

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 44, 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:1996:ZC2052](#) 26-04-1996

Bol/Kuiper

#### Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:2768](#) 29-10-2019

werknemer/werkgeefster

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3967](#) 29-10-2019

werknemer c.s./werkgever c.s.

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:2767](#) 29-10-2019

werknemer/Rijnsflowers B.V.

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3961](#) 29-10-2019

X/Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor het beroepsvervoer over de weg

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:9024](#) 25-10-2019

Afalcombinatie 'De Vallei' Gemeenten B.V./werknemer

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:2681](#) 22-10-2019

Goudse Verzekeringen Services B.V./ werknemers

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:2694](#) 23-07-2019

werknemer/Café La Bastille Thorbeckeplein B.V.

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:2402](#) 09-07-2019

werknemer/Sligro Food Group Nederland B.V.

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2017:4294](#) 20-06-2017

werknemer/JVH Hospitality B.V.

#### Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8422](#) 23-10-2019

werknemer/werkgeefster

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:8910](#) 23-10-2019

werknemer/Sport 2 Move

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:8909](#) 23-10-2019

werknemer/Expro North Sea Limited

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:11378](#) 22-10-2019

werknemer/Compaxo Fijne Vleeswaren B.V.

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8408](#) 18-10-2019

werkgever/werkneemster

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:3959](#) 18-10-2019

werknemer/Stichting Regionaal Opleidingscentrum van Twente

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:8908](#) 17-10-2019

werkneemster/YZ Content Schoonmaak B.V.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:7678](#) 16-10-2019

A.S. Watson/werkneemster

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:7730](#) 15-10-2019

Werknemer/Randstad Resource Bedrijf Zakelijk B.V

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:7768](#) 14-10-2019

Simply Translate B.V./werkneemster

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:4040](#) 14-10-2019

werkgeefster/werknemer

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:11384](#) 08-10-2019

werkneemster/werkgever

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:7889](#) 07-10-2019

werknemer/werkgeefster

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:7645](#) 11-09-2019

Werknemer/ Droomhuis360 Facilitair B.V.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:11346](#) 20-08-2019

werknemer/Oasen N.V.

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2019:1980](#) 08-05-2019

werknemer/Stichting Patyna

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:6203](#) 19-04-2019

Leica Microsystems B.V./werknemer

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:4950](#) 14-02-2019

werkgeefster/werkneemster

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2018:6747](#) 15-11-2018

werknemer/Stichting Lunet Zorg

## RECHTSPRAAK

**werknemer/Rijnsflowers B.V.**

***De samenwerkingsovereenkomst is onlosmakelijk verbonden met de inbreng door werknemer van het klantenbestand. Betaling van de koopprijs, de provisie, ziet op het met het klantenbestand te genereren resultaat. De prestatieafhankelijke provisieregeling kan niet worden gekwalificeerd als loon.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2016 bij Rijnsflowers in dienst getreden. Daarvoor heeft werknemer als zelfstandige in de bloemenbranche gewerkt onder de naam Hawiflor. Op 4 januari 2016 is een samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen enerzijds Rijnsflowers en anderzijds werknemer h/o Hawiflor, waarin is opgenomen dat het klantenbestand van Hawi werd overgedragen aan Rijnsflowers. Met Hawi werd een prestatieafhankelijke provisie afgesproken, alsmede een koopprijs voor het overgedragen klantenbestand. Werknemer heeft (meermaals) met een zakelijke creditcard van Rijnsflowers geld opgenomen voor privédoeleinden. Rijnsflowers heeft deze creditcard per 24 november 2017 laten blokkeren, met de afspraak dat de opgenomen bedragen worden verrekend met het salaris van werknemer. Werknemer heeft, mede uit naam van Rijnsflowers, maar zonder deze hierin te kennen, een van zijn aan Rijnsflowers overgedragen klanten (Blumen) verzocht een bedrag van € 15.000 over te maken, met de toezegging dat het geld binnen enkele dagen zou worden terugbetaald. Daar terugbetaling uitbleef, heeft Blumen zich bij brief van 15 februari 2018 beklagd bij Rijnsflowers. Rijnsflowers heeft Hoffmann Bedrijfsrecherche ingeschakeld, teneinde onderzoek te doen naar de geldleningen van werknemer. In gesprekken met de recherche heeft werknemer verklaard dat hij in privé van twee aan Rijnsflowers overgedragen klanten geld heeft geleend in verband met de aan- en verkoop van woningen in Egypte. Werknemer is in gebreke gebleven met terugbetaling. Werknemer heeft meerdere klanten benaderd. Uiteindelijk hebben drie klanten voor in totaal € 24.000 geleend aan werknemer. Werknemer is op 23 april 2018 geschorst. Werknemer heeft zich op 30 april 2018 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 1 mei 2018 geoordeeld dat werknemer niet arbeidsongeschikt is. Rijnsflowers heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Dit verzoek is toegewezen, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer komt op tegen de beschikking.

*Oordeel*

De ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de afwijzing van de in eerste aanleg verzochte vergoedingen staan in hoger beroep niet meer ter discussie. De onderwerpen die tussen partijen wel in geschil zijn – kort gezegd – de prestatieafhankelijke bonus, de koopprijs voor het klantenbestand en het in hoger beroep gedane verzoek ex artikel 843a Rv. Het standpunt dat werknemer niet-ontvankelijk is ten aanzien van de verzochte veroordeling tot betaling van de prestatieafhankelijke provisie en de koopprijs voor het klantenbestand wordt niet gevolgd. De tegenverzoeken kunnen worden aangemerkt als andere vorderingen die verband houden met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:686a lid 3 BW. Het hof oordeelt dat de samenwerkingsovereenkomst verschillende bepalingen bevat die niet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Werknemer kan dan ook niet worden gevolgd in zijn betoog dat de samenwerkingsovereenkomst geen ‘zelfstandig bestaansrecht’ meer heeft nadat de arbeidsovereenkomst is gesloten. Partijen verschillen van mening over de wijze van berekening van de prestatieafhankelijke provisie. De tekst van de samenwerkingsovereenkomst, die op dit punt niet eenduidig is, dient te worden uitgelegd aan de hand van de Haviltex-maatstaf. Partijen hebben bij de totstandkoming van de samenwerkingsovereenkomst niet met elkaar gesproken over de exacte wijze van berekening van de prestatieafhankelijke bonus. Het komt dus in het bijzonder aan op de taalkundige uitleg van de bewoordingen van de samenwerkingsovereenkomst en hoe partijen die redelijkerwijs hebben mogen opvatten. Het hof oordeelt dat een redelijke uitleg meebrengt dat de samenwerkingsovereenkomst onlosmakelijk verbonden is met de inbreng door werknemer van het klantenbestand. Omdat de koopprijs enkel betrekking had op de inbreng van de klantenportefeuille, brengt een redelijke uitleg mee dat de betaling van die koopprijs, de provisie, ook enkel ziet op het met het klantenbestand te genereren resultaat. Anders dan werknemer meent, kwalificeert de prestatieafhankelijke provisieregeling niet als loon. De provisieregeling is niet opgenomen in de arbeidsovereenkomst en vormt geen beloning voor overeengekomen arbeid. Het verzoek van werknemer om inzage in een grote hoeveelheid gegevens uit de administratie van Rijnflowers wordt afgewezen. Werknemer heeft niet, althans onvoldoende, onderbouwd dat hij een rechtmatig belang heeft. Het hof berekent de over en weer te betalen bedragen en bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 29-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2019:2767

**Zaaknummer:** 200.250.446/01

**Rechters:** C.J. Frikkee, S.R. Mellema en M.B. Kerkhof

**Advocaten:** J.S.K. Joustra en R.P. Heere

**Wetsartikelen:** 7:686a BW en 843a Rv

RECHTSPRAAK

## **X/Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het beroepsvervoer over de weg**

***Wet verplichte deelneming in een Bedrijfstakpensioenfonds 2000. Uitleg 'Protocol Onderhandelingsakkoord'. Werkgeefster is de premies verschuldigd aan het Prepensioenfonds.***

### *Feiten*

X. B.V. (hierna: X) was tot en met 2004 aangesloten bij de werkgeversorganisatie Transport en Logistiek Nederland (hierna: TLN). TLN was partij bij het op 29 september 2000 overeengekomen 'Protocol Onderhandelingsakkoord' (hierna: het Protocol). In het beroepsgoederenvervoer bestond tot 1 januari 2002 een (verplichte) VUT-regeling. In het Protocol zijn afspraken gemaakt tussen werkgevers en werknemers over de invoering per 1 januari 2002 van een vroegpensioenregeling ter vervanging van de VUT-regeling. Prepensioenfonds is opgericht teneinde aan de (gewezen) werknemers in de betrokken branche een tijdelijk ouderdomspensioen (prepensioen) toe te kennen. Met ingang van 20 februari 2003 is deelneming in Prepensioenfonds wettelijk verplicht gesteld overeenkomstig de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000). Prepensioenfonds heeft X (ook) over de periode van 1 januari 2002 tot 20 februari 2003 nota's betreffende de te betalen premie doen toekomen. X heeft in oktober 2004 Prepensioenfonds verzocht om restitutie van de over het jaar 2002 afgedragen premies. X heeft Prepensioenfonds op diens verzoek een vrijwaringsverklaring, gedateerd 27 oktober 2004, toegezonden. Op 19 november 2004 zijn namens Prepensioenfonds twee correctienota's gezonden aan X met betrekking tot een bedrag van € 45.604,92 over 2002 en een bedrag van € 9.493,99 over 2003. In mei 2005 heeft Prepensioenfonds vastgesteld dat X op grond van haar lidmaatschap van TLN toch gehouden was om premie te betalen over 2002 en 2003. In juni 2005 zijn namens Prepensioenfonds nota's gezonden aan X tot betaling van de bedragen over 2002 en over 2003. X heeft deze nota's niet voldaan. Prepensioenfonds vordert onder meer een verklaring voor recht dat X op grond van het Protocol premie verschuldigd is over de periode van 1 januari 2002 tot 20 februari 2003. De kantonrechter heeft deze vorderingen toegewezen. Het Hof Arnhem-Leeuwarden heeft bij arrest van 30 oktober 2012 het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd. Bij arrest van 14 november 2014 heeft de Hoge Raad het arrest van het hof vernietigd, en in het principale en incidentele beroep het geding verwezen naar dit hof.

### *Oordeel*

Nu noch het Prepensioenfonds noch X rechtstreeks partij was bij het Protocol, moet bij de uitleg van een bepaling van het Protocol de zogenoemde cao-norm worden toegepast. Na verwijzing zal met name moeten worden vastgesteld voor welke werknemers de gevorderde premie is bestemd, aldus de Hoge Raad. Op grond van deze niet of nauwelijks door X bestreden stellingname van het Prepensioenfonds gaat het hof er met het Prepensioenfonds van uit dat enkel de werknemers die onafgebroken vanaf 1 januari 2002 deelnamen aan de vroegpensioenregeling recht hadden op de vroegpensioen-overgangsmaatregelen. Aldus moet het ervoor gehouden worden dat het deel van de premies, te weten het deel dat wordt aangewend voor de financiering van de overgangsmaatregelen in verband met de invoering van het vroegpensioen, uitsluitend bestemd was voor werknemers van de bij het Protocol aangesloten werkgevers, of voor werknemers van werkgevers die later, maar wel met terugwerkende kracht tot 1 januari 2002 vroegpensioenpremies zijn gaan betalen. Daarnaast heeft het Prepensioenfonds gemotiveerd aangegeven dat vroegpensioen enkel wordt opgebouwd door deelnemers vanaf de periode dat zij daadwerkelijk deelnemen aan die regeling. Dat blijkt ook uit de tekst van de regeling. Aldus moet het ervoor gehouden worden dat de in de periode 1 januari 2002 tot 20 februari 2003 betaalde premies uitsluitend of hoofdzakelijk zijn bestemd voor werknemers van de werkgevers die over die periode de premies hebben betaald. Dat X, gelet op de leeftijdsopbouw van haar personeel, geen werknemers had die daadwerkelijk een beroep op de overgangsmaatregelen konden doen, doet daaraan niet af. Het gaat erom dat de premies bestemd waren voor de financiering van de vroegpensioenregeling van de vanaf 1 januari 2002 aan die regeling gebonden werkgevers. Dat mogelijk een (klein) deel van de betaalde premie over de periode tot 20 februari 2003 in het kader van vermogensopbouw in het Prepensioenfonds mede is aangewend voor vroegpensioenuitkeringen voor werknemers in de hele bedrijfstak leidt, gelet op het feit dat de werknemers, wier werkgevers op 20 februari 2003 zijn gaan deelnemen, ook pas met ingang van die datum prepensioenrechten opbouwen en geen recht hebben op een aanvullend vroegpensioen op grond van de overgangsmaatregelen, niet tot een ander oordeel. Het vorenstaande leidt ertoe dat geen sprake is van een onaanvaardbare last voor X, die bij de totstandkoming van het Protocol door TLN werd vertegenwoordigd. Een en ander betekent dat Prepensioenfonds terecht het standpunt inneemt dat de betreffende premies door X zijn verschuldigd en derhalve onverschuldigd zijn (terug)betaald door Prepensioenfonds. Hieraan doet niet af dat Pensioenfonds het restitutieverzoek heeft ingewilligd onder de voorwaarde dat X een vrijwaringsverklaring zou ondertekenen, hetgeen X ook heeft gedaan. In het tussenarrest van 6 maart 2018 heeft het hof reeds overwogen dat het door X gedane beroep op een vaststellingsovereenkomst niet slaagt.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 29-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2019:3961

**Zaaknummer:** 200.211.831\_01

**Rechters:** P.P.M. Rousseau, M.E. Smorenburg en A.W. Rutten

**Advocaten:** B.J. van den Berg en E. Lutjens

**Wetsartikelen:** 2 Wet Bpf 2000

## RECHTSPRAAK

**werknemer/Expro North Sea Limited**

***Aan het oordeel van de deskundigen moet gewicht worden toegekend. Slechts voor zover sprake is van terecht aangevoerde en zwaarwegende argumenten tegen het oordeel van de deskundigen, zal de kantonrechter aanleiding zien om van dit oordeel af te wijken.***

*Feiten*

De kantonrechter heeft bij tussenvonnis deskundigen benoemd. Aan de deskundigen zijn acht vragen gesteld. Partijen hebben zich bij akte over de inhoud van het deskundigenbericht uitgelaten. Beide partijen bestrijden op onderdelen het oordeel van de deskundigen.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat de aan de deskundigen gestelde vragen zich in een procedure als de onderhavige lastig laten beantwoorden zonder onderzoek door één of meer objectieve deskundige derde(n). Dit brengt mee dat gewicht dient te worden toegekend aan het oordeel van de deskundigen. Slechts voor zover sprake is van terecht aangevoerde en zwaarwegende argumenten tegen het oordeel van de deskundigen, zal de kantonrechter aanleiding zien om van dit oordeel af te wijken. Van zwaarwegende argumenten die zien op de totstandkoming van het deskundigenbericht, is niet gebleken. Over de inhoud van het deskundigenbericht en hetgeen partijen hebben aangevoerd, wordt per vraag overwogen. De deskundigen zijn tot het oordeel gekomen dat de functie van werknemer vanaf maart 2011 dient te worden gekwalificeerd als Operation Technician. De kantonrechter ziet geen aanleiding om daarvan af te wijken. Niet in geschil is dat uitgaande van dit oordeel, werknemer per maart 2011 en de jaren daarna in salarisschaal 8 moet worden ingedeeld, gelijk de deskundigen hebben geantwoord. De deskundigen hebben verder geantwoord dat werknemer altijd in ploegendienst heeft gewerkt en ingevolge de NAM-cao recht heeft op continutoeslag. Aan de deskundigen is daarnaast gevraagd om vast te stellen op welke schaalpositie werknemer aanspraak maakt vanaf maart 2011, veronderstellenderwijs dat hij rechtstreeks in dienst zou zijn van NAM. De deskundigen hebben hierop geantwoord dat, hoewel deze vaststelling 'natte vingerwerk en discutabel is', uitgaande van een normaal goede functieervulling, een PIR van 111,5% per 1 maart 2011 als reëel moet worden gezien. De kantonrechter sluit zich aan bij het oordeel van de deskundige en maakt dit tot het zijne. Met inachtneming van deze vaststellingen zal op basis van de berekeningen voorkomend op het deskundigenbericht worden bepaald in hoeverre de door werknemer ingestelde loonvordering toewijsbaar is. De kantonrechter oordeelt dat wat betreft het daadwerkelijk door Expro

betaalde loon, van de door de deskundigen vastgestelde bedragen wordt uitgegaan. Een feitelijke misslag is wel aanwezig in de bepaling van het loon dat werknemer zou hebben moeten ontvangen, nu de deskundigen in weerwil van de inhoud van de toepasselijke cao, de jaarlijks in februari uit te betalen prestatiebonus hebben berekend aan de hand van het door werknemer te ontvangen maandsalaris in plaats van aan de hand van het jaarsalaris. Het verweer van Expro dat werknemer geen aanspraak maakt op loon na de datum dat hij is geschorst/op non-actief is gesteld, wordt verworpen. Op grond van vaste rechtspraak komt een schorsing of een op non-actiefstelling te allen tijde voor rekening van de werkgever, ook als de werknemer tot deze maatregel aanleiding heeft gegeven. Het voorgaande brengt mee dat Expro over de periode tot en met december 2018 tot betaling van achterstallig salaris van € 173.463,16 bruto moet worden veroordeeld. Daarnaast maakt werknemer aanspraak op wettelijke verhoging en wettelijke rente.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 23-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:8909

**Zaaknummer:** 6139820 CV EXPL 17-5002

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** R. Muurlink

**Wetsartikelen:** 8 Waadi en 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

### **Goudse Verzekeringen Services B.V/ werknemers**

***De argumenten van Goudse zijn ontleend aan gegevens die de branche waarin Goudse opereert als geheel betreffen, terwijl Goudse kennelijk goed presteert. Dat er een 'storm' gaat komen, is te vaag en een onderbouwing ontbreekt. De eenzijdige afschaffing van de toeslagen is niet rechtmatig.***

#### *Feiten*

De werknemers zijn in dienst bij Goudse en waren daarvoor in dienst bij dochters van ING, namelijk diverse Tiel Utrecht vennootschappen (hierna: TU). In 2001 heeft Goudse de aandelen in TU gekocht en in het kader hiervan is een fusieprotocol overeengekomen tussen Goudse, TU en diverse vakverenigingen. Daarin is onder meer een compensatie opgenomen voor TU-werknemers voor het verlies van een winstuitkering (WEP/WING-toeslag). Voorts is de pensioenregeling overgedragen aan het pensioenfonds van Goudse. Verschillen werden gecompenseerd door een extra prepensioenregeling en later door middel van een surplusregeling. Per 1 januari 2015 is voor werknemers van Goudse een nieuwe cao gesloten. Onderdeel daarvan is afschaffing van de Flexibele Aanvullingsregeling (FAR). Goudse heeft onderhandeld over de afbouw van de WEP/WING-toeslag en de surplusregeling, maar de bonden zijn niet bereid geweest een overeenkomst met Goudse aan te gaan. Goudse heeft met haar Ondernemingsraad overlegd over een versoering van de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers, die in algemene zin de noodzaak om te komen tot een versoering heeft onderschreven. Uiteindelijk heeft een zeer aanzienlijke groep (110 van de 154 werknemers) een voorstel van Goudse geaccepteerd. Goudse heeft per 1 januari 2016 de uitbetaling van de toeslagen gestopt, onder gelijktijdige toepassing voor alle TU-werknemers van een afbouw-/overgangsregeling. In de arbeidsovereenkomst van de voormalige TU-medewerkers is geen eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. Werknemers hebben in eerste aanleg onder meer een verklaring voor recht gevorderd dat de eenzijdig ingevoerde afschaffing niet rechtmatig is. De kantonrechter heeft de verklaring voor recht toegewezen. Goudse komt in hoger beroep tegen die beslissing.

#### *Oordeel*

Goudse heeft de omstandigheden geschetst die haar aanleiding hebben gegeven tot afschaffing van de toeslagen met een afbouw-/overgangsregeling. Goudse heeft aangegeven dat afschaffing van de toeslagen niet noodzakelijk is voor nu, maar wel voor de middellange

termijn. Kostenbesparing is noodzakelijk om concurrerend te blijven en te kunnen blijven investeren en innoveren. Goudse erkent dat de werknemers andere kostenbesparende maatregelen dan de thans aan de orde zijnde afbouw van de toeslagen hebben aanvaard en dus in absolute zin hetzelfde hebben bijgedragen aan de besparingen als hun collega's die hetzelfde werk doen, maar niet voor de toeslagen in aanmerking komen. Het hof concludeert uit het voorgaande dat er geen concrete en acute bedrijfseconomische noodzaak bestaat voor Goudse om te komen tot afschaffing van de toeslagen met een afbouw- en overgangsregeling. De argumenten die zij in dit verband heeft genoemd, zijn ontleend aan gegevens die de branche waarin Goudse opereert als geheel betreffen, terwijl Goudse kennelijk op dit moment goed presteert. Goudse heeft gezegd dat er ontegenzeggelijk een storm gaat komen, maar dat niet bekend is wanneer en hoe groot en wat de consequenties zijn. Het hof is van oordeel dat dergelijke uitlatingen betrekkelijk vaag zijn. Een concrete cijfermatige onderbouwing van de noodzaak om voor de (middel)lange termijn tot afschaffing van de toeslagen over te gaan, ontbreekt. Aan de stelling dat de betrokken medewerkers bij ING tegen dezelfde wijzigingen zouden zijn aangelopen, omdat ook bij ING de pensioenregeling is versoberd en de winstdelingsregelingen zijn afgeschaft of verminderd, komt geen gewicht toe. De overname dateert van 2001 en de toeslagen zijn na overname een vast loonbestanddeel geworden. Hoe hun arbeidsvoorwaarden zich zouden hebben ontwikkeld bij ING is op zichzelf beschouwd zonder belang. Goudse heeft bij haar verweer tegen de vordering van de werknemers het beginsel 'gelijke beloning voor gelijk werk' genoemd. In het licht van het historisch verklaarbare onderscheid in arbeidsvoorwaarden, kan het verschil in beloning niet als 'oneerlijk' dan wel als onredelijk worden aangemerkt. Het door Goudse genoemde argument dat dit verschil 'in toenemende mate tot wrijving leidt' heeft Goudse verder niet toegelicht en overtuigt daarom niet. Al het voorgaande in aanmerking genomen, is het hof van oordeel dat de grieven van Goudse ongegrond zijn.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 22-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2019:2681

**Zaaknummer:** 200.236.996/01

**Rechters:** R.J.F. Thiessen, M.D. Ruizeveld en I. Zaal

**Advocaten:** N. Bakker en J.R. Berculo

**Wetsartikelen:** 6:248 BW, 7:611 BW en 7:613 BW

## RECHTSPRAAK

**werknemer/Compaxo Fijne Vleeswaren B.V.*****Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werkgever heeft door middel van getuigenverklaringen bewezen dat werknemer geweld heeft gebruikt.****Feiten*

Bij beschikking van 19 maart 2019 heeft de kantonrechter Compaxo Fijne Vleeswaren B.V. (hierna: Compaxo) toegelaten tot bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat zij redenen had om werknemer op 30 november 2018 op staande voet te ontslaan. Compaxo heeft als getuigen laten horen de heren A, B, C en D. Werknemer heeft afgezien van het horen van getuigen in de contra-enquête.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat Compaxo door de afgelegde getuigenverklaringen heeft bewezen dat werknemer tijdens een woordenwisseling de heer A, teamleider van de heer D, plotseling gedurende werktijd in het gezicht heeft geslagen. Dat is door alle getuigen, behoudens de heer C, bevestigd. De klap was zo hard dat de heer A bijna is gevallen en hij daarna een rode plek in zijn nek had. Tussen partijen staat niet ter discussie dat een en ander op 27 november 2018 heeft plaatsgevonden. Bovendien staat naar het oordeel van de kantonrechter daarmee vast dat werknemer over zijn rol bij het voorval niet juist heeft verklaard aan Compaxo voorafgaand aan het ontslag op staande voet. Hij heeft ten onrechte gesteld dat hij zich niet agressief had gedragen en geen geweld had toegepast. Voorts heeft werknemer niet de stelling van Compaxo weersproken dat in het verleden (vergelijkbare) incidenten hebben plaatsgevonden, waarvoor hij meerdere malen zowel schriftelijk als mondeling was gewaarschuwd, waaronder een handgemeen in november 2017. De kantonrechter is van oordeel dat de bovengenoemde feiten en omstandigheden, in onderlinge samenhang bezien, een dringende reden voor een ontslag op staande voet opleveren, mede gelet op het feit dat werknemer geen persoonlijke omstandigheden heeft aangevoerd die tot een andere conclusie zouden kunnen leiden.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 22-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:11378

**Zaaknummer:** 7499347 EJ19-80469

**Rechters:** P.M. Frinking

**Advocaten:** H.A.T. Vijftigschild en E.J.L. Mulderink

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

**werkgever/werkneemster**

***Arbeidsovereenkomst tandartsassistente ontbonden op de g-grond. Mede uit optreden partijen bij mondelinge behandeling blijkt dat inmiddels een onomkeerbare vertrouwensbreuk is ontstaan. Partijen lijken niet meer tot een constructieve dialoog in staat.***

*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 4 september 2018 in dienst getreden bij werkgever in de functie van tandartsassistente. Op 9 mei 2019 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevende. Uit het functioneringsverslag blijkt dat werkneemster op verschillende punten is beoordeeld met een 'kan beter'. Werkgever heeft begin augustus 2019 aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst aangeboden ter beëindiging van het dienstverband. Werkneemster is niet akkoord gegaan met een beëindiging met wederzijds goedvinden. Op 26 augustus 2019 heeft tussen werkneemster en werkgever een incident plaatsgevonden waarbij werkneemster de behandelkamer heeft verlaten en de rest van de dag verlof heeft opgenomen. Op 27 augustus 2019 heeft een gesprek onder leiding van een mediator plaatsgevonden, hetgeen niet heeft geleid tot een oplossing. Werkgever heeft op 29 augustus 2019 aan werkneemster medegedeeld dat zij vanaf begin september 2019 niet meer zou worden ingeroosterd als assistente en dat zij in plaats daarvan zou worden ingedeeld als 'ondersteuner voor de collega's'. Werkneemster heeft zich op 2 september 2019 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat de klachten in overwegende mate worden bepaald door problematiek rond de arbeidsverhouding. Werkgever verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d- dan wel de g-grond.

*Oordeel**Disfunctioneren*

Met name als het gaat om het opvolgen van instructies en het werken volgens de geldende voorschriften binnen de praktijk, hetgeen voor werkgever het belangrijkste punt lijkt te zijn, brengt goed werkgeverschap in zijn algemeenheid mee dat een goed werkgever de werknemer, op wiens functioneren serieuze kritiek wordt uitgeoefend, in de gelegenheid stelt het functioneren te verbeteren. Mede gelet op het feit dat werkneemster zich op het standpunt heeft gesteld dat zij werkt volgens de voorschriften en op de manier waarop zij dat bij haar vorige werkgevers gewend was, had werkgever een helder en duidelijk verbetertraject moeten opzetten. Van een helder omlijnd verbetertraject is in dit geval echter geen sprake. Werkgever

heeft nog aangevoerd dat werknemster zich aanzienlijk meer heeft ziek gemeld dan haar collega's. Voor zover daarvan al moet worden uitgegaan, is daarmee nog geen sprake van disfunctioneren in de zin van de wet. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat van een voldragen d-grond geen sprake is.

#### *Verstoorde arbeidsverhouding*

Het voorgaande neemt niet weg dat de arbeidsverhouding tussen partijen is verstoord. Gelet op de door partijen gegeven voorbeelden is een voldoende consistent beeld ontstaan dat partijen uiteindelijk steeds meer tegenover elkaar zijn komen te staan en dat zij niet meer tot een vruchtbare samenwerking kunnen komen. Ook uit het optreden van partijen bij de mondelinge behandeling is meer dan duidelijk geworden dat inmiddels een onomkeerbare vertrouwensbreuk is ontstaan tussen partijen. Zij lijken niet meer tot een constructieve dialoog in staat en lijken volstrekt anders tegen zaken aan te kijken. Wat door de ene partij wordt aangevoerd wordt door de andere partij (met verwijten) weersproken. Zo noemt werkgever werknemster een gelukzoeker en stelt werknemster op haar beurt dat sprake zou zijn van vrouwendiscriminatie. Nu niet is gebleken dat werknemster herplaatst kan worden, luidt de slotsom dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:8408

**Zaaknummer:** 8006354 VZ VERZ 19-17251

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** J.B. Kloosterman en I.J. van Meggelen

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

## RECHTSPRAAK

**werknemer/Stichting Regionaal Opleidingscentrum van Twente**

***Kort geding. Slapend dienstverband. De vordering van werknemer tot betaling van de transitievergoeding voor de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bij wijze van voorlopige voorziening toegewezen. Geen gerechtvaardigde belangen/financiële omstandigheden aan de kant van werkgever.***

*Feiten*

Werknemer is geboren op 23 juni 1953. Werknemer is op 1 augustus 1998 in dienst getreden bij de Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Oost-Nederland, de rechtsvoorganger van het Stichting Regionaal Opleidingscentrum van Twente (hierna: ROC), in de functie van docent. Sinds 1 augustus 2011 vervult werknemer de functie van senior docent. De Cao MBO is van toepassing. Werknemer is sinds 26 november 2014 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt vanwege fysieke klachten naar aanleiding van een hartinfarct en een daaropvolgende openhartoperatie. Hij heeft vanaf 26 november 2016 een loongerelateerde WGA-uitkering op basis van 35-50% arbeidsongeschiktheid en loon op basis van 0,58 fte ontvangen. Met ingang van 27 februari 2017 is werknemer volledig uitgevallen. Bij beschikking van 20 juli 2018 heeft het UWV geoordeeld dat werknemer met terugwerkende kracht per 27 februari 2017 volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Met terugwerkende kracht tot laatstgenoemde datum ontvangt werknemer een IVA-uitkering. Op 4 september 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en mevrouw A en mevrouw B namens het ROC. In dit gesprek is onder meer aan de orde gekomen de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hierna is tussen de gemachtigde van werknemer en het ROC gecorrespondeerd over de betaling van de transitievergoeding. ROC heeft aangegeven niet de transitievergoeding te willen betalen, ondanks de Wet compensatie transitievergoeding (de WCT). Werknemer bereikt op 23 oktober 2019 de AOW-gerechtigde leeftijd. Werknemer vordert de kantonrechter het ROC te bevelen de arbeidsovereenkomst uiterlijk per 22 oktober 2019 op te zeggen zonder inachtneming van een opzegtermijn en met instemming van werknemer, onder toekenning van een transitievergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het ROC niet kan worden verplicht de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen, nu het recht een dergelijke opzegplicht

voor de werkgever niet kent. De kantonrechter is echter voorshands wel van oordeel dat het ROC gehouden is mee te werken aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer met betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat in onderhavige situatie sprake is van een slapende arbeidsovereenkomst sinds 27 februari 2019, nu werknemer per die datum twee jaar volledig arbeidsongeschikt was en er geen reëel zicht op werkhervatting door hem bestond en bestaat. Dit is enerzijds het geval door zijn medische situatie en het oordeel van het UWV dat werknemer per 27 februari 2017 volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten. Anderzijds is onvoldoende aannemelijk geworden dat het ROC vanaf 27 februari 2017 in de veronderstelling verkeerde dat herstel zou optreden en werknemer zijn werkzaamheden alsnog (gedeeltelijk) zou (kunnen) hervatten of dat werknemer de indruk zou hebben gewekt te willen re-integreren. Het eigen belang dat het ROC in onderhavige procedure naar voren heeft gebracht om de transitievergoeding niet te willen/hoeven betalen is alleen een financieel belang. Om de financiële gevolgen van het moeten betalen van een transitievergoeding voor werkgevers weg te nemen, althans te verzachten, is de WCT opgesteld. Dat werknemers inkomensachteruitgang in werkelijkheid beperkt is geweest doordat hij met terugwerkende kracht een IVA-uitkering heeft ontvangen en daarnaast nog de loondoorbetaling van het ROC, maakt voorgaand voorlopig oordeel niet anders: ook bij een geringe inkomensachteruitgang heeft werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat – gelet op de bedoeling van de wetgever – met voldoende mate van waarschijnlijkheid kan worden aangenomen dat een vordering van werknemer met eenzelfde strekking in een bodemprocedure zal worden toegewezen. De vordering van werknemer tot betaling van de transitievergoeding zal dan ook bij wijze van voorlopige voorziening worden toegewezen. In verband met de mogelijkheid dat de Hoge Raad de conclusie van de A-G niet zal volgen en een antwoord zal geven dat erop zou neerkomen dat werknemer uiteindelijk, om welke reden dan ook, geen recht heeft op een transitievergoeding, dient het ROC het bedrag te storten op de derdengeldrekening van de gemachtigde van werknemer. Het bedrag kan aan werknemer worden uitgekeerd indien partijen dat overeenkomen of indien op basis van een onherroepelijke gerechtelijke uitspraak blijkt dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 18-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2019:3959

**Zaaknummer:** 8078932 \ CV EXPL 19-3444

**Rechters:** K.J. Haarhuis

**Advocaten:** J. van der Vinne en M.F. Groen

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:671 BW

## RECHTSPRAAK

### **Werknemer/Randstad Resource Bedrijf Zakelijk B.V**

***De vraag of Randstad heeft mogen afgaan op door NXP verstrekte informatie is binnen het toetsingskader van artikel 8 lid 1 Waadi niet van belang, nu werknemers indien en voor zover deze informatie achteraf gezien onjuist is met terugwerkende kracht een vordering kunnen instellen.***

#### *Feiten*

Werknemers zijn allen gedurende een bepaalde periode of bepaalde periodes vanaf november 2009 in dienst van Randstad op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam (geweest) ten behoeve van NXP in een vijfploegenrooster. Bij NXP geldt en gold de cao-NXP. Hierin zijn onder meer de beloning en de toeslagen geregeld. Op de arbeidsovereenkomst met Randstad is de ABU-cao van toepassing. Begin 2016 is gebleken dat de beloning die Randstad gedurende de terbeschikkingstelling van werknemers aan NXP aan hen heeft betaald, in elk geval ten dele niet overeenkomstig de cao-NXP was. Randstad heeft aan werknemers een voorstel gedaan tot aanpassing van de ploegentoeslag en de berekeningsmethodiek. Dit is niet geaccepteerd. Vervolgens hebben er onderhandelingen plaatsgevonden tussen Randstad en een aantal werknemers over de beloningselementen. Die hebben niet tot overeenstemming geleid. Werknemers vorderen achterstallig loon. Randstad voert verweer.

#### *Oordeel*

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemers recht hebben op de inlenersbeloning van NXP. Een aantal vragen houdt partijen verdeeld. Deze worden door de kantonrechter afzonderlijk behandeld. Vraag 1: Vormt artikel 20 lid 2 cao ABU een toegestane afwijking van artikel 8 Waadi? De kantonrechter oordeelt dat gelet op de ruime formulering van artikel 8 Waadi, artikel 20 lid 2 cao ABU hiervan afwijkt. Deze afwijking is geoorloofd nu het geen in duur beperkte afwijking is, en de afwijking niet is opgenomen in de NXP, maar in de ABU. Vraag 2: Vormt de inschaling als zodanig onderdeel van het begrip 'inlenersbeloning' in artikel 20 lid 2 cao ABU? De vordering van eisers is (mede) gebaseerd op de stelling dat zij niet zijn ingeschaald op dezelfde wijze als werknemers die werkzaam waren in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van NXP. Deze vordering valt naar het oordeel van de kantonrechter dan ook buiten de reikwijdte van artikel 20 lid 2 cao ABU en dient rechtstreeks getoetst te worden aan artikel 8 lid 1 Waadi. Randstad erkent dat uitzendkrachten voor dezelfde werkzaamheden op dezelfde wijze ingeschaald dienen te worden maar stelt dat zij

daarbij is afgegaan op de door NXP verstrekte informatie. De vraag of Randstad heeft mogen afgaan op door NXP verstrekte informatie is binnen het toetsingskader van artikel 8 lid 1 Waadi niet van belang, nu werknemers indien en voor zover deze informatie achteraf gezien onjuist is met terugwerkende kracht een vordering kunnen instellen. Ten behoeve van de toetsing met betrekking tot de inschaling is nadere informatie nodig betreffende de werkzaamheden die werknemers hebben uitgevoerd gedurende de relevante periodes dat zij daar werkten, hun respectievelijke inschaling en de vraag hoe deze zich verhoudt tot de inschaling en beloning van de medewerkers in vaste dienst bij NXP. Werknemers kunnen uitsluitend aanspraak maken op een inlenersbeloning bestaande uit de in artikel 20 lid 2 cao ABU genoemde componenten. De vorderingen van werknemers betreffende de hindertoeslag en het persoonlijk budget vallen niet onder deze componenten en daarmee buiten het hun toekomende inlenersloon. De ploegentoeslag en het daarbij te hanteren vloerbedrag, de overwerktoeslag en de feestdagtoeslag vallen in beginsel wél onder het inlenersloon dat werknemers ingevolge artikel 20 lid 2 sub c cao ABU dienen te ontvangen. De ABU-cao heeft in de afgelopen jaren een evolutie doorgemaakt. In de cao die gold in 2015, die destijds van toepassing was, is opgenomen dat bij aanvang van de terbeschikkingstelling de uitzendkracht op de hoogte wordt gesteld van de informatie die de uitzendorganisatie van de inlener heeft ontvangen. Op niet-naleving van deze verplichting stond (nog) niet de sanctie voor de werkgever dat de inlenersbeloning kon terugwerken. Anders dan door eisers gesteld brengt dit artikel zoals dat gold in de relevante periodes, niet met zich dat Randstad zelf had moeten checken of de opgegeven informatie juist was. Van kennelijk misbruik/opzet is naar het oordeel van de kantonrechter voorts geen sprake. De vorderingen betreffende de ploegentoeslag en het daarbij te hanteren vloerbedrag en tot betaling van overige toeslagen, worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 15-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2019:7730

**Zaaknummer:** 6510532 CV EXPL 17-28009

**Rechters:** T.S. Pieters

**Advocaten:** J.M. Caro en G.J. Gerrits

**Wetsartikelen:** 8 Waadi

## RECHTSPRAAK

### werkgeefster/werknemer

***Kort geding. Vordering werkgever tot afgifte recepten kunstgrasgarens en machine-instellingen afgewezen. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd hiervan eigenaar te zijn (geworden). Ook vorderingen ten aanzien van afgifte logbestanden, WBSO-stukken en e-mails afgewezen.***

#### *Feiten*

BGY is op 5 april 2017 opgericht door GB Beheer B.V. en werknemer. Sinds de oprichting is werknemer werkzaam voor BGY. BGY houdt zich bezig met het ontwikkelen en produceren van kunstgrasgarens. Ten behoeve hiervan heeft BGY een grasgarenmachine (hierna: de machine). In de machine worden instellingen gezet die gebaseerd zijn op recepten van verschillende kunstgrasgarens. De recepten betreffen een overzicht van de verhoudingen van diverse grondstoffen. BGY is voornemens om de ontwikkeling en productie van kunstgrasgarens te beëindigen en de machine te verkopen aan een derde partij. Tussen partijen is vervolgens discussie ontstaan over de (financiële) afwikkeling en de beëindiging van het dienstverband tussen werknemer en BGY en over de vraag wie eigenaar is van de recepten voor de kunstgrasgarens alsmede de bijbehorende instellingen van de machine. Werknemer is op 26 september 2019 op staande voet ontslagen door BGY. BGY vordert in kort geding veroordeling van werknemer tot afgifte van onder meer de volledige en ongewijzigde recepten, machine-instellingen, logbestanden en WBSO-stukken, alsmede tot afgifte van e-mailcorrespondentie en toegang tot het e-mailaccount van werknemer.

#### *Oordeel*

Tussen partijen is primair in geschil wie eigenaar is van de recepten en machine-instellingen. De voorzieningenrechter overweegt hierover als volgt. Niet in geschil is dat werknemer zich vóór zijn indiensttreding bij BGY bij zijn eerdere werkgever onder meer bezighield met het onderzoeken, samenstellen en ontwikkelen van recepten voor (kunst)garens en dat hij hierover specialistische kennis heeft vergaard. Werknemer heeft zijn knowhow en ervaring – zo begrijpt de voorzieningenrechter – later eveneens toegepast in het ontwikkel- en productieproces van kunstgrasgarens bij BGY. BGY heeft haar stellingen dat zij eigenaar is (geworden) van de gevorderde recepten en machine-instellingen, in het licht van de gemotiveerde betwisting door werknemer, onvoldoende onderbouwd. Het is onder meer niet aannemelijk geworden dat werknemer zijn knowhow bij de oprichting in 2017 heeft

ingebracht bij BGY. De voorzieningenrechter acht het voorshands onvoldoende aannemelijk dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat BGY eigenaar is (geworden) van de recepten en machine-instellingen en dat werknemer deze daarom aan haar dient terug te geven. De vordering met betrekking tot de afgifte van WBSO-stukken komt evenmin voor toewijzing in aanmerking, nu werknemer gemotiveerd heeft gesteld dat hij deze al heeft afgegeven aan BGY en dat deze bovendien ter beschikking zijn via de accountant van BGY. Ten aanzien van de gevorderde afgifte van e-mailcorrespondentie en toegang tot het e-mailaccount overweegt de voorzieningenrechter dat BGY onvoldoende heeft onderbouwd dat werknemer zijn privé-e-mailaccount heeft gebruikt voor zakelijke e-mailcorrespondentie van BGY en dat werknemer in het bezit daarvan is. Afwijzing van de vorderingen van BGY volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 14-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2019:4040

**Zaaknummer:** C/08/238223 / KG ZA 19-264

**Rechters:** T.R. Hidma

**Advocaten:** D.C.J. Bogerd en H. Tadema

## RECHTSPRAAK

**Werknemer/ Droomhuis360 Facilitair B.V.**

***Een eventueel vernietigbaar, want onvoldoende gemotiveerd, concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, leidt niet tot een ongeldig concurrentiebeding wanneer de arbeidsovereenkomst later voor onbepaalde tijd wordt voortgezet.***

*Feiten*

Werknemer is op 12 februari 2018 bij Droomhuis360 in dienst getreden. In de overeenkomst zijn een non-concurrentie en een relatiebeding opgenomen. Daarnaast zijn er een geheimhoudingsbeding en een boeteclausule opgenomen. Na afloop van de arbeidsovereenkomst op 12 mei 2018 is werknemer bij Droomhuis360 werkzaam gebleven zonder dat partijen over de voortzetting van het dienstverband hebben gesproken. Op 12 juni 2018 zijn partijen voor de duur van drie maanden (eindigend op 12 september 2018) een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangegaan, gelijk aan de eerste arbeidsovereenkomst. Na 12 september 2018 is werknemer werkzaam gebleven bij Droomhuis360 zonder dat partijen over de voortzetting van het dienstverband hebben gesproken. Op 28 december 2018 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, inhoudende dat de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zal eindigen met ingang van 1 februari 2019. In de vaststellingsovereenkomst is bepaald dat het relatiebeding, concurrentiebeding, het geheimhoudingsbeding en de bijbehorende boeteclausule van kracht blijven. Werknemer is op 1 april 2019 in dienst getreden bij Zien24. Zien24 is net als Droomhuis360 een medialeverancier voor de makelaardij. Droomhuis360 heeft werknemer gesommeerd zijn werkzaamheden te stoppen en werknemer gesommeerd contractuele boetes te voldoen. Werknemer vordert schorsing van het concurrentie- en relatiebeding.

*Oordeel*

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter leidt een eventueel vernietigbaar, want onvoldoende gemotiveerd, concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, niet tot een ongeldig concurrentiebeding wanneer de arbeidsovereenkomst later voor onbepaalde tijd wordt voortgezet. Anders dan bij een van meet af aan nietig beding, geldt voor een vernietigbaar beding immers dat dit, indien de werknemer zich niet vóór dat moment op de vernietigbaarheid heeft beroepen (en ervan uitgaande dat aan alle overige voorwaarden is voldaan), deel is gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toen deze daarin werd omgezet. Omdat bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen motivering vereist is, kan een eventueel ontoereikende motivering niet meer tot vernietiging

van het beding leiden. De kantonrechter overweegt verder ten overvloede dat zij voorshands van oordeel is dat de motivering van Droomhuis360 wel afdoende is. Dat het concurrentiebeding na het einde van de tweede schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opnieuw schriftelijk had moeten worden overeengekomen in verband met het schriftelijkheidsvereiste is evenmin aannemelijk geworden. De vordering tot schorsing wordt afgewezen. In reconventie heeft Droomhuis360 zich nog op het standpunt gesteld dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft geschonden door een groeps-app op te richten waarin hij zich jegens (oud-)werknemers negatief heeft uitgelaten over Droomhuis360 en haar directeuren. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zich verre van fatsoenlijk jegens Droomhuis360 heeft gedragen. In zoverre is ook aannemelijk dat werknemer het in de vaststellingsovereenkomst opgenomen beding om zich niet negatief over elkaar uit te laten heeft geschonden. Aan dit beding is echter geen boetebeding gekoppeld. Dat sprake is van uitlatingen die dusdanig ernstig van aard zijn dat werknemer daarmee inbreuk heeft gemaakt of heeft kunnen maken op de goede naam en/of reputatie van Droomhuis360 als bedoeld in artikel 12 lid 4 van de arbeidsovereenkomst, op de overtreding waarvan wel een boete is gesteld, heeft Droomhuis360 onvoldoende over het voetlicht weten te brengen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 11-09-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2019:7645

**Zaaknummer:** 7898598 KK EXPL 19-677

**Rechters:** F.J. van de Poel

**Advocaten:** M.J. Goedhart, S.M. Meijer en P.C. van den Berg

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

### **werknemer/Sligro Food Group Nederland B.V.**

#### ***Ontbinding arbeidsovereenkomst bij langdurige ziekte. Geen mogelijkheden tot herplaatsing werknemer binnen 26 weken in een (andere) passende functie bij werkgever.***

##### *Feiten*

Werknemer is op 7 mei 2001 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Sligro en per 1 januari 2006 bij Sligro Food Groep Nederland B.V. (hierna: Sligro). Werknemer vervulde laatstelijk de functie van orderverzamelaar. Op 7 maart 2013 is werknemer in verband met rugklachten uitgevallen. In een arbeidsdeskundig re-integratieadvies van 30 mei 2014 heeft de arbeidsdeskundige, op basis van een door de bedrijfsarts op 31 maart 2014 opgestelde Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) ten aanzien van werknemer geconcludeerd dat de eigen werkzaamheden als orderverzamelaar niet passend zijn (te maken) en dat op basis van de medische beperkingen van werknemer en gezien zijn opleidingsniveau er geen ander passend werk voor hem bij Sligro is, en geadviseerd in te zetten op externe re-integratie. In een door werknemer aangevraagd deskundigenoordeel van 10 oktober 2014 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV geoordeeld dat Sligro niet aannemelijk heeft gemaakt dat er, gezien de grootte van haar organisatie, geen rugsparende arbeidsmogelijkheden binnen Sligro voor werknemer zijn. Bij brief van 31 maart 2015 heeft het UWV aan werknemer meegedeeld dat aan hem, gelet op zijn arbeidsongeschiktheidspercentage van 71,48%, met ingang van 5 maart 2015 een WGA-uitkering wordt toegekend. Op 13 mei 2015 heeft Sligro bij het UWV een verzoek ingediend tot het verkrijgen van toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij beslissing van 30 juli 2015 heeft het UWV de verzochte toestemming voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemer geweigerd. Het UWV heeft daartoe overwogen dat zij uit een intern opgevraagd deskundigenadvies afleidt dat werknemer binnen 26 weken naar waarschijnlijkheid voldoende zal herstellen voor andere of aangepaste arbeid binnen Sligro. Bij beslissing van 26 augustus 2016 heeft het UWV werknemer een WGA-vervolguitkering toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 65 tot 80%. Op 14 september 2017 heeft Sligro wederom een verzoek ingediend bij het UWV tot het verkrijgen van toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij beslissing van 5 december 2017 heeft het UWV aan Sligro hiervoor toestemming verleend. Volgens het UWV is aannemelijk geworden dat werknemer binnen 26 weken niet zal herstellen voor het eigen werk en dat er geen passende herplaatsingsmogelijkheden voor hem binnen Sligro zijn. Het UWV heeft zijn oordeel

gebaseerd op de FML van 7 november 2017 en het arbeidsdeskundig advies van 8 november 2017. Bij brief van 22 december 2017, gericht aan werknemer, heeft Sligro de arbeidsovereenkomst tegen 1 maart 2018 opgezegd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter, samengevat, overwogen dat het verzoek tot herstel van het dienstverband en benoeming van een deskundige niet toewijsbaar is. Ook het subsidiaire verzoek om toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen. Werknemer komt in hoger beroep op tegen de beslissing van de kantonrechter dat herplaatsing van werknemer in een aangepaste functie binnen een termijn van 26 weken niet aannemelijk is en de daaraan ten grondslag gelegde motivering.

### *Oordeel*

Bij de beoordeling van de vraag die voorligt – of er ten tijde van de ontslagaanvraag in september 2017 al dan niet mogelijkheden waren werknemer binnen 26 weken te herplaatsen in een (andere) passende functie binnen Sligro – dient te worden uitgegaan van de op dat moment actuele informatie omtrent de (medische) toestand van werknemer. De bedrijfsarts, de door Sligro ingeschakelde arbeidsdeskundige, de verzekeringsarts van het UWV en de arbeidsdeskundige van het UWV zijn in rapporten/adviezen van respectievelijk 30 augustus 2017, 12 september 2017, 7 november 2017 en 8 november 2017 allen tot de conclusie gekomen dat – gelet op zijn gezondheidstoestand – herplaatsing van werknemer in een aangepaste functie binnen Sligro binnen een termijn van 26 weken niet is te verwachten. In het arbeidsdeskundig re-integratieadvies zijn verschillende functies op het niveau van werknemer binnen Sligro op geschiktheid getoetst, maar alle ongeschikt bevonden. Werknemer heeft, ondanks daartoe in de gelegenheid te zijn gesteld, niet op het concept van dat advies gereageerd. Werknemer heeft niets aangevoerd waaruit valt af te leiden dat hij het oneens is met de inhoud van de FML van 7 november 2017. De daarin opgenomen functionele mogelijkheden van werknemer zijn daarom voor het hof bepalend voor de verdere beoordeling van de zaak. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft eveneens mogelijke functies binnen Sligro voor werknemer onderzocht, maar deze ongeschikt geacht – wegens overschrijding van de beperkingen – op medische dan wel fysieke gronden. Tegen deze achtergrond had het op de weg van werknemer gelegen om nader te onderbouwen welke functies volgens hem geschikt waren dan wel geschikt konden worden gemaakt. Het enkel overleggen van een lijst met vacatures binnen Sligro volstaat niet. Dat uit het arbeidsdeskundig advies van 8 november 2017 niet is af te leiden dat er een onderzoek binnen de gehele organisatie is uitgevoerd en welke functies zijn onderzocht, zoals werknemer heeft aangevoerd, is onvoldoende om het oordeel van de arbeidsdeskundige in twijfel te trekken. Op grond van het voorgaande komt het hof tot de conclusie dat ten tijde van de ontslagaanvraag in het najaar van 2017 de arbeidsongeschiktheid van werknemer naar verwachting zou voortduren en dat er geen mogelijkheden waren om hem binnen 26 weken te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere passende functie binnen Sligro. De omstandigheid dat het UWV op 10 oktober 2014 nog van oordeel was dat Sligro onvoldoende aannemelijk had gemaakt dat herplaatsing van werknemer binnen de eigen organisatie niet mogelijk was, doet hier niet aan af.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-07-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2019:2402

**Zaaknummer:** 200.249.632/01

**Rechters:** F.J. Verbeek, M.L.D. Akkaya en E.W. de Groot

**Advocaten:** A. Köker en I. Omlo

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub b BW, 7:671a BW en 7:682 BW

## RECHTSPRAAK

**werkgeefster/werkneemster**

***De moeizame relatie, in samenhang met de verzoeken van werkneemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, de mededeling dat zij zwaar onder de omstandigheden lijdt, niet meer met werkgeefster kan communiceren en ook zij van mening is dat de relatie verstoord is geraakt, maakt dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 2 april 2013 in dienst van werkgeefster. Op 17 april 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster heeft zich vervolgens enkele keren beter gemeld en weer ziek gemeld. Met ingang van 15 december 2017 heeft werkgeefster de doorbetaling van loon tijdens ziekte beëindigd. Werkneemster heeft op 22 december 2017 aan werkgeefster geschreven dat zij zich opgelucht voelt nu zij heeft besloten om echt ontslag te nemen, met alle risico's van dien. Daarnaast heeft werkneemster aangegeven dat de enige mogelijk om aan te tonen dat werkgeefster sjoemelt met gegevens enz. is om het aan de rechter voor te leggen. Op 8 december 2017 heeft werkgeefster bevestigd dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, op verzoek van werkneemster. Op 17 april 2018 heeft de arbeidsdeskundige geconcludeerd dat de door de werkgeefster uitgevoerde re-integratie-inspanningen voldoende zijn. Op 25 juni 2018 heeft werkgeefster aan werkneemster geschreven dat zij elkaar hebben gesproken en zij heeft aangegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, omdat werkneemster meer dan twee jaar ziek is. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst per direct op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.

*Oordeel*

De kantonrechter is op basis van de stukken en het verhandelde ter zitting van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. In oktober 2017 heeft de bedrijfsarts werkneemster geadviseerd een WIA-uitkering aan te vragen omdat er volgens de bedrijfsarts sprake was van een doorlopende arbeidsongeschiktheid. In november 2017 is nogmaals vastgesteld dat er sprake is van een doorlopende arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster heeft daarop de loondoorbetaling tijdens ziekte gestopt. Werkneemster verwijt werkgeefster dit, maar laat na een WIA-uitkering aan te vragen. Daarnaast zijn de pogingen

om werknemster te laten beoordelen door de bedrijfsarts niet vlekkeloos verlopen. Ook heeft werknemster klachten ingediend en medewerkers beschuldigd en/of bedreigd. De moeizame relatie, in samenhang met de verzoeken van werknemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, de mededeling dat zij zwaar onder de omstandigheden van werkgeefster lijdt, zij niet meer met werkgeefster kan communiceren en dat zij ook van mening is dat de relatie verstoord is geraakt, maakt dat de kantonrechter van oordeel is dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet langer kan worden gevegd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 14-02-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2019:4950

**Zaaknummer:** 7430689 / ME VERZ 18-188

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** J.M. Caro

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

**Afvalcombinatie 'De Vallei' Gemeenten B.V./werknemer**

***Werknemer met psychische problemen, die eerder medicijnen uit een depot van ACV heeft ingenomen, heeft zich tegen de uitdrukkelijke afspraken in opnieuw op dit depot begeven. Ontbinding toegewezen op de g-grond. Geen billijke vergoeding.***

*Feiten*

Werknemer is in 2000 bij Afvalcombinatie 'De Vallei' Gemeenten B.V. (hierna: ACV) in dienst getreden, een bedrijf dat voor een aantal gemeenten de afvalinzameling en straatreiniging verzorgt. Werknemer kampt al lange tijd met psychische klachten, waarvoor hij in de periode van 31 augustus 2015 tot en met 1 maart 2016 op een psychiatrische afdeling van een ziekenhuis opgenomen is geweest. ACV heeft werknemer in 2016 op staande voet ontslagen, met onder meer als reden dat werknemer door ACV bij apotheken ingezamelde medicijnen uit het KCA-depot heeft ingenomen. In 2016 is werknemer wederom opgenomen tot 9 maart 2017. In overleg met de advocaat van werknemer is het ontslag ingetrokken, met als belangrijke voorwaarde dat het werknemer niet langer was toegestaan om aanwezig te zijn op het KCA-depot. In februari 2018 is werknemer hersteld gemeld en heeft hij zijn (gewijzigde) werkzaamheden uitgevoerd. ACV heeft overtredingen geconstateerd: onder meer is op camerabeelden vastgelegd dat werknemer zich meerdere malen heeft begeven op het KCA-depot. Werknemer is geschorst en ACV heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft de ontbinding afgewezen. In hoger beroep verzoekt ACV opnieuw ontbinding van de arbeidsovereenkomst, wegens verwijtbaar handelen dan wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel**e-grond*

Anders dan ACV bepleit, is er onvoldoende grond voor het doen eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens de e-grond. Dit verzoek steunt op het verwijt dat werknemer de op 19 januari 2017 gemaakte afspraak van het niet aanwezig zijn 'op het KCA-depot' heeft geschonden. Het hof is van oordeel dat de formulering van 'op het KCA-depot' enige ruimte laat voor twijfel over wat daar nu precies onder verstaan moet worden. ACV heeft werknemer bij hervatting niet verduidelijkt wat precies van hem verwacht werd. ACV heeft op dat punt geen vinger aan de pols gehouden. Gelet op de mogelijke twijfel omtrent wat nu precies bedoeld was en de zware gevolgen die AVC aan overtreding verbond, had dat van ACV als

goed werkgever wel verwacht mogen worden. Er is daardoor onvoldoende grond voor het oordeel dat de beëindiging gebaseerd moet worden op de e-grond.

#### *g-grond*

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie en dat herplaatsing niet aan de orde is. Tegen de achtergrond van het incident van november 2016 en de daarover per 19 januari 2017 gemaakte afspraak maakt dat de conclusie van ACV begrijpelijk dat de arbeidsverhouding met werknemer verstoord is geraakt. Herplaatsing is geen optie omdat niet valt in te zien dat voor werknemer nog een passende functie voorhanden was waarvoor hij in het geheel niet meer op een afvalbrengstation van ACV behoefde te komen. De slotsom is dat de arbeidsverhouding tussen ACV en werknemer zodanig ernstig en duurzaam verstoord was geraakt dat van ACV in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof bepaalt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt op 1 december 2019.

#### *Billijke vergoeding*

Naar het oordeel van het hof doet zich niet de situatie voor dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ACV. Daarvoor is het volgende redengevend. In november 2016 was werknemer in korte tijd bij een aantal werkgerelateerde incidenten betrokken, waarbij bij collega's vermoedens rezen dat werknemer onder invloed was. Buiten twijfel is dat een zorgvuldig handelend werkgever dergelijke signalen over het gedrag van een werknemer, zeker in samenhang bezien, niet kon negeren en daarop gepaste maatregelen diende te nemen. Of een en ander toen al dan niet een ontslag op staande voet rechtvaardigde, doet nu niet meer ter zake. Partijen hebben over de gevolgen van wat ACV constateerde immers afspraken gemaakt. Niet valt in te zien dat de afspraak bij het ingetrokken ontslag op staande voet ongeoorloofd zou zijn en evenmin dat die afspraak berust op een wilsgebrek. Werknemer heeft wisselende verklaringen afgelegd omtrent zijn aanwezigheid op het KCA-depot. Hoewel de gemaakte afspraak enige ruimte laat voor wat nu wel en niet was toegestaan met de formulering 'op het KCA-depot', kan niet tot het oordeel worden gekomen dat ACV een verwijt treft, laat staan een ernstig verwijt, dat zij tot haar conclusie kwam dat werknemer niet meer kon worden vertrouwd en dat zij tot schorsing van werknemer is overgegaan. De misslag van ACV, door de schorsing op het interne TV-circuit kenbaar te maken, is onvoldoende om daarop ernstige verwijtbaarheid van ACV te baseren. Werknemer maakt geen aanspraak op een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 25-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2019:9024

**Zaaknummer:** 200.260.898/01

**Rechters:** W.F. Boele, M.E.L. Fikkers en W.C. Haasnoot

**Advocaten:** L.S.F. ten Feld en W.J.H. de Jong

**Wetsartikelen:** 7:683 lid 5 BW

## RECHTSPRAAK

**werknemer/Sport 2 Move*****Tweede proeftijdbeding is nietig op grond van de wet. Verzoek tot betaling van vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegewezen.****Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2019 in dienst getreden bij Sport 2 Move als fitnesscoördinator op basis van een contract voor bepaalde tijd voor de duur van twaalf maanden. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van één maand overeengekomen. Bij brief van 31 mei 2019 heeft Sport 2 Move werknemer aangegeven de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2019 in de overeengekomen proeftijd te beëindigen. Partijen zijn vervolgens met ingang van 1 juni 2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twaalf maanden overeengekomen, waarin eveneens een proeftijd van één maand was opgenomen. Bij e-mail van 30 juni 2019 heeft Sport 2 Move ook de tweede arbeidsovereenkomst met een beroep op het proeftijdbeding beëindigd. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het proeftijdbeding in de tweede arbeidsovereenkomst nietig is. Daarnaast verzoekt hij een schadevergoeding vanwege de onregelmatige opzegging van Sport 2 Move.

*Oordeel*

Sport 2 Move is niet ter zitting verschenen. De kantonrechter oordeelt over de vraag of sprake is van een rechtsgeldige opzegging. Deze vraag beantwoordt de kantonrechter ontkennend. Een proeftijdbeding is nietig indien het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen werknemer en dezelfde werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter betreft de tweede arbeidsovereenkomst een dergelijke opvolgende arbeidsovereenkomst, omdat – in vergelijking met de eerste arbeidsovereenkomst – geen duidelijke andere vaardigheden of verantwoordelijkheden werden verlangd. Daarom komt de kantonrechter tot het oordeel dat het proeftijdbeding nietig is; de opzegging met een beroep op dat beding is daarmee niet rechtsgeldig. De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 10 BW wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 23-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:8910

**Zaaknummer:** 9011637 AO VERZ 19-73

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** J.G. Burgers

**Wetsartikelen:** 7:652 BW en 7:672 lid 1o BW

## RECHTSPRAAK

**A.S. Watson/werkneemster**

***Werkneemster weigert mee te werken aan re-integratie. Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen toegewezen. Verwijt niet zodanig ernstig dat werkneemster geen recht op transitievergoeding heeft.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 4 december 2007 in dienst van A.S. Watson (hierna: Watson) en is laatstelijk werkzaam in de functie van gastvrouw. Per 11 mei 2018 is werkneemster ziek gemeld. Zij was op dat moment zwanger, maar haar zwangerschapsverlof was nog niet ingegaan. Na afloop van het zwangerschapsverlof heeft de bedrijfsarts in een rapport van 23 oktober 2018 vastgesteld dat werkneemster marginale mogelijkheden tot werkhervatting had. Zij is toen in passende werkzaamheden voor driemaal één uur in de week aan het werk gegaan. Halverwege januari is werkneemster gestopt met de werkzaamheden in het kader van haar re-integratie en zij is tevens niet verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts. De kosten hiervoor zijn met haar loon verrekend. In een nieuw rapport van 29 januari 2019 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om werkneemster voor driemaal twee uur in te zetten met aangepaste werkzaamheden. In een gesprek van 7 februari 2019 is afgesproken dat werkneemster een deskundigenoordeel van het UWV zal aanvragen omdat zij het niet eens is met dit advies van de bedrijfsarts. Watson heeft om een ontvangstbewijs van de aanvraag gevraagd en heeft stopzetting van het loon in het vooruitzicht gesteld indien werkneemster hieraan niet voldoet. Voorts is gebleken dat werkneemster geen aanvraag heeft ingediend en de werkzaamheden niet heeft voortgezet, zodat Watson met ingang van 16 februari 2019 betaling van het ziekgeld heeft stopgezet. Toen bleek dat de aanvraag toch is gedaan heeft Watson de stopzetting met terugwerkende kracht teruggedraaid. Op 4 april heeft het UWV in het deskundigenoordeel aangegeven dat het advies van de bedrijfsarts van 29 januari 2019 passend is en dat de uitgevoerde re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn geweest. Op 19 april 2019 heeft Watson, naar aanleiding van een gesprek van de dag ervoor, schriftelijk aan werkneemster bevestigd dat zij nog steeds niet voldoende meewerkt aan haar re-integratie en dat daarom het ziekgeld wordt stopgezet totdat zij met de re-integratie start. In de brief is tevens opgenomen dat het gebrek aan medewerking consequenties voor het dienstverband kan hebben. Op 17 juni 2019 heeft Watson werkneemster opgeroepen om uiterlijk 20 juni 2019 een afspraak te maken om de passende werkzaamheden op te pakken, bij gebreke waarvan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden ingediend. Watson heeft uiteindelijk ontbinding van de

arbeidsovereenkomst verzocht wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, aangezien zij zonder deugdelijke reden hardnekkig heeft geweigerd om mee te werken aan re-integratie.

#### *Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat de door Watson naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding opleveren. Daartoe wordt overwogen dat zowel de bedrijfsarts als de daarna geraadpleegde deskundige van het UWV heeft geoordeeld dat werkneemster in staat moet zijn om driemaal twee uur per week op arbeidstherapeutische basis te werken. Van die oordelen mocht Watson uitgaan. De door werkneemster ingebrachte stukken omtrent psychische klachten zijn onvoldoende om nu alsnog aan te tonen dat werkneemster niet kon voldoen aan het advies van de bedrijfsarts tot het driemaal twee uur per week verrichten van passende werkzaamheden. Gelet hierop is het verzoek tot ontbinding toewijsbaar. De kantonrechter oordeelt dat het weigeren van re-integratie, hoewel werkneemster een verwijt valt te maken en gelet op persoonlijke omstandigheden, niet zodanig ernstig is dat zij geen recht op transitievergoeding zou hebben. Een transitievergoeding wordt derhalve toegewezen. De gevorderde billijke vergoeding is niet toewijsbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 16-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2019:7678

**Zaaknummer:** EA 19-503

**Rechters:** E.J. van der Molen

**Advocaten:** H. Dammingh en A. Hashem Jawaheri

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

## RECHTSPRAAK

### werknemer/werkgeefster

***Geen sprake van onregelmatige opzegging omdat herplaatsing niet mogelijk was. Werkgeefster heeft de vrijheid om te bepalen welke werknemer geschikt is voor herplaatsing in betreffende functie. Verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst of toekenning van een billijke vergoeding afgewezen.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 april 1990 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van document controller. In december 2018 heeft werkgeefster wegens bedrijfseconomische omstandigheden voor al haar 81 werknemers een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Deze aanvraag is voor negen werknemers doorgezet, onder wie werknemer. Van de overige 72 werknemers zijn er 32 herplaatst binnen de groep en met 40 werknemers is een beëindigingsovereenkomst gesloten. Bij besluit van 25 januari 2019 heeft het UWV aan werkgeefster toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Bij brief van 4 februari 2019 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 31 mei 2019. Werknemer heeft in een brief van 28 mei 2019 aangegeven dat het UWV ten onrechte toestemming heeft verleend tot zijn ontslag over te gaan, omdat herplaatsing mogelijk was. Werknemer verzoekt om die reden herstel van de arbeidsovereenkomst en voor het geval dat zou uitblijven een billijke vergoeding.

#### *Oordeel*

Werknemer stelt zich op het standpunt dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 lid 1 en 3 sub a BW, omdat herplaatsing mogelijk was. Per 1 januari 2019 is namelijk de functie van magazijnbeheerder vrijgekomen. Het UWV heeft daarover geoordeeld dat de functie niet binnen de herplaatsingstermijn geschikt te maken was voor werknemer, zodat de functie niet passend was. Een andere werknemer heeft die functie sinds 1 januari 2019 bekleed, maar deze werknemer is per 1 mei 2019 uit dienst getreden. Dit was binnen de opzegtermijn van werknemer, maar hij is ook nadien niet in die functie geplaatst. Werknemer meent daarom dat herplaatsing mogelijk was. De kantonrechter is van oordeel dat voor dit standpunt van werknemer geen grond bestaat. In de situatie van bedrijfsbeëindiging die aanleiding is geweest voor werkgeefster om zich in te spannen om haar werknemers bij andere ondernemingen in de groep te plaatsen, is vrijheid blijven bestaan voor werkgeefster om te bepalen wie vanaf 1 januari 2019 de functie van magazijnbeheerder binnen die onderneming

zou uitvoeren. Het is aan werkgeefster geweest om te beoordelen wie kwalificeerde voor de functie en om te bepalen wie in die functie zou worden geplaatst. Evenmin zijn er aanknopingspunten om te concluderen dat voor werkgeefster toen reeds duidelijk was dat die functie binnen afzienbare termijn weer vacant zou worden. Voorts heeft werknemer gesteld dat het UWV in de procedure onjuiste argumenten heeft gebruikt ter onderbouwing van het standpunt dat de functie niet passend (te maken) was voor werknemer. Ook hierin wordt werknemer niet gevolgd. In het bijzonder de werkgever moet in staat worden geacht om te beoordelen welke kennis en vaardigheden vereist zijn voor een functie binnen zijn onderneming en of deze binnen korte tijd zijn op te doen. Daarom zal de kantonrechter bij de beoordeling van het resultaat hiervan een zekere mate van terughoudendheid moeten betrachten. Hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht biedt onvoldoende basis voor het oordeel dat werkgeefster niet in redelijkheid heeft kunnen concluderen dat de functie van magazijnbeheerder voor werknemer niet passend is. Daardoor kan evenmin worden geoordeeld dat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen (art. 7:611 BW). De verzoeken van werknemer worden op grond van bovenstaande afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 07-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:7889

**Zaaknummer:** KTN-7939066\_07102019

**Rechters:** J.W. Langelier

**Advocaten:** F.M. Dekker

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub a BW

## RECHTSPRAAK

### **werknemer/Oasen N.V.**

***Leidinggevende wordt terecht verweten een onjuiste bedrijfscultuur neer te zetten. Niet zodanig ernstig dat dit een dringende reden oplevert. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Geen billijke vergoeding.***

#### *Feiten*

Werknemer is door Oasen N.V. (hierna: Oasen) op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of dit ontslag terecht is gegeven. Bij tussenbeschikking heeft Oasen een bewijsopdracht gekregen inzake de dringende reden, die neerkomt op het neerzetten van een onjuiste cultuur als leidinggevende. Op verzoek van Oasen zijn hiertoe onder meer getuigen gehoord. Werkgever voert meerdere redenen en omstandigheden aan die een dringende reden op zouden leveren, onder meer: dat getuige A een aantal malen tijdens werktijd andere dan zijn reguliere werkzaamheden heeft verricht bij opdrachtnemer X in opdracht van werknemer en dat hij aan het verzoek van werknemer gevolg heeft gegeven omdat hij zijn leidinggevende was, het veelvuldig gebruiken van de bedrijfsauto voor privéritten sinds 2016, het handelen in strijd met de integriteitscode door geen melding te maken van zijn relatie met X aan wie door werknemer opdrachten werden verstrekt en waarvoor hij facturen goedkeurde en het door A laten verrichten van betaalde werkzaamheden in zijn huis zonder dat A toestemming voor nevenwerkzaamheden had.

#### *Oordeel*

##### *Dringende reden*

De diverse omstandigheden worden door de kantonrechter besproken, waarvan sommige omstandigheden vast komen te staan. De kantonrechter merkt op dat gesteld noch gebleken is dat Oasen eerder aanmerkingen heeft gehad op het functioneren van werknemer. Alles in aanmerking nemend is de kantonrechter van oordeel dat de aangevoerde en bewezen redenen onvoldoende van gewicht zijn om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Weliswaar heeft werknemer op diverse punten niet juist gehandeld en kan hem zeker een verwijt worden gemaakt (het neerzetten van een onjuiste bedrijfscultuur als leidinggevende), maar dit verwijt is naar het oordeel van de kantonrechter niet zodanig ernstig dat, gelet op de lengte van zijn dienstverband en de omstandigheid dat werknemer niet eerder is aangesproken op zijn functioneren in het verleden, dit een dringende reden oplevert.

*Billijke vergoeding*

De kantonrechter is van oordeel dat aan werknemer geen billijke vergoeding moet worden toegekend. Hierbij is allereerst van belang dat werknemer wel verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat dit mede vanwege de lengte van het dienstverband en zijn functioneren in het verleden niet zwaarwichtig genoeg is voor een dringende reden. Voorts is van belang dat tijdens de mondelinge behandeling werknemer heeft verklaard dat hij inmiddels ander werk heeft gevonden, hoewel tegen een (iets) lager salaris. Omdat aan werknemer een transitievergoeding is toegekend en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, is er daarnaast naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding om ook een billijke vergoeding toe te kennen. Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wordt geacht, bestaat er geen grond tot toekenning van een gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW aan Oasen en evenmin van een gedeelte van de onderzoekskosten van Bureau Hoffmann.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 20-08-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:11346

**Zaaknummer:** 7333927 EJ VERZ 18-8619 en 7338600 EJ VERZ 18-86340

**Rechters:** P.M. Frinking

**Advocaten:** S. Yan en G.M. Gerdes

**Wetsartikelen:** 7:672 lid 10 BW, 7:677 lid 2 BW en 7:681 lid 1 BW

## RECHTSPRAAK

### werknemer/werkgeefster

#### ***Oud-werknemer heeft antironselbeding met oud-werkgever overtreden door twee oud-collega's te benaderen om bij zijn bv in dienst te treden. Boete van € 10.000 verschuldigd.***

##### *Feiten*

Bij tussenarrest van 18 september 2018 is werkgeefster toegelaten te bewijzen dat een oud-werknemer (hierna: werknemer) twee van haar medewerkers actief heeft benaderd om in dienst te treden bij een door werknemer opgestarte bv (hierna: X B.V.).

##### *Oordeel*

Het hof acht werkgeefster geslaagd in deze bewijslevering. Daartoe is ten eerste van belang dat medewerker 2 bij e-mails van 11 februari 2015 en 19 februari 2016 aan werkgeefster heeft geschreven dat werknemer hem heeft benaderd om in dienst te komen bij X B.V. (en niet andersom). Verder heeft ook medewerker 1 op 22 februari 2016 per e-mail aan werkgeefster bevestigd dat werknemer hem heeft benaderd om voor hem te komen werken toen werknemer bezig was met het opstarten van zijn bedrijf en op zoek was naar personeel. Deze schriftelijke verklaringen worden bevestigd door de schriftelijk uitgewerkte verslagen van de telefoongesprekken tussen werkgeefster enerzijds en de medewerkers anderzijds. Tot slot volgt uit de getuigenverklaringen onder ede van werkgeefster en medewerker 1 nogmaals hetzelfde consistente verhaal. Daarmee staat vast dat werknemer het antironselbeding met werkgeefster tweemaal heeft overtreden. De door de rechtbank vastgestelde (gematigde) boete van € 10.000 is door werknemer verschuldigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 29-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2019:2768

**Zaaknummer:** 200.204.619/01

**Rechters:** M. Flipse, J.M.T. van der Hoeven-Oud en C.J. Frikkee

**Advocaten:** E.B. van den Ouden en A.J.C. van Bommel

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

**werknemer c.s./werkgever c.s.**

***Werknemers hebben onvoldoende spoedeisend belang bij het in kort geding gevorderde onderzoek door een deskundige. De bodemrechter heeft een onderzoek naar dezelfde materie aangekondigd.***

*Feiten*

Drie werknemers zijn in dienst geweest bij een praktijk voor fysiotherapie en personal training. In de arbeidsovereenkomsten is een basissalaris en een variabel salaris overeengekomen. In eerste aanleg heeft de rechtbank in kort geding de vorderingen van werknemers afgewezen. In hoger beroep vorderen werknemers het hof te bevelen dat werkgever moet gehangen en gedogen dat de accountant onbelemmerde en onvoorwaardelijke toegang en inzage heeft in de boeken en gegevens van werkgever en veroordeling van werkgever tot het verstrekken van voor de vaststelling van de aanspraken op loon door de accountant benodigde gegevens en bescheiden en het verlenen van medewerking aan het accountantsonderzoek.

*Oordeel*

Het hof neemt in aanmerking dat de kantonrechter in de bodemzaak tussen twee werknemers en werkgever bij beschikking van 30 september 2019 heeft bepaald dat een deskundige zal worden benoemd. Niet in geschil is dat de beoogde werkzaamheden en advisering van deze deskundige overeenstemmen met het beoogde onderzoek in het in dit geding gevorderde. Het hof neemt verder in aanmerking dat de mondelinge behandeling in de bodemzaak tussen een van de werknemers en werkgever op korte termijn plaatsvindt. Deze mondelinge behandeling vindt plaats bij een andere kantonrechter, maar partijen hebben niets naar voren gebracht waaruit kan worden afgeleid dat een andere beslissing te verwachten is. Het hof houdt het er voorshands voor dat de kantonrechter ook in de bodemzaak van de derde werknemer, indien nodig, een deskundige zal benoemen. Het hof overweegt tegen deze achtergrond dat werknemers onvoldoende spoedeisend belang hebben bij het in dit geding gevorderde onderzoek door een deskundige. De bodemrechter heeft (ten aanzien van twee werknemers) een onderzoek naar dezelfde materie aangekondigd. Een vergelijkbaar onderzoek moet voorshands, indien nodig, worden verwacht ten aanzien van de derde werknemer. Kortom, de bodemrechter is ermee bezig en kan de nodige maatregelen treffen voor een goed verloop van het proces. Werknemers hebben niets gesteld waaruit volgt dat zij de beslissing van de bodemrechter niet kunnen afwachten. De vorderingen worden dan ook afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 29-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2019:3967

**Zaaknummer:** 200.249.286\_01

**Rechters:** M.G.W.M. Stienissen, L.S. Frakes en T. van Malssen

**Advocaten:** J.A.A. van der Weijst en B. van Meurs

## RECHTSPRAAK

### Simply Translate B.V./werkneemster

***Werkneemster is gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 4 BW verschuldigd na onregelmatige opzegging bepaaldetijdscontract. Kantonrechter beperkt vergoeding tot drie maanden (in plaats van zes). Werkneemster nam geen sleutelpositie in en was nog maar kort in dienst.***

#### *Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 januari 2019 voor de duur van één jaar in dienst getreden bij Simply Translate B.V. in de functie van junior projectmanager. Bij brief van 28 mei 2019 heeft werkneemster haar ontslag aangeboden per 30 juni 2019, omdat zij is aangenomen bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. Simply Translate verzoekt de kantonrechter haar op grond van artikel 7:677 lid 4 BW een vergoeding toe te kennen gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster zou hebben geduurd indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werkneemster dat Simply Translate niet als goed werkgever heeft gehandeld wordt gepasseerd. Het feit dat Simply Translate werkneemster voorafgaand aan de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst niet heeft gewezen op het ontbreken van een tussentijds opzegbeding leidt er niet toe dat zij in strijd heeft gehandeld met het goed werkgeverschap. Een dergelijke algemene verplichting rust immers niet op haar als werkgever. Dat Simply Translate de indruk heeft gewekt dat werkneemster de arbeidsovereenkomst zonder gevolgen tussentijds kon opzeggen, is niet gebleken. Dat zij positief heeft gereageerd op de sollicitatieprocedure van werkneemster en de voortgang daarin, rechtvaardigt nog niet het oordeel dat Simply Translate zonder meer zou instemmen met tussentijdse opzegging. Dit leidt ertoe dat, nu niet in debat is dat werkneemster onregelmatig heeft opgezegd, werkneemster in beginsel gehouden is de gefixeerde schadevergoeding aan Simply Translate te voldoen. Tevens staat vast dat de arbeidsovereenkomst nog zes maanden zou duren, zodat de vergoeding zes maanden zou bedragen. De kantonrechter ziet in de omstandigheden van het geval in ieder geval aanleiding deze vergoeding te beperken tot het wettelijke minimum, het in geld vastgestelde loon voor drie maanden, nu dit billijk voorkomt. Bij die afweging wordt in aanmerking genomen dat niet voldoende aannemelijk is geworden dat werkneemster bij Simply Translate een sleutelpositie

heeft ingenomen. Zij was nog maar kort in dienst. Dat Simply Translate in werkneemster heeft geïnvesteerd in de zin van bijvoorbeeld een opleiding en daar kosten voor heeft gemaakt, is gesteld noch gebleken. Volledige toepassing van artikel 7:677 lid 4 BW zou bovendien tot gevolg hebben dat werkneemster zes maanden voor niets heeft gewerkt en feitelijk zou moeten betalen voor de zes maanden dat zij daar heeft gewerkt, hetgeen niet billijk is. Ook wordt daarbij betrokken dat Simply Translate gedurende het sollicitatieproces van werkneemster bij Buitenlandse Zaken niet steeds volledig duidelijk is geweest dat tussentijdse opzegging tot deze financiële gevolgen zou kunnen leiden. Pas na die opzegging heeft Simply Translate werkneemster voor dit voldongen feit gesteld. Hierdoor heeft zij werkneemster de mogelijkheid onthouden haar keuze in dat sollicitatieproces nader te bepalen, dan wel in overleg te treden. Ten slotte wordt in ogenschouw genomen dat door Simply Translate in dit geding niet aannemelijk is gemaakt dat de opzegging door werkneemster schade van enige omvang heeft opgeleverd. De kantonrechter kent aan Simply Translate een vergoeding toe ter hoogte van € 7.452.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 14-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2019:7768

**Zaaknummer:** 7929219 EA VERZ 19-552

**Rechters:** E. Pennink

**Advocaten:** B.S. Hagemann en M.R. Meijer

**Wetsartikelen:** 7:677 lid 4 BW

## RECHTSPRAAK

### **werknemer/Café La Bastille Thorbeckeplein B.V.**

***Werkgever die volhardt in herplaatsing zieke werknemer en niet, zoals door de bedrijfsarts geadviseerd, een mediationtraject opstart, veronachtzaamt re-integratieverplichtingen en handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding (g-grond). Billijke vergoeding ad € 15.000 verschuldigd.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 15 april 2011 in dienst getreden van Café La Bastille Thorbeckeplein B.V. (hierna: La Bastille) en was laatstelijk werkzaam als medewerker cafébedrijf. Op 20 juli 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld tijdens een gesprek met de bedrijfsleider van La Bastille, de leidinggevende van werknemer. De bedrijfsarts heeft vervolgens geconstateerd dat sprake is van een verminderd energetisch niveau en heeft geadviseerd mediation in te zetten. La Bastille stelde zich op het standpunt dat herplaatsing van werknemer naar een ander café het probleem zou oplossen, omdat het probleem vooral zou zijn gelegen in de samenwerking met de leidinggevende van werknemer, en dat mediation dan dus niet meer nodig zou zijn. Werknemer wenste echter vast te houden aan het advies van de bedrijfsarts. Nadat ook een tweede bedrijfsarts mediation adviseerde is eind 2017 een mediationtraject opgestart, maar ook snel weer beëindigd. La Bastille heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 15.000 vanwege ernstig verwijtbaar handelen van La Bastille. Partijen strijden in hoger beroep met name om de toekenning en hoogte van de billijke vergoeding.

#### *Oordeel*

Het hof overweegt als volgt. Uitgangspunt is dat de werkgever verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van zijn zieke werknemers. De werkgever is verplicht zich hierin te laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst of bevoegde bedrijfsarts. Met het oog op een adequate verzuimbegeleiding dient de werkgever de adviezen van deze bevoegde professionals dus te betrekken bij de verzuimaanpak. In een later advies van de bedrijfsarts, van 20 september 2017, werd mediation, in tegenstelling tot het eerdere advies van 9 augustus 2017, niet meer expliciet genoemd. La Bastille leidde daaruit af dat mediation niet meer nodig was en zij heeft vervolgens op basis van die aanname gehandeld. Werknemer gaf herhaaldelijk aan La Bastille te kennen dat hij het initiële advies van de bedrijfsarts wenste te volgen,

namelijk eerst mediation en dan re-integratie. Nu het advies van de bedrijfsarts van 20 september 2017 niet ondubbelzinnig was en partijen twistten over de juiste uitleg daarvan, had het op de weg van La Bastille gelegen om hierover duidelijkheid te vragen aan de bedrijfsarts. La Bastille heeft dat nagelaten. La Bastille heeft ter zitting weliswaar verklaard dat zij haar voorstel aan de bedrijfsarts had voorgelegd, maar daar is geen reactie op gekomen. La Bastille heeft aldus lange tijd volhard in haar aanname dat het probleem van werknemer zou zijn opgelost als hij op een andere locatie zou gaan werken, terwijl werknemer zich daartegen verzette en de aanname van La Bastille niet was gebaseerd op enige medische expertise. Eerst in december 2017, nadat ook een tweede bedrijfsarts had aangedrongen op mediation, is mediation opgestart. De verhoudingen waren toen al verstoord geraakt. Bovendien heeft La Bastille, tegen het advies van de bedrijfsarts in, de druk bij werknemer opgevoerd door tot twee keer toe een loonopschorting aan te kondigen en door te voeren en zelfs een loonstop aan te kondigen toen werknemer op grond van het initiële advies van de bedrijfsarts bij zijn standpunt van de te volgen mediation bleef in plaats van te tekenen voor het door La Bastille voorgestelde plan van aanpak. Deze aanpak van La Bastille, waarin zij haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. Dat valt La Bastille ernstig te verwijten en bovendien heeft die handelwijze ertoe geleid dat de arbeidsovereenkomst is ontbonden, zodat een billijke vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 8 sub c BW op zijn plaats is. Het hof ziet geen aanleiding een hogere vergoeding toe te kennen dan de kantonrechter heeft gedaan. De slotsom is dat de beschikking waarvan beroep wordt bekrachtigd.

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 23-07-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2019:2694

**Zaaknummer:** 200.250.758/01

**Rechters:** D. Kingma, C.F. Verbeek en I.L. Gerrits

**Advocaten:** C.P.R.M. Dekker en R.G. Meester

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

## RECHTSPRAAK

### **werknemer/JVH Hospitality B.V.**

***Casino wordt toegelaten tot bewijslevering van stelling dat het Landelijk Parket haar in verband met lopend strafrechtelijk onderzoek heeft verzocht niet naar buiten te treden met informatie uit proces-verbaal, waardoor werknemer pas een aantal weken later op staande voet kon worden ontslagen.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 15 september 2014 in dienst getreden bij JVH Hospitality B.V. (hierna: JVH). Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van floor manager in opleiding. In juli 2016 heeft het Landelijk Parket aan JVH medegedeeld dat een strafrechtelijk onderzoek gaande was tegen een beroepsgokker en vaste gast in de casino's van JVH (hierna: X), die zich op dat moment in hechtenis bevond, en dat JVH in dat kader alle halmanagementjournaals van diverse speelautomaten in de periode van 29 december 2015 tot en met 25 maart 2016 diende te verstrekken. In het kader van het strafrechtelijk onderzoek zijn in de telefoon van X telefoonnummers gevonden van (oud-)medewerkers van JVH, waaronder die van werknemer. Uit een proces-verbaal van 8 augustus 2016 blijkt dat met de telefoon van werknemer op 27 en 30 oktober 2015 WhatsApp-berichten met twee dumpschema's van speelautomaten aan X zijn verstuurd. JVH heeft werknemer vervolgens op 5 september 2016 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet rechtsgeldig geacht en de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer keert zich tegen dit oordeel in hoger beroep.

#### *Oordeel*

Partijen twisten in hoger beroep met name over de onverwijldheid van het ontslag op staande voet. JVH stelt op 17 augustus 2016 van het Landelijk Parket het proces-verbaal van 8 augustus 2016 te hebben ontvangen. Bij die gelegenheid is JVH door het Landelijk Parket in verband met het lopende strafrechtelijk onderzoek verzocht nog niet naar buiten te treden met de informatie uit het proces-verbaal. JVH moest wachten tot zij groen licht kreeg van het Landelijk Parket om met de betrokken medewerkers te kunnen spreken. Nadat het Landelijk Parket JVH had bericht dat er geen afbreukrisico meer bestond voor het lopende onderzoek, heeft JVH de betrokken medewerkers gehoord. JVH stelt niet eerder dan vrijdag 2 september 2016 toestemming van het Landelijk Parket te hebben ontvangen om naar aanleiding van de ontvangen informatie tot actie over te gaan. Eerder dan vanaf 2 september 2016 tot actie overgaan, bijvoorbeeld door een op non-actiefstelling, was niet toegestaan. Op maandag 5

september 2016 heeft JVH een gesprek met werknemer gevoerd, is hij met de bevindingen uit het proces-verbaal geconfronteerd en is hij op staande voet ontslagen. Werknemer betwist dat JVH niet eerder naar buiten mocht komen met de bevindingen van de politie. Van een verzoek om geheimhouding en dat zij niet eerder dan na 2 september 2016 met de politiegegevens naar buiten mocht treden, heeft JVH geen bewijs overgelegd. Gelet op het voorgaande laat het hof JVH toe tot bewijs van haar stelling (1) dat het Landelijk Parket haar in verband met het lopende strafrechtelijk onderzoek heeft verzocht niet naar buiten te treden met de informatie uit het proces-verbaal, en (2) dat zij niet eerder dan vrijdag 2 september 2016 toestemming van het Landelijk Parket heeft ontvangen om naar aanleiding van de bevindingen uit dat proces-verbaal tot actie over te gaan ten aanzien van de betrokken werknemers. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 20-06-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2017:4294

**Zaaknummer:** 200.209.669/01

**Rechters:** H.J. van Kooten, M.J. van der Ven en H.M. Wattendorff

**Advocaten:** O. Sahin en K.L.M. Kaldenbach

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

### **werkneemster/werkgeefster**

***Kantonrechter volgt conclusie A-G en veroordeelt werkgever slapend dienstverband met langdurig arbeidsongeschikte werkneemster op te zeggen, zonder inachtneming opzegtermijn, gelet op snel naderende pensioenleeftijd en onder betaling van de transitievergoeding.***

#### *Feiten*

Werkneemster is in 1995 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van verkoopster. Sinds 26 september 2014 is werkneemster arbeidsongeschikt. Bij beschikking van 14 september 2016 heeft het UWV beslist dat aan werkneemster vanaf 23 september 2016 een loongerelateerde WGA-uitkering wordt toegekend. Thans is sprake van een slapend dienstverband. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster de arbeidsovereenkomst op te zeggen, met veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding. Hieraan legt zij ten grondslag dat de arbeidsovereenkomst volledig inhoudsloos is geworden, aangezien vast staat dat werkneemster haar werkzaamheden niet meer zal hervatten. Werkneemster bereikt op 26 november 2019 de pensioengerechtigde leeftijd. Per die datum zal de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen en vervalt het recht van werkneemster op de transitievergoeding.

#### *Oordeel*

In deze zaak staat vast dat de arbeidsovereenkomst van partijen inmiddels kan worden gekwalificeerd als een 'slapend dienstverband'. De door de Rechtbank Limburg aan de Hoge Raad gestelde prejudiciële vragen in dit kader zijn nog niet door de Hoge Raad beantwoord. Wel heeft de A-G inmiddels haar conclusie genomen. Zij geeft in haar conclusie – kort gezegd – aan dat als uitgangspunt kan worden genomen dat een werkgever op grond van het beginsel van goed werkgeverschap gehouden is om in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van de transitievergoeding. Alhoewel de Hoge Raad zich dus nog niet heeft uitgelaten over de kwestie van de slapende dienstverbanden, wordt het hiervoor geformuleerde uitgangspunt voor de verdere beoordeling in het kort geding gevolgd. Dit betekent dat er voorshands van uit wordt gegaan dat in een bodemprocedure met een gelijklopende vordering zou worden geoordeeld dat het in stand laten van dit slapende dienstverband in strijd is met het beginsel van goed werkgeverschap. Om die reden mag van werkgeefster worden verwacht dat zij een einde maakt aan die situatie. Gelet op het feit dat werkneemster op zeer korte termijn de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en zij reeds geruime tijd in dienst is bij werkgeefster, is het onvermijdelijk dat het

dienstverband zonder opzegtermijn zal moeten worden opgezegd om te kunnen voldoen aan het hiervoor genoemde uitgangspunt, namelijk een beëindiging van een slapend dienstverband zodat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding. Voor zover werkgeefster nog heeft betoogd dat zij wellicht door het UWV in het kader van de Wct niet zal worden gecompenseerd vanwege de schadeplichtige opzegging, blijkt dat niet uit de wettekst van (het nieuwe) artikel 7:673c BW. Dit verweer wordt dan ook gepasseerd. De transitievergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 9.858. Werkgeefster wordt veroordeeld de arbeidsovereenkomst binnen zeven dagen na de betekening van het vonnis op te zeggen, onder betaling van voornoemde transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 23-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:8422

**Zaaknummer:** 8079087 / VV EXPL 19-64

**Rechters:** R.R. Roukema

**Advocaten:** J. Wijnja en T.J.W.M. Stals

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:669 BW

## RECHTSPRAAK

**werknemer/Stichting Patyna**

***Regiomanager in de ouderenzorg is zonder redelijke en voldoende zwaarwegende grond en zonder toepassing hoor en wederhoor op non-actief gesteld. Schending goed werkgeverschap. Toewijzing vordering tot wedertewerkstelling.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2005 bij (de rechtsvoorganger van) Stichting Patyna in dienst getreden als locatiemanager (thans aangeduid als regiomanager). Patyna is gespecialiseerd in ouderenzorg in Friesland en exploiteert dertig zorglocaties die verdeeld zijn over vijf regiomanagers. Naar aanleiding van een incident in november 2018 heeft een extern onderzoeksbureau onderzoek verricht en een onderzoeksrapport opgesteld. Naar aanleiding van dat rapport is werknemer per direct van zijn taken en verantwoordelijkheden ontheven bij een van de zorglocaties. Binnen die zorglocatie zou een cultuurprobleem spelen waarbij 'sprake is van een onduidelijk moreel kompas bij medewerkers'. Partijen hebben tot op heden geen overeenstemming weten te bereiken over de werkhervatting van werknemer en een rectificatie voor wat betreft de interne communicatie over het vertrek van werknemer. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling en een rectificatie.

*Oordeel*

Werknemer heeft gesteld dat Patyna zich niet als goed werkgever heeft gedragen door hem direct op non-actief te stellen, zonder hoor en wederhoor toe te passen. De kantonrechter volgt werknemer in dit standpunt. De enkele mogelijkheid die werknemer is geboden op 25 februari 2019 om zijn inhoudelijke reactie op het onderzoeksrapport te geven, wordt in dit verband als volstrekt onvoldoende beschouwd. Immers, in het bijzijn van derden werd werknemer gemeld dat besloten werd dat hij uit zijn taken op de zorglocatie zou worden ontheven, maar niet gesteld of gebleken is dat op dat moment (concrete) redenen voor dat besluit aan werknemer kenbaar zijn gemaakt. Het op non-actief stellen van werknemer op 25 februari 2019, terwijl hij zich daar op geen enkele manier op heeft kunnen voorbereiden met het in het ongewisse laten over de concrete redenen die ten grondslag lagen aan de op non-actiefstelling, getuigen niet van goed werkgeverschap en maken dat de op non-actiefstelling op het moment dat deze is ingegaan, 25 februari 2019, naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter, niet gerechtvaardigd was. Verder is de kantonrechter voorshands van oordeel dat Patyna onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er een redelijk en zwaarwegend belang ten grondslag ligt aan de op non-actiefstelling van werknemer. Niet aannemelijk is

geworden dat de rapportages van het onderzoeksbureau een verwijzing of suggestie ten aanzien van het functioneren van de regiomanager bevatten, laat staan dat er een advies in te lezen valt dat werknemer op non-actief zou moeten worden gesteld. Er is slechts geadviseerd om het zittend management te evalueren. Ten slotte neemt de kantonrechter in aanmerking dat de noodzaak van de ontheffing van werknemer van zijn reguliere werkzaamheden als regiomanager in verband met de uitvoering van het onderzoek vooralsnog niet is gebleken. Zelfs als moet worden aangenomen dat er voldoende aanleiding is om het onderzoek te verrichten zoals Patyna dat voorstaat, valt niet in te zien waarom Patyna niet had kunnen volstaan met een minder verstreckende maatregel waarbij werknemer – evenals het geval was tijdens een eerder incident in juni 2017 – ten tijde van het onderzoek zijn taken als regiomanager kan blijven uitvoeren. De conclusie is dat Patyna in de gegeven omstandigheden niet als goed werkgever heeft gehandeld, nu zij zonder een redelijke en voldoende zwaarwegende grond daartoe en zonder overleg met werknemer over de ontstane situatie hem niet langer in de gelegenheid heeft gesteld zijn werk te verrichten. De vordering tot wedertewerkstelling wordt dan ook toegewezen. Voor de rectificatie met de inhoud als gevorderd door werknemer acht de kantonrechter – gelet op de verstreckende formulering daarvan en in het kader van deze procedure, die een voorlopige voorziening behelst – geen plaats.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 08-05-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2019:1980

**Zaaknummer:** 7647592

**Rechters:** J.A. Werkema

**Advocaten:** K.L.M. Kaldenbach en R.W. Kuper

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

### **Bol/Kuiper**

#### ***Bol/Kuiper. Ontslag op staande voet. Onverwijld mededeling van de dringende reden. Stelplicht werkgever. Veroordeling in de proceskosten van in cassatie niet verschenen curator?***

##### *Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 april 1986 als benzinepompbediende in dienst getreden van werkgeefster. Op 31 maart 1992 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat zij geen prijs meer stelde op zijn diensten. Naar de stellingen van werkgeefster heeft zij werknemer toen op staande voet ontslagen, naar die van werknemer heeft werkgeefster hem toen voorgesteld de dienstbetrekking met wederzijds goedvinden met onmiddellijke ingang te beëindigen. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd voor recht te verklaren dat het ontslag nietig is alsmede veroordeling van werkgeefster tot doorbetaling van loon. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster ondubbelzinnig blijkt gegeven van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De vorderingen van werknemer zijn derhalve afgewezen. De rechtbank (in hoger beroep) heeft vervolgens met de kantonrechter geoordeeld dat werkgeefster heeft aangetoond dat zij werknemer heeft ontslagen, doordat, ook zonder dat het woord 'ontslag' is gevallen, is duidelijk gemaakt dat het dienstverband met onmiddellijke ingang werd beëindigd. De rechtbank heeft evenwel tevens geoordeeld dat niet is voldaan aan de eis dat de dringende reden tot ontslag – het niet nakomen van de werkafspraken ter zake van financieel beheer – onverwijld aan werknemer is medegedeeld. De rechtbank heeft het ontslag dan ook op die grond nietig geacht en in verband daarmee de vorderingen van werknemer alsnog toegewezen. Werkgeefster komt in cassatie op tegen dit oordeel.

##### *Oordeel*

De Hoge Raad oordeelt allereerst dat de rechtbank, door te oordelen zoals hiervoor weergegeven, zich niet buiten de rechtsstrijd van partijen in hoger beroep heeft begeven. Voorts is de rechtbank terecht ervan uitgegaan dat de stelplicht ter zake van het voldaan zijn aan de onverwijldheidseis op werkgeefster rustte. Het eerste onderdeel faalt derhalve. Ook het tweede onderdeel faalt. De rechtbank heeft kennelijk en niet onbegrijpelijk in de stellingen van werkgeefster niet gelezen dat volgens deze zich hier het uitzonderlijke geval voordeed waarin voor de ontslagen werknemer ook zonder mededeling reeds aanstonds duidelijk was welke door de werkgever als dringend aangemerkte reden door deze aan het ontslag ten grondslag werd gelegd. In verband daarmee kan niet worden gezegd dat de rechtbank, die

uitdrukkelijk verwijst naar HR 20 november 1987, NJ 1988, 282, een onjuiste maatstaf heeft aangelegd. De in het onderdeel gereleveerde omstandigheden behoeften de rechtbank niet tot een ander oordeel te leiden. Het derde onderdeel treft daarentegen doel. Inderdaad heeft werkgeefster in eerste aanleg het verweer gevoerd dat werknemer na het ontslag zich niet ter beschikking van werkgeefster heeft gehouden en zich niet bereid heeft verklaard de bedongen werkzaamheden te verrichten. De rechtbank had de vorderingen van werknemer niet mogen toewijzen, zonder dit – door de kantonrechter verworpen – verweer opnieuw te bezien. Met het oog daarop wordt het bestreden vonnis vernietigd en volgt verwijzing naar het Gerechtshof Arnhem. Nu het beroep in cassatie is ingesteld tegen de curator in het faillissement van werknemer en de curator niet is verschenen, rijst de vraag of zij in de kosten van het geding dient te worden veroordeeld. In dit geval moet de vraag of de curator door niet in het geding te verschijnen kan voorkomen dat de proceskosten van dat geding bij slagen van het cassatieberoep voor rekening van de boedel komen, worden beantwoord aan de hand van het stelsel van de artikelen 25, 27 en 28 Faillissementswet (Fw) tezamen. Uitgangspunt dient dan te zijn dat aan dit stelsel mede de gedachte ten grondslag ligt dat de wederpartijen van de gefailleerde schuldenaar in de gevallen dat de curator verkiest buiten de procedure te blijven, een zekere bescherming ter zake van het risico van onverhaalbare proceskosten behoeft. Nu artikel 27 lid 2 Fw daarvoor in dit geval geen hanteerbare oplossing biedt, dient aansluiting te worden gezocht bij de oplossing die in artikel 28 lid 4 Fw voor het daar geregelde geval is gekozen en die zich ook voor toepassing in het onderhavige geval leent. Dit is ook hierom redelijk omdat de vordering waarop de bestreden uitspraak betrekking heeft, in de boedel valt en, zo het cassatieberoep zou zijn verworpen, aan de curator overeenkomstig de in de bestreden uitspraak vervatte veroordeling had dienen te worden voldaan, met inbegrip van alle proceskosten waarop deze dan aanspraak had kunnen maken. Dit leidt tot de slotsom dat een veroordeling van de curator in de kosten van het geding in cassatie, in dier voege dat die kosten boedelschuld zijn, op haar plaats is, zulks evenwel met het voorbehoud dat die kosten gedurende het faillissement zijn gemaakt.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 26-04-1996

**ECLI:** ECLI:NL:HR:1996:ZC2052

**Zaaknummer:** 15.996

**Rechters:** Snijders, Mijnsen, Korthals Altes, Heemskerk en Herrmann

**Advocaten:** E. van Staden ten Brink

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW, 25 Fw, 27 Fw en 28 Fw

## RECHTSPRAAK

### **werkneemster/YZ Content Schoonmaak B.V.**

***Werkneemster is na arbeidsongeschiktheid ondanks hersteldverklaring een jaar lang niet op haar werk verschenen. Geen duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van werkneemster. Arbeidsovereenkomst duurt voort. Loonvordering toegewezen.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 2 januari 2008 in dienst is getreden bij (de rechtsvoorganger van) YZ Content Schoonmaak B.V. (hierna: YZ Content) in de functie van schoonmaakster voor 12,5 uur per week. Op 18 september 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Met ingang van 17 januari 2018 is zij hersteld verklaard door de bedrijfsarts. Ondanks die hersteldverklaring is werkneemster niet op haar werk verschenen. YZ Content heeft daarom vanaf 17 januari 2018 geen loon meer betaald. YZ Content heeft de arbeidsovereenkomst niet beëindigd. Werkneemster heeft zich rond 18 januari 2019 weer gemeld bij YZ Content. De advocaat van werkneemster heeft in een brief van 28 maart 2019 aan YZ Content laten weten dat werkneemster weer beschikbaar is voor werk en aanspraak maakt op loon. Partijen twisten over de vraag of werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, doordat zij een jaar lang niet op haar werk is verschenen.

#### *Oordeel*

Voor een opzegging of beëindiging van een arbeidsovereenkomst door een werknemer is een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging vereist. Zo'n duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werkneemster is er niet. Sterker nog, er is helemaal geen mededeling geweest van de kant van werkneemster die kan worden uitgelegd als een opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook het beroep op rechtsverwerking heeft geen succes, omdat het enkele stilzitten van een werknemer niet tot de conclusie kan leiden dat de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd of opgezegd. Omdat er geen sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door YZ Content of werkneemster, duurt die arbeidsovereenkomst dus nog steeds voort. Van werkneemster mocht worden verwacht dat zij zich na een jaar afwezigheid luid en duidelijk beschikbaar zou stellen bij YZ Content. Alleen een eenmalig telefooncontact is daarvoor niet genoeg. Wel voldoende is de brief van de advocaat van werkneemster, omdat werkneemster daarin luid en duidelijk aangeeft dat zij weer beschikbaar is voor werk en aanspraak maakt op loon. In de periode van 17 januari 2018 tot begin 2019 had werkneemster geen recht op loon. Zij heeft namelijk ondanks de hersteldverklaring niet gewerkt. Dat komt voor rekening van werkneemster en niet voor

rekening van YZ Content. Dit ligt anders voor de periode na de brief van de advocaat. Het is YZ Content die toen geen gebruik meer heeft willen maken van de diensten van werknemster. Dat behoort voor rekening van YZ Content te komen, zodat werknemster vanaf dat moment weer recht heeft op loon. Omdat YZ Content na de brief van 28 maart 2019 enige gelegenheid moest krijgen om zich in stellen op de terugkeer van werknemster, heeft werknemster naar het oordeel van de kantonrechter daarom vanaf 1 april 2019 recht op loon. Ook de vordering om werknemster toe te laten tot het werk wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 17-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:8908

**Zaaknummer:** 7839543 CV EXPL 19-3065

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** G. Cekic en P.P. Otte

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

### **werkneemster/werkgever**

***Wegnemen van geld door werkneemster niet vast komen te staan. Hoog aantal storno's en minusverkopen in kassaregistratie van werkneemster rechtvaardigen geen ontslag op staande voet. Billijke vergoeding toegewezen (€ 3.000).***

#### *Feiten*

Werkneemster, geboren in 1995, is op 17 augustus 2015 als verkoopmedewerkster in dienst getreden bij werkgever, tegen een salaris van laatstelijk € 857,56 bruto per maand.

Werkgever exploiteert een detailhandelszaak. Op 23 mei 2019, een dag voor haar zwangerschapsverlof, heeft werkneemster een bestelling verkeerd aangeslagen in het kassasysteem, hetgeen zij werkgever heeft meegedeeld. Voor werkgever was een minusverkoop van € 50 op die bon aanleiding om de verkoperomzetten over de periode 23 april 2019 tot 23 mei 2019 te beoordelen. Uit de kassaregistraties van werkneemster bleek dat de posten directe storno en minusverkoop in die periode veel hoger waren dan bij de andere werknemers en werkgever zelf. Merkwaardig was volgens werkgever dat meerdere malen sprake was van ronde bedragen, terwijl er op 16 mei 2019 zelfs eenmalig een negatieve omzet was. In de winkel van werkgever wordt niet of nauwelijks met ronde bedragen gewerkt. Aangezien werkneemster geen deugdelijke verklaring voor haar storno's en minusverkopen heeft gegeven, is voor werkgever komen vast te staan dat zij bedragen uit de kassa heeft ontvreemd. Op 23 mei 2019 heeft werkgever haar op die grond op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of dit ontslag terecht is gegeven.

#### *Oordeel*

##### *Ontslag op staande voet*

Dat werkneemster meer directe storno's en minusverkopen in het kassasysteem heeft geregistreerd dan werkgever en zijn andere medewerkers, staat niet voldoende vast. Ook indien dat zo zou zijn, zou dit op zich nog niet tot de conclusie leiden dat werkneemster geld uit de kassa van werkgever heeft weggenomen. Werkneemster heeft de stelling van werkgever voldoende betwist met de stelling dat zij geen geld heeft weggenomen en dat haar collega's ten name van haar kassaregistraties kunnen doen, omdat haar account niet met een wachtwoord is beveiligd. Werkgever heeft geen gegevens in het geding gebracht waaruit blijkt dat de op dinsdag behaalde omzetten duidelijk lager waren, zodat dit niet komt vast te staan. Voor zover

de op dinsdag behaalde omzetten duidelijk lager zijn dan de omzetten die op de andere werkdagen worden behaald, leidt dat op zich bovendien niet tot de conclusie dat werkneemster dus geld uit de kassa heeft onttrokken, omdat voor die lagere omzetten ook andere verklaringen denkbaar zijn. De door werkgever gestelde omstandigheden, in onderling verband gezien, rechtvaardigen (wellicht) wel een gedegen onderzoek naar de juistheid van zijn vermoeden dat werkneemster geld uit zijn kassa heeft weggenomen, maar, mede gelet op de gevolgen die dit voor werkneemster heeft, niet het ontslag op staande voet.

### *Billijke vergoeding*

Het feit dat werkgever de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd, is kennelijk het gevolg van een beoordelingsfout. Werkgever heeft geen vertrouwen meer in werkneemster. Werkneemster heeft ook aangegeven dat er geen grond is voor een verdere samenwerking. Het is daarom aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd na afloop van het zwangerschapsverlof van werkneemster zodanig zou zijn verzuurd, dat deze hoe dan ook tot een einde zou zijn gekomen. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van circa zes maandsalarissen, waarop de vergoeding wegens onregelmatige opzegging in mindering is te brengen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 3.000 bruto.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 08-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:11384

**Zaaknummer:** 7921202 EJ19-84728

**Rechters:** M. Nijenhuis

**Advocaten:** B. Winter-van Rijswijk en L.P.J. Krijgsman

**Wetsartikelen:** 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

**Leica Microsystems B.V./werknemer**

***Onvoldoende functioneren is werknemer medegedeeld tegelijk met voornemen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer is geen reële kans gegeven zijn functioneren te verbeteren. Ontbindingsverzoek d-grond afgewezen.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2017 in dienst getreden bij Leica Microsystems B.V. (hierna: Leica). Per 1 maart 2018 heeft werknemer gewerkt in de functie van PI Market Development Manager EMEA. De financiële resultaten bleven achter bij de gestelde doelen. Werkgever heeft in het jaar 2018 tweemaal een Problem Solving Process (PSP) in gang moeten zetten in verband met de te lage omzetcijfers. Tijdens de maandelijkse een-op-een gesprekken heeft X, zijn leidinggevende, de achterblijvende resultaten met werknemer besproken. Op 6 juni 2018 heeft werknemer een waarschuwing gekregen omdat hij vertrouwelijke en concurrentiegevoelige informatie met derden deelde. Op 30 oktober 2018 heeft een integriteitskwestie gespeeld omdat werknemer openlijk zeer sarcastisch uitviel tegen een collega. Op 16 januari 2019 heeft X het eindejaarsgesprek met werknemer gehouden en daarin aangegeven dat zijn functioneren ver achter blijft bij de gestelde doelen. Nadat werkgever het voornemen heeft geuit te streven naar een vaststellingsovereenkomst en werknemer hiermee niet akkoord is gegaan, is een plan voor het verbetertraject (PIP) besproken. Werknemer stelt op 28 januari 2019 niet akkoord te zijn met het PIP, omdat hij niet akkoord is met de beoordeling over 2018. Leica heeft werknemer gesommeerd om uiterlijk op 8 februari 2019 te bevestigen dat hij zal meewerken aan het verbetertraject, bij gebreke waarvan een ontbindingsprocedure zal worden geïnitieerd. Werknemer heeft dit niet bevestigd en is door werkgever op non-actief gesteld. Leica verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond.

*Oordeel*

Pas op 16 januari 2018 was de 2018 Performance Review voor werknemer zichtbaar in het systeem van Leica. Van de een-op-een gesprekken met X zijn geen verslagen gemaakt. Uit hetgeen X heeft verklaard blijkt niet dat hij in die gesprekken expliciete kritiek op het functioneren van werknemer heeft geuit. Een PSP betreft niet een (soort) verbetertraject voor een werknemer, maar vindt plaats omdat de financiële doelen niet worden gehaald en onduidelijk is waarom dat zo is. Nergens blijkt aldus uit dat werknemer vóór 16 januari 2019 is medegedeeld dat hij niet goed functioneert. De enige kritiek op zijn handelen die door Leica is geuit betreft de waarschuwing met betrekking tot de schending van het

geheimhoudingsbeding (hetgeen volgens de kantonrechter een tamelijk onnozele kwestie betrof) en de integriteitskwestie die in augustus 2018 speelde. Deze kwesties waren in principe echter afgehandeld. Werknemer is dus voor het eerst op 16 januari 2019 geconfronteerd met kritiek op zijn functioneren en hem is gelijk te verstaan gegeven dat wat Leica betreft een einde aan de arbeidsovereenkomst komt. Leica heeft zich aldus niet als goed werkgever gedragen door de punten van kritiek op zijn functioneren niet of onvoldoende met hem te bespreken en hem geen reële kans te geven zijn functioneren te verbeteren. Het heeft op de weg van Leica gelegen, toen werknemer weigerde om deel te nemen aan de voortgangsbespreking in het kader van het PIP en weigerde gehoor te geven aan de sommatie om te bevestigen dat hij zal meewerken aan het verbetertraject, om hem uit te nodigen voor een gesprek om de gebeurtenissen te bespreken en de lucht te klaren alvorens alsnog zijn functioneren te bespreken, en eerst daarna afspraken te maken over een in te zetten verbeterplan. De conclusie is dat Leica niet in redelijkheid tot het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren heeft kunnen komen. De kantonrechter wijst het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst af.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 19-04-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2019:6203

**Zaaknummer:** 7571033 /EJ VERZ 19-97

**Rechters:** J.H. Wiggers

**Advocaten:** A. Tekinerdogan en M.J. Draaisma

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 5.1 Ontslagbesluit

## RECHTSPRAAK

### **werknemer/Stichting Lunet Zorg**

***Werknemer stelt dat UWV ten onrechte ontslagvergunning heeft afgegeven. Werknemer voert diverse argumenten aan bij verzoek om toekenning billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 1 sub b BW. Verzoek werknemer afgewezen.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 18 oktober 1982 in dienst getreden van Stichting Lunet Zorg (hierna: Lunet). Per 1 november 2018 is werknemer met toestemming van het UWV ontslagen. Werknemer stelt dat het UWV ten onrechte toestemming heeft gegeven en voert daartoe puntsgewijs de volgende argumentatie voor aan: (A) er is sinds maart 2015 sprake van laakbaar gedrag van Lunet waardoor een verstoorde arbeidsverhouding was ontstaan; (B) Lunet heeft bij de ontslagaanvraag stukken nagestuurd, terwijl de aanvraag van ontslagtoestemming compleet was; (C) de positieve adviezen van de OR ontbraken bij de toestemmingsaanvraag; (D) de kostenbesparende maatregelen zijn onvoldoende inzichtelijk gemaakt; (E) Lunet heeft de onjuiste ontslagvolgorde aangehouden; (F) Lunet heeft de mogelijkheden hem te herplaatsen onjuist gebruikt; (G) Lunet heeft gehandeld in strijd met artikel 5 Ontslagregeling en (H) werknemer twijfelt aan de geldigheid van het addendum bij het Sociaal Plan. Werknemer verzoekt ex artikel 7:682 lid 1 sub b BW toekenning van een billijke vergoeding.

#### *Oordeel*

De kantonrechter beoordeelt werknemers argumenten, opgevoerd van B tot en met H, als volgt. (B) De brief van Lunet aan het UWV was een aanvullend antwoord op vragen van het UWV. Uit niets blijkt dat de behandeling van de aanvraag toen al gesloten was en dat geen verdere informatie meer mocht worden toegezonden. Reeds daarom ziet de kantonrechter niet in dat het UWV die buiten beschouwing had moeten laten. (C) De kantonrechter beoordeelt het advies van de OR als positief. (D) Bij de aanvraag ontslagvergunning wordt geloofwaardig uitgelegd waarom werd gereorganiseerd en waarom de functie accountmanager Logistiek vervalt. Dat in het verleden een besluit genomen is dat nog niet in overeenstemming is met de latere totale reorganisatie doet aan de geloofwaardigheid van die reorganisatie niet af. (E) Wat Lunet tegen het argument heeft aangevoerd (voor de ontslagvolgorde komt het aan op uitwisselbaarheid en de functie van medewerker is niet met die van accountmanager uitwisselbaar) acht de kantonrechter logisch. (F) Lunet heeft uitvoerig uiteengezet dat geen passende vacatures beschikbaar waren waarin zij werknemer kon herplaatsen. Wat de herplaatsingsmogelijkheden betreft, is werknemer er niet in geslaagd aannemelijk te maken

dat het UWV zijn conclusie ten onrechte heeft getrokken. Lunet heeft de stellingen van werknemer weersproken met een gedocumenteerd feitenrelaas en het feitenrelaas van werknemer, als hij dat al zou kunnen bewijzen, weegt daar niet tegen op. (G) Wat Lunet in de procedure bij het UWV heeft aangevoerd acht de kantonrechter een toereikende argumentatie van de motieven tot reorganisatie en een daarmee samenhangende uitbesteding. Niets van wat werknemer heeft aangevoerd wekt daar redelijke twijfel aan. (H) De kantonrechter acht van belang dat Lunet erkent dat het addendum op werknemer van toepassing was; werknemer legt niet uit waarom daarbij ook de datum waarop overeenstemming is bereikt van belang is. De kantonrechter concludeert dat geen grond is voor de stellingen van werknemer dat het UWV zijn ontslagtoestemming ten onrechte gegeven heeft. Daaruit volgt dat er geen grond is voor herstel van de dienstbetrekking of een vervangende billijke vergoeding. Het verzoek van werknemer wordt daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 15-11-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2018:6747

**Zaaknummer:** 7231776 EJ VERZ 18-578

**Rechters:** P.M. Knaapen

**Advocaten:** J.P.J. Franssen en N.A.C.T. M Velzeboer-Loevendie

**Wetsartikelen:** 7:682 lid 2 BW