valt niet in te zien dat er sprake is van een uitholling van de rechtsbescherming van werknemer, doordat hij wordt gebonden aan (toekomstige) cao-afspraken. De rechtsbescherming van werknemers (al dan niet georganiseerd) ligt immers ten grondslag aan het huidige CAO-systeem en is met voldoende (wettelijke) waarborgen omkleed. Van concrete omstandigheden die meebrengen dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn om werknemer te houden aan een collectieve wijziging van zijn pensioenaanspraken, is niet gebleken. Tevens is de indexatie-afspraken niet in strijd met het afkoopverbod van artikel 65 PW. Gesteld noch gebleken is dat de keuze van Canon om de opgebouwde pensioenafspraken achter te laten bij Nationale Nederlanden en ter compensatie voor gewezen deelnemers voor de NN-regeling met de vakorganisaties een aanvullende compensatieregeling overeen te komen (in de vorm van de in het geschil zijnde indexatie-afpraak) voor werknemer nadelig zou zijn.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 11-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:4039

Zaaknummer: 7314693 CV EXPL 18-7091

Rechters: B.W.C. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: C. Claessens en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:613 BW, 9 Wet CAO, 12 Wet CAO, 14 Wet CAO, 19 PW en 65 PW

RECHTSPRAAK

werkneemster/de Staat der Nederlanden (ministerie van Buitenlandse Zaken)

Arbeidsovereenkomst met medewerkster Nederlandse ambassade in Kosovo is door de Staat kennelijk onredelijk opgezegd. Toekenning van een billijke schadevergoeding van ruim € 110.000.

Feiten

Werkneemster is in juli 1999 in dienst getreden van de Staat als lokaal aangestelde medewerker van de Nederlandse ambassade in Kosovo. Zij is daar werkzaam geweest in verschillende functies. Op 23 november 2017 heeft de Staat bij monde van de ambassadeur mondeling de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd. Deze opzegging is aan haar bevestigd bij brief van 15 december 2018. Het dienstverband is op 23 januari 2018 geëindigd. Werkneemster heeft een bezwaarschrift ingediend tegen haar ontslag bij de Commissie van Bezwaar DBZ. De Commissie van Bezwaar heeft op 4 juli 2018 de Staat geadviseerd het ontslag ongedaan te maken. De Staat heeft het advies niet overgenomen, maar wel een (aanvullende) schadevergoeding aan werkneemster betaald van € 40.000. Werkneemster vordert onder meer veroordeling van de Staat tot betaling van een billijke schadevergoeding in verband met de kennelijk onredelijke opzegging.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in het onderhavige geval van een kennelijk onredelijke opzegging sprake is. Kort gezegd komt het erop neer dat de Staat, wat er ook zij van het verwijt dat werkneemster op onjuiste wijze met vertrouwelijke informatie is omgegaan (de chauffeur van de ambassade van wie werkneemster de leidinggevende was, werd van diefstal beschuldigd en zij is, nadat dit in een (vertrouwelijke) vergadering van het Managementteam was besproken, direct met hem gaan praten), (a) nadat op 10 augustus 2017 de toezegging was gedaan om met een schone lei verder te gaan, een discussiepunt vervolgens drie maanden heeft laten liggen, (b) ondanks de toezegging dat er sprake was van een schone lei toch terug te komen op het incident met de chauffeur van de maand februari daarvoor, en (c) zonder dat duidelijkheid bestond over de functie-inhoud van werkneemster onaangekondigd een functioneringsgesprek te houden en daarbij meteen, en zonder de mogelijkheid te bieden van een verbetertraject, de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dat alles samen genomen levert naar het oordeel van de kantonrechter een kennelijk onredelijke opzegging op. Uit de Rechtspositieregeling lokaal in dienstgenomen werknemers 2005 (Rrlok) volgt dat

werknemster recht heeft op een billijke schadevergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn aanknopingspunten voor de bepaling van de hoogte van de billijke schadevergoeding te vinden in de regels rondom het kennelijk onredelijk ontslag. Een dienstverband van 19 jaar, de noodzaak van werknemster om nog ten minste 20 jaar te moeten werken om in haar levensonderhoud te voorzien, het gegeven dat zij over die periode wellicht nooit meer het salaris zal kunnen verdienen dat zij bij de Staat verdiende en er dus over ten minste 20 jaar sprake zal zijn van een inkomensachteruitgang, zijnde het verschil tussen haar salaris bij de Staat en bij een opvolgende werkgever, zijn factoren die de kantonrechter bij het begroten van de hoogte van de schadevergoeding zal meewegen. De kantonrechter zal daarbij uitgaan van een geschatte permanente inkomensachteruitgang van 40% ten opzichte van het laatstverdiende salaris en de kantonrechter zal deze inkomensachteruitgang toekennen en berekenen over een periode van 10 jaar. De periode van 10 jaar houdt verband met de duur van het dienstverband, de leeftijd van werknemster en het feit dat niet te voorzien is of werknemster tot haar pensioengerechtigde leeftijd bij de Staat in dienst zou zijn gebleven. Uitgaande van een geschatte permante inkomensachteruitgang van 40% van het laatstgenoten salaris van € 2.294 per maand over een periode van 10 jaar komt de kantonrechter op een billijke schadevergoeding van € 110.208. Op deze schadevergoeding dient het reeds door werknemster ontvangen bedrag van € 40.000 in mindering te worden gebracht, zodat een bedrag resteert van € 70.208.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:6201

Zaaknummer: 7141159 / 18-18178

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.B.F. Smit

Wetsartikelen: 6:106 BW

RECHTSPRAAK

X/gemeente Amsterdam

Participatieplaats valt niet te kwalificeren als arbeidsovereenkomst. Plaatsingsovereenkomst is conform de bedoeling van de wetgever met als uitgangspunt dat gemeenten beleidsvrijheid hebben gekregen bij re-integratie.

Feiten

X is sinds 1 november 2009 werkloos en ontvangt vanaf 1 december 2012 van de gemeente Amsterdam een uitkering ingevolge de IOAW. Bij besluit van 31 januari 2014 heeft het college van de gemeente bepaald dat X gaat deelnemen aan het traject 'Participatieplaatsen'. In het besluit is tevens bepaald dat de algemene verplichtingen van X, waaronder het zoeken naar betaald werk en bij het UWV Werkbedrijf ingeschreven staan als werkzoekende, blijven gelden zolang er geen andere afspraken met haar zijn gemaakt. In april 2014 hebben X, Gemeente Amsterdam Stadsdeel Centrum en het Re-integratiebedrijf namens de gemeente een 'Plaatsingsovereenkomst Participatieplaatsen in het kader van de Wet werk en bijstand' (verder: de plaatsingsovereenkomst) getekend. X heeft deze werkzaamheden van 11 april 2014 tot en met 11 oktober 2014 verricht bij de interne servicedesk van Stadsdeel Centrum met behoud van haar IOAW-uitkering. In een e-mail van 7 oktober 2014 heeft X aan de aan haar toegewezen klantmanager geschreven dat haar wens naar een betaalde baan uitging en dat het zuur was dat zij met een minimumuitkering te midden van goed betaalde ambtenaren medewerkers op het stadhuis volwaardig hielp en zelfs voor meer klussen werd gevraagd. Op 17 oktober 2014 zijn partijen met ingang van 12 oktober 2014 een tweede plaatsingsovereenkomst aangegaan onder dezelfde voorwaarden en duur. Bij e-mail van 12 december 2014 heeft X wederom haar wens uitgesproken door de gemeente (tijdelijk) in dienst te worden genomen. Volgens X huurde de gemeente derden in ter vervulling van dezelfde functie als de hare, waaruit bleek dat er geld beschikbaar was. Verder zouden er op korte termijn twee medewerkers vertrekken, waardoor er ruimte in de bezetting zou ontstaan. Bij brief van 14 juni 2016 hebben de advocaten van X zich jegens de gemeente op het standpunt gesteld dat X van 11 april 2014 tot 12 april 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van de gemeente is geweest. In eerste aanleg heeft de kantonrechter onder meer geoordeeld dat tussen partijen geen sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst en dat het rechtsbeginsel dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze moet worden beloond X niet kan baten. In hoger beroep komt H tegen dit oordeel op.

Oordeel

Het hof acht van belang in welk kader X de werkzaamheden bij Stadsdeel Centrum heeft verricht. Het college van de gemeente dient op grond van de IOAW dan wel de Participatiewet, voorheen de WWB, personen zoals X te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling en daarbij zo nodig een voorziening te bepalen en aan te bieden. Op grond van deze – publiekrechtelijke – taak (en bevoegdheid) heeft het college van de gemeente X geplaatst in het participatietraject. In de wetsgeschiedenis staat dat de regering met het wetsvoorstel aangaande de WWB de mogelijke angst van gemeenten dat de rechter zal oordelen dat een arbeidsovereenkomst aan de orde is, wil wegnemen door gemeenten meer zekerheid te geven dat uitkeringsgerechtigden onder bepaalde voorwaarden gedurende langere perioden werkzaamheden kunnen verrichten met behoud van uitkering, waarbij het uitgangspunt is dat recht wordt gedaan aan de beleidsvrijheid die gemeenten met de WWB hebben gekregen als het gaat om re-integratie. Hieruit is naar het oordeel van het hof ondubbelzinnig af te leiden dat de wetgever niet heeft bedoeld een participatieplaats (tevens) als een arbeidsovereenkomst aan te merken. Aan dit gegeven kent het hof grote waarde toe. Daarnaast is het hof van oordeel dat het plaatsingstraject van X conform de bedoeling van de wetgever door de gemeente is vormgegeven. X heeft niet bestreden dat haar cv niet aansloot bij het profiel van Medewerker Servicedesk omdat de benodigde ICT-kennis niet aanwezig was, en dat zij – kennelijk omdat het een participatieplek betrof – niet alle taken behorend bij die functie heeft uitgevoerd. Daarmee is gegeven dat de gemeente in de uitvoering in grote lijnen heeft voldaan aan de doelstelling van de aan X geboden voorziening. Dat sprake is geweest van voor de gemeente productieve arbeid is voor de beoordeling van de in geschil zijnde vraag of tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan niet van doorslaggevende betekenis. Niet kan worden geconcludeerd dat het ten tijde van de plaatsing van X in het participatietraject de bedoeling van partijen is geweest om (ook) een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Daarnaast heeft te gelden dat X geen loon voor de door haar verrichte werkzaamheden heeft ontvangen. De stelling van X dat tijdens de plaatsingsperiode een gezagsverhouding tussen de gemeente en X heeft bestaan is onvoldoende om een arbeidsovereenkomst aan te nemen. Verder gaat de vergelijking met de stageovereenkomst niet op.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:1327

Zaaknummer: 200.233.082/01

Rechters: A.S. Arnold, D. Kingma en F.J. Verbeek

Advocaten: J.P. Boot en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: 7:610 BW, 36 IOAW, 37 IOAW, 38 IOAW, 6 Participatiewet, 7 Participatiewet en 10a Participatiewet

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Directeur die zichzelf ten koste van werkgever twee deuren à € 6.500 per stuk cadeau doet, zonder toestemming pensioenpremies als salaris laat uitbetalen en voor meer dan € 500.000 aan opdrachten verstrekt aan een bedrijf waar hij zelf eigenaar van is, handelt ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 1998 in dienst van werkgeefster. Sinds 1999 is hij Directeur Nederland. Het laatstgenoten salaris bedraagt € 15.880 exclusief vakantietoeslag en bonussen. Eind augustus 2018 heeft de directie van werkgeefster een anonieme brief ontvangen, waarin werknemers van werkgeefster hun zorgen uiten over het functioneren van werknemer als directeur in Nederland en over het misbruiken van zijn positie. Naar aanleiding van deze brief heeft werkgeefster een onderzoek ingesteld naar het handelen van werknemer en hem op non-actief gesteld. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. Daarnaast heeft werknemer vanaf 1 januari 2015 zonder toestemming van werkgeefster zichzelf een maandelijkse pensioenbijdrage toegekend. Hij heeft daarom een bedrag van € 256.116 ten onrechte ontvangen en werkgeefster vordert terugbetaling daarvan.

Oordeel

Werknemer erkent dat hij twee telescopische deuren met een aankoopwaarde van € 6.500 per stuk heeft laten plaatsen in zijn privéwoning en de kosten op posten van werkgeefster heeft geboekt. Werknemer heeft hierover verklaard dat hij zichzelf deze deuren cadeau heeft gedaan vanwege zijn twintigjarig jubileum bij werkgeefster. Vanuit de directie had hij slechts per post een fles drank gekregen. Daarmee staat vast dat werknemer zonder toestemming werkgeefster heeft laten betalen voor het plaatsen van deuren bij hem thuis. Zijn verweer daarbij gaat niet op. Als een werknemer te weinig waardering voelt vanuit de leiding, dan geeft dat de werknemer immers op geen enkele wijze een vrijbrief om zichzelf cadeaus te geven. Daarnaast is komen vast te staan dat werknemer namens werkgeefster voor € 500.000 aan opdrachten heeft verstrekt aan zijn eigen bv (waarvoor geen toestemming van werkgeefster bestond, gelet op het nevenwerkzaamhedenbeding). Naar het oordeel van de kantonrechter is daarbij op z'n minst sprake van de schijn van belangenverstrengeling. Ook heeft werknemer voor ruim € 50.000 zijn ex-partner voor vier maanden ingehuurd voor HR- en

marketingwerkzaamheden, terwijl werknemer er eerder op is gewezen dat een 'conflict of interests' op dat punt voorkomen moest worden. Voorts heeft werknemer zichzelf zonder toestemming vanaf januari 2015 een pensioenbijdrage toegekend van uiteindelijk ruim € 5.000 bruto per maand. Deze gedragingen kunnen werknemer verweten worden en rechtvaardigen het ontbindingsverzoek. Herplaatsing ligt niet in de rede, omdat werknemer de landendirecteur van werkgeefster in Nederland is. Een en ander levert naar het oordeel van de kantonrechter *ernstig* verwijtbaar handelen op. Werknemer heeft dan ook geen recht op een transitievergoeding. Met de opzegtermijn wordt geen rekening gehouden. Daarnaast veroordeelt de kantonrechter werknemer tot terugbetaling van het onverschuldigd betaalde bedrag van € 256.116.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:3071

Zaaknummer: 7431460

Rechters: J. Wolbrink

Advocaten: E.H. Deur en D. Roesink

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

RECHTSPRAAK

werknemer/Sweco Nederland B.V.

Afwijzing verzoek om toekenning van een billijke vergoeding. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door tijdens ziekte van overbelaste werknemer over diens functioneren te spreken. Onjuist gedrag betekent niet dat dat gedrag zonder meer ernstig verwijtbaar is.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1991 bij (de rechtsvoorganger van) Sweco Nederland B.V. (hierna: 'Sweco') in dienst getreden als teamleider. Op 11 augustus 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. Het UWV heeft bij beschikking van 3 augustus 2016 de loondoorbetalingsverplichting van Sweco verlengd tot 7 augustus 2017. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2018 beëindigd door opzegging vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht hem een billijke vergoeding toe te kennen. Werknemer stelt dat hij door het herhaalde, schadelijke optreden van zijn direct leidinggevende (hierna: 'C') en diens 'ongezouten kritiek' ziek is geworden en niet meer is hersteld. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Uit de wetsgeschiedenis volgt dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever slechts in uitzonderlijke gevallen sprake is. Werknemer beroept zich op de bevindingen van prof. B in diens rapport van 26 maart 2019. In dat rapport wordt als oorzaak voor de uitval op het werk genoemd dat werknemer in de jaren daarvoor 'in wisselende mate' heeft 'geleden aan stress-gerelateerde aandoeningen'. Het hof gaat er veronderstellenderwijs van uit dat werknemer uiteindelijk is uitgevallen als gevolg van de door prof. B genoemde oorzaken. Het enkele feit dat de uitval van werknemer zijn oorzaak vond in stressgerelateerde aandoeningen is onvoldoende om de conclusie te kunnen trekken dat die uitval is veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen van Sweco. Daarvan zou pas sprake zijn indien kan worden vastgesteld dat handelen of nalaten van Sweco (mede) ten grondslag ligt aan het ontstaan van die aandoeningen en dat Sweco van dat handelen of nalaten een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Alleen oordelend op basis van het aantal mensen waaraan leiding werd gegeven kan niet worden gezegd dat werknemer overbelast was. Nu kan het zo zijn dat het totale takenpakket van werknemer niettemin zodanig zwaar was dat van overbelasting sprake was.

Dat die situatie zich voordeed, is echter onvoldoende onderbouwd en ligt ook niet zonder meer voor de hand. Ten aanzien van de re-integratie die vervolgens is opgestart geldt dat het UWV op 26 oktober 2015 een deskundigenoordeel heeft uitgebracht. De conclusie daarvan was dat de aanpak van Sweco om tijdens de ziekte van werknemer te spreken over zijn functioneren niet juist is geweest. Het hof is van oordeel dat Sweco – door tijdens de ziekte van werknemer wél over zijn functioneren te spreken – onjuist heeft gehandeld. Ernstig verwijtbaar kan dat echter niet worden genoemd nu de bedrijfsarts daarover geen instructies had gegeven en van niettemin bij Sweco bestaande wetenschap van verkeerd handelen niet is gebleken. Tussen partijen is tijdens de re-integratieperiode een 'lastige' situatie ontstaan. Complicerende, maar daarom nog niet specifiek aan Sweco (ernstig) verwijtbare, omstandigheid was zeker ook dat C en werknemer kennelijk moeizaam onderling communiceerden. Het enkele feit dat Sweco in die situatie niet (meteen) het juiste heeft gedaan maakt dat gedrag nog niet tot ernstig verwijtbaar gedrag. Ook hier geldt dat van gedrag in strijd met gegeven adviezen of anderszins aanwezige kennis niet blijkt. Hooguit is sprake van onvoldoende voortvarendheid. Desondanks is voor werknemer uiteindelijk een re-integratieplaats in spoor 2 gerealiseerd bij ProRail. Dat eind 2015 in het kader van het eerste spoor en/of na het re-integratietraject bij ProRail in het tweede spoor gelet op de belastbaarheid van werknemer arbeidsmogelijkheden bestonden die (als gevolg van onvoldoende inspanning van Sweco) onbenut zijn gebleven, heeft werknemer niet voldoende onderbouwd. De conclusie is dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van Sweco. Het hoger beroep wordt verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5782

Zaaknummer: 200.251.902/01

Rechters: M. Willemse, W.P.M. ter Berg en O.E. Mulder

Advocaten: E.L. Traag en Y. Schippers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Loonvordering werkneemster toegewezen. Beroep door werkgeefster op verrekening wordt afgewezen, omdat werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij een vordering op werkneemster heeft.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2017 bij werkgeefster in dienst getreden voor de duur van één jaar in de functie van administratief medewerker/telefoniste tegen een loon van € 1.364,85 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. Het dienstverband is op 30 juni 2018 van rechtswege geëindigd. Werkneemster heeft geen salaris over juni 2018 ontvangen. Dit geldt eveneens voor de vakantietoeslag over die maand. Werkneemster is samen met haar echtgenoot vennoot van de vennootschap onder firma X, mede handelende onder de naam Y. In eerste aanleg heeft werkneemster verzocht om werkgeefster te veroordelen tot betaling van het achterstallig loon over juni 2018 van € 1.364,86 bruto, exclusief emolumenten, de vakantietoeslag over juni 2018 van € 109,19 bruto, de aanzegvergoeding van € 1.364,85 en de wettelijke verhoging over het loon van de maand juni 2018 en het vakantiegeld van die maand. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter werkgeefster veroordeeld tot betaling aan werkneemster van € 1.364,86 bruto exclusief emolumenten ter zake loon over de maand juni 2018, alsmede de vakantietoeslag van deze maand van € 109,19 bruto, te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 50% over voormeld loon en vakantietoeslag. Voorts heeft de kantonrechter de proceskosten tussen partijen gecompenseerd en het meer of anders verzochte afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkgeefster zich in hoger beroep.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werkgeefster het loon en de vakantietoeslag over juni 2018, ad respectievelijk € 1.364,86 en € 109,19 bruto, verschuldigd is aan werkneemster. Werkgeefster stelt echter dat zij de vordering van werkneemster heeft verrekend met enkele vorderingen die zij op werkneemster heeft. Werkgeefster stelt ten eerste dat zij een vordering heeft op werkneemster wegens drie onbetaald gebleven facturen van werkgeefster aan Y, waarvoor werkneemster als vennoot van Y hoofdelijk aansprakelijk is. Het hof overweegt dat een schuldeiser van de gezamenlijke vennoten zijn vordering zowel geldend kan maken tegen de gezamenlijke vennoten ("tegen de vof"), als tegen iedere vennoot afzonderlijk. Een vennootschapscrediteur heeft aldus tegen iedere vennoot twee samenlopende vorderingsrechten: één jegens de gezamenlijke vennoten ("jegens de vof"), dat verhaalbaar is

op het afgescheiden vermogen van de vof, en één jegens de vennoot persoonlijk, dat verhaalbaar is op het privévermogen van deze vennoot (ECLI:NL:HR:2019:649). Werkgeefster kan dus in beginsel haar vorderingen op Y verrekenen met haar schulden aan werknemster. Naar aanleiding van het verweer van werknemster heeft werkgeefster haar stellingen echter niet nader onderbouwd. Gelet daarop is het hof van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij een vordering heeft op werknemster ter zake van de drie facturen aan Y. Werkgeefster stelt ten tweede dat zij een vordering heeft op werknemster wegens onttrekkingen aan de kas ter waarde van € 8.450. Ook hier geldt dat werkgeefster naar aanleiding van de reactie van werknemster haar stellingen niet nader heeft onderbouwd. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemster geld aan de kas heeft onttrokken. Daarmee heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat zij een vordering op werknemster heeft. Het beroep van werkgeefster op verrekening faalt. Dit betekent dat de kantonrechter werkgeefster terecht heeft veroordeeld tot betaling van het loon en de vakantietoeslag over juni 2018. Het hof ziet in de gegeven omstandigheden geen aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen. De omstandigheid dat werkgeefster ervan uitging dat zij haar schuld kon verrekenen, komt voor haar risico. Het hof zal de bestreden beschikking bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:2423

Zaaknummer: 200.254.438_01

Rechters: H.K.N. Vos, M. van Ham en D.J.B. de Wolff

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en Y.J.M.L. Dijk

Wetsartikelen: 6:127 BW en 6:136 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgever moet loon betalen conform getekende arbeidsovereenkomst tot datum voorwaardelijke ontbinding. Niet aannemelijk dat eerdere versie tussen partijen geldt. Ontslag op staande voet wegens vervalsing is nietig (oud BW).

Feiten

Werknemer is blijkens een schriftelijke, door beide partijen ondertekende, arbeidsovereenkomst vanaf 2014 in dienst van Deurwaarderskantoor 'Y' B.V. (hierna: 'werkgeefster'). Voor het ondertekenen van deze arbeidsovereenkomst hebben partijen onderhandeld over de voorwaarden van de overeenkomst en zijn er (concept)arbeidsovereenkomsten gewisseld. Op 9 maart 2015 heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ex artikel 7:685 BW (oud) ingediend. Dit verzoek is op 28 april 2015 afgewezen door de kantonrechter Rotterdam. Vervolgens heeft werkgeefster werknemer op 18 mei 2015 op staande voet ontslagen. Op 13 juli 2015 heeft de kantonrechter Rotterdam de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster voorwaardelijk ontbonden met ingang van 14 juli 2015 zonder toekenning van een vergoeding. Werknemer heeft de kantonrechter in eerste aanleg verzocht om het ontslag op staande voet nietig te verklaren en werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris. Bij vonnis van 7 juli 2017 heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet op goede gronden is verleend. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Partijen hebben ieder de arbeidsovereenkomst (versie 6) ondertekend. Deze arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt als een onderhandse akte als bedoeld in artikel 156 Rv die tussen partijen dwingend bewijs oplevert dat hetgeen daarin staat tussen partijen is overeengekomen. Het is aan werkgeefster om (tegen)bewijs te leveren van haar stelling dat hetgeen in de door haar getekende arbeidsovereenkomst is neergelegd, niet overeenkomt met hetgeen partijen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden waren overeengekomen. Werkgeefster heeft zulks onvoldoende aannemelijk gemaakt. Er moet derhalve van worden uitgegaan dat de door partijen getekende arbeidsovereenkomst met ingang van 1 februari 2014 tussen partijen heeft gegolden. Voor wat betreft de einddatum van de arbeidsovereenkomst, 18 mei 2015 of 13 juli 2015, overweegt het hof als volgt. Aan het ontslag op staande voet van 18 mei 2015 heeft werkgeefster ten grondslag gelegd dat werknemer zowel de rechtbank als werkgeefster valselijk heeft voorgelicht, hij een productie

bij het verweerschrift (in de eerste ontbindingsprocedure) heeft vervalst en de rechtbank heeft voorzien van een valselijk opgemaakt bewijsstuk. Ook ligt aan het ontslag ten grondslag dat werknemer heeft gelogen over het gebruik van Parkline voor privédoeleinden en dat hij sinds februari 2015 zijn werkdag niet om 8:30 uur aanvangt maar niet eerder dan vanaf 10:00 uur. De vraag die in dat kader resteert, is of de proceshouding van werknemer in de ontbindingsprocedure een grond voor ontslag op staande voet kan zijn. Het hof is van oordeel dat in zijn algemeenheid terughoudendheid betracht moet worden bij het aannemen van een dringende reden voor ontslag op staande voet die gegrond is op de opstelling van een werknemer in een juridische procedure waarin hij tegenover zijn werkgever staat. In het onderhavige geval levert de handelwijze van werknemer geen dringende reden voor ontslag op staande voet op, omdat niet is komen vast te staan dat sprake is van een vervalsing van de als productie 3 van het verweerschrift overgelegde e-mail noch dat werknemer de rechtbank heeft voorzien van een valselijk opgemaakt bewijsstuk. Ook de overige reden, het te laat aanvangen met de werkzaamheden en het privégebruik van Parkline, is onvoldoende ernstig om hier een dringende reden voor ontslag op staande voet op te leveren. Dit betekent dat het hof het ontslag op staande voet van 18 mei 2015 nietig zal verklaren en verder, zoals door werknemer verzocht, voor recht zal verklaren dat de arbeidsovereenkomst tot 14 juli 2015 is blijven bestaan. Werknemer is de gefixeerde schadevergoeding niet verschuldigd. De vorderingen van werknemer tot betaling van achterstallig salaris c.a. zullen worden toegewezen. De vorderingen inzake de bonus en iPad worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:1897

Zaaknummer: 200.230.314/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en I. Zaal

Advocaten: I.I. Feenstra en M.S. van Dijk

Wetsartikelen: 151 Rv, 156 Rv, 157 Rv, 7:678 BW en 7:685 BW (oud)

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Directeur die selectief delen van berichten overlegt of verwijdert, daar waar volledige openheid van zaken voor de hand ligt, handelt in strijd met artikel 21 Rv en ernstig verwijtbaar. Ontbinding op de g-grond, zonder inachtneming opzegtermijn en toekenning vergoeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juni 2017 bij werkgeefster in dienst getreden als commercieel directeur. In juni 2018 bleken de commerciële resultaten fors tegen te vallen. Op 15 oktober 2018 is aan werknemer te kennen gegeven dat het vertrouwen in hem onvoldoende is en dat werkgeefster wil praten over oplossingen, waaronder het aangaan van een gesprek over het einde van het dienstverband. Werknemer heeft zich hierna ziek gemeld. Daaropvolgende gesprekken alsmede een mediationtraject bleven zonder resultaat. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel**Opzegverbod bij ziekte*

De kantonrechter oordeelt dat het opzegverbod niet in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft op 12 juli 2018 plotseling een dotterbehandeling ondergaan. Werknemer is echter niet ziek gemeld in de periode tussen 12 juli 2018 en 15 oktober 2018 en vast staat dat hij vrij snel na 12 juli 2018 zijn werk weer heeft hervat. Uit berichten van de bedrijfsarts ten tijde van het indienen van het verzoekschrift, en daarna, blijkt dat er geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid op medische gronden. Er was nog slechts sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is ervan overtuigd dat inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Die arbeidsverhouding is verstoord geraakt na het gesprek op 15 oktober 2018. Werknemer verwijt werkgeefster onder meer dat zij ten onrechte is blijven aansturen op ontbinding van de arbeidsovereenkomst ondanks het opzegverbod en het ontbreken van een voldragen grond en werkgeefster verwijt werknemer kort gezegd gedragingen na 15 oktober 2018 die een directeur onwaardig zijn. Vast staat dat mediation de verstoring niet heeft kunnen oplossen. Werkgeefster heeft voldoende aangetoond dat het vertrouwen in werknemer weg is en een goede samenwerking in de toekomst niet reëel meer is. Ontbinding

op de g-grond volgt.

Ernstig verwijtbaar handelen werknemer

De kantonrechter is met werkgeefster van oordeel dat werknemer na het gesprek op 15 oktober 2018 ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in het buitengerechtelijke en gerechtelijke traject. Werknemer overlegt selectief delen van berichten of verwijdert delen van berichten daar waar volledige openheid van zaken voor de hand ligt. Hij zet daardoor werkgeefster (en de kantonrechter) op het verkeerde been. De gemachtigde van werknemer heeft onder meer op de mondelinge behandeling een bericht van de bedrijfsarts deels voorgelezen en slechts de woorden ‘ongeschikt voor bedongen werk’ laten vallen, daarmee implicerend dat werknemer wel degelijk arbeidsongeschikt is verklaard. Tot verbazing van werkgeefster (en de kantonrechter) bleek, nadat het bericht van de bedrijfsarts alsnog als akte in het geding was gebracht, dat het bericht luidde ‘ongeschikt voor bedongen werk omdat er geen vertrouwensbasis is, m.i. passend werk elders zou moeten kunnen’. Hiermee heeft werknemer in strijd met artikel 21 Rv gehandeld door feiten niet volledig en naar waarheid aan te voeren. Als werknemer het bericht volledig had voorgelezen had de kantonrechter de zaak niet aangehouden, waarbij bedacht moet worden dat werknemer gedurende de procedure zijn salaris doorbetaald krijgt (€ 12.500 per maand) en het dienstverband door de aanhouding van de procedure langer dan twee jaar heeft geduurd en werknemer daardoor recht zou hebben op een transitievergoeding. Deze gedragingen hebben mede geleid tot de thans verstoorde arbeidsverhouding en zitten werkgeefster – begrijpelijk – dwars. Een en ander levert ernstig verwijtbaar handelen op. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden zonder opzegtermijn en zonder toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3775

Zaaknummer: 7525170 / EJ VERZ 19-38

Rechters: P.L. Alers

Advocaten: C.B.G. Derks en P.F. van Esseveldt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 21 Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/MA Royal B.V., h.o.d.n. KFC Leyweg

Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld deskundigenverklaring (art. 7:629a lid 1 BW) over te leggen. Aan ontslag op staande voet ten grondslag gelegde redenen zijn door werkgever onvoldoende onderbouwd. Ontslag zal in de eindbeschikking worden vernietigd.

Feiten

Werknemer is sinds 15 maart 2010 bij MA Royal B.V. in dienst als medewerker fastfood. Op de arbeidsovereenkomst is de Horeca-cao van toepassing. In een brief van 7 januari 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. MA Royal schrijft dat werknemer niet is komen opdagen toen hij op het rooster stond en daarvoor op 29 augustus en 15 september 2018 een officiële waarschuwing heeft gekregen. Daarnaast schrijft MA Royal dat zij diverse malen heeft geprobeerd werknemer te bereiken maar dat zij geen gehoor kreeg. In een brief en e-mail van 29 januari 2019 heeft werknemer de nietigheid van het ontslag ingeroepen en laten weten dat hij op 1 juni 2018 ziek naar huis is gegaan. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen van MA Royal. Voorts verzoekt hij toekenning van een billijke vergoeding van € 39.254,40, van een transitievergoeding van € 4.962 en achterstallig loon van € 21.221,90 met vakantietoeslag.

*Oordeel**Betaling van salaris*

Volgens werknemer heeft hij over de maand april 2018 38 uur betaald gekregen en over mei 2018 20,75 uur terwijl hij in die maanden fulltime heeft gewerkt. Voorts zijn volgens hem de salarisbetalingen per 1 juni 2018 geheel gestopt, terwijl de werkgever op grond van de cao verplicht is tijdens ziekte 90% van het loon door te betalen. Werknemer heeft echter geen deskundigenverklaring ex artikel 7:629a lid 1 BW overgelegd. De kantonrechter stelt hem in de gelegenheid dit alsnog te doen.

Ziekmelding op 1 juni 2018

Partijen verschillen van mening over de ziekmelding door werknemer. Volgens werknemer heeft hij zich op 1 juni 2018 ziek gemeld; MA Royal heeft dit betwist. De betwisting van MA Royal verwerpt de kantonrechter. Zij is voor het eerst gedaan op de zitting van 6 juni 2019, terwijl MA Royal (als de ziekmelding niet op 1 juni 2018 is geweest) in ieder geval reeds sinds

29 januari 2019 ermee bekend is dat dit het standpunt van werknemer is. Een goed werkgever dient daarop te handelen, terwijl MA Royal niets heeft gedaan.

Ontslag op staande voet

MA Royal heeft de ontslagredenen verder niet onderbouwd. Meer in het bijzonder heeft MA Royal niet uitgelegd waarom werknemer ondanks zijn ziekmelding op 1 juni 2018 op het werkrooster van augustus en september 2018 stond. Dat er waarschuwingen aan werknemer zijn gegeven, heeft MA Royal niet onderbouwd en werknemer ontkent het. Ter zitting heeft de gemachtigde van MA Royal gesteld dat er sprake was van schriftelijke waarschuwingen; die had MA Royal dan in het geding dienen te brengen. Evenmin heeft MA Royal onderbouwd wanneer werknemer voor wie onbereikbaar was; ter zitting heeft zij gesteld dat zij niet precies kan aangeven wanneer de waarschuwingen waren en wanneer de leidinggevendenden hebben geprobeerd werknemer te bereiken. De kantonrechter zal het verzoek om het op 9 januari 2019 gegeven ontslag op staande voet te vernietigen gaan toewijzen in de uiteindelijk te wijzen eindbeschikking. In afwachting van de deskundigenverklaring houdt de kantonrechter dit oordeel aan.

Overige verzoeken

De kantonrechter houdt het oordeel over ernstig verwijtbaar handelen van MA Royal, het ontbindingsverzoek, betaling van de transitievergoeding en de billijke vergoeding aan in afwachting van de deskundigenverklaring. Volgens werknemer kloppen verder de op diverse loonstroken vermelde werkuren niet met het prikklokoverzicht, reden waarom hij belang heeft bij overlegging van die overzichten. De kantonrechter gelast dat MA Royal de prikklokoverzichten over de periode 1 juni 2013 tot en met 31 mei 2018 overlegt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:6190

Zaaknummer: 7590043/19-50141

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: J.P.M. van Gilse en F. Akachar

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werkgever c.s./werknemer c.s.

Geen sprake van onrechtmatige concurrentie door twee voormalige werknemers die eenzelfde soort onderneming starten als de voormalig werkgever. Beroep op Boogaard/Vesta slaagt niet. Niet kan worden gesproken van het stelselmatig en substantieel afbreken van bedrijfsdebet.

Feiten

Twee werknemers zijn in dienst geweest bij Sevenstar Yacht Transport B.V. (hierna: Sevenstar) respectievelijk Go Gracht Service C.V. (hierna: Go Gracht). Beide ondernemingen maken onderdeel uit van dezelfde groep. Werknemer A werkte in een salesfunctie en werknemer B in marketing. In de arbeidsovereenkomsten van werknemers is geen geheimhoudings- of non-concurrentiebeding opgenomen. In de Code of Conduct, die van toepassing is binnen de gehele groep, is wel een geheimhoudingsbeding opgenomen. Werknemers hebben deze Code of Conduct niet ondertekend. In 2018 zijn beide arbeidsovereenkomsten door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigd. In de vaststellingsovereenkomsten staat dat werknemers 'zich ook na het einde van het dienstverband houden aan de geheimhoudingsverplichting zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst'. Werknemers hebben op 13 december 2018 de vennootschap BBC Yacht Transport B.V. (hierna: BBC) opgericht. Sevenstar en Go Gracht vorderen thans onder meer een verbod voor werknemers om enige activiteit te verrichten voor BBC, stellende dat zij daarmee hun oude werkgevers onrechtmatig beconcurreren.

Oordeel

Niet in geschil is dat in de arbeidsovereenkomsten geen non-concurrentie- en/of relatiebeding is opgenomen. Een beroep op de geheimhoudingsbedingen in de vaststellingsovereenkomsten gaat niet op, nu het ene beding betrekking heeft op de vaststellingsovereenkomst zelf en het andere beding verwijst naar een geheimhoudingsverplichting in de arbeidsovereenkomst die er niet is. De Code of Conduct is door werknemers niet ondertekend en in de arbeidsovereenkomst is geen verwijzing naar de Code of Conduct opgenomen. Dit betekent dat het werknemers in beginsel vrij staat om de concurrentie met hun oude werkgevers aan te gaan. Niettemin kunnen bijkomende omstandigheden ertoe leiden dat handelingen van werknemers als onrechtmatige concurrentie moeten worden aangemerkt. De voorzieningenrechter verwijst in dit verband

naar het arrest Boogaard/Vesta van de Hoge Raad (HR 9 december 1955, ECLI:NL:HR:1955:47). Van ongeoorloofde concurrentie kan sprake zijn wanneer de voormalige werknemer met behulp van vertrouwelijke informatie van zijn voormalige werkgever duurzame relaties van die werkgever benadert en aldus afbreuk doet aan het bedrijfsdebiet van de voormalige werkgever, daarbij gebruikmakend van de know-how en/of de goodwill die hij bij diezelfde werkgever heeft verkregen. De vraag of een dergelijke handelwijze onrechtmatig is, hangt onder meer af van de wijze waarop en de mate waarin zij plaatsvindt. De voorzieningenrechter overweegt dat in deze procedure onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemers gebruik hebben gemaakt van vertrouwelijke kennis en informatie voor het winnen van klanten. Van belang daarbij is dat niet aannemelijk is geworden dat werknemers bekend waren met technische gegevens. Zij werkten immers in de sales en marketing. Aannemelijk is dat hun kennis zich met name op het gebied van de connecties met (mogelijke) cliënten bevond. Het staat vast dat werknemer A aanwezig is geweest op een tweetal beurzen en dat hij daar ook heeft gesproken met in ieder geval twee klanten/contacten van Sevenstar. Ook werknemer B heeft met de CEO van een klant gesproken. Dit is op zichzelf echter niet onrechtmatig, nog los van de omstandigheid dat over de inhoud van dit gesprek geen overeenstemming bestaat en het de vraag is of die connecties onder de definitie van vertrouwelijke informatie vallen. Aan het vereiste van stelselmatigheid is hiermee niet voldaan. Verder is onvoldoende aannemelijk geworden dat klanten daadwerkelijk zijn overgestapt naar BBC. Onder deze omstandigheden kan niet worden gesproken van het stelselmatig en substantieel afbreken van bedrijfsdebiet. De vorderingen zijn dan ook niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-06-2019

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

X in haar hoedanigheid van executeur van de nalatenschap van Y/werkneemster

Geschil moeder en dochter over voortgang/overneming eenmanszaak van overleden vader. Dochter is werknemer (voor twee halve dagen per week) van de eenmanszaak en heeft bij testament van vader de eenmanszaak gelegateerd gekregen. Ontbinding op de zogenoemde h-grond.

Feiten

Rijwielhandel Y (verder: 'de rijwielhandel') is gevestigd in de aanbouw naast respectievelijk achter de woning van X en vader. Op enig moment is werkneemster (de dochter) als fietsenmaakster/winkelmedewerkster in dienst getreden voor acht uur per week. Vader is in augustus 2017 overleden. In zijn testament heeft vader zijn echtgenote X als executeur aangewezen en aan X de fietsenwinkel gelegateerd. De fietsenwinkel is sinds 3 augustus 2017 niet meer open geweest voor klanten. Bij beslissing van 15 december 2017 heeft het UWV de door X verzochte toestemming om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen geweigerd. X heeft in eerste aanleg verzocht om een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster is geëindigd op 21 augustus 2017. Voor het geval de arbeidsovereenkomst nog zou bestaan, heeft X verzocht de arbeidsovereenkomst op zo kort mogelijke termijn te ontbinden op de h-grond. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek van X afgewezen. De verzoeken van werkneemster om loondoorbetaling vanaf 1 april 2018 met rente en wedertewerkstelling zijn op straffe van verbeurte van een dwangsom toegewezen. Tegen dit oordeel keert X zich in hoger beroep.

Oordeel

Het voorliggende arbeidsrechtelijke geschil hangt nauw samen met de kwestie over de uitleg van het legaat in het testament van vader dat partijen al lange tijd verdeeld houdt en waarover tussen partijen thans een bodemprocedure aanhangig is. Het hof ziet niet in waarom werkneemster, ongeacht de uitkomst van het geschil over de uitleg van het legaat, de fietsenwinkel niet zelfstandig heeft voortgezet. Dat laatste is immers altijd door haar beoogd en was ook feitelijk mogelijk. Werkneemster had bijvoorbeeld in kunnen gaan op het op 18 november 2017 door X gedane voorstel om tegen een relatief lage maandhuur de fietsenwinkel voort te zetten met gratis gebruik van de garage als fietsenopslag. Als die huur nog te hoog zou zijn of ingeval werkneemster zou volharden in haar standpunt dat zij recht had op levering

van (de eigendom of een ander gebruiksrecht van) die zaken zonder (extra) vergoeding, dan had zij daarover in het kader van de vaststelling van de voortzettingswaarde een geschil aanhangig kunnen maken zoals voorzien in ten tiende van het testament. De geopperde praktische bezwaren als af te sluiten contracten en verzekeringen en de veronderstelde invloed van moeder bij het gebruik van de garage, stonden daaraan niet noemenswaardig in de weg. Daarbij komt nog dat van X redelijkerwijs niet kon worden verlangd dat zij gezien haar leeftijd (thans 76 jaar) en gebrek aan diploma's en werkervaring wat de fietsenwinkel betreft, de zaak volledig zou exploiteren om werkneemster voor acht uur in de week werkzaamheden te laten verrichten, waarbij van belang is dat niet kan worden uitgesloten dat het geschil over de uitleg van het legaat gelet op de wederzijdse standpunten nog geruime tijd zal voortduren. Bovendien heeft werkneemster bij monde van haar advocaat in december 2017 duidelijk aan X laten weten dat de fietsenwinkel in feite diende te worden stilgelegd. Dat is niet te rijmen met het daaropvolgende verzoek van werkneemster tot het werk toegelaten te worden. Door deze opstelling heeft werkneemster voor X een onduidelijke en vooral onwerkbaar situatie gecreëerd. Het hof is dan ook van oordeel dat zich hier een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub h BW voordoet. Herplaatsing is niet mogelijk omdat werkneemster de enige werknemer van de rijwielhandel is. Het hof zal de arbeidsovereenkomst beëindigen met ingang van 1 juni 2019. Nu de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en X zal worden beëindigd, heeft werkneemster recht op de transitievergoeding, zoals door haar in eerste aanleg subsidiair verzocht. Rijwielhandel Y zal worden veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding waarbij bij de berekening daarvan dient te worden uitgegaan van 1 juni 1994 als datum van indiensttreding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-05-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:1913

Zaaknummer: 200.250.345/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, W.H.F.M. Cortenraad en A.C.M. Kuypers

Wetsartikelen: 4:46 BW, 7:669 BW en 7:675 BW

RECHTSPRAAK

Amborio B.V./werknemer

Geschil over duiding rechtsverhouding na afloop stage. Hof is van oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst die tot stand is gekomen, door getuigenverklaring en de hoogte van bedragen die werknemer heeft ontvangen. Vordering tot betaling van (achterstallig) salaris is toegewezen.

Feiten

Van 30 september 2014 tot en met 28 februari 2015 heeft X in het kader van zijn opleiding aan de Hogeschool Inholland te Diemen stage gelopen bij Amborio B.V. (hierna: 'Amborio'). Tijdens de stageperiode is X ingezet bij het opstarten van de zogenoemde coöperatie Start-up Campus (verder: 'de coöperatie'), een samenwerking tussen Inholland en Amborio. X heeft in eerste aanleg gevorderd dat de kantonrechter voor recht verklaart dat de rechtsverhouding tussen partijen kwalificeert als een arbeidsovereenkomst en Amborio veroordeelt tot betaling aan X van het achterstallig salaris. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de door X gestelde arbeidsovereenkomst tussen partijen is komen vast te staan. De vorderingen van X zijn, met uitzondering van de door hem gevorderde verklaring voor recht, toegewezen. Amborio is veroordeeld in de proceskosten. Tegen deze uitspraak keert Amborio zich in hoger beroep.

Oordeel

Tijdens zijn stageperiode bij Amborio heeft X onder meer ten behoeve van de start van de coöperatie werkzaamheden verricht. X heeft aangevoerd dat hij ook ná februari 2015, dus na afloop van de overeengekomen stageperiode, werkzaamheden met betrekking tot de coöperatie heeft verricht. Gelet op de verschillende door X overgelegde stukken ter onderbouwing van die stelling en de onvoldoende gemotiveerde betwisting door Amborio hiervan is dat komen vast te staan. Op 13 maart 2015 is een bedrag van € 797,78 en op 19 mei 2015 een bedrag van € 800 aan X overgeboekt. Anders dan tijdens de stageperiode van X, waarbij bedragen door de coöperatie aan X zijn overgemaakt, zijn deze betalingen afkomstig van een bankrekening van Amborio. Amborio heeft hiervoor geen steekhoudende verklaring gegeven. Verder is onduidelijk gebleven op basis waarvan Amborio deze bedragen aan X heeft betaald. De stelling dat het onkostenvergoedingen zou betreffen, is niet aannemelijk. De in maart en mei 2015 door Amborio betaalde bedragen wijken in grote mate af van de bedragen die tijdens de stageperiode aan X zijn betaald, bedragen van om en nabij € 200, welke bedragen volgens Amborio eveneens onkostenvergoedingen betreffen. Amborio heeft hiermee

nagelaten de aard van de door haar aan X gedane betalingen na afloop van diens stageperiode nader te onderbouwen, hetgeen gelet op de gemotiveerde stellingen van X wel van haar kon worden verwacht. Dat de betaling van 19 mei 2015 is gedaan onder de omschrijving 'Onkostenvergoeding' is niet doorslaggevend, temeer nu de betaling van 13 maart 2015 is gedaan onder de omschrijving 'Salaris'. Ook de e-mail van 6 mei 2015 van de administratief medewerker van Amborio waarin X wordt verzocht gegevens te verstrekken voor het opstellen van een arbeidsovereenkomst vraagt om een nadere uitleg van Amborio, die – ook in hoger beroep – is uitgebleven. De enkele stelling dat dat binnen Amborio de praktijk is, is onvoldoende. Het hof heeft voorts geen reden om te twijfelen aan de juistheid en betrouwbaarheid van de verklaring van C, die de stelling van X dat hij per 1 maart 2015 bij Amborio in dienst is getreden voor drie dagen in de week ondersteunt. Ten slotte is de stelling van Amborio dat wellicht tussen X en de coöperatie een arbeidsovereenkomst is gesloten ongeloofwaardig. Aangezien Amborio deelnemer is in de coöperatie ligt het voor de hand dat zij wetenschap moet hebben of dat al dan niet het geval is geweest. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat X vanaf 1 maart 2015 voor de duur van een jaar voor 24 uur per week in dienst is getreden van Amborio tegen een salaris van € 800 netto per maand. Het bewijsaanbod van Amborio wordt gepasseerd. Het vonnis waarvan beroep zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:768

Zaaknummer: 200.236.813/01

Rechters: E.W. de Groot, W.H.F.M. Cortenraad en A. van Zanten-Baris

Advocaten: J.E. Braak en M. Groenewoud

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Klüh Service Management B.V.

Vernietiging ontslag op staande voet. Niet is komen vast te staan dat werkneemster – tegen het strikte beleid van werkgeefster in – een spuugzak gevuld met nootjes heeft meegenomen na werkzaamheden in een vliegtuig. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek (e- en g-grond).

Feiten

Werkneemster is in dienst van Klüh Service Management B.V. (hierna: Klüh). Klüh heeft werkneemster op 20 februari 2018 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van diezelfde datum staat dat zij op staande voet is ontslagen, omdat tijdens een personeelscontrole door KLM Security Services is geconstateerd dat werkneemster een spuugzak gevuld met nootjes mee heeft genomen uit een KLM-toestel. Werkneemster verzoekt het ontslag te vernietigen. Klüh verzoekt, voor zover het ontslag op staande voet wordt vernietigd, ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**Vernietiging ontslag op staande voet*

Klüh heeft gesteld dat zij een strikt beleid hanteert. Werkneemster heeft erkend dat zij met dit strikte beleid bekend is. De kantonrechter overweegt dat het hanteren van een strikt beleid mag en dat een strikt beleid meespeelt bij de beoordeling van de dringende reden, maar dat in het geval van een strikt beleid wel echt moet vaststaan dat van de dringende reden – een zakje met nootjes meenemen uit het-KLM toestel – sprake is. In deze zaak zijn getuigen gehoord. De kantonrechter is het met Klüh eens dat de getuigen over verschillende onderwerpen verschillend hebben verklaard. Uit alle verklaringen kan de kantonrechter niet afleiden dat werkneemster het spuugzakje met nootjes van boord van het KLM toestel heeft meegenomen. Niet kan worden uitgesloten dat het zakje met nootjes zich al in de dienstauto bevond (waar het is aangetroffen), meerdere getuigen verklaren dat, en dat werkneemster dat zakje wellicht in haar hand heeft gehad, voor zover werkneemster al een zakje in haar hand heeft gehad. Dat betekent dat de dringende reden niet is komen vast te staan en dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Voorwaardelijke ontbinding

Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond wordt afgewezen. Een andere reden voor verwijtbaar handelen van werkneemster heeft Klüh immers niet gesteld. In het kader van de g-grond overweegt de kantonrechter dat werkneemster weliswaar wisselende verklaringen heeft afgelegd, maar dat voor ontbinding op de g-grond een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie nodig is. Niet is gebleken dat daarvan sprake is. Ontbinding op de g-grond is dan ook niet aan de orde. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:11778

Zaaknummer: 6837795 \ AO VERZ 18-67

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P.P. Klokkers en J. Ramnath

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW