

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 12, 2020

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:2020:480](#) 20-03-2020

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:2136](#) 10-03-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:584](#) 25-02-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:215](#) 28-01-2020

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:11035](#) 20-12-2019

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:10682](#) 27-11-2019

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:1608](#) 13-03-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:1588](#) 12-03-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:1730](#) 10-03-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:2247](#) 05-03-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:873](#) 04-03-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:1663](#) 02-03-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:1531](#) 28-02-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:794](#) 26-02-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:798](#) 26-02-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:702](#) 26-02-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:1740](#) 20-02-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:793](#) 04-02-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:1770](#) 29-01-2020

RECHTSPRAAK

Cao-voorziening (premiervrije voortzetting pensioen en aanvulling op WIA-uitkering) is aan te merken als een gelijkwaardige voorziening ex artikel 7:673b BW. Voorziening hoeft geen direct verband te houden met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Artikel 81 Wet RO.

Feiten

Werkneemster is van 1 april 2000 tot 1 september 2017 bij ABN AMRO in dienst geweest. Werkneemster is op 23 mei 2012 wegens ziekte uitgevallen. Aan haar is met ingang van 12 mei 2014 een WIA/WGA-uitkering toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. Werkneemster heeft vanaf december 2014 passende arbeid verricht op re-integratiebasis. Zij is per 1 november 2016 opnieuw uitgevallen. De arbeidsovereenkomst is door ABN AMRO per 1 september 2017 opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Op de betreffende arbeidsovereenkomst was de ABN AMRO CAO van toepassing. Werkneemster heeft aan de ABN AMRO geschillencommissie de vraag voorgelegd of de in de cao beschreven regeling een gelijkwaardige voorziening betreft zoals bedoeld in artikel 7:673b BW. De geschillencommissie heeft deze vraag bevestigend beantwoord. De waarde van de vanaf mei 2014 tot en met augustus 2018 aan werkneemster toegekende vergoedingen op grond van de hierboven genoemde cao-regeling bedraagt € 42.329,43 bruto ter zake van de WIA-suppletie en € 75.123,88 ter zake van de kosten pensioenopbouw, bij elkaar € 117.453,31 (bruto). Ten tijde van het ontslag van werkneemster op 1 september 2017 bedroeg de waarde van de desbetreffende voorzieningen € 31.546,95 bruto respectievelijk € 57.787,60 en daarmee in totaal € 89.334,55 (bruto). Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer verzocht om toekenning van een transitievergoeding van € 37.372, omdat de cao-voorzieningen volgens haar niet als gelijkwaardige voorziening kunnen worden aangemerkt. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werkneemster is hiertegen in hoger beroep gekomen. Naar het oordeel van het hof voldoet de cao-voorziening – de premievrije voortzetting van het pensioen en de aanvulling op de WIA-uitkering – aan de criteria van 7:673b BW. Werkneemster heeft beroep in cassatie ingesteld. Werkneemster stelt onder meer dat sprake moet zijn van een directe relatie tussen de cao-voorziening en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en zij bestrijdt het oordeel van het hof dat er voldoende verband bestaat tussen de cao-voorziening en een te voorzien ontslag na twee jaar ziekte.

Conclusie (A-G Hartlief)

De A-G begint met het schetsen van het algemeen kader. Allereerst komt artikel 7:673 BW aan bod. Vervolgens gaat de A-G specifiek in op artikel 7:673b BW en werpt daarbij een aantal

vragen op die hij vervolgens een voor een beantwoordt.

Is de kwalificatie in de cao van een bepaalde voorziening als gelijkwaardige voorziening beslissend?

De A-G beantwoordt deze vraag ontkennend. Onder verwijzing naar de memorie van toelichting merkt hij op dat de regeling van artikel 7:673b BW is bedoeld om sociale partners, conform hun expliciete wens, zelf de vrijheid te geven regelingen te treffen ter bevordering van transitie van werk naar werk. In de nota naar aanleiding van het verslag staat opgenomen dat het uiteindelijk aan de rechter is een oordeel over de gelijkwaardigheid van de cao-voorziening te vellen. Uit deze passage volgt dat de regering tot uitgangspunt neemt dat uiteindelijk de rechter, en niet sociale partners zelf, bepaalt of sprake is van een gelijkwaardige voorziening. Dit uitgangspunt heeft de Hoge Raad in een recente uitspraak (zie AR 2019-0359) bevestigd: de kwalificatie in de cao is slechts een van de relevante gezichtspunten.

Kan een cao-voorziening die dateert van voor 1 juli 2015 een gelijkwaardige voorziening zijn?

Aan de gelijkwaardigheid van een cao-voorziening staat niet in de weg dat zij van vóór 1 juli 2015 dateert. Dit is eveneens door de Hoge Raad bepaald in de uitspraak van 29 maart 2019 (AR 2019-0359). Of de desbetreffende voorziening kan worden aangemerkt als een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b BW, hangt af van de omstandigheden van het geval.

Moet de gelijkwaardigheid op individueel niveau of juist op collectief niveau beoordeeld worden?

Uit de wetsgeschiedenis van de WWZ volgt geen duidelijk antwoord op deze vraag. De literatuur is verdeeld. Minister Asscher heeft zich hierover uitgelaten bij brief van 30 juni 2016, en daarmee dus na invoering van de WWZ. Volgens hem moet de toetsing op individueel niveau plaatsvinden. Dit valt ook uit diverse passages in eerdergenoemde uitspraak van de Hoge Raad af te leiden. De toetsing dient derhalve op individueel niveau plaats te vinden. Dit kan ertoe leiden dat een in een cao opgenomen voorziening voor de ene werknemer gelijkwaardig wordt geacht aan de wettelijke transitievergoeding, maar voor de andere werknemer tekortschiet.

Intermezzo – nieuw artikel 7:673b BW

Inmiddels is artikel 7:673b BW gewijzigd, in die zin dat niet langer het vereiste geldt dat de cao-voorziening gelijkwaardig is aan de transitievergoeding en dat het artikel uitsluitend van toepassing is op de a-grond. Onder het regime van het nieuwe artikel 7:673b BW zou de cao-voorziening die in de onderhavige zaak aan de orde is, de transitievergoeding dus niet meer kunnen vervangen. De A-G sluit niet uit dat met de wijziging van artikel 7:673b BW ook artikel 7:673 lid 6 BW (vermindering transitievergoeding) prominenter in beeld komt.

Is het doel of de strekking van de voorziening van belang als het gaat om de gelijkwaardigheid ervan?

Door de wetgever is expliciet overwogen dat de doelstelling van de cao-voorziening geen aanvullende voorwaarde is. De Hoge Raad heeft dit in de reeds genoemde uitspraak van 29 maart 2019 bevestigd. De mate waarin deze voorziening kan beantwoorden aan de twee functies van de transitievergoeding kan echter wel als factor meewegen bij de beoordeling van de gelijkwaardigheid.

Dient de voorziening direct verband te houden met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

De A-G beantwoordt deze vraag – anders dan zijn ambtgenoot De Bock in haar conclusie – ontkennend. Nu uit de wetsgeschiedenis volgt dat de doelstelling van de cao-voorziening geen aanvullende voorwaarde is naast de gelijkwaardigheid van de voorziening en dat de voorziening niet gericht hoeft te zijn op transitie naar werk, ligt het niet voor de hand dat de cao-voorziening wel aan de tweede doelstelling van de transitievergoeding (compensatie voor de nadelige gevolgen van het ontslag) moet voldoen. De A-G ziet dat bevestigd in de eerder aangehaalde uitspraak van de Hoge Raad. Daarin is geoordeeld dat bij de toetsing van de gelijkwaardigheid van de voorziening niet als voorwaarde geldt dat de voorziening aan de functies van de transitievergoeding beantwoordt; hooguit weegt de mate waarin de voorziening aan die functies kan beantwoorden als factor mee bij die toetsing. Hiermee ligt de conclusie dat de voorziening geen direct verband hoeft te houden met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wat de A-G betreft, voor de hand.

Komt het aan op de potentiële waarde of juist op de daadwerkelijke waarde van de voorziening?

Het komt bij de beoordeling van de gelijkwaardigheid aan op een vergelijking tussen de gekapitaliseerde potentiële waarde van de voorziening en de transitievergoeding waarop de betrokken werknemer volgens de wettelijke regeling recht zou hebben. Dit sluit aan bij de visie van de Hoge Raad.

Klachten werknemers

De A-G overweegt dat alle onderdelen – in het licht van voornoemde achtergrond – van het cassatieberoep falen. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Oordeel Hoge Raad

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

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 20-03-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:480

Zaaknummer: 19/00498

Rechters: E.J. Numann, M.V. Polak, M.J. Kroeze, C.H. Sieburgh en F.J.P. Lock

Advocaten: K. Aantjes en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:673b BW

RECHTSPRAAK

Zowel formele als materiële werkgever is aansprakelijk voor de schade van werknemer door val over kabelgoot in fabriekshal. Onvoldoende maatregelen getroffen om valgevaar te voorkomen.

Feiten

Tussen werkgever en werknemer is met ingang van 4 februari 2019 een uitzendovereenkomst tot stand gekomen. Op grond van die overeenkomst is werknemer als productiemedewerker uitgezonden aan inlener. Werknemer spreekt voornamelijk Pools. Inlener is een producent en leverancier van rubber- en kunststofschuimproducten met vestigingen in Nederland, Duitsland en India. Inlener heeft de risico's van haar bedrijfsvoering geïnventariseerd en vastgelegd in een RI&E-rapport. Op 25 februari 2019 begon de dienst van werknemer om 14.00 uur. Kort daarvoor heeft hij in de kantine koffie gehaald en buiten de fabriekshal, bij de niet officiële ingang ter hoogte van de fietsenstalling, een sigaret gerookt. Toen hij vervolgens via deze ingang naar zijn werkplek in de fabriekshal liep, is hij gestruikeld en gevallen over een op de grond gemonteerde kabelgoot van circa 10 centimeter hoog. Werknemer heeft hierdoor zijn rechterpols gebroken, waaraan hij op 26 februari 2019 is geopereerd. Inlener heeft het ongeval gemeld bij de Inspectie SZW. De arbeidsinspecteur heeft geen oorzakelijk verband kunnen vaststellen tussen een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet en de oorzaak van het arbeidsongeval. Als gevolg van het ongeval kampt werknemer nog steeds met klachten en beperkingen aan zijn rechterpols. Werkgever en inlener hebben de aansprakelijkheid voor de gevolgen van het ongeval afgewezen. Partijen twisten over de vraag wie aansprakelijk is voor het ongeval.

Oordeel

De zorgplicht brengt ook met zich mee dat een werknemer zijn werkplek veilig moet kunnen bereiken en kunnen verlaten. Het enkele feit dat werknemer kort voor het begin van zijn middagdienst is gevallen, terwijl hij op weg was naar zijn werkplek, staat niet aan aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW in de weg. In dit geval staat vast dat de zorgplicht van inlener zich ook uitstrekt tot de door werknemer genomen looproute in de fabriekshal. Die zorgplicht beperkt zich niet tot de officiële, gemarkeerde looppaden, maar betreft de hele werkomgeving. In de praktijk werd de door werknemer gevolgde looproute door meerdere werknemers gebruikt, zodat de kans dat iemand over de kabelgoot zou komen te vallen bepaald niet denkbeeldig was. Inlener had redelijkerwijs maatregelen moeten treffen om te voorkomen dat dit gevaar zich zou realiseren. Zoals hiervoor al overwogen had dit relatief eenvoudig gerealiseerd kunnen worden en dit had dan ook van inlener mogen worden

gevergd. Dat er nog niet eerder iemand over de kabelgoot is gevallen, maakt dit niet anders. Ook staat hieraan niet in de weg dat de arbeidsinspectie geen overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet heeft vastgesteld. Door geen (veiligheids)maatregelen te treffen om het risico om te komen te vallen over de kabelgoot te voorkomen, terwijl dit redelijkerwijs van haar kon en mocht worden gevergd, heeft inlener de op haar rustende zorgplicht van artikel 7:658 BW geschonden. Dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van bewust roekeloos handelen van werknemer is niet komen vast te staan. Inlener is daarom op grond van artikel 7:658 lid 4 BW aansprakelijk voor de schade die werknemer als gevolg van het hem overkomen ongeval heeft geleden of lijdt. Werkgever heeft evenmin (veiligheids)maatregelen getroffen om dit specifieke gevaar te voorkomen. De gegeven instructies zijn in dit verband onvoldoende. Dit betekent dat werkgever op grond van artikel 7:658 lid 2 BW aansprakelijk is voor de door werknemer geleden schade. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkgever en inlener hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de schade die werknemer heeft geleden als gevolg van het arbeidsongeval.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:1588

Zaaknummer: 7943073

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: E. Hermsen, A.J. Schoonen en A. Quispel

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft op geen enkele wijze kenbaar gemaakt dat werknemer zich van concurrerende activiteiten diende te onthouden. Gerechtvaardigd vertrouwen gewekt dat werkgeefster geen beroep zou doen op non-concurrentiebeding en nevenwerkzaamhedenbeding.

Feiten

Werknemer is tot en met 18 september 2016 bij werkgeefster in dienst geweest als allround interieurbouwer/semi-assistent werkvoorbereider. Tussen partijen bestond een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst bevatte zowel een verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden als een concurrentiebeding. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd per 18 september 2016. Hij is een onderneming gestart die zich, net als werkgeefster, bezighoudt met interieurbouw in het luxe segment. Werkgeefster vordert onder meer dat werknemer zal worden veroordeeld tot betaling van een contractuele boete wegens schending van het verbod op nevenwerkzaamheden en het non-concurrentiebeding.

Oordeel

Voor deze zaak is van belang dat partijen het erover eens zijn dat werknemer een onderneming in dezelfde branche is gestart als die waarin werkgeefster werkzaam is. Dat betekent dat werknemer een concurrerende onderneming is gestart. Werknemer heeft als subsidiaire verweer aangevoerd dat sprake is van rechtsverwerking. Voor de vraag of een schuldeiser zijn rechten heeft verwerkt geldt als uitgangspunt dat daarvan slechts sprake is wanneer de schuldeiser zich heeft gedragen op een manier die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is met het vervolgens geldend maken van het betrokken recht. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep op rechtsverwerking slaagt om de volgende redenen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de heer X namens werkgeefster desgevraagd bevestigd dat werknemer hem al gedurende het dienstverband heeft verteld dat hij een eigen onderneming wilde starten in de interieurbouw. Werkgeefster heeft ook verklaard dat zij al vrij snel daarna de website van werknemer heeft bekeken en constateerde dat hij in hetzelfde segment werkzaam was. Verder heeft werkgeefster zo'n anderhalf jaar na ontslagname het bedrijf van werknemer nog bezocht. Ook heeft hij werkgeefster in die periode benaderd voor een klus en hebben zij een project van twee naast elkaar gelegen woningen uitgevoerd. Door vervolgens – gedurende een periode van ongeveer drie jaar – op geen enkele wijze kenbaar te maken dat werknemer zich van dergelijke activiteiten diende te onthouden, is bij werknemer het gerechtvaardigd vertrouwen gewekt dat werkgeefster geen beroep (meer) zou doen op de betreffende afspraken uit de

arbeidsovereenkomst. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen kan de vraag of werknemer de bedingen uit de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk heeft overtreden in het midden blijven, omdat dit niet leidt tot een andere uitkomst. Zijn vorderingen tot betaling van boetes worden dan ook afgewezen. Werkgeefster heeft ook een verklaring voor recht gevorderd. Volgens werkgeefster heeft werknemer onrechtmatig jegens haar gehandeld door onrechtmatig te concurreren. Werkgeefster voert ter onderbouwing van haar vordering aan dat werknemer klanten en leveranciers van haar heeft benaderd en na actieve benadering werknemers van haar heeft overgenomen. De feiten die zij thans stelt ter onderbouwing van deze vordering zijn niet alleen door werknemer gemotiveerd betwist, maar ook onvoldoende om, indien bewezen, de conclusie te rechtvaardigen dat sprake is van een substantiële en duurzame afbreuk van het bedrijfsdebiet van werkgeefster. Ook de vorderingen op dit punt worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:2247

Zaaknummer: 8113357 \ CV EXPL 19-6833

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: R. Horstman en A. Tel

Wetsartikelen: 6:248 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Gelet op de door de assistent-bedrijfsleider beschreven camerabeelden en de foto's daarvan acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat werknemer de artikelen die in de ontslagbrief worden genoemd inderdaad heeft gestolen. Dringende reden voor ontslag op staande voet.

Feiten

Run2Day Retail B.V. (hierna: Run2Day) is een keten van hardloopwinkels. Werknemer is op 10 december 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden bij Run2Day in dienst getreden. Hij bekleedde de functie van bedrijfsleider voor twee vestigingen van Run2Day. Run2Day heeft werknemer in de zomer van 2019 meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. De arbeidsovereenkomst zou op 9 december 2019 van rechtswege eindigen en partijen hadden afgesproken dat werknemer na 21 november 2019 zijn vrije uren zou opnemen. Zijn laatste werkdag was dus 21 november 2019. Op 21 november 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. In dat gesprek is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij artikelen van Run2Day zou hebben gestolen. Het zou om minimaal een tight, een shirt, een jas en tientallen gels en repen gaan. Run2Day heeft dit ontslag bij brief van 22 november 2019 aan werknemer bevestigd. Werknemer heeft zich bij brief van 28 november 2019 tegen het gegeven ontslag op staande voet verzet. Hij heeft ontkend dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal en heeft Run2Day gesommeerd het ontslag in te trekken. Run2Day heeft niet aan deze sommatie voldaan. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat Run2Day pas na het bekijken van de camerabeelden voldoende reden had om werknemer van diefstal te verdenken. Run2Day heeft voldoende voortvarend gehandeld door werknemer de dag erna met haar bevindingen te confronteren en hem op staande voet te ontslaan. Het ontslag op staande voet is dus onverwijld gegeven. De kantonrechter is eveneens van oordeel dat Run2Day voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal. Het betoog van Run2Day is consistent en komt overeen met de aangifte die de algemeen directeur op 25 november 2019 van de diefstal heeft gedaan. De door Run2Day geuite beschuldiging wordt in de eerste plaats ondersteund door een verklaring van de assistent-bedrijfsleider van de vestiging van werknemer over de aanleiding van zijn verdenkingen. De beschuldiging van Run2Day wordt daarnaast ondersteund door de beschrijving van de camerabeelden die de

assistent-bedrijfsleider in zijn verklaring heeft gegeven. Run2Day heeft ter verdere onderbouwing van de gestelde diefstal een aantal foto's overgelegd van de camerabeelden. De kantonrechter merkt hierover op dat de foto's geen heel duidelijk beeld geven van wat werknemer precies aan het doen is, maar wel ondersteuning bieden voor de interpretatie die Run2Day hieraan geeft. Op de foto's is onder meer te zien dat werknemer met een kledingstuk wegloopt, zonder dit op de kassa aan te slaan. Gelet op de door de assistent-bedrijfsleider beschreven camerabeelden en de foto's daarvan, lag het op de weg van werknemer om precies uit te leggen wat hij met deze artikelen heeft gedaan. Dat heeft hij echter niet gedaan. Run2Day heeft bovendien aannemelijk gemaakt dat werknemer de diefstal in het gesprek op 21 november 2019 heeft erkend. De kantonrechter acht de ontkenning van werknemer van de diefstal daarom onvoldoende geloofwaardig. Gezien het voorgaande acht de kantonrechter het aannemelijk dat werknemer de artikelen die in de ontslagbrief worden genoemd inderdaad heeft gestolen en acht daarom een dringende reden voor het aan hem gegeven ontslag op staande voet aanwezig.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:873

Zaaknummer: 8277702 AE VERZ 20-3

Rechters: P. Dondorp

Advocaten: A.D.E. Bevers en V. Breedveld

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

RECHTSPRAAK

Werknemers hebben zichzelf opzettelijk bevoordeeld en als gevolg daarvan werkgever opzettelijk benadeeld, doordat zij met hun bedrijf onderdeel zijn geworden van de kring van leveranciers van pashouders. Schadevergoedingsplicht werknemers ex artikel 7:661 BW.

Feiten

Werknemers hielden zich in hun functie bij werkgever onder meer bezig met het ontwerp en de inkoop van pashouders. Werkgever heeft zijn pashouders jarenlang ingekocht bij bedrijf X. Bedrijf Y heeft de pashouders in opdracht van bedrijf X geproduceerd. Op 22 juli 2004 is bedrijf Z opgericht. Bedrijf Z houdt zich bezig met ontwikkelen, aankopen en verkopen van concepten, characters en merchandise ten behoeve van bedrijven en instellingen. Sinds 2010 hebben de ondernemingen van de echtgenoten van werknemers beide 50% van de aandelen in bedrijf Z en zijn zij de bestuurders van deze onderneming. Werknemers zijn – kort gezegd – de markt opgegaan met pashouders. In september 2017 heeft de FIOD de werkplek van werknemers bij werkgever onderzocht. Om die reden is de afdeling Security & Integrity Management (hierna: SIM) van werkgever een onderzoek gestart. SIM heeft werknemers in het kader van dat onderzoek op 21 november 2017 en op 21 december 2017 gehoord. Door het onderzoek van SIM heeft werkgever ontdekt dat bedrijf X (een deel van) de door werknemers bij hem bestelde pashouders heeft ingekocht bij bedrijf Z en dat de aandelen in bedrijf Z in handen waren van de echtgenotes van werknemers. Bedrijf Z heeft in de periode van 17 augustus 2012 tot en met 7 september 2017 in totaal € 217.384 aan de inkoop en verkoop van pashouders voor werkgever verdiend. Werkgever vordert onder meer veroordeling van werknemers tot betaling aan werkgever van een schadevergoeding op grond van artikel 6:162 BW. Werknemers doen een beroep op de uitzondering voor werknemersaansprakelijkheid ex artikel 7:661 lid 1 BW.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om schade die volgens werkgever is toegebracht door werknemers die uit hoofde van hun functie betrokken waren bij de inkoop van pashouders. Daarom dient de vordering te worden getoetst aan de hoge drempel die geldt voor werknemersaansprakelijkheid. Voldoende is komen vast te staan dat bedrijf Z een bedrijf is van werknemers, althans dat zij daarbij nauw betrokken zijn. Uit de door werkgever overgelegde e-mails blijkt dat werknemers betrokken waren bij de oprichting van bedrijf Z. Ook blijkt die bemoeienis uit onder meer getuigenverhoren, waarin werknemers het idee

opperen om het bedrijf op naam van hun echtgenotes te zetten ter voorkoming van belangenverstrengeling. Daarnaast is ook gebleken dat werknemers na de oprichting betrokken waren bij (de bedrijfsvoering van) bedrijf Z. Werknemers hebben zich met het opzetten van de website van bedrijf Z bemoeid en zich ook inhoudelijk met de bedrijfsvoering van bedrijf Z beziggehouden. Die betrokkenheid blijkt ook uit bankafschriften en het feit dat op diverse facturen van bedrijf Z aan bedrijf X inzake de verkoop van pashouders voor werkgever een paraaf van werknemers staat. Op basis van het voorgaande wordt geconcludeerd dat werknemers een inkoopconstructie hebben opgezet door een aan hen gelieerd bedrijf in de keten te plaatsen om zichzelf ten koste van werkgever (financieel) te bevoordelen. Voldoende is komen vast te staan dat werknemers wisten dat zij deze pashouders voor een lagere prijs zonder bedrijf Z bij bedrijf X konden inkopen. Door hun handelwijze hebben werknemers zich schuldig gemaakt aan belangenverstrengeling en in strijd met onder meer de Wereldwijde Gedragscode van werkgever gehandeld. Werkgever had er belang bij om de pashouders tegen een zo laag mogelijke prijs in te kopen, terwijl bedrijf Z er belang bij had om dit tegen een zo hoog mogelijke prijs te doen. Bovendien wisten werknemers dat dezelfde pashouders voor een lagere prijs van € 0,29 per stuk rechtstreeks bij bedrijf X konden worden ingekocht. Aangezien de hiervoor geschetste inkoopconstructie het resultaat is van een vooropgezet plan van werknemers om zichzelf ten koste van werkgever financieel te bevoordelen, is sprake van opzet en/of bewuste roekeloosheid en dienen zij de dientengevolge door werkgever geleden schade te vergoeden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:702

Zaaknummer: 7798399 AC EXPL 19-1861 MN/38632

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds, H.L. van der Aa en G. de Gelder

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Niet direct zelf melding maken van de schade aan het vliegtuig, met alle veiligheidsrisico's van dien, is zodanig verwijtbaar handelen dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Feiten

Werknemer is op 16 maart 1987 in dienst getreden van Swissport. Binnen Swissport gelden diverse veiligheidsprocedures. Bij de afhandeling van een binnengekomen vliegtuig is werknemer bij het aansluiten van de trap tegen de achterste deur van het vliegtuig aangekomen. A, met wie werknemer samen in die dienst zat, heeft het incident gemeld bij terugkomst. Het vliegtuig is vanwege de schade niet vertrokken. Werknemer is diezelfde dag geschorst in afwachting van het onderzoek. Conform de cao heeft een onderzoekscommissie onderzoek gedaan, waarbij werknemer is gehoord. A heeft verklaard dat hij heeft gezien dat de schade door de trap was veroorzaakt, maar dat werknemer ontkende dat hij de schade had veroorzaakt. Werknemer heeft de schade ook niet zelf gemeld. In de verklaring van werknemer is opgenomen dat hij van mening is de schade niet veroorzaakt te hebben. Op 18 februari 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. Reden daarvoor is dat er een 'geen contact regel' geldt, die inhoudt dat de trap het vliegtuig niet mag raken. Bovendien had werknemer de schade moeten melden. In eerste aanleg is het ontslag op staande voet vernietigd. Swissport komt op tegen het vonnis.

Oordeel

Het hof overweegt dat Swissport terecht groot belang hecht aan het naleven van diverse veiligheidsregels en het in het kader van de vliegveiligheid volgen van de binnen haar onderneming geldende procedures. Ook ingeval wordt uitgegaan van de juistheid van de verklaring van werknemer, dat hij bij het aansluiten van de trap aan de achterdeur van de vliegtuig niets van de aanraking van de trap met het vliegtuig heeft gemerkt, had werknemer, toen hem duidelijk werd dat hij het vliegtuig wel had geraakt, hiervan melding moeten maken bij Airside Operations. Werknemer kan daarom worden verweten dat hij, als veroorzaker van de aanrijding en verantwoordelijke voor het aansluiten van de trap, de voor een dergelijke situatie geldende en bij hem bekende procedures op diverse punten niet heeft gevolgd. Naar het oordeel van het hof leveren deze feiten en omstandigheden echter geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. Ten eerste omdat niet is komen vast te staan dat werknemer de schade (bewust) niet heeft willen melden, hetgeen Swisspost mede aan de dringende reden ten grondslag heeft gelegd. In de tweede plaats acht het hof, naast de lengte van het dienstverband – ten tijde van het ontslag bijna 32 jaar – van belang dat werknemer in

januari 2018 nog een goede beoordeling van Swissport heeft gekregen en ook in de jaren daarvoor goed tot zeer goed door Swissport is beoordeeld. Wel is het hof van oordeel dat het niet volgen van de geldende procedures, in het bijzonder het niet direct zelf melding maken van de (mogelijke) schade aan het vliegtuig met alle mogelijke veiligheidsrisico's van dien, zodanig verwijtbaar handelen en nalaten betreft dat van Swissport in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, met toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:584

Zaaknummer: 200.267.717/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, G.C. Boot en M.S.A. Vegter

Advocaten: M.R. van Hall en E.E.P. Gosling-Verheijen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond onterecht. Werkgever heeft na een moeizame periode van re-integratie niet geprobeerd de arbeidsrelatie weer vlot te trekken. Billijke vergoeding in plaats van herstel.

Feiten

Werknemer is op enig moment in dienst gekomen van Stichting Wageningen Research (hierna: Wageningen Research) voor 36 uur per week. Werknemer voldeed in de ogen van zijn leidinggevendenden niet aan de functie-eisen in het team van B en C. Hij kreeg de kans om zich op een aantal concrete punten te verbeteren in het team van D. De eerste evaluatie medio 2013 liet (nog) niet voldoende verbetering zien. Daarna is werknemer uitgevallen met spanningsklachten die (mede) veroorzaakt zijn door een ernstige gebeurtenis in zijn privé sfeer. In het Plan van Aanpak van 24 januari 2014 staat dat werk met weinig druk kan worden gecombineerd met eigen werk in ongeveer de helft van de aanwezige tijd. De prognose in het Plan van Aanpak is dat werknemer binnen twee maanden weer volledig aan het werk is. Die prognose is niet bewaarheid geworden. Verdere opbouw is uitgebleven. Vanaf maart 2014 zijn de gesprekken tussen D en werknemer over het functioneren van werknemer hervat. Vanaf 26 januari 2015 tot in april 2015 heeft werknemer re-integratiewerkzaamheden verricht. Sindsdien heeft werknemer niet meer voor Wageningen Research gewerkt. Op 15 maart 2017 heeft het UWV de toestemming voor ontslag geweigerd omdat Wageningen Research niet aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer niet binnen 26 weken zal herstellen voor zijn eigen werk. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt over de daarna door Wageningen Research voorgestelde beëindigingsregeling. Vervolgens hebben partijen een verschil van mening gekregen over de vraag of werknemer nu wel of niet in staat werd geacht zijn eigen werk te verrichten. Werknemer meende van wel, terwijl Wageningen Research meende dat hem ander passend werk geboden moest worden. Het UWV heeft op 22 mei 2018 wederom de toestemming voor ontslag geweigerd omdat niet aannemelijk is gemaakt dat werknemer door ziekte of gebrek zijn werkzaamheden niet meer kan verrichten. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van Wageningen Research afgewezen op de d-grond en toegewezen op de g-grond van artikel 7:669 lid 3 BW. Ontbinding is uitgesproken per 1 april 2019. Werknemer wenst herstel van het dienstverband.

Oordeel

Terecht ontbonden op de g-grond?

Het hof constateert dat de feitelijke re-integratie van werknemer vanaf het voorjaar 2014, toen bleek dat het in het Plan van Aanpak voorziene herstel uitbleef, uiterst moeizaam is verlopen. Het hof kan zich goed voorstellen dat bij Wageningen Research grote irritatie is ontstaan over de opstelling van werknemer tot aan zijn herstel. Het verband tussen die opstelling en de arbeidsongeschiktheid brengt echter mee dat bedoeld gedrag van werknemer in de periode van arbeidsongeschiktheid niet snel tot een zodanige verstoring van de arbeidsrelatie leidt, dat voortzetting daarvan na herstel van werknemer in redelijkheid niet van Wageningen Research gevergd zou mogen worden. Werknemer heeft wel onjuist gehandeld door zich vanaf begin 2017 tot aan zijn herstel op het standpunt te stellen dat hij, ondanks zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor minder dan 35%, zonder meer weer geplaatst moest worden in zijn oude functie. En ook doet daaraan niet af dat werknemer verwachtte dat hij weer spoedig hersteld zou zijn. Die verwachting baseert hij op het feit dat het UWV bij de eerste weigering om toestemming te geven voor ontslag zou hebben geoordeeld dat hij binnen een half jaar hersteld zou zijn voor zijn eigen functie. Dit is echter onjuist. Het gaat hier niet om een oordeel over zijn herstel, maar om het oordeel dat Wageningen Research onvoldoende aannemelijk had gemaakt dat werknemer niet binnen 26 weken alsnog zou herstellen. Deze onjuiste opstelling van werknemer is echter onvoldoende om daaraan de conclusie te verbinden dat sprake is van de g-grond voor ontbinding. Wageningen Research heeft niets aangevoerd waaruit blijkt dat en hoe zij heeft geprobeerd de arbeidsrelatie weer vlot te trekken na de moeizame periode van re-integratie en nadat haar in mei 2018 bleek dat werknemer hersteld werd geacht. Dit op zichzelf staat al in de weg aan honorering van het beroep van Wageningen Research op de g-grond. De arbeidsovereenkomst is ten onrechte op die grond ontbonden. De daarop betrekking hebbende grieven van werknemer slagen.

Beroep op de d-grond ten onrechte afgewezen?

Het hof deelt de conclusie van de kantonrechter dat het ontbindingsverzoek niet toewijsbaar was op de d-grond. Het is niet redelijk dat Wageningen Research het verbetertraject vanaf maart 2014 heeft voortgezet en op 14 juli 2014 met negatief resultaat heeft afgesloten op de door de kantonrechter aangegeven onderdelen, terwijl zij geen duidelijke reden had om aan te nemen dat werknemer inmiddels, en anders dan ten tijde van het opstellen van het Plan van Aanpak, weer werk onder druk aankon. Dat bleek hij ook enkele maanden later nog niet te kunnen, zoals volgt uit het door Wageningen Research aangevraagde deskundigenoordeel over haar eigen inspanningen. Het verbetertraject is daarom prematuur met een negatief eindoordeel beëindigd. De grieven van Wageningen Research tegen het verwerpen van de d-grond missen doel.

Herstel of billijke vergoeding in plaats van herstel?

Werknemer heeft primair herstel verzocht, met bevel aan Wageningen Research hem weer te werk te stellen. Het hof wijst dit verzoek af. In dit geval is er ruim 4,5 jaar verstreken sinds de laatste feitelijke werkdag van werknemer bij Wageningen Research en de uitspraak in hoger beroep. Herstel van de arbeidsovereenkomst is na zoveel jaar geen redelijke uitkomst. Daar komt bij dat eventueel herstel in dit geval onder het gesternte van een voor werknemer eerder

al, voor zijn ziekmelding, niet goed lopend verbetertraject zou plaatsvinden. Dat zet druk op de verhoudingen. Het hof zal daarom op de voet van artikel 7:683 lid 3 BW ambtshalve een billijke vergoeding vaststellen in plaats van herstel.

De hoogte van de billijke vergoeding in plaats van herstel

Bij het bepalen van de omvang van deze billijke vergoeding houdt het hof rekening met de volgende elementen. Het hof acht het zeer onwaarschijnlijk dat een nieuw verbetertraject zou slagen. Ook is de kans gering dat werknemer zich bij een dergelijk oordeel zou neerleggen, zodat in september 2019 ontbinding zou zijn verzocht. De arbeidsovereenkomst zou dan naar verwachting zijn ontbonden en op 31 december 2019 zijn geëindigd. Daarmee zou de arbeidsovereenkomst 9 maanden langer hebben geduurd dan nu het geval is. Voorts geven de vaststaande feiten het hof geen aanleiding om bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening te houden met verwijtbaar gedrag van Wageningen Research, als component voor genoegdoening. Dat zij op verschillende wijzen heeft gepoogd te komen tot beëindiging van het dienstverband met werknemer (met een beëindigingsovereenkomst, met toestemming van het UWV en uiteindelijk met een door de kantonrechter gehonoreerd ontbindingsverzoek) kan haar niet kwalijk genomen worden. Niet is gebleken dat daarbij 'vals is gespeeld'. Werknemer heeft een transitievergoeding ontvangen die ruim € 4.200 bruto hoger was dan waarop hij bij ontbinding per 1 april 2019 recht zou hebben gehad. Bij een beëindiging per 31 december 2019, meer dan zes maanden later, zou de transitievergoeding echter hoger zijn geweest. Vanaf 1 april 2019 heeft werknemer een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangen. Tijdens de mondelinge behandeling bij het hof op 22 november 2019 had hij nog steeds die uitkering; niet is gebleken dat dit voor 1 januari 2020 anders zou worden. Het hof stelt de billijke vergoeding vast op afgerond € 11.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-12-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:11035

Zaaknummer: 200.258.908

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

Advocaten: M. de Jong en R.P.P. Caubo

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster ontvangt de volledige transitievergoeding. Werkgever heeft onvoldoende aangetoond dat de overbruggingsregeling transitievergoeding kleine mkb'er van toepassing is. Er is geen reden om door de jaarstukken heen te kijken en anders te oordelen dan het UWV.

Feiten

Werkneemster is sinds 2 januari 1995 in dienst bij (de rechtsvoorgangster van) werkgever, laatstelijk in de functie van medewerker tandtechnisch laboratorium, op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 24 uur per week. Werkgever heeft op 30 oktober 2019 een ontslaanvraag ingediend bij het UWV voor werkneemster op grond van bedrijfseconomische redenen, en het UWV gevraagd om een verklaring waarin staat of hij voldoet aan de voorwaarden voor de overbruggingsregeling transitievergoeding. Op 28 november 2019 heeft het UWV aan werkgever toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen en verklaard dat werkgever niet voldoet aan alle voorwaarden voor de overbruggingsregeling transitievergoeding. Op 19 december 2019 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd met ingang van 1 maart 2020 en toegezegd een transitievergoeding van € 3.000 te zullen uitkeren. Werkgever verzoekt de kantonrechter om bij beschikking een verklaring voor recht af te geven inhoudend dat aan alle voorwaarden voor de overbruggingsregeling is voldaan en dat het UWV zijn beslissing van 28 november 2019 dient te herzien. Ter onderbouwing van zijn verzoek stelt werkgever dat de vordering (lening) op de directeur-groootaandeelhouder (hierna: dga) in de jaarrekening ten onrechte onder de vlottende activa staat. Werkneemster verzoekt onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 16.770,20 bruto.

Oordeel

Werkgever heeft naast de toelichting aan het UWV geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat feitelijk van een langlopende lening sprake is, zoals jaarrekeningen uit een verder verleden en/of de rekeningcourantovereenkomst/leningsovereenkomst waarop hij zich beroept. De kantonrechter ziet dan ook niet in waarom de rekeningcourantovereenkomst, waarvan sprake is volgens werkgever, niet onder vlottende activa zou vallen. Ook heeft werkgever noch zijn belastingadviseur ter zitting een overtuigende verklaring gegeven voor het feit dat als, zoals hij stelt, de vordering al 20 jaar geleden opgenomen had moeten worden onder financiële vaste activa, herstel van die 'omissie' niet gebeurd is en waarom dat, hoewel zoiets in de risicosfeer

van werkgever ligt, (nu) zou moeten betekenen dat werkneemster een lagere transitievergoeding zou moeten krijgen. Er is derhalve geen reden door de 'jaarstukken' heen te kijken en aan te nemen dat de kortlopende schulden groter zijn dan de vlottende activa. Er is derhalve niet voldaan aan de voorwaarde van artikel 24 lid 2 aanhef en onder c Ontslagregeling. Dat betekent dat werkgever geen beroep kan doen op de overbruggingsregeling transitievergoeding. Omdat het beroep van werkgever op de overbruggingsregeling transitievergoeding niet slaagt, kan werkneemster aanspraak maken op de volledige, met wettelijke rente te vermeerderen, transitievergoeding. Tevens ontvangt werkneemster een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:1730

Zaaknummer: 8243637 \ HA VERZ 19-217

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.A.H. Theunissen en J.B.H. Meijer

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673d BW en 24 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft aanzegplicht geschonden en is daarnaast een billijke vergoeding verschuldigd vanwege onregelmatige opzegging. Verrekening te veel genoten vakantiedagen is in strijd met de redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Werknemer is op 18 maart 2019 in dienst getreden bij werkgever, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hierop is de Cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. Op 30 augustus 2019 bericht werkgever aan werknemer dat hij de overeenkomst tussen partijen wenst voort te zetten op basis van een uitzend- of payrollconstructie. Nadat tussen partijen overleg heeft plaatsgevonden, heeft werkgever op 25 september 2019 aan werknemer een arbeidsovereenkomst overgelegd per 18 september 2019. Op 26 en 27 september 2019 vindt een Whats-Appconversatie tussen partijen plaats, waaruit blijkt dat werknemer vrij wil om na te denken over het contract. Daarbij ontstond een discussie over onder meer het loon. Na 27 september 2019 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Op 30 september 2019 bevestigt werkgever opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen 1 november 2019. Op 14 oktober 2019 meldt de bedrijfsarts dat werknemer zich heeft ziekgemeld wegens werkgerelateerde spanningen. Op 18 oktober 2019 vindt een gesprek plaats tussen partijen dat niet leidt tot een oplossing voor het tussen hen gerezen geschil. Werknemer verzoekt in deze procedure een vergoeding wegens het schenden van de aanzegplicht en een billijke vergoeding, gepaard met een loonvordering.

Oordeel

Aanzegvergoeding

Omdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is aangegaan voor de duur van zes maanden, zou deze eindigen op 17 september 2019. Werkgever was verplicht om uiterlijk op 17 augustus 2019 werknemer te informeren over de voortzetting van de arbeidsrelatie (en de voorwaarden). Werkgever heeft pas op 30 augustus 2019 aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij de arbeidsrelatie wenste voort te zetten. Daarom is werkgever over de periode vanaf 18 augustus 2019 tot 30 augustus 2019 een vergoeding verschuldigd, gelijk aan het loon over die periode.

Billijke vergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer onregelmatig opgezegd, aangezien instemming van werknemer ontbreekt. De kantonrechter oordeelt op grond daarvan dat werkgever een billijke vergoeding aan werknemer is verschuldigd. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding hanteert de kantonrechter de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad. Aangenomen moet worden dat de arbeidsovereenkomst, als deze niet was opgezegd, van rechtswege zou zijn geëindigd op 17 maart 2020. Verder neemt de kantonrechter in ogenschouw dat werknemer niet op zoek is gegaan naar ander werk. Daarnaast betreft de kantonrechter de mate waarin werkgever van de ontstane situatie een verwijt valt te maken. Met inachtneming van het voorgaande ziet de kantonrechter aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 2.750.

Loon en vakantiegeld

Volgens werkgever heeft werknemer tijdens het dienstverband meer verlofdagen opgenomen dan dat hij had opgebouwd. De kantonrechter overweegt dat artikel 7:641 BW geen regeling bevat voor de situatie waarbij de werknemer een negatief verlofsaldo heeft. Anders dan werkgever is de kantonrechter van oordeel dat ook de toepasselijke cao niet voorziet in de onderhavige situatie. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever tijdens het dienstverband bezwaar heeft gemaakt tegen het verlof of werknemer erop heeft gewezen. Gelet hierop is de kantonrechter van oordeel dat werkgever geen recht op verrekening van de te veel genoten verlofdagen toekomt, omdat dit in strijd met de redelijkheid en billijkheid zou zijn.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:1663

Zaaknummer: 8175216 \ HA VERZ 19-186 \ 512 \ 34124

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: S.B.H. Dijkstra en M.F.M. Groot Kormelink

Wetsartikelen: 7:632 BW, 7:641 BW, 7:668 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft niet (tijdig) voldaan aan de schriftelijke aanzegverplichting. Uit de arbeidsovereenkomst volgt geen aanzegging bij voorbaat. Het is niet aannemelijk dat de aanzegging per brief tijdig is verstuurd. Op grond van maatstaven van redelijkheid en billijkheid is niet onaanvaardbaar dat werknemer een beroep toekomt op de aanzegvergoeding.

Feiten

Werkneemster heeft met werkgeefster een arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde duur vanaf 1 maart 2019 tot en met 30 september 2019. De wekelijkse arbeidsduur bedroeg 16 uur per week. In de arbeidsovereenkomst is onder artikel 3 een bepaling opgenomen over de aanzegging. Werkneemster is vanaf 23 juli 2019 arbeidsongeschikt. Op 30 augustus 2019 vond een consult plaats bij bedrijfsarts. In haar spreekuurrapport staat dat werkneemster arbeidsongeschikt is op medische gronden, dat er voorlopig geen arbeidsmogelijkheden zijn voor het eigen werk en dat werkneemster ziek uit dienst zal gaan. Op 30 september 2019 eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgeefster en werkneemster van rechtswege. Bij brieven van 8 en 20 november 2019 gericht aan werkgeefster maakt werkneemster aanspraak op de aanzegvergoeding van één maandloon. Werkgeefster heeft deze aanzegvergoeding niet betaald. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding.

Oordeel

Aanzegbepaling in de arbeidsovereenkomst?

Het betoog van werkgeefster dat artikel 3 lid 2 van de arbeidsovereenkomst een aanzegging als bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW inhoudt, faalt. Uit de Kamerstukken volgt weliswaar dat de mogelijkheid bestaat dat reeds bij aanvang van de arbeidsovereenkomst kan worden aangezegd dat deze niet zal worden verlengd. Dat is echter niet wat in artikel 3 van de arbeidsovereenkomst staat. De kantonrechter overweegt dat het einde van rechtswege los staat van de inhoud van de aanzegging, die niet meer is dan een informatieplicht. Uit de bewoordingen ('wanneer de in ... lid 1 genoemde aanzegging achterwege blijft') volgt bovendien niet evident dat met artikel 3 lid 2 is beoogd om aan te zeggen.

Tijdige aanzegging per (aangetekende) post?

Werkgeefster voert verder aan dat zij bij aangetekende en per gewone post verzonden brief

tijdig heeft aangezegd. Werkgeefster heeft schermprints overgelegd van (delen) van een gesprek met de digitale klantenservice van PostNL. In dit gesprek is door PostNL medegedeeld dat 'de brief' op 28 augustus 2018 om 15:23 uur is bezorgd. Werkneemster heeft gesteld eerst op 31 oktober 2019 de aanzegbrief te hebben ontvangen. Op grond van artikel 3:37 lid 3 BW dient een tot een bepaalde persoon gerichte verklaring om haar werking te hebben die persoon te hebben bereikt. De brief gericht aan werkneemster waarin werkgeefster aanzegt dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd, is gedateerd op 27 augustus 2019. Deze is blijkens de enveloppe op 28 augustus 2019 om 15:18 uur aangeboden aan PostNL. Uit de door werkneemster overgelegde Track&Trace-gegevens volgt dat deze (pas) op 31 oktober 2019 om 11:23 uur is bezorgd. De kantonrechter ziet geen grond om uit te gaan van de onjuistheid van die bezorgdatum. Met de schermprints heeft werkgeefster in elk geval niet aangetoond dat de bezorgdatum eerder lag. Bovendien heeft werkgeefster de zeer aannemelijk te achten stelling van werkneemster dat het onmogelijk is dat een brief die op 28 augustus 2019 om 15:18 uur is aangeboden al diezelfde dag om 15:23 uur wordt bezorgd, niet weersproken. Ander bewijs waaruit volgt dat de gegevens van Track&Trace onjuist zijn, heeft werkgeefster niet overgelegd.

Beroep op aanzegvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar?

De kantonrechter ziet onvoldoende grond om te oordelen dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkneemster een beroep toekomt op artikel 7:668 lid 3 BW. Vast staat dat er geen gesprekken zijn geweest tussen werkgeefster en werkneemster over de vraag of de arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet of niet. Ook is er geen contact geweest tussen de bedrijfsarts of werkgeefster daarover. Daarbij adviseert de bedrijfsarts werknemer en werkgever over arbeidsongeschiktheid en deze gaat niet over de vraag of een arbeidsovereenkomst verlengd zal worden of niet.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:1740

Zaaknummer: 8204630 AZ VERZ 19-109

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: H. Kraimi en M.E.Th. Hogervorst

Wetsartikelen: 7:668 BW en 3:37 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet voor medewerkster tankstation vanwege het kopen van een product in de shop, zonder dat meteen te betalen. Het tankstation is een misbruikgevoelige omgeving waar het van groot belang is dat de regels door werknemers worden nageleefd.

Feiten

Werkneemster is op 25 augustus 2008 bij Actomat B.V. (hierna: Actomat) in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst en Personeelsgids zijn diverse regels voor werknemers opgenomen, waaronder regelingen voor het doen van eigen aankopen in de shop. Op 8 juli 2019 had werkneemster kassadienst toen een klant een paysafecard kwam aanschaffen. Werkneemster maakte een kaart van € 50 aan, terwijl de klant een paysafecard van € 100 wilde. Vervolgens heeft werkneemster de overgebleven paysafecard zelf verzilverd, zonder meteen te betalen en een melding te maken bij collega's. Op 9 juli 2019 kwam de leidinggevende van werkneemster hier achter. Hoewel de leidinggevende tweemaal aan werkneemster om een verklaring heeft gevraagd, heeft werkneemster steeds verzuimd om aan te geven dat zij zelf een paysafecard heeft aangeschaft. De door werkneemster gebruikte paysafecard is vervolgens, zonder saldo, aan een andere klant verkocht. Na een klacht hierover heeft de leidinggevende voor een derde keer contact opgenomen met werkneemster om opheldering te vragen. Op 10 juli 2019 heeft een gesprek naar aanleiding van dit incident plaatsgevonden en is werkneemster geschorst. Actomat heeft uit het daaropvolgende onderzoek afgeleid dat onregelmatigheden hebben plaatsgevonden tijdens diensten van werkneemster. Werkneemster is in een vervolggesprek door Actomat op staande voet ontslagen. Bij brief van 15 juli 2019 heeft Actomat dit bevestigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen, dan wel betaling van een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

Voor de beoordeling van de vraag of het door Actomat aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werkneemster opgegeven redenen zoals vermeld in de brief van 15 juli 2019 maatgevend. Vast staat dat werkneemster zich op 8 juli 2019 niet heeft gehouden aan diverse regelingen uit de Personeelsgids. In diezelfde regelingen is ontslag op staande voet uitdrukkelijk als sanctie opgenomen, hetgeen voor werkneemster kenbaar was. De kantonrechter vindt de verklaring van werkneemster over de paysafecard ongeloofwaardig. Werkneemster heeft niet transparant gecommuniceerd/gehandeld en heeft tot drie keer toe geen link gelegd tussen een verkochte paysafecard zonder saldo en de door haar gebruikte

paysafecard. De verklaring van werknemster dat het niet tot haar doordrong, volgt de kantonrechter daarom niet. Werkneemster heeft voorts gesteld dat zij in de hectiek van het werk en vanwege medicijngebruik is vergeten de paysafecard af te rekenen. De kantonrechter heeft bij het bekijken van de beelden geen hectiek geconstateerd en van het medicijngebruik is geen melding gemaakt. De kantonrechter is daarom van oordeel dat werknemster in strijd met de regels een product voor zichzelf heeft aangeschaft. Met Actomat is de kantonrechter het eens dat het voor een tankstation, een misbruikgevoelige omgeving vanwege de aanwezigheid van contant geld en het veelvuldig verrichten van kassawerkzaamheden, van groot belang is dat de regels door werknemers worden nageleefd. Hiermee hangt samen dat bij overtreding van de regels ontslag op staande voet volgt, temeer nu in de regels de consequentie van ontslag op staande voet uitdrukkelijk wordt genoemd. De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van werknemster een dringende reden opleveren. De persoonlijke omstandigheden van werknemster leiden niet tot een ander oordeel. Het verzoek van werknemster om vernietiging van het ontslag wordt daarom afgewezen. Daarbij wijst de kantonrechter het verzoek tot betaling van een transitievergoeding eveneens af. Actomat is geen transitievergoeding verschuldigd omdat het handelen van werknemster als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:1770

Zaaknummer: 8026389 AO VERZ 19-122

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S. Faber en E.M.G.F. Spijkerman

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Slapende beveiligers is onterecht op staande voet ontslagen. Het verzoek tot voorwaardelijke ontbinding is betekenisloos aangezien de arbeidsovereenkomst inmiddels van rechtswege is geëindigd vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van werknemer.

Feiten

Werknemer is in 2012 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Code Beveiliging B.V. (hierna: Code Beveiliging), en was laatstelijk als beveiligers A in de nachtdiensten bij de instelling Abrona werkzaam. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Particuliere Beveiliging van toepassing. Op 16 december 2018 is B. bij werknemer langsgegaan met een nieuwe gecorrigeerde vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft toen aangegeven de vaststellingsovereenkomst niet te willen tekenen. Op dat moment is werknemer op staande voet ontslagen vanwege – kort samengevat – slapen tijdens diensttijd. De kantonrechter heeft het aan werknemer door Code Beveiliging verleende ontslag op staande voet vernietigd. Het voorwaardelijk tegenverzoek is afgewezen. Code Beveiliging verzoekt het hof in het hoger beroep onder meer om voor recht te verklaren dat het verzoek van werknemer bij de kantonrechter tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte is toegewezen, en vervolgens voorwaardelijk, voor zover de arbeidsovereenkomst tussen Code Beveiliging en werknemer niet al is beëindigd, te bepalen dat deze per de eerst mogelijke datum vanwege een dringende reden zal worden beëindigd.

Oordeel

Code Beveiliging verwijt werknemer volgens de ontslagbrief dat hij het alleen door hem te beveiligen object onbeheerd heeft achtergelaten, omdat hij heeft geslapen tijdens zijn dienst. Dat is wat werknemer kon begrijpen uit de ontslagbrief. Een datum waarop dit zou zijn gebeurd wordt niet genoemd in de ontslagbrief. Het hof stelt vast dat Abrona aan Code Beveiliging de opdracht heeft gegeven haar locatie als hier in geding te beveiligen. Code Beveiliging heeft niet betwist dat de bij haar in dienst zijnde beveiligers C. in haar opdracht in de nacht van 3 op 4 december 2018 ook op de locatie van Abrona aanwezig was. Hij heeft foto's gemaakt waarop werknemer volgens Code Beveiliging ligt te slapen. Alleen al om de reden dat C. ook op de locatie aanwezig was in opdracht van Code Beveiliging is niet voldaan aan het vereiste in de cao VPB dat het om een alleen door werknemer te beveiligen object gaat. Daarbij is niet relevant of C. moest worden ingewerkt door werknemer of niet. Code Beveiliging heeft immers niet betwist dat C. ongeacht zijn – door werknemer betwiste – onbekendheid met de betreffende locatie en haar bewoners een ervaren beveiligers was. Of er

is gesproken met werknemer en zo ja, wat er met hem is besproken over het onderwerp slapen tijdens de dienst en hoe werknemer daarop heeft gereageerd, kan het hof niet afleiden uit de summiere aantekeningen van Code Beveiliging. Evenmin kan het hof daaruit andere feiten en omstandigheden afleiden die erop duiden dat en wanneer werknemer slapend is aangetroffen tijdens zijn dienst. Code Beveiliging heeft geen feiten en omstandigheden gesteld die, indien bewezen, kunnen leiden tot de vaststelling in rechte dat werknemer vaker heeft geslapen tijdens zijn dienst, laat staan dat hij daarop in voorkomend geval is aangesproken. Dat Code Beveiliging beleid heeft op het punt van slapen tijdens de dienst dat zij actief en regelmatig onder de aandacht van haar werknemers brengt en haar werknemers daarbij de ultieme consequentie van een ontslag op staande voet om die enkele reden voorhoudt, is voorts niet gebleken. De enkele mededeling daarover in een ongedateerde algemene nieuwsbrief, die naar zeggen van Code Beveiliging in november 2018 is uitgereikt, is daarvoor niet voldoende. Mede gelet op de leeftijd van werknemer is in deze omstandigheden een ontslag op staande voet vanwege slapen tijdens dienstdienst, zo dit al zou komen vast te staan, een te zwaar middel. Het had in deze omstandigheden op de weg van Code Beveiliging gelegen om in plaats daarvan werknemer een officiële waarschuwing te geven. Het hof stelt vast dat werknemer op 21 augustus 2019 de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Het houdt partijen niet verdeeld dat ingevolge de toepasselijke cao VPB daarmee een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat het verzoek van Code Beveiliging om die arbeidsovereenkomst te ontbinden per de eerst mogelijke datum betekenisloos is geworden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:10682

Zaaknummer: 200.261.057

Rechters: C. Hoogland, L.R. thoe van Harinxma Slooten en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: D. Pieterse en L. Driegen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Eenzijdig wijzigingsbeding in pensioenovereenkomst. Wijziging eindloonregeling in middelloonregeling toegestaan. Invoering werknemersbijdrage over de pensioengrondslag niet toegestaan.

Feiten

Werknemer kwam voor 1 januari 2001 bij Also Nederland B.V. (hierna: Also) in dienst. Tussen hen bestond tot 1 januari een pensioenovereenkomst. Deze pensioenovereenkomst betrof een eindloonregeling zonder eigen bijdrage. De uitvoering van de pensioenovereenkomst was ondergebracht bij Nationale Nederlanden (hierna: NN) en liep af op 31 december 2017. NN bood de pensioenregeling van Also niet langer in die vorm aan, voortaan kon worden gekozen voor een pensioenregeling op basis van middelloon. Teneinde de pensioenregeling te wijzigen heeft Also advies ingewonnen. Daarbij heeft zij een voorstel voor een nieuwe pensioenregeling ontvangen. Also heeft dit voorstel voorgelegd aan haar ondernemingsraad (hierna: OR). Bij e-mail van 25 oktober 2017 heeft de voorzitter van de OR akkoord gegeven. Bij brief van 17 januari 2018 heeft Also aan de medewerkers met een eindloonregeling, onder wie werknemer, gemeld dat met ingang van 1 januari 2018 de eindloonregeling wijzigt naar een middelloonregeling en dat een werknemersbijdrage van 5% over de pensioengrondslag wordt ingevoerd. Voor zover een werknemer door de verandering met een achteruitgang te maken zou krijgen is een individuele compensatie opgenomen. Werknemer heeft zonder succes geprotesteerd tegen de wijziging van de pensioenregeling en vordert een verklaring voor recht dat Also geen redelijke grond heeft om de regeling eenzijdig te wijzigen.

Oordeel

Het partijdebat spitst zich toe op de twee door Also eenzijdig doorgevoerde wijzigingen. Ten aanzien van de wijziging van de eindloonregeling in de aangeboden middelloonregeling betwist werknemer dat Also een zwaarwichtig belang heeft in de zin van artikel 7:613 BW. De instemming van de OR levert naar het oordeel van de kantonrechter een aanwijzing op dat van een zwaarwichtig belang sprake is. De instemming van de OR vormt bovendien een zwaarwegend gezichtspunt bij de beoordeling van de redelijkheid van de wijziging. Daarnaast staat vast dat Also bij drie grote Nederlandse pensioenverzekeraars navraag heeft gedaan over de mogelijkheid om in haar geval een eindloonregeling te verzekeren. Werknemer kon daarom niet volstaan met de blote stelling dat Also geen deugdelijk onderzoek heeft verricht. Dit betekent dat werknemer niet of onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken dat een eindloonregeling voor Also niet langer verzekeraar is. De objectieve omstandigheid op grond waarvan van Also in redelijkheid niet kan worden verlangd dat de pensioenopbouw op basis

van eindloon plaatsvindt, is daarmee gegeven. Bij dit oordeel is ook betrokken dat Also een uitvoeringsovereenkomst moest aangaan om aan de onderbrengingsplicht te voldoen. Gezien het hiervoor overwogene, in combinatie met de aan werknemer aangeboden compensatie, kan de door Also gegeven rechtvaardiging naar het oordeel van de kantonrechter als zodanig zwaarwegend worden gekwalificeerd dat het individuele belang van werknemer ten aanzien van de omzetting naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Hoewel het een verslechtering voor werknemer is, heeft Also voldoende aangetoond dat de aangeboden regeling een passend alternatief is voor de eindloonregeling en bovendien dat deze wijziging noodzakelijk is. De tweede wijziging die partijen verdeeld houdt, is de invoering van een werknemersbijdrage van 5% over de pensioengrondslag. Dat de OR heeft ingestemd met de invoering van de werknemersbijdrage, levert een aanwijzing op dat sprake is van een zwaarwichtig belang en vormt een zwaarwegend gezichtspunt bij de beoordeling van de redelijkheid van de onderhavige wijziging. Daarmee staat echter nog niet vast dat het belang van Also bij de wijziging dient te prevaleren boven het belang van werknemer. De overwegingen van Also om een werknemersbijdrage voor werknemer in te voeren, overtuigen de kantonrechter echter niet. De stellingen van Also leveren geen (zwaarwichtige) reden op om inbreuk te maken op de arbeidsvoorwaarden van werknemer. Voorts valt niet in te zien dat de invoering van de werknemersbijdrage bijdraagt aan het beheersbaar en voorspelbaar houden van de pensioenkosten en een significante verdere stijging van de pensioenlasten voorkomt, zodat ook deze argumenten geen (zwaarwichtige) reden opleveren. Ook het beroep van Also op de beginselen van solidariteit en gelijke behandeling faalt. De invoering van de werknemersbijdrage voor werknemer is daarom niet gerechtvaardigd. De noodzaak van wijziging van de pensioenovereenkomst van werknemer op dit punt is niet, althans onvoldoende, gebleken.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:1608

Zaaknummer: 7360330 \ CV EXPL 18-4549 \ 25115 \ 576

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: C.P.R.M. Dekker en E.H. Deur

Wetsartikelen: 7:613 BW, 1 PW, 10 PW en 23 PW

RECHTSPRAAK

Dat werkneemster haar enkel heeft verstuikt door een op de grond gevallen ovenrek, is een ongeluk. Werkgeefster heeft haar zorgplicht niet geschonden en evenmin is sprake van onrechtmatige daad.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij Albron en werkte in het bedrijfsrestaurant van Mars Food Europa C.V. Op 2 februari 2010 is werkneemster een ongeval overkomen tijdens haar werk. Ze werkte die dag samen met B in de keuken. In de ongevalrapportage is opgenomen dat er – kort gezegd – een (ongebruikt) rekje op de grond was gevallen toen B een (heet) rek uit de oven haalde. Werkneemster is het gevallen rekje gaan staan, waardoor ze haar enkel heeft verzwikt. Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht/gevorderd voor recht te verklaren dat Albron aansprakelijk is voor de geleden en nog te lijden (im)materiële schade. De kantonrechter heeft het verzoek/de vordering afgewezen. Werkneemster komt op tegen het vonnis.

*Oordeel**Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW*

Vaststaat dat werkneemster schade heeft geleden als gevolg van een bedrijfsongeval. Het systeem van de wet brengt mee dat Albron moet aantonen dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. Het betoog van werkneemster komt erop neer dat ongebruikte ovenrekken altijd in dat opbergrek geplaatst moeten worden en dat in de oven geen ongebruikte ovenrekken geplaatst mogen worden. Werkneemster onderbouwt niet dat er (algemeen geldende) veiligheidsvoorschriften bestaan die een dergelijke handelwijze voorschrijven of die meebrengen dat het gegeven dat er in een (warme) oven een ongebruikt ovenrek zit de werkplek in zijn algemeenheid onveilig zou maken. Het hof ziet ook niet in dat door ongebruikte ovenrekken altijd in een opbergrek te plaatsen ongelukken in het algemeen voorkomen kunnen worden. Als een ovenrek (dat na gebruik ook warm kan zijn) uit het opbergrek gehaald wordt, kan het immers evenzeer gebeuren dat er een ander rek mee schuift en op de grond valt. Dat dit specifieke ongeval niet zou hebben plaatsgevonden als zich geen ongebruikt ovenrek in de oven had bevonden, maakt het voorgaande niet anders, hoe spijtig dat ook is voor werkneemster.

Aansprakelijkheid op grond van artikel 6:170 BW

Tussen partijen is niet in geschil dat Albron aansprakelijk is voor de schade van werkneemster, als zou komen vast te staan dat B een fout heeft gemaakt in de zin van artikel

6:170 BW. Onder fout wordt verstaan een toerekenbare onrechtmatige daad. Volgens werkneemster heeft B gevaarzettend gehandeld door het ovenrek uit de oven te laten vallen. Daarnaast verwijt werkneemster B dat hij het ovenrek niet zo snel als mogelijk van de vloer heeft verwijderd en dat hij haar niet, althans niet adequaat, heeft gewaarschuwd voor valgevaar. Het hof oordeelt dat in deze zaak sprake was van een ongeluk. B heeft verklaard dat hij toen het ovenrek uit de oven viel, iets heeft geroepen als 'Pas op, heet'. Het hof stelt vast dat, nu het hier gaat om een ongeluk, sprake is van een dynamische situatie, waarbij de gebeurtenissen elkaar snel opvolgen en gehandeld wordt in de hectiek van het moment. B kan niet worden verweten dat hij als eerste het ovenrek met hete producten heeft weggezet op de werkbank, zodat dit rek ten minste veilig stond en hij beide handen weer vrij had. Van hem kon evenmin worden gevergd om (tegelijktijd) het gevallen ovenrek met zijn been weg te schoppen. Al met al is sprake van een ongelukkige samenloop van omstandigheden. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:2136

Zaaknummer: 200.233.518

Rechters: A.E.F. Hillen, K. Mans en P.L.R. Wefers Betink

Advocaten: H.M. Kruitwagen en F.L. Joosten

Wetsartikelen: 6:162 BW, 6:170 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging opzegging van de arbeidsovereenkomst. Sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voorwaardelijke ontbinding wegens disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 29 mei 2017 (na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) bij werkgever in dienst getreden op basis van een oproepovereenkomst. Sinds 10 november 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt. Bij brief van 11 november 2019 heeft werkgever aangegeven de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Werkneemster gaat hier tegenin en stelt dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Zij overlegt een arbeidsovereenkomst waarin onbepaalde tijd wordt genoemd. In reactie hierop stelt werkgever echter dat sprake is van een tijdelijk dienstverband dat na drie verlengingen is geëindigd op 29 november 2019. Hij overlegt een arbeidsovereenkomst en drie verlengingsbrieven. Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging en wedertewerkstelling. Werkgever verweert zich en verzoekt in een tegenverzoek voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Vernietiging opzegging

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever niet rechtsgeldig. Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag welke van de in deze procedure overgelegde arbeidsovereenkomsten door partijen is ondertekend. Volgens werkneemster is dat de overgelegde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en volgens werkgever is dat de andere arbeidsovereenkomst. In deze arbeidsovereenkomst is vermeld dat werkneemster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij werkgever in dienst treedt en dat werkneemster, zodra zij wil stoppen of de werkgever aangeeft dat zij moet stoppen daarmee akkoord gaat. Deze formulering maakt echter niet dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het eindtijdstip van de arbeidsovereenkomst kan in dit geval namelijk niet objectief worden vastgesteld, waardoor de arbeidsovereenkomst als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet worden gekwalificeerd. De omstandigheid dat werkgever een aantal verlengingen van de arbeidsovereenkomst per brief aan werkneemster heeft bevestigd, maakt niet dit anders. Nu is geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vaststaat dat

deze in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd, wordt vernietiging van de opzegging toegewezen. De arbeidsovereenkomst duurt voort en werkneemster heeft recht op wedertewerkstelling zodra zij zich weer arbeidsgeschikt meldt.

Voorwaardelijke ontbinding

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Ter onderbouwing van het gestelde disfunctioneren van werkneemster heeft werkgever foto's en een schriftelijke verklaring van de leidinggevende in het geding gebracht. Met de overgelegde foto's wordt naar het oordeel van de kantonrechter niet aangetoond dat werkneemster haar werk niet goed heeft gedaan, nu deze foto's niet duidelijk zijn en niet blijkt waar en wanneer die foto's precies zijn gemaakt. De leidinggevende heeft onder meer verklaard dat werkneemster haar werkzaamheden niet naar behoren heeft gedaan en dat zij daar regelmatig over heeft gesproken, dat werkneemster geen werkkleding droeg, onder werktijd rookte, koffie dronk en de hond uitliet, te veel uren noteerde en soms verzuimde zich tijdig af te melden.

Wat hier ook van zij, uit niets is gebleken dat aan werkneemster op voldoende duidelijke wijze kenbaar is gemaakt op welke punten haar functioneren onvoldoende was, dat zij een verbetertraject heeft doorlopen en dat haar duidelijk is gemaakt dat bij het uitblijven van verbetering beëindiging van de arbeidsrelatie zou volgen. Op grond hiervan is naar het oordeel van de kantonrechter ontbinding wegens disfunctioneren niet toewijsbaar. Van een verstoorde arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter eveneens niet gebleken. Het feit dat werkneemster werkgever in rechte heeft betrokken kan haar niet worden tegengeworpen en levert geen verstoorde arbeidshouding op. Verder zijn geen andere omstandigheden gebleken op grond waarvan kan worden aangenomen dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Nu naar het oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond voor ontbinding bestaat, zal het tegenverzoek van werkgever worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:1531

Zaaknummer: 8257974 \ AO VERZ 20-2

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: M. Amrani en J.G. van de Kolk

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671 BW, 7:671b BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster had na de opzegging werknemer voldoende aanknopingspunten om te twijfelen of de wil van werknemer wel overeenstemde met zijn verklaring om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Toewijzing ontbindingsverzoek werknemer. Voortzetting niet in het belang van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2004 in dienst van werkgeefster als bedrijfsleider. Werkgeefster is een familiebedrijf en bestaat onder meer uit vier tuinentra. Op 13 mei 2019 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd per 31 december 2019. Werknemer heeft in een schriftelijk bericht van 6 juni 2019 zijn team geïnformeerd dat hij heeft besloten te gaan stoppen bij werkgeefster en tot eind december alles zal overdragen. Werknemer heeft het bericht opgehangen in de kantine en digitaal verspreid binnen het bedrijf. Werkgeefster heeft in een brief van 6 juni 2019 de opzegging bevestigd. Werknemer heeft deze brief niet getekend. Op 20 juni 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 9 juli 2019 bezocht werknemer de bedrijfsarts die hem voorlopig arbeidsongeschikt achtte. Op 15 juli 2019 schrijft werknemer dat hij de opzegging wil terugdraaien. Werkgeefster laat op 18 juli 2019 aan werknemer weten dat zij niet meewerkt aan het terugkomen op de opzegging, omdat sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. In een gesprek tussen partijen op 12 september 2019 wordt afgesproken dat werknemer een medische onderbouwing zal verstrekken voor zijn standpunt dat zijn opzegging is beïnvloed door zijn gezondheidssituatie (burn-out). Na ontvangst van deze informatie heeft werkgeefster werknemer op 3 december 2019 laten weten dat zij werknemer houdt aan de opzegging. Werknemer verzoekt de kantonrechter – onder meer – primair voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog steeds voortduurt en subsidiair de bestaande arbeidsverhouding te ontbinden wegens de daarvoor aangevoerde omstandigheden.

Oordeel

Door de eigen opzegging heeft werknemer geen recht op een uitkering. In dit geval speelt mee dat werknemer met zijn vrouw en dochter op de plaats van de werkzaamheden (kosteloos) woont en dat het eind van de arbeidsovereenkomst hierdoor niet alleen voor werknemer, maar ook voor zijn vrouw en dochter gevolgen zal hebben door de noodzaak van een verhuizing en doordat het kosteloos gebruik van de woning stopt. De opzegging moet verder geplaatst worden tegen de achtergrond van het bij werkgeefster bekende feit dat bij werknemer een jaar eerder mogelijk sprake was van een burn-out waarover de vrouw van

werknemer met werkgeefster contact heeft gehad en in verband waarmee een coachingstraject is gestart. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster na de opzegging om die redenen voldoende aanknopingspunten had om te twijfelen of de wil van werknemer wel overeenstemde met zijn verklaring om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en dat zij daarnaar onderzoek had moeten doen. Kortom: werknemer had op het moment van opzegging medische klachten die negatief van invloed waren op de wilsvorming. De opzegging had grote negatieve gevolgen voor werknemer en zijn gezin. Toen werkgeefster de gevolgen benoemde en om instemming vroeg, heeft werknemer die instemming niet gegeven. Van een duidelijke en ondubbelzinnige uiting van de wil om de arbeidsovereenkomst op te zeggen kan niet worden uitgegaan. Dit alles leidt tot de conclusie dat werkgeefster werknemer niet aan zijn opzegging kan houden en dat de arbeidsovereenkomst dus voortduurt. Op basis van al hetgeen op de zitting besproken is, lijkt voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet in het belang van werknemer. Het eigen verzoek om over te gaan tot ontbinding zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:794

Zaaknummer: 8244359

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: H.M. Mauritz en S. de Lange

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij een zwaarwegend belang heeft bij snelle ontruiming van de woning, geruime tijd voor het eindigen van de nog voortdurende arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkgeefster is een familiebedrijf en bestaat onder meer uit vier tuincentra. Werknemer is sinds 1 november 2004 in dienst van werkgeefster als bedrijfsleider. In 2010 is bij het tuincentrum een magazijnloods met een verdiepingvloer gebouwd. Op de verdiepingvloer is een woning gerealiseerd. Werknemer woont – in ieder geval vanaf 2014 – met zijn vrouw en dochter in de woning. Partijen hebben hierover geen schriftelijke afspraken gemaakt. Werkgeefster vraagt geen huur en werknemer betaalt ook geen gas, water of licht. De echtgenote en dochter van werknemer zijn ook werkzaam bij het tuincentrum. Op 13 mei 2019 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgeefster mondeling opgezegd per 31 december 2019. In de opzeggingsbrief worden een aantal afspraken gemaakt, onder meer over de einddatum van de arbeidsovereenkomst en het opleveren van de woning per datum uit dienst. Werknemer heeft de brief niet getekend. Werknemer heeft zich daarna ziek gemeld. Vervolgens heeft werknemer aan werkgeefster laten weten dat hij de opzegging wil terugdraaien. Werkgeefster heeft werknemer aan zijn opzegging gehouden. Werkgeefster heeft werknemer in een brief van 3 december 2019 aangezegd de woning uiterlijk 31 december 2019 leeg op te leveren. Werknemer heeft hieraan geen gehoor gegeven.

Oordeel

Uit de beschikking in de verzoekschriftprocedure die gelijktijdig met het onderhavige vonnis is gegeven, volgt dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat en nog enige tijd voortduurt. Volgens vaste rechtspraak is een bruikleenovereenkomst voor onbepaalde tijd in beginsel opzegbaar, maar kunnen de eisen van redelijkheid en billijkheid meebrengen dat een redelijke, aan de omstandigheden aangepaste, opzegtermijn in acht moet worden genomen. Gelet op de sterke samenhang met de arbeidsovereenkomst ligt het voor de hand dat de bruikleenovereenkomst ook op 1 mei 2020, gelijk met de arbeidsovereenkomst, eindigt. Werkgeefster heeft voor haar vordering tot spoedige ontruiming met name gesteld dat werknemer werkgeefster en haar medewerkers meerdere keren heeft bedreigd en de situatie onhoudbaar is. De kantonrechter is echter niet gebleken dat werknemer zodanig ernstige bedreigingen in de richting van werkgeefster en haar medewerkers heeft geuit, dat een onmiddellijke ontruiming van de woning noodzakelijk is. De kantonrechter acht het

voorstelbaar, gelet op de ontstane juridische discussie tussen partijen, dat het voor beide partijen minder gewenst is om regelmatig met elkaar geconfronteerd te worden. Werknemer heeft ter zitting gezegd dat hij zich daarvan bewust is en dat hij bereid is voor de resterende termijn in de woning hierover afspraken te maken met werkgeefster. Werkgeefster heeft ter zitting desgevraagd gesteld dat zij de woning nodig heeft voor eigen gebruik als opslagruimte. Nu werkgeefster deze stelling niet heeft onderbouwd, gaat de kantonrechter hieraan voorbij. In elk geval is niet duidelijk gemaakt dat die opslagruimte op een zo korte termijn noodzakelijk wordt. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij een zwaarwegend belang heeft bij snelle ontruiming van de woning, geruime tijd voor het eindigen van de nog voortdurende arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:798

Zaaknummer: 8296488

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: H.M. Mauritz, F.C. Borst en D. van Veen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Uitschelden en dreigend gaan staan voor de praktijkmanager, in aanwezigheid van collega's en op gehoorsafstand van patiënten, levert een dringende reden op.

Feiten

Werkneemster is vanaf 4 juni 2018 werkzaam voor werkgeefster als tandartsassistente op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Vóór 4 juni 2018 is werkneemster ook werkzaam geweest voor werkgeefster, in de periode van 1 augustus 2016 tot 31 juli 2017, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die na afloop niet is voortgezet. Werkneemster heeft op 22 augustus 2019 aan haar praktijkmanager gevraagd of zij vroege dienst mocht werken, hetgeen is afgewezen. Werkneemster heeft begrepen dat er een afspraak was met een andere assistente, B, om haar in te roosteren op vroege diensten. Op 28 augustus 2019 heeft werkneemster om uitleg gevraagd over het inroosteren, omdat er volgens B geen afspraak over het vroeg inroosteren zou zijn. Tijdens dit gesprek ontstond een woordenwisseling waarna de praktijkmanager tegen werkneemster heeft gezegd dat het klaar is en ze kan gaan. Op 29 augustus 2019 heeft er op verzoek van werkneemster een gesprek plaatsgevonden met de praktijkmanager en de eigenaresse van de praktijk. De eigenaresse heeft later die dag aangegeven dat werkgeefster blijft bij het ontslag op staande voet en dat de praktijkmanager het verder zou afhandelen. Het ontslag is per brief bevestigd, waarin is opgenomen dat de reden voor het ontslag is dat werkneemster structureel geen gevolg geeft aan redelijke voorschriften (roosterindelingen) en niet wil meewerken aan een normale omgang met collega's. Aangeboden is om het dienstverband te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster is onderhavige procedure gestart en verzoekt (onder meer) vernietiging van de opzegging en wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. Hoewel dit op 28 augustus 2019 niet in precieze woorden is uitgedrukt (werkneemster was weggestuurd met de mededeling 'het is klaar, je kunt gaan') moet het voor werkneemster duidelijk zijn geweest dat de woordenwisseling met stemverheffing de dringende reden voor het ontslag was.

Dringende reden

Werkgeefster heeft gesteld dat werkneemster zich al eerder had misdragen en dat zij een waarschuwing had gekregen. Telkens is sprake geweest van stemverheffingen, uitschelden en/of een dreigende lichaamshouding door werkneemster. De kantonrechter oordeelt dat deze

feiten, namelijk de stem verheffen en schreeuwen tegen de praktijkmanager, dreigend gaan staan voor de praktijkmanager, in aanwezigheid van collega's en op gehoorsafstand van patiënten, een dringende reden opleveren. Dat werkgeefster heeft aangeboden een getuigschrift en een maandsalaris mee te geven, doet aan de dringendheid niet af. De verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:793

Zaaknummer: 8133285

Rechters: E.M. de Stigter

Advocaten: J.P.C. Obbink en J. Th. Schravenmade-Baas

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:677 BW, 7:677 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Inlener die werkzaamheden heeft laten verrichten binnen het kader van zijn bedrijfsuitoefening is zijn zorgplicht niet nagekomen en is aansprakelijk voor de schade van werknemer als gevolg van een ongeluk.*Feiten*

Voor het verrichten van werkzaamheden aan of met betrekking tot woningen in eigendom van inlener, waaronder verbouwingswerkzaamheden, heeft inlener herhaaldelijk X ingeschakeld. Van december 2013 tot en met maart 2014 zijn de derde en vierde verdieping van een woning verbouwd, waarvoor eveneens X was ingeschakeld. Werknemer is een bouwvakker en was door X ingehuurd om bij inlener werkzaamheden te verrichten. Op 24 maart 2014 is werknemer naar het ziekenhuis gebracht, nadat hem een ongeval was overkomen. Het ambulanceritformulier vermeldt met betrekking tot dat ongeval dat werknemer bezig was met een inpandige verbouwing, waarbij bij hijswerkzaamheden een grote houten plaat uit een strop is gegleden en op zijn gezicht is terechtgekomen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg voor recht verklaard dat inlener aansprakelijk is voor de schade die werknemer heeft geleden en nog zal lijden als gevolg van het ongeval. Verder is inlener veroordeeld tot betaling van € 25.000 aan immateriële schade. Inlener komt op tegen het vonnis.

Oordeel

Kern van de zaak is de vraag of inlener op grond van een arbeidsovereenkomst of op een andere grond aansprakelijk is voor de schade die werknemer stelt te hebben geleden als gevolg van een ongeval dat hem naar zijn zeggen is overkomen bij het verrichten van verbouwingswerkzaamheden aan een woning van inlener. Als vaststaand wordt aangenomen dat werknemer op 24 maart 2014 werkzaamheden heeft verricht in het kader van de verbouwing en hem daarbij een ongeluk is overkomen, waardoor hij lichamelijk letsel heeft opgelopen. Voor het verweer van inlener dat het ongeval niet heeft plaatsgevonden en werknemer geen werkzaamheden heeft verricht is geen enkele aanwijzing.

Aansprakelijk op grond van arbeidsovereenkomst?

In tegenstelling tot de kantonrechter volgt het hof werknemer niet in zijn stelling dat inlener als werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst aansprakelijk is voor de schade. Voor aansprakelijkheid op deze grond is allereerst vereist dat op de datum van het ongeval tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestond. Aan dit vereiste is niet voldaan. Er is geen sprake van een gezagsverhouding en/of betaling van loon.

Aansprakelijk als inlener?

Inlener is wel op een andere grond aansprakelijk voor de schade. Inlener heeft van de verhuur van woonruimte zijn bedrijf gemaakt, wat ook het geval was ten tijde van de werkzaamheden waarbij het ongeval heeft plaatsgehad; inlener heeft in de uitoefening van dat bedrijf arbeid laten verrichten door werknemer. De werkzaamheden hebben plaatsgevonden binnen het kader van en feitelijk behorend tot de bedrijfsuitoefening van inlener. Nu tussen partijen geen arbeidsovereenkomst bestond, is inlener op grond van het bepaalde in artikel 7:658 lid 4 BW aansprakelijk voor de schade als hij zijn zorgplicht niet is nagekomen. Daar is sprake van. Inlener heeft niet gesteld ook maar enige maatregel te hebben getroffen of ook maar enige aanwijzing te hebben verstrekt. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-01-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:215

Zaaknummer: 200.232.810/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, H.T. van der Meer en D. Kingma

Advocaten: M.A.M. Euverman en I.E. Zwart

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:658 lid 4 BW, 6:106 BW en 7:610 BW