

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 50, 2015

Nummer 50, 2015

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2015:3568 11-12-2015

X/Y

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2015:3550 11-12-2015

Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Groothandel in Levensmiddelen/Hanos-
ISPC Breda B.V. en GOG Breda B.V.

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2015:9269 08-12-2015

Vereniging van Ondernemingen van Betonmortelfabrikanten in Nederland
(VOBN)/Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:5141 08-12-2015

werknemer/Merwestaal Op Maat B.V.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2015:9286 08-12-2015

Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor het Beroepsvervoer over de
weg/Transportbedrijf

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:5158 08-12-2015

Coöperatieve Rabobank X/werknemer

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:5156 08-12-2015

X Nederland B.V./werknemer

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2015:9100 11-12-2015

werknemer/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:8783 09-12-2015

werknemer/A c.s.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2015:10570 09-12-2015

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2015:9030 08-12-2015

werknemer/Belcentrale NL B.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2015:10158 07-12-2015

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752 07-12-2015

Frames Proces Systems B.V./werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2015:8763 07-12-2015

werknemer/Perfect Vloerenonderhoud B.V.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2015:8887 04-12-2015

Record Toegangstechniek B.V./werkneemster

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2015:10283 03-12-2015

werknemer/kantonrechter

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2015:5620 02-12-2015

Stichting Zorggroep Groningen/werkneemster

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2015:9060 02-12-2015

werknemer/Nesselande Logistics en Transport B.V. c.s.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2015:8609 02-12-2015

werkgever/werknemer

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2015:13907 30-11-2015

Hardcore Holding B.V./X

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2015:5495 27-11-2015

werknemer/Solidus Solutions Board B.V.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2015:7645 12-11-2015

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2015:8955 11-11-2015

werkneemster/Stichting STC-Group

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2015:7596 30-09-2015

IJsselsteinse Woningbouwvereniging, h.o.d.n. Provides/werknemer

Centrale Raad van Beroep

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2015:4450 09-12-2015

UWV/werkgeefster

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Limburg 26-11-2015

werkgeefster/werkneemster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Noord-Holland 27-11-2015

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V./werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Noord-Holland 27-11-2015

werknemer/Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werknemer recht op transitievergoeding ondanks bestaan wachtgeldregeling.

Werknemer (geboren 1963) is vanaf 3 oktober 2011 in dienst van X. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Voortgezet Onderwijs van toepassing. De arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2015 opgezegd. Werknemer heeft aansluitend, dus per 1 augustus, een nieuwe baan gevonden. Werkgever stelt zich op het standpunt dat zij op grond van het overgangsrecht transitievergoeding niet gehouden is een transitievergoeding te betalen, nu in de CAO VO een wachtgeldregeling is opgenomen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van bijlage 10, hoofdstuk B, artikel I onder a van de CAO-VO heeft een werknemer recht op een aanvulling op de WW-uitkering als hij recht heeft op een uitkering op grond van de WW. Het recht op een aansluitende uitkering wordt in artikel 5 ook afhankelijk gesteld van het bestaan van een recht op WW-uitkering. Nu in casu de werknemer aansluitend een nieuwe baan heeft, ontstaat voor hem geen recht op WW en dus is het overgangsrecht niet van toepassing. De lezing van werkgever dat ook in een geval als het onderhavige de overgangsregeling van toepassing is, wordt door de kantonrechter niet gevolgd. Werknemer heeft dus recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:8609

Zaaknummer: 4527294 UE VERZ 15-508 M.S/1270

Rechters: J.M. Willems

Advocaten: H.D. van Duijvenbode en R. di Lorenzo

Wetsartikelen: 2 Besluit samenloop transitievergoeding, XXII lid 7 Overgangsrecht WWZ en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Levensmiddelen/Hanos-ISPC Breda B.V. en GOG Breda B.V.

Groothandel die uitsluitend op de buitenhuishoudelijke markt actief is, valt niet onder het begrip ‘groothandel’ van de Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Levensmiddelen. Uitleg begrip ‘aanverwante artikelen’ in de genoemde beschikking.

(Cassatieberoep van AR 2014-0315.) Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Levensmiddelen (Bpf GIL) heeft een verklaring voor recht gevorderd dat Hanos-ISPC en GOG met terugwerkende kracht onder Bpf GIL vallen en derhalve premies verschuldigd zijn ad € 9.385.634,46. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. In hoger beroep stond de vraag centraal of ISPC onder de zogenoemde b-grond van Bpf GIL valt, welke luidt: ‘de onderneming, waarin uitsluitend of in hoofdzaak wordt uitgeoefend: (...) b. het bedrijf van het kopen en het verkopen aan wederverkopers van één of meer der navolgende produkten: bakkerijgrondstoffen, specerijen, vleeswaren, visconserven, tabak en/of tabaksprodukten, zoetwaren en/of gedroogde zuidvruchten en aanverwante artikelen.’ Daarnaast stond de vraag centraal of ISPC een groothandel is in de zin van Bpf GIL. Meer in het bijzonder gaat het dan om de vraag of een groothandel in levensmiddelen actief moet zijn op zowel de binnen- als de buitenhuishoudelijke markt, om te kwalificeren als een ‘groothandel in levensmiddelen gericht op de binnen- en buitenhuishoudelijke markt’ in de zin van de beide verplichtstellingsbesluiten. Nu ISPC uitsluitend actief is op de buitenhuishoudelijke markt, is zij volgens ISPC geen groothandel in levensmiddelen in de zin van de verplichtstellingsbesluiten 2005 en 2009, waarvoor deelneming verplicht is gesteld. Het hof oordeelde dat een groothandel die uitsluitend op de buitenhuishoudelijke markt actief is, niet valt onder het begrip ‘groothandel’ van de Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Levensmiddelen. Het begrip ‘aanverwante artikelen’ in de genoemde beschikking moet eng worden uitgelegd.

De advocaat-generaal (Keus) concludeert als volgt. De uitleg die het hof heeft gegeven aan de omschrijving ‘aanverwante artikelen’ in het verplichtstellingsbesluit 1999, komt mij, gelet op

de cao-norm, juist voor. Indien, zoals de klacht tot uitgangspunt neemt, met de omschrijving 'aanverwante artikelen' zou zijn beoogd de groothandel in levensmiddelen in het algemeen onder de b-categorie van het verplichtstellingsbesluit 1999 ('het bedrijf van het kopen en het verkopen aan wederverkopers van één of meer der navolgende produkten:') te brengen, had het niet voor de hand gelegen om in dit besluit, voorafgaand aan 'aanverwante artikelen', zeven specifieke producten op te sommen, te weten: 'bakkerijgrondstoffen, specerijen, vleeswaren, visconserven, tabak en/of tabaksproducten, zoetwaren en/of gedroogde zuidvruchten', van welke producten de meeste ook levensmiddelen zijn. De afzonderlijke vermelding van een aantal specifieke levensmiddelen zou immers volstrekt overbodig zijn, indien met de vermelding van de laatste categorie zou zijn bedoeld alle levensmiddelen onder het bereik van de bepaling te brengen. In dat geval had het verplichtstellingsbesluit 1999 eenvoudig en ondubbelzinnig van 'levensmiddelen' kunnen spreken, in plaats van een aantal specifieke levensmiddelen op te sommen en die opsomming van de weinig duidelijke restcategorie van 'aanverwante artikelen' te voorzien. Overigens ligt het ook daarom niet voor de hand dat zou zijn bedoeld de b-categorie alle groothandelsactiviteiten met betrekking tot alle levensmiddelen te doen omvatten, omdat daarmee de assortimentseis die de a-categorie begrenst, praktisch iedere betekenis zou worden ontnomen. De b-categorie zou dan immers alle groothandelsactiviteiten met betrekking tot alle levensmiddelen omvatten, ongeacht of deze levensmiddelen al dan niet in enig assortiment worden gevoerd en, zo ja, ongeacht de samenstelling daarvan. Dat de term 'aanverwant' zou verwijzen naar een gemeenschappelijk kenmerk van de vooraf in de omschrijving van de b-categorie opgesomde producten (te weten dat het steeds levensmiddelen zouden zijn), kan naar mijn mening ook daarom niet worden aangenomen, omdat de bedoelde opsomming ook 'tabak en/of tabaksproducten' omvat en het zinsdeel 'en aanverwante artikelen' evenzeer op die producten terugslaat. Tabak en/of tabaksproducten zijn geen levensmiddelen. Ook dat verzet zich mijns inziens ertegen het begrip 'aanverwante artikelen' op grond van een verondersteld gemeenschappelijk kenmerk van alle vooraf opgesomde producten (het karakter van levensmiddel) als '(overige) levensmiddelen' op te vatten. Voor zover Bpf GIL beoogt te klagen dat het hof rekening had moeten houden met de bedoeling van de opstellers van het verplichtstellingsbesluit 1999 om levensmiddelen in algemene zin onder de werkingssfeer van dat besluit te brengen, faalt deze klacht, aangezien (nog daargelaten of zulks daadwerkelijk de bedoeling van de opstellers is geweest) deze bedoeling voor derden niet objectief kenbaar was.

Bij het duiden van de betekenis van de passage 'en levensmiddelen gericht op binnen- en buitenhuishoudelijke markt' mag niet uit het oog worden verloren dat het ook in de b-categorie gaat om het onderscheiden van groothandelsondernemingen, waarvan de werknemers tot verplichte deelname aan de bedrijfstakpensioenregeling verplicht zijn. In overeenstemming daarmee werken de verplichtstellingsbesluiten de passage 'en

levensmiddelen gericht op binnen- en buitenhuishoudelijke markt' (evenals de verwijzing naar de specifieke productsoorten van de b-categorie) nader uit met een definitie, niet van het begrip 'levensmiddelen gericht op binnen- en buitenhuishoudelijke markt', maar van het begrip 'groothandel in levensmiddelen gericht op de binnen- en buitenhuishoudelijke markt'. Wat volgens de verplichtstellingsbesluiten voor de betrokken groothandelsondernemingen onderscheidend is, is kennelijk niet dat zij producten voeren die zowel voor de binnen- als de buitenhuishoudelijke markt geschikt zijn, maar dat zij hun groothandelsactiviteiten zowel op de binnen- als op de buitenhuishoudelijke markt richten. Mijns inziens valt een onderneming die haar groothandelsactiviteiten uitsluitend op de binnen- dan wel de buitenhuishoudelijke markt richt, daarom buiten de omschrijving van 'groothandel in levensmiddelen gericht op de binnen- en buitenhuishoudelijke markt'.

Het door het hof in r.o. 4.4.11 (van ISPC) overgenomen voorbeeld van een onderneming die slechts één (type) levensmiddel verkoopt, te weten, spaghetti, kan mijns inziens, zoals de klacht terecht aanvoert, niet redengevend zijn voor het oordeel dat ISPC niet onder de b-categorie van de verplichtstelling valt. Zoals hiervoor weergegeven is de b-categorie, die - anders dan de a-categorie - geen assortimentseis kent, juist (mede) bedoeld voor ondernemingen die één bepaald (type) levensmiddel verkopen. Daarnaast is ISPC geen onderneming die slechts één (type) levensmiddel verkoopt. Hoewel het oordeel van het hof op dit punt onjuist is, is de uitkomst hetzelfde.

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

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 11-12-2015

ECLI: ECLI:NL:HR:2015:3550

Zaaknummer: 14/03318

Rechters: C.A. Streefkerk, G. Snijders, F.B. Bakels, G. de Groot en T.H. den Tanja-van Broek

Advocaten: A.H.M. van den Steenhoven en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: Bedrijfstakpensioenfondsen voor de groothandel in levensmiddelen

RECHTSPRAAK

X/Y

Verhaalsbeding van WAV-boetes niet nietig, tenzij opzet of grove schuld.

(Cassatieberoep van AR 2015-1188 en AR 2015-0390.) X was de hoofdaannemer van een in 2012 gerealiseerd nieuwbouwproject, het GGZ-gebouw. De stichting Pro Persona GGZ was ten behoeve van dit project de opdrachtgever van X. Voor de uitvoering van dit nieuwbouwproject heeft X Y als onderaannemer ingeschakeld met betrekking tot het leveren en aanbrengen van systeemplafonds, het uitvoeren van stukadoorwerken en het uitvoeren van schilderwerken bij het project. In de daartoe gesloten overeenkomst, alsmede de algemene voorwaarden en de bestekvoorwaarden is bepaald dat de opdrachtnemer(s) zich aan de WAV dienen te houden en eventuele boetes op de onderaannemer kunnen worden verhaald. Nadat in maart 2012 de Arbeidsinspectie op de bouwplaats een controle heeft uitgevoerd zijn aan Pro Persona GGZ, X en Y boetes opgelegd, wegens overtreding van de WAV (16 vreemdelingen). De centrale vraag in deze procedure is of X de opgelegde boetes aan X en Pro Persona GGZ mag afwentelen op Y. Het Hof Den Bosch heeft hiertoe een prejudiciële vraag aan de Hoge Raad gesteld die door de A-G is geherformuleerd tot: 'Welke gezichtspunten behoren in aanmerking te worden genomen bij de beoordeling of een bepaling in een overeenkomst van aanneming van werk waarvan nakoming wordt gevorderd - voor zover deze bepaling betrekking heeft op de mogelijkheid van verhaal op een medecontractant van een bestuursrechtelijke boete, krachtens de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) vanwege schending van een of meer bepalingen van die wet opgelegd aan de eisende partij of aan een andere partij voor wier gedragingen de tot verhaal aangesproken wederpartij niet verantwoordelijk is - nietig is wegens strijd met de wet, de openbare orde of de goede zeden als bedoeld in art. 3:40 BW?'

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De WAV bevat niet een verbod tot het overeenkomen van een verhaalsbeding als hiervoor bedoeld, noch een verbod om een krachtens de WAV opgelegde bestuurlijke boete op een ander te verhalen. Dat past in het stelsel van de WAV, welke wet (vrijwel) uitsluitend publiekrechtelijke voorschriften bevat die bestuursrechtelijk worden gehandhaafd, en - behoudens artikel 23 Wav, dat de illegaal tewerkgestelde vreemdeling een sterkere positie geeft met betrekking tot zijn loonvordering - niet de

contractuele rechtsverhouding van werkgevers onderling of met derden regelt. Beoordeeld moet dan worden of het verhaalsbeding door zijn inhoud of strekking zodanig in strijd komt met het doel of de strekking van de WAV en de daarin opgenomen bestuursrechtelijke handhaving door middel van het opleggen van bestuurlijke boeten, dat het beding als strijdig met de openbare orde of goede zeden nietig is. In het onderhavige geval komt met name de eventuele strijd met de openbare orde als nietigheidsgrond in aanmerking. In dit verband is onder meer van belang dat bij de invoering van de bestuursrechtelijke handhaving door middel van bestuurlijke boeten in de WAV, door de regering is opgemerkt dat de bestuurlijke boete als punitieve sanctie alleen wordt toegepast 'bij regels met een geringe normatieve lading'. De regering was van mening dat de WAV zich uitstekend leent voor het toepassen van dit bestuursrechtelijke instrument, aangezien het behalen van economisch voordeel voor veel werkgevers een reden is om vreemdelingen illegaal te werk te stellen, en financiële sanctionering direct na constatering van de overtreding een adequate overheidsreactie is die een sterker ontmoedigend effect heeft dan een strafrechtelijk vervolgingsbeleid. Er is voor gekozen overtreding van de WAV niet tevens strafrechtelijk te sanctioneren. Voor zover overtreding van de WAV zou samengaan met ingrijpendere overtredingen van andersoortige wetgeving (zoals het op grote schaal ontduiken van de belastingplicht, valsheid in geschrifte, fraude met identiteitsbewijzen, of zelfs mensensmokkel en mensenhandel), maakt dat de overtreding van de WAV op zich niet ernstiger, en blijft het strafrecht van toepassing op de andere strafbare feiten, die afzonderlijk kunnen worden vervolgd. (Zie voor het voorgaande *Kamerstukken II 2003/04, 29523, 3, p. 4-5*, en *Kamerstukken II 2011/12, 33207, 3, p. 18-19*). De hoogte van de boete is dan ook niet afhankelijk van de vraag of sprake is van samenloop met andere overtredingen (*Kamerstukken II 2003/04, 29523, 6, p. 8*). De omstandigheid dat een beboete werkgever het bedrag van de boete op een ander kan verhalen, brengt mee dat deze werkgever uiteindelijk geen nadeel in zijn vermogen ondervindt ter zake van de door hemzelf begane overtreding van artikel 2 lid 1 WAV. In zoverre wordt daardoor afbreuk gedaan aan de beoogde afschrikwekkende werking van de boete en daarmee tevens aan het handhaven van de doelstellingen van de WAV. Daartegenover kan echter op het volgende worden gewezen. In de eerste plaats verzetten doel en strekking van de WAV zich niet ertegen dat een werkgever de zorg voor de nakoming van zijn uit artikel 2 lid 1 WAV voortvloeiende verplichtingen (zoals het zorgdragen voor het verkrijgen van de benodigde vergunningen en de controle daarop) opdraagt aan een derde. Indien die derde daarin tekortschiet en de werkgever een boete op grond van de WAV opgelegd krijgt (omdat hij niet voldoende toezicht heeft gehouden op een juiste gang van zaken), valt niet in te zien waarom de werkgever het bedrag van die boete niet (in beginsel) bij wijze van schadevergoeding wegens wanprestatie zou mogen verhalen op de derde. Daarmee worden de doelstellingen van de WAV en de bestuursrechtelijke handhaving daarvan niet ondergraven, nu op grond van de WAV de desbetreffende werkgever zelf

verantwoordelijk blijft voor de naleving van de uit die wet voortvloeiende verplichtingen en hem bij overtreding van die wet een bestuurlijke boete wordt opgelegd. Weliswaar kan hij trachten het bedrag van die boete te verhalen op zijn contractuele wederpartij, maar het risico van insolventie van die partij blijft op hem rusten. Hetzelfde geldt indien de overtreding van artikel 2 lid 1 WAV is bewerkt doordat een bij de werkgever werkzame leidinggevende opzettelijk en in strijd met de instructies van de directie, zonder vergunning vreemdelingen arbeid heeft laten verrichten. Ook dan valt niet in te zien dat de werkgever het bedrag van de hem opgelegde boete niet op die leidinggevende zou kunnen verhalen (binnen de grenzen die krachtens de arbeidsovereenkomst gelden).

In beide gevallen vindt het verhaal zijn grondslag in een contractuele rechtsverhouding (van opdracht, resp. arbeidsovereenkomst) met de derde. Ten slotte is van belang dat bij herhaalde overtreding van de WAV door een werkgever, onder de in artikel 17b WAV vervatte voorwaarden, stillegging van bepaalde werkzaamheden voor een bepaalde periode bevolen kan worden. Dit laatste brengt mee dat, ook indien een werkgever de boete voor zijn eigen overtreding van artikel 2 lid 1 WAV kan verhalen op de volgende schakel in de keten, in ieder geval in zoverre een sterke prikkel voor hem blijft bestaan om ook zelf te (blijven) toezien op de naleving van de WAV. Gelet op al het hiervoor overwogene moet geoordeeld worden dat het verhaalsbeding waarop de prejudiciële vraag betrekking heeft - ook al kan het ten gevolge hebben dat de boete uiteindelijk niet wordt gedragen door degene aan wie deze wegens een eigen overtreding is opgelegd - niet in strijd komt met fundamentele beginselen van de rechtsorde of met algemene belangen van fundamentele aard, en derhalve niet in strijd is met de openbare orde.

Ten overvloede merkt de Hoge Raad op dat het voorgaande anders kan liggen indien de partij die zich op het verhaalsbeding beroept zelf een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Artikel 6:248 lid 2 BW biedt dan uitkomst. Voor zover echter bij het aangaan van het verhaalsbeding de bedoeling bij partijen heeft voorgezeten om het incasseren van boeten door het bestuursorgaan op de zojuist bedoelde wijze (of op andere wijze) te frustreren, of voor zover het beding inhoudt dat de partij op wie verhaal wordt gezocht de verhaal zoekende partij moet vrijwaren voor boeten die aan de verhaal zoekende partij opgelegd zijn wegens het door haar met opzet of grove schuld niet naleven van de verplichtingen ingevolge de WAV, kan dat meebrengen dat het beding nietig wordt geoordeeld op grond van een met de openbare orde of goede zeden strijdige inhoud of strekking van het beding.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 11-12-2015

ECLI: ECLI:NL:HR:2015:3568

Zaaknummer: 15/02931

Rechters: E.J. Numann, C.A. Streefkerk, G. Snijders, A.H.T. Heisterkamp en M.V. Polak

Advocaten: R.P.J.L. Tjittes, J.W. de Jong en M.A.J.G. Janssen

Wetsartikelen: 3:40 BW en 2 WAV

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Afwijzing loonvordering wegens ontbreken deskundigenoordeel ex artikel 7:629a BW. Met bevestiging van opzegging van werknemer wordt alsnog aan (schriftelijke) aanzegverplichting voldaan. Aanzegvergoeding naar rato.

Werknemer is op 1 oktober 2014 voor bepaalde tijd, te weten tot en met 31 maart 2015, bij werkgeefster in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst staat een arbeidsomvang van 24 uur per week vermeld tegen een salaris van € 9,50 bruto per uur. Op 7 maart 2015 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst mondeling opgezegd tegen 31 maart 2015. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Op 13 maart 2015 heeft werkgeefster het ontslag aan werknemer bevestigd en daarbij meegedeeld dat maandag 30 maart 2015 de laatste werkdag zou zijn. Werknemer is niet ingegaan op de uitnodiging van de arbodienst om op gesprek te komen. Vervolgens heeft werkgeefster het salaris over de maand maart niet uitbetaald. Werknemer vordert uitbetaling van het loon en vakantiedagen. Werknemer stelt dat hij voor 27 uur, en niet voor 24 uur, per week bij werkgeefster in dienst getreden. Volgens werknemer heeft werkgeefster onterecht het salaris en de niet opgenomen vakantiedagen niet uitbetaald. Daarbij komt dat werkgeefster niet heeft voldaan aan de aanzegverplichting. Werkgeefster stelt dat de overeengekomen arbeidsduur 24 uur per week was. Reeds in februari 2015 heeft werkgeefster mondeling aan werknemer toegezegd dat de arbeidsovereenkomst met een periode van zes maanden zou worden verlengd. Op 7 maart 2015 heeft werknemer werkgeefster aangezegd haar contract niet meer te willen verlengen. Werkgeefster betwist de ziekte van werknemer. Ten slotte stelt werkgeefster dat het door werknemer begrote bedrag aan opgebouwde, maar nog niet opgenomen, vakantiedagen onjuist is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft geen deskundigenoordeel ex artikel 7:629a BW overgelegd, zodat de loonvordering wordt afgewezen. Partijen verschillen van mening over het aantal nog uit te betalen vakantiedagen/uren. Werkgeefster heeft met het opgestelde overzicht, waaruit het aantal opgebouwde en opgenomen uren blijkt, voldoende de stelling van werknemer betwist. Daarbij komt dat ter zitting is komen vast te staan dat

werkgeefster dit overzicht op 27 november 2014 naar werknemer heeft verzonden. Dit is van belang omdat op genoemde datum al sprake was van een aanzienlijk negatief verlofurensaldo, dat bepalend is voor het door werkgeefster gestelde eindsaldo. Mitsdien kan de vordering worden begroot op de door werkgeefster voorgestelde wijze. De over dit bedrag gevorderde wettelijke rente is toewijsbaar vanaf 1 april 2015, nu werkgeefster tegen deze ingangsdatum geen verweer heeft gevoerd. In beginsel is werkgeefster over het hiervoor toegewezen bedrag op de voet van artikel 7:625 BW wettelijke verhoging verschuldigd. Echter, onder de gegeven omstandigheden bestaat aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen tot nihil. Vast staat dat werkgeefster de uitbetaling van de vakantiedagen achterwege heeft gelaten vanwege de ongegronde weigering van werknemer om in te gaan op de uitnodiging voor een gesprek bij de verzuimconsulent van de arbodienst van werkgeefster. In redelijkheid kon van werknemer worden verwacht dat hij gehoor aan de oproep zou geven. Vast staat dat werkgeefster niet tijdig aan de aanzegverplichting ex artikel 7:668 BW heeft voldaan. De eventuele mondeling door werkgeefster aan werknemer hierover gedane mededelingen doen hieraan niet af, nu het voldoen aan de aanzegverplichting schriftelijk dient te gebeuren. Nu werkgeefster bij e-mail van 13 maart 2015 aan werknemer per e-mail heeft bericht dat zij de opzegging van werknemer bevestigt en dat 30 maart 2015 de laatste werkdag zal zijn, wordt werkgeefster geacht op 13 maart 2015 alsnog aan de aanzegverplichting te hebben voldaan. Dit brengt mee dat de werkgeefster een aanzegvergoeding naar rato (art. 7:668 lid 3 BW) verschuldigd is. Werkgeefster heeft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 13 dagen te laat aangezegd en is derhalve een bedrag van € 414,32 verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:10570

Zaaknummer: 4178614 \ CV EXPL 15-4322 WD

Rechters: J.S. Reid

Advocaten: N. Lubach

Wetsartikelen: 7:629a lid 1 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Merwestaal Op Maat B.V.

Kennelijk onredelijk ontslag wegens valse reden? Op werknemer rust de bewijslast juistheid functie bij afspiegeling. Omschrijving functie in arbeidsovereenkomst niet leidend. Feitelijke uitvoering wel.

Werknemer (geboren 1982) is sinds 2008 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Merwestaal Op Maat. De arbeidsovereenkomst is wegens bedrijfseconomische redenen - met toestemming van het UWV - opgezegd tegen 1 maart 2013. Tussen partijen is niet in geschil dat Merwestaal Op Maat op grond van bedrijfseconomische redenen genooddaakt was om maatregelen te treffen, waaronder ontslagen. Werknemer heeft aan zijn stelling dat sprake is van een valse reden ten grondslag gelegd dat Merwestaal Op Maat aan het UWV onjuiste informatie heeft verschaft door de functie van werknemer aan te duiden als kraner terwijl dit niet de functie van werknemer was en dat, wanneer voor hem de juiste functieomschrijving zou zijn gehanteerd, hij gezien het afspiegelingsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking zou zijn gekomen. Werknemer stelt dat hij voor 80% afschuiner was, voor 10% bikker en voor 10% kraner. Eerst de drie tot vier maanden voorafgaande aan de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst is hij voor 40% werkzaam geweest als kraner, voor 30% als snijder en voor 30% als afschuiner, terwijl hij laatstgenoemde werkzaamheden als kraner heeft verricht omdat hij voor een zieke collega moest invallen, aldus werknemer. Op de salarisstrook van werknemer staat als functieomschrijving metaalbewerker. De functie kraner is, zo stelt werknemer, voor het eerst achter zijn naam gezet op de lijst die Merwestaal Op Maat aan de ontslagaanvraag bij het UWV heeft toegevoegd.

Het hof oordeelt als volgt. Aan werknemer kan worden toegegeven dat in zijn arbeidsovereenkomst niet met zoveel woorden de functie van kraner is genoemd. Naar het oordeel van het hof geldt dit evenwel ook voor de functie van afschuiner ten aanzien van welke functie werknemer stelt dat hij deze, voor het grootste deel van zijn werkzaamheden, uitoefent. Werknemer heeft het betoog van Merwestaal Op Maat dat de omschrijving van de te verrichten arbeid in de arbeidsovereenkomst, als toen bij Merwestaal Op Maat gebruikelijk, ruim is, zodat feitelijk alle functies die bij de fabriek voorkomen zijn beschreven, niet betwist. Het voorgaande brengt mee dat het ervoor moet worden gehouden dat bij de bepaling van de

functie die wordt uitgeoefend de tekst van de arbeidsovereenkomst niet leidend is. De vraag welke functie wordt uitgeoefend dient gezien de standpunten van beide partijen te worden beantwoord aan de hand van de feitelijk verrichte werkzaamheden. Werknemer stelt dat hij voor 80% afschuiner is nu zijn werkzaamheden voor 80% deze functie betreffen, voor 10% bikker en voor 10% kraner nu zijn werkzaamheden voor 10% op iedere van laatst genoemde functies zijn gericht. Merwestaal Op Maat heeft betoogd dat werknemer kraner is, nu werknemer feitelijk elke dag als kraner werkzaam was en de gehele dag van 's ochtends tot 's avonds die kraan bediende. Nu Merwestaal Op Maat de stelling van werknemer dat hij feitelijk voor 80% de werkzaamheden van afschuiner verrichtte gemotiveerd betwist, zal het hof werknemer, op wie de bewijslast rust van het bestaan van de valse reden, overeenkomstig diens bewijsaanbod toelaten tot bewijslevering van zijn stelling.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-12-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:5141

Zaaknummer: 200.154.689/01

Rechters: R.J.M. Cremers, Y.L.L.A.M. Delfos-Roy en P.P.M. Rousseau

Advocaten: S. Kandemir en E.J. Eijsberg

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

X Nederland B.V./werknemer

Klimmen over hek bij toegangspoort werkgever valt onder ‘uitoefening van de werkzaamheden’.

(Hoger beroep van AR 2014-0923.) Werknemer is vanaf 1 september 2011 in dienst bij werkgeefster als medewerker houtzagerij. Na op 20 juni 2013 met een collega te hebben overgewerkt, heeft werknemer het bedrijfsterrein van werkgeefster verlaten. Omdat de poort gesloten was, zijn werknemer en zijn collega met gebruikmaking van een prullenbak over het hek dan wel de poort geklommen. Werknemer heeft daarbij met zijn hand steun gezocht op de bovenkant van het hek en is, toen hij zich naar beneden liet vallen of naar beneden sprong, met een ring blijven haken aan een van de stalen punten, met als gevolg dat de ringvinger van zijn rechterhand volledig is afgescheurd. Als gevolg daarvan heeft werknemer blijvend lichamelijk letsel opgelopen en is hij (deels) arbeidsongeschikt geworden. In de onderhavige deelgeschilprocedure verzoekt werknemer voor recht te verklaren dat werkgeefster ex artikel 7:658 BW aansprakelijk is. Werkgeefster stelt dat de schade niet in de uitoefening van de werkzaamheden is geleden en dat werknemer roekeloos heeft gehandeld. De kantonrechter heeft werkgeefster wel aansprakelijk geoordeeld voor de schade. In hoger beroep stelt werkgeefster opnieuw de vraag ter discussie of sprake is van uitoefening van de werkzaamheden.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat ‘in de uitoefening van de werkzaamheden’ ruim moet worden uitgelegd (vgl. HR 30 november 2007, ECLI:NL:HR:BB6178). De zorgplicht van de werkgever als bedoeld in artikel 7:658 BW strekt zich uit tot de werkomgeving en houdt nauw verband met de zeggenschap van de werkgever over de werkplek. Daartoe behoort ook het hekwerk, daaronder begrepen de toegangspoort, dat het bedrijfsterrein van de werkgever omgeeft. Naar het oordeel van het hof is hier geen sprake van woon-werkverkeer, welk verkeer buiten de verantwoordelijkheid van de werkgever, valt en daarmee niet onder de reikwijdte van artikel 7:658 BW, nu werknemer zich nog op het bedrijfsterrein van werkgever, te weten op het hiervoor bedoelde hekwerk bevond toen het ongeval zich voordeed.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-12-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:5156

Zaaknummer: 200.168.392/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M.J.H.A. Venner-Lijten en P.P.M. Rousseau

Advocaten: M.J.P.M. van de Westerlo en W.Th.G. Hegge

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

**Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het
Beroepsvervoer over de weg/Transportbedrijf**

***Berekeningsmethode Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het
Beroepsvervoer over de weg met betrekking tot werknemers met
loonsubsidie. Loonsverlaging niet aannemelijk.***

In de onderhavige zaak staat de berekeningsmethode van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de weg centraal. Volgens het Transportbedrijf zijn niet alle werknemers op de loonlijst ook premieplichtig. Een tweetal werknemers was werkzaam via UWV, die het loon betaalde en derhalve premieplichtig is. Het hof constateert dat partijen een verschillende status toekennen aan productie 19 bij memorie van grieven. Op die lijst staat bij de namen van de werknemers hun functieloon op fulltime basis inclusief vakantiegeld, en in een andere kolom staat het parttimepercentage. Stichting Bpf Beroepsvervoer noemt deze lijst 'de door Transportbedrijf aangeleverde loongegevens' waarop de Stichting de verschuldigde premies baseert. Transportbedrijf duidt de lijst aan als 'een afschrift van het personeelsbestand', waarmee zij kennelijk bedoelt te zeggen dat de daarop vermelde loongegevens niet de werkelijk betaalde lonen hoeven te zijn. Transportbedrijf heeft in deze procedure geen - binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar ook aan Stichting Bpf Beroepsvervoer toegestuurde - lijst overgelegd met daadwerkelijk over 2009 door haar uitbetaalde lonen. Naar het oordeel van het hof eist Stichting Bpf Beroepsvervoer terecht dat Transportbedrijf haar stelling met betrekking tot de vrijstelling van premieafdracht ten behoeve van X en Y onderbouwt met beschikkingen van het UWV waar dat uit blijkt. Op dit punt vindt aanhouding van de zaak plaats voor nadere bewijsvoering.

De Stichting is niet concreet ingegaan op de wens van Transportbedrijf om alsnog uit te gaan van een salarisverlaging van 8% over de lonen in 2009. Naar het oordeel van het hof is voor zo'n handelwijze ook geen plaats. Transportbedrijf dient immers premie te betalen over het aan de werknemers verschuldigde loon en zij kan dat loon niet eenzijdig wijzigen. Gesteld noch gebleken is dat de werknemers in 2009 goed zijn voorgelicht over de consequenties van het afzien van vakantietoeslag en hebben ingestemd met de (administratieve) verlaging van hun salaris en de daaraan gekoppelde pensioenafdracht.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-12-2015

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2015:9286

Zaaknummer: 200.139.101/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.H. de Witte en J.H. Kuiper

Advocaten: J.A. Trimbach en E. Bosscher

Wetsartikelen: Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds

RECHTSPRAAK

Coöperatieve Rabobank X/werknemer

Concurrentiebeding is niet zwaarder gaan drukken door overgang van onderneming waardoor geografisch en functioneel bereik werd vergroot.

Werknemer is in 2006 in dienst getreden van de Rabobank locatie A als 'Specialist Verzekeren B'. In zijn arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Per 1 september 2011 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Rabobank locatie B in de functie van 'Specialist Verzekeren Acquisitie'. Op deze overeenkomst is eveneens een concurrentiebeding van toepassing. Door een fusie tussen locatie A en B is op 1 december 2014 Rabobank locatie C ontstaan. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst op 18 november opgezegd tegen 1 januari 2015. Kern van het geschil is de vraag of het werknemer vrijstaat contact te onderhouden met klanten van de voormalige Rabobank B. Volgens Rabobank is dat niet toegestaan, omdat het concurrentie- en relatiebeding dat werknemer met de voormalige Rabobank had, van rechtswege is overgegaan op de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Rabobank. Werknemer betwist niet dat door de fusie sprake is van een overgang van de onderneming in de zin van artikel 7:662 BW, waardoor zijn verplichtingen uit zijn arbeidsovereenkomst met Rabobank ex artikel 7:663 BW van rechtswege zijn overgegaan op zijn arbeidsovereenkomst met Rabobank. Volgens werknemer zijn deze bedingen - zo deze nog van kracht of van toepassing zouden zijn, hetgeen volgens hem niet het geval is - echter zwaarder gaan drukken, zodat deze bedingen volgens vaste rechtspraak opnieuw overeengekomen hadden moeten worden. Door de fusie zijn deze bedingen immers verruimd, namelijk zowel wat betreft regio als wat betreft klanten. Vóór de fusie zagen deze bedingen immers slechts op klanten en de regio van de voormalige Rabobank B, terwijl na de fusie ook de regio en de klanten van de voormalige Rabobank A onder de reikwijdte van het concurrentie- en het relatiebeding vallen.

Het hof oordeelt als volgt. Het gaat in dit geval niet om de vraag of de onderhavige bedingen als gevolg van een functiewijziging zwaarder zijn gaan drukken, maar om het probleem dat de onderhavige bedingen een ruimer bereik hebben gekregen als gevolg van de fusie. Om die reden dient (met name) onderzocht te worden of de verruiming van de onderhavige bedingen

ertoe leidt dat deze aanmerkelijk zwaarder zijn gaan drukken. Rabobank heeft gesteld dat het ten tijde van het sluiten van de onderhavige bedingen al voorzienbaar was dat de voormalige Rabobank A en de voormalige Rabobank B op termijn zouden gaan fuseren. Werknemer heeft dat niet betwist. Evenmin heeft werknemer betwist dat deze banken al voor de fusie op diverse gebieden met elkaar samenwerkten. Weliswaar heeft werknemer terecht aangevoerd dat een aanzienlijke uitbreiding van het aantal relaties tot een aanmerkelijke verzwaring van de bedingen kan leiden, maar hij heeft niets aangevoerd over het aantal relaties van de voormalige Rabobank B en evenmin heeft hij iets aangevoerd over de omvang van de regio van die bank. Werknemer heeft slechts gesteld dat hij toen hij bij de voormalige Rabobank B werkte, ongeveer 160 klanten bediende waarvan er thans twee zaken doen met Aon. Dit aantal zegt onvoldoende, omdat werknemer geen inzicht heeft gegeven in het totale aantal klanten van de voormalige Rabobank B en/of het aantal klanten waarbij werknemer in de periode 1 januari 2013 tot 1 januari 2015 betrokken was. Evenmin heeft werknemer iets aangevoerd over het marktaandeel van Aon in de regio die voorheen onder Rabobank B viel. Ook ontbreekt een toelichting op de vraag hoe belangrijk deze twee klanten zijn voor Rabobank en voor Aon. Overigens zijn deze twee klanten kennelijk na tussenkomst van werknemer overgestapt naar Aon. Voorts is van belang dat werknemer niet heeft aangevoerd dat het hem moeite heeft gekost ander werk te vinden. Dat is kennelijk niet het geval geweest, nu hij aansluitend aan het eind van zijn dienstverband bij Rabobank bij Aon is gaan werken. Werknemer heeft helemaal niets aangevoerd over hoe lang en hoe vaak hij heeft gesolliciteerd alvorens hij bij Aon in dienst kon treden en of de onderhavige bedingen daarin een rol hebben gespeeld. Werknemer heeft onweersproken gelaten dat hij bij Aon de mogelijkheid heeft om de gehele Nederlandse verzekeringsmarkt te bedienen. Werknemer heeft niet gesteld dat of waarom juist de regio van Rabobank en/of de klanten van Rabobank voor hem van belang zijn. Zoals hiervoor al is overwogen, dient het hof ook de belangen van partijen af te wegen. Weliswaar zijn het concurrentie- en relatiebeding op korte termijn (per 1 januari 2016) 'uitgewerkt', zodat Rabobank op dit moment nog slechts korte tijd belang heeft bij toewijzing van haar vorderingen, maar dat betekent niet dat Rabobank geen belang meer heeft bij dit hoger beroep. Ook in een relatief korte periode kan Rabobank schade lijden van het benaderen van haar klanten door werknemer. Wat dat betreft heeft Rabobank onbetwist gesteld dat werknemer toegang heeft gehad tot essentiële klantinformatie, waardoor hij een ongerechtvaardigde voorsprong heeft in het werven van klanten. Ook heeft Rabobank onbetwist gesteld dat 95% van haar klanten in haar regio gevestigd zijn. Zoals hiervoor al is overwogen heeft werknemer - in het licht van de onbetwiste stelling van Rabobank dat hij bij Aon voor de gehele Nederlandse markt werkzaam kan zijn - daar niet tegenover gesteld dat of waarom juist de klanten en/of regio van Rabobank voor hem van belang zijn, althans zo belangrijk dat het belang van Rabobank daarvoor moet wijken. De omstandigheid dat - indien

juist - Rabobank bij het overleg over de indiensttreding van werknemer bij Aon niet uitdrukkelijk heeft gewezen op de beperking naar regio en clientèle, legt onvoldoende gewicht in de schaal. Zoals hiervoor al is overwogen, lag het op de weg van werknemer om zich ervan te vergewissen dat en in hoeverre hij niet zou worden gehouden aan hetgeen hij met Rabobank is overeengekomen. De omstandigheid dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst reeds had opgezegd voor de fusie, acht het hof wel van belang, maar onvoldoende om nu tot een ander oordeel te komen, gelet op de zwaarwegende belangen van Rabobank tegenover het beperkte belang van werknemer. Dat belang van werknemer heeft immers geen betrekking op een beperking om een andere werkkring te aanvaarden, maar slechts om een beperking om zich niet in de regio van Rabobank te begeven en zich op diens klanten te richten. Daarbij weegt het hof mee dat in een bodemprocedure wellicht nog aan de orde dient te komen of los van de onderhavige bedingen sprake is van onrechtmatige concurrentie zoals Rabobank in eerste aanleg heeft aangevoerd. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, valt voorshands niet in te zien waarom het beroep van Rabobank op de onderhavige bedingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-12-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:5158

Zaaknummer: 200.175.390/01

Rechters: M. van Ham, J.P. de Haan en J.F.M. Pols

Advocaten: N. Mauer en P.D. Bosma

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

**Vereniging van Ondernemingen van
Betonmortelfabrikanten in Nederland (VOBN)/Federatie
Nederlandse Vakbeweging (FNV)**

***Contractuele nawerking behelst ook bijdrage aan Sociaal Fonds tot
moment van opzegging ‘duurovereenkomst’. Uitleg cao naar Haviltex
omdat het een obligatoire verbintenis betreft.***

FNV (met CNV vakmensen) en VOBN zijn partijen bij de CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen (hierna: de cao). De cao is laatstelijk afgesloten voor de periode 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012. In artikel 2 van de cao met als kopje ‘Duur van de overeenkomst’ is het volgende bepaald: ‘Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012. De CAO eindigt van rechtswege. Gedurende de periode dat tussen partijen nog geen nieuwe overeenkomst is gesloten, blijven de bepalingen van de oude overeenkomst van kracht.’ De bepalingen over het Sociaal Fonds uit deze cao zijn medio 2012 algemeen verbindend verklaard (tot 1 januari 2013). VOBN en FNV hebben na het verstrijken van de looptijd van de cao geen overeenstemming bereikt over een nieuwe cao. De leden van VOBN wensen ook geen nieuwe cao meer en hebben meermalen verzocht tot afwikkeling van de cao en met name de bijdrage aan het Sociaal Fonds. VOBN heeft de cao opgezegd per 30 april 2015. FNV vordert in deze procedure nakoming van de bijdrageplicht aan het Sociaal Fonds.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is voorlopig van oordeel dat de uitleg van artikel 2 van de cao dient te geschieden aan de hand van de zogenaamde Haviltex-norm aangezien het geschil met betrekking tot deze bepaling in de eerste plaats de rechtsverhouding tussen de partijen die de cao hebben gesloten (VOBN en FNV) betreft. Dit brengt met zich dat de vraag hoe artikel 2 moet worden uitgelegd niet alleen kan worden beantwoord op grond van een zuiver taalkundige uitleg van deze bepaling. Voor de beantwoording van die vraag komt het immers aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepaling mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Bij deze uitleg dient de rechter rekening te houden met alle bijzondere

omstandigheden van het gegeven geval. Voorts worden de rechten en verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar niet alleen bepaald door hetgeen zij uitdrukkelijk zijn overeengekomen, doch ook door de redelijkheid en billijkheid die hun rechtsverhouding beheerst. In de eerste en tweede volzin van artikel 2 van de cao is naar het voorlopig oordeel van het hof vastgelegd dat de cao tussen VOBN en FNV is aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur van twee jaar en dat deze van rechtswege, dus zonder opzegging, eindigt op 31 december 2012. Met de derde volzin van artikel 2 van de cao hebben VOBN en FNV naar het voorlopig oordeel van het hof een 'regeling' getroffen voor de periode na afloop van de cao op 31 december 2012, waarin partijen nog geen nieuwe cao zijn aangegaan. In die periode blijven de bepalingen van de oude overeenkomst van kracht. Deze 'regeling' dient, zoals VOBN heeft gesteld en FNV onvoldoende gemotiveerd heeft betwist, als een duurovereenkomst voor onbepaalde tijd te worden gekwalificeerd, aangezien partijen zich tot een voortdurende prestatie hebben verbonden voor een langere periode. Het hof is voorlopig van oordeel dat de zinsnede 'blijven de bepalingen van de oude overeenkomst van kracht' aldus moet worden uitgelegd dat, bij gebreke van enige uitzondering, alle bepalingen van de cao hun gelding blijven houden, waaronder artikel 47 en aanverwante artikelen van de cao (Sociaal Fonds-bepaling). Een duurovereenkomst is opzegbaar. De opzegging is evenwel pas duidelijk geschied met de handeling tegen 1 mei 2015. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen is het hof voorlopig van oordeel dat met een redelijke mate van zekerheid verwacht mag worden dat de bodemrechter zal oordelen dat VOBN gehouden is haar medewerking te verlenen aan het overleg met FNV om tot overeenstemming te komen over het bijdragepercentage als bedoeld in artikel 2 van het Bijdragereglement van de cao voor zover het de periode tot 1 mei 2015 betreft. Het hof acht deze veroordeling voldoende duidelijk en in overeenstemming met artikel 2 lid 3 van het Bijdragereglement.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-12-2015

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2015:9269

Zaaknummer: 200.168.219

Rechters: M.F.J.N. van Osch, E.B. Kottnerus en W. Duitemeijer

Advocaten: E.J. Henrichs en G.J. Knotter

Wetsartikelen: 2 CAO voor de Mortel- en Morteltransportondernemingen en WCAO

RECHTSPRAAK

werknemer/Perfect Vloerenonderhoud B.V.

Arbeidsongeschikte werknemer die weigert passende arbeid te verrichten, heeft geen recht op loondoorbetaling.

Werknemer is sedert 1 maart 2010 in dienst van Perfect Vloerenonderhoud, laatstelijk in de functie van schoonmaker. Op 31 december 2013 is er een plank op het hoofd van werknemer gevallen, waardoor hij arbeidsongeschikt is geraakt. De arboarts was van oordeel dat werknemer passende werkzaamheden dan wel passende delen van zijn eigen werk kon verrichten, rekening houdend met zijn beperkingen. Werknemer heeft de aangeboden lichte schoonmaakwerkzaamheden geweigerd, onder verwijzing naar zijn ziekte. Perfect Vloerenonderhoud heeft het loon opgeschort vanaf 12 december 2014. Op 6 februari 2015 heeft het UWV geoordeeld dat de aangeboden werkzaamheden passend zijn. Perfect Vloerenonderhoud heeft vervolgens een plan van aanpak opgesteld, waarover met werknemer op 11 februari 2015 is gesproken. Werknemer heeft op 12 februari 2015 zijn werkzaamheden hervat. Bij beschikking van 9 juli 2015 is de arbeidsovereenkomst ontbonden tegen 1 augustus 2015, zulks op grond van een verandering in de omstandigheden, zonder vergoeding. In de onderhavige procedure vordert werknemer loon over de periode tussen 17 december 2014 en 12 februari 2015.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft geen recht op loon over de periode tussen 17 december 2014 en 12 februari 2015. Vast staat dat Perfect Vloerenonderhoud werknemer in de periode tussen 17 december 2014 en 12 februari 2015 passende arbeid heeft aangeboden, waartoe werknemer geschikt was. Vast staat ook dat werknemer die werkzaamheden niet heeft verricht. Voorts is voldoende komen vast te staan dat Perfect Vloerenonderhoud werknemer bij brief van 17 december 2014 heeft bericht dat het loon zou worden opgeschort en dat die opschorting gehandhaafd zou blijven zolang werknemer de passende arbeid niet zou verrichten. Werknemer heeft weliswaar gesteld dat hij geen voorafgaande aankondiging van de loonopschorting heeft ontvangen, maar dat is gelet op de brief van 17 december 2014, die aan het juiste adres en aangetekend is verstuurd, onaannemelijk. Overigens zou werknemer zo hij nergens van wist, wel rond de loonbetaling van december 2014, dan wel die van januari 2015 op het uitblijven van zijn loon tijdens ziekte

hebben gereageerd. Dat heeft hij niet gedaan. De werknemer die passende arbeid weigert, verliest ingevolge het bepaalde in artikel 7:629 lid 3 onderdeel c BW zijn aanspraak op loon over de tijd, die hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond de passende arbeid, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:8763

Zaaknummer: 4230985 CV EXPL 15-15620

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: U.J. van der Veldt en J.M. Kers

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 onderdeel c BW, 7:629 lid 7 BW en 7:660a BW

RECHTSPRAAK

Frames Proces Systems B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie, nadat een eerder ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren is afgewezen. Er is geen serieus verbetertraject ingezet, waarvan werkgever een ernstig verwijt wordt gemaakt. Billijke vergoeding € 40.000.

Werknemer is sinds 1 oktober 2005 in dienst van Frames als project engineer. Sedert 1 januari 2012 is werknemer werkzaam als project manager. Het salaris bedraagt thans € 4.660 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten, waaronder een bonusregeling. Op 31 maart 2015 heeft Frames een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op grond van disfunctioneren, ingediend bij de Kantonrechter Gouda. Dit heeft de kantonrechter afgewezen, omdat het disfunctioneren van werknemer niet vast is komen te staan. Frames heeft in zijn verzoekschrift gesteld dat werknemer het aangeboden verbetertraject had moeten accepteren. De kantonrechter is het hier niet mee eens, de werknemer hoefde de aangeboden functie van (senior) project engineer niet te accepteren, zolang uit een coachings- of verbetertraject niet was gebleken dat zo'n traject geen oplossing bood. Als al zou worden uitgegaan van disfunctioneren, dan moet een serieus verbetertraject worden gevolgd. Voorts heeft Frames na deze procedure op 23 juni 2015 een brief aan de werknemer gestuurd. Hierin heeft Frames opgemerkt dat zij nog steeds vindt dat werknemer in zijn functie onvoldoende functioneert en dat het vertrouwen in zijn persoon en zijn functioneren minimaal is en dat dit vertrouwen niet op korte termijn zal veranderen. Werknemer meent dat hem geen reële kans is geboden. Frames verzoekt de Kantonrechter Amsterdam (alsnog) de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsverhouding is verstoord. Dit blijkt uit hetgeen beide partijen naar voren hebben gebracht, zij het dat zij in hoge mate verschillen over de 'schuldvraag'. Frames is blijven benadrukken dat werknemer niet naar behoren functioneert en ziet geen andere optie dan beëindiging, omdat werknemer op geen enkele wijze bereid is mee te werken aan het voorgestelde verbetertraject. De visie van werknemer staat daar diametraal tegenover: hij meent dat hem geen reële kans is geboden en heeft zich zelfs ziek

moeten melden, welke ziekmelding door de bedrijfsarts is gekwalificeerd als een gevolg van het tussen partijen bestaande arbeidsconflict. Nu aangenomen moet worden dat de arbeidsovereenkomst is verstoord wordt de arbeidsovereenkomst op die grond ontbonden. Aan werknemer wordt de verzochte transitievergoeding (€ 18.353 bruto) toegekend, nu Frames niet heeft betwist deze verschuldigd te zijn en deze ook in hoogte niet heeft betwist. Voorts heeft de werknemer in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat Frames ter zake het eindigen van de arbeidsovereenkomst een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Gelet op de overwegingen van de Goudse kantonrechter had, na diens afwijzende beschikking, een serieus verbetertraject moeten worden ingezet, waarbij werknemer een reële kans zou worden gegeven. Van een dergelijk traject is geen sprake geweest. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer in het voorgestelde verbetertraject in feite door Frames teruggezet is in functie (demotie), met niet meer taken en bevoegdheden dan die van project engineer, de functie die werknemer tot 2012 bij Frames bekleedde. Dit is ernstig verwijtbaar nu Frames werknemer geen eerlijke kans op verbetering heeft geboden. Dit klemmt temeer omdat de kantonrechter te Gouda heeft overwogen dat werknemer de hem (blijkbaar toen al) aangeboden functie van (senior) project engineer in elk geval niet hoefde te accepteren, zolang uit een coachings- of verbetertraject niet was gebleken dat zo'n traject geen oplossing bood. Ten aanzien van de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter als volgt. Frames is, ondanks de beschikking van de kantonrechter te Gouda, onverstoortbaar doorgegaan op haar koers, uitgaande van ernstig disfunctioneren aan de kant van werknemer. Op geen enkele wijze lijkt Frames rekening te houden met de omstandigheden dat de kantonrechter het aangevoerde disfunctioneren niet aangetoond heeft geacht en voorts dat werknemer de onderhavige fulltime functie in een vierdaagse werkweek diende uit te voeren en dat hij het afgelopen jaar is geconfronteerd met de benodigde extra zorg voor zijn (ernstig zieke) vrouw en kinderen en dat hij (desondanks) niet onverdienstelijk heeft gepresteerd, onder meer blijkende uit het gegeven dat hij over de jaren 2013 en 2014 bonussen heeft ontvangen. Hieraan doet niet af dat werknemer niet wilde meewerken aan het door Frames voorgestelde verbetertraject, omdat dit traject zozeer uitging van het disfunctioneren aan de kant van werknemer dat van werknemer niet verwacht kon worden dat hij aan dat traject zijn medewerking verleende. Niet gebleken is dat werknemer niet bereid was mee te werken aan welk verbetertraject dan ook. Vast staat dat Frames werknemer met ingang van 10 augustus 2015 heeft geschorst, zonder behoud van loon. Dit is eveneens ernstig verwijtbaar. In de brief van 3 augustus 2015 wordt de schorsing (met loonsanctie) namelijk in het vooruitzicht gesteld, voor het geval werknemer niet op een gesprek d.d. 7 augustus 2015 zou komen, terwijl vast staat dat werknemer op genoemde datum wel is verschenen. Echter, los daarvan was de maatregel voor werknemer diffamerend. Tot slot wordt overwogen dat in een geval als het onderhavige de billijke vergoeding een zekere omvang moet hebben, omdat anders het risico bestaat dat een relatief lage vergoeding voor lief

wordt genomen, en in feite een vrijbrief vormt voor ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van de werkgever door een verstoorde arbeidsverhouding te construeren en zo op oneigenlijke wijze het einde van het dienstverband met een werknemer te realiseren. Alle omstandigheden in aanmerking nemend zal aan werknemer een vergoeding worden toegekend van € 40.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:8752

Zaaknummer: 4544364 EA VERZ 15-1105

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: H.J. Wiarda en M. Adansar

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

RECHTSPRAAK

werknemer/Belcentrale NL B.V.

Whatsappberichten en het wegglikken van calls vormen geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Niet voldaan aan strafrechtelijke kwalificatie verduistering. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

Werknemer is op 11 maart 2014 in dienst getreden bij Belcentrale in de functie van call agent. Belcentrale heeft werknemer op 22 oktober 2015 op staande voet ontslagen wegens het frauderen van omzetgegevens en callgegevens en verduistering van de bedrijfsauto. Werknemer verzoekt het ontslag nietig te verklaren. Hij voert aan dat hij na zijn ziekmelding de bedrijfsauto conform het autoreglement onder zich heeft gehouden. De genoemde boetes en schade zijn volgens werknemer geen reden de auto te mogen invorderen. Voorts is de beschuldiging van frauderen op geen enkele manier onderbouwd. Belcentrale verzoekt voorwaardelijke ontbinding. Belcentrale stelt dat sprake is van redelijke gronden in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d en g BW althans van wijziging van omstandigheden (en van een dringende reden), welke gewichtige redenen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:671b BW opleveren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is verleend wegens frauderen van omzetcijfers en callgegevens en wegens verduistering van de auto. De ontslagbrief vermeldt niet dat deze beide redenen ook in onderling verband een dringende reden voor de opzegging als genoemd in artikel 7:677 lid 1 BW opleveren. Het frauderen van omzetcijfers is blijkens de toelichting van Belcentrale geschied met Whatsappberichten van werknemer luidend: 'Ik sta nu 160 en heb 2 voip klante lope die goed als zkr zijn.. 1 vn 40 euro en 2e vn 100 euro moet vlgende week weet langs gssn'. De gestelde fraude kan slechts betrekking hebben op de vermelding: 'ik sta nu 160'. Dit levert hoe dan ook geen fraude van omzetcijfers op. Het frauderen van callgegevens is blijkens de toelichting van Belcentrale geschied door het wegglikken van calls. Volgens Belcentrale blijkt uit haar registraties dat werknemer een uitzonderlijk hoog aantal weggeklikte calls opgeeft, hetgeen volgens haar neerkomt op fraude. Ook hier is geen sprake van fraude in die zin dat werknemer gegevens in registraties van de werkgever zou hebben gemanipuleerd: de weggeklikte calls waren daadwerkelijk weggeklikte

calls. Gesteld noch gebleken is voorts dat voor werknemer bij de uitoefening van zijn functie als commercieel medewerker buitendienst een quotum zou bestaan voor een te behalen aantal calls. Een ontslag op staande voet wegens verduistering vereist dat voldaan wordt aan alle bestanddelen voor deze strafrechtelijke kwalificatie (ref. art. 321 Sr). Daartoe behoort dat het opzet gericht is op wederrechtelijke toe-eigening. Van dit laatste is hier naar het oordeel van de kantonrechter hoe dan ook geen sprake. Gesteld noch gebleken is dat het opzet van werknemer gericht was op het voor zichzelf verkrijgen van de auto. Zijn opzet was uitsluitend gericht op voortgezet gebruik van de auto tijdens ziekte. Nu geen van de gehanteerde ontslaggronden in rechte stand houdt, heeft Belcentrale de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd in de zin van artikel 7:671 BW. De kantonrechter wijst het verzoek om vernietiging van de gedane opzegging toe. Dit heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst na 22 oktober 2015 is blijven bestaan. De loonvordering wordt toegewezen. De kantonrechter ziet geen reden het verzochte tevens toe te kennen als voorziening ex artikel 223 Rv. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van Belcentrale wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:9030

Zaaknummer: 4557500 VZ VERZ 15-20637

Rechters: K.L. van Zetten

Advocaten: H.J. ten Brinke en E.H.A. Sandberg

Wetsartikelen: 7:686a, 7:671b, 7:677, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet touringcarchauffeur na niet afdragen € 450 houdt stand. Voor een voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan vervolgens geen plaats meer zijn.

Werknemer is met ingang van 1 mei 1999 ingevolge een oproepcontract bij een rechtsvoorgangster van werkgeefster in dienst getreden als touringcarchauffeur. Tijdens een door werknemer uitgevoerde rit in augustus 2015 heeft werknemer een contante betaling van een reiziger ad € 450 ter hand gesteld gekregen, welk bedrag hij niet op de voorgeschreven wijze heeft afgestort in een daarvoor aangewezen kluis. Werknemer is volhardend gebleven in zijn standpunt het bedrag van € 450 niet ter beschikking te stellen aan werkgeefster en dat heeft, na een laatste sommatie op 23 september 2015, tot het ontslag op staande voet van 24 september 2015 geleid. Werknemer verzoekt, naast een aantal bijkomende verzoeken, vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van zowel een billijke vergoeding als een transitievergoeding. Werkgeefster heeft het verzoek van werknemer weersproken en verzoekt onder meer tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e en/of g BW, met bepaling dat werknemer noch een billijke vergoeding noch een transitievergoeding toekomt.

De kantonrechter oordeelt als volgt met betrekking tot het ontslag op staande voet. Het onder zich houden en blijven houden van een aan werknemer door een reiziger ter hand gestelde reissom kan en moet worden gekwalificeerd als verduistering. De omstandigheid dat werknemer ruimte aanwezig heeft gezien voor een beroep op verrekening van het bedrag met hetgeen hijzelf nog van werkgeefster te vorderen zou hebben doet aan het voorgaande niets af. Van werkgeefster kan niet worden gevergd dergelijk handelen van werknemer te dulden. Een en ander volgt reeds uit de opsomming van dringende redenen in artikel 7:678 BW. Het handelen van werknemer levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het verzoek tot vernietiging van dat ontslag wordt afgewezen. Toekenning van een transitievergoeding aan werknemer is op grond van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW niet aan de orde. Ook voor toekenning van een billijke vergoeding is geen plaats.

Ten aanzien van de voorwaardelijke ontbinding oordeelt de kantonrechter als volgt. Nu het ontslag op staande voet geldig is gegeven, rijst de vraag of er daarnaast in de systematiek van afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW, zoals deze vorm heeft gekregen met ingang van 1 juli 2015, nog steeds plaats is voor een voorwaardelijke ontbinding tegen een andere datum c.q. onmiddellijke datum, zoals door werkgeefster met haar zelfstandig verzoek bij verweerschrift is verzocht. De Hoge Raad heeft in de jaren tachtig de mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding aanvaard gelet op de destijdsse regelgeving en de daaraan verbonden periode van onzekerheid. Hiervan is inmiddels geen sprake meer. Nu het ontslag op staande voet door de kantonrechter rechtsgeldig is geacht, valt er niets meer (voorwaardelijk) te ontbinden. Daarbij geldt dat, indien de kantonrechter tegelijkertijd de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk zou ontbinden, hij zijn eigen oordeel in twijfel zou trekken. Voor een voorwaardelijk ontbindingsverzoek is volgens de kantonrechter dan ook geen plaats. Het verzoek wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:10158

Zaaknummer: 4502445/AZ/15-288 07122015

Rechters: G.M.P. Brouns

Advocaten: E. van Otterloo

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Record Toegangstechniek B.V./werkneemster

Doorzenden zakelijke bestanden naar privé-e-mailadres door manager, hoewel in strijd met interne reglementen, geen redelijke grond voor ontbinding.

Werkneemster is op 15 april 2013 in dienst getreden bij Imtech Building Service B.V. in de functie van Manager Toegangstechniek. Per 1 januari 2015 is werkneemster overgeplaatst naar Imtech Toegangstechniek B.V. (hierna: Imtech Toegangstechniek). Werkneemster heeft toestemming gekregen gebruik te maken van de zogeheten Bring Your Own Device-regeling. Ingevolge die regeling mocht zij gebruik maken van haar persoonlijke laptop. In de Etiquette ICT-Middelen is onder meer opgenomen dat het niet is toegestaan om vertrouwelijke gegevens en bedrijfsgevoelige informatie zonder toestemming te versturen. Imtech Toegangstechniek was onderdeel van het Imtech Concern, dat op 13 augustus 2015 door de Rechtbank Rotterdam in staat van faillissement is verklaard. De curatoren hebben Imtech Toegangstechniek ter overname aangeboden. De financiële begeleiding hiervan is ondergebracht bij PWC. Aan werkneemster is opdracht gegeven om PWC namens de banken bij te staan door het verstrekken van informatie aan potentiële kopers. Op 19 augustus 2015 heeft Record Holding B.V. (hierna: Record) alle aandelen van Imtech Toegangstechniek gekocht. Op 25 augustus 2015 heeft het bedrijf Tormax aan Record bericht dat zij de overeenkomst tot levering van onderdelen beëindigt. Op 7 september 2015 heeft werkneemster vanaf haar werkplek twee e-mails met bijgevoegde bestanden naar haar privé-e-mailadres gestuurd. Op 10 september 2015 is werkneemster uitgenodigd voor een gesprek met Record. Record heeft in dit gesprek aan werkneemster te kennen gegeven dat zij per direct werd geschorst wegens het gebruik van haar privé-e-mailadres en dat het haar zeer kwalijk werd genomen dat zij het gegeven dat Tormax de relatie mogelijk zou beëindigen lange tijd heeft verzwegen. Record verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen van werkneemster zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De naar voren gebrachte feiten en omstandigheden

leveren geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Werkneemster heeft weliswaar gegevens naar haar privé-e-mailadres verzonden, maar niet is komen vast te staan dat de e-mail enorme hoeveelheden vertrouwelijke en bedrijfsgevoelige informatie bevatte. Voorts heeft Record niet gesteld dat zij schade heeft geleden door voornoemde e-mail. Ook kan uit het gebeurde niet worden afgeleid dat werkneemster kwade bedoelingen had met het verzenden van de e-mail naar haar privé-e-mailadres. Ook het subsidiaire verzoek van Record kan naar het oordeel van de kantonrechter niet slagen. De stelling van Record dat werkneemster het gegeven dat Tormax de relatie mogelijk zou beëindigen lange tijd heeft verzwegen is niet komen vast te staan. Er bestaat dan ook onvoldoende grond om een verstoorde arbeidsrelatie aan te nemen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen, met veroordeling van Record tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:8887

Zaaknummer: 4563557 VZ verz 15-20772

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: S. Gadella en J. Tophoff

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/kantonrechter

Wrakingsverzoek geen betrekking op functioneren kantonrechter. Verzoek is terug te voeren op onvrede werknemer over optreden advocaat. Verzoek afgewezen.

Op 12 november 2015 heeft de behandeling plaatsgevonden van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Aan het einde van de zitting heeft werknemer mr. A.H.M.J.F. Piëtte, kantonrechter in de Rechtbank Limburg (hierna: de kantonrechter) verzocht de zaak aan te houden teneinde alsnog tot een minnelijke regeling te kunnen komen en om niet in het geding gebrachte stukken alsnog in te brengen. Werknemer heeft de kantonrechter gewraakt in reactie op diens weigering de zaak aan te houden. Als grond voor het wrakingsverzoek heeft werknemer ter zitting van de kantonrechter op 12 november 2015 aangevoerd dat er geen gelegenheid is gegeven alsnog stukken in het geding te brengen en dat de kantonrechter dan niet goed is voorgelicht. Ter zitting van de wrakingskamer heeft werknemer verklaard dat hij heeft verzocht om aanhouding omdat zijn advocaat zich niet goed van zijn taak heeft gekwetend en dat daardoor de rechter niet goed is geïnformeerd.

De wrakingskamer oordeelt als volgt. Uit de artikelen 36 en 37 Rv en het vermoeden van onpartijdigheid volgt dat werknemer concrete feiten en omstandigheden moet aanvoeren waaruit objectief kan worden afgeleid dat de rechter jegens een partij vooringenomen is of de vrees van een partij dat dat zo is objectief gerechtvaardigd is. De door werknemer aangevoerde grond die tot het wrakingsverzoek heeft geleid is terug te voeren op werknemers onvrede over het optreden van zijn advocaat. Het verzoek tot wraking heeft dan ook geen betrekking op het functioneren van de kantonrechter. In ieder geval kan de wrakingskamer daaruit geen persoonlijke vooringenomenheid van de kantonrechter jegens werknemer afleiden, noch zwaarwegende aanwijzingen voor objectief gerechtvaardigde vrees daarvoor. Het wrakingsverzoek is ongegrond en wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:10283

Zaaknummer: 03/213390 \ HA RK 15-253

Rechters: M.B.T.G. Steeghs, F.L.G. Geisel en M.J.M. Goessen

Wetsartikelen: 36 Rv en 37 Rv

RECHTSPRAAK

Stichting Zorggroep Groningen/werkneemster

Ontbindingsverzoek (d-grond) afgewezen. Werkneemster zelf een verbeterplan laten opstellen en haar daar vervolgens op afrekenen getuigt niet van goed werkgeverschap.

Werkneemster is op 15 september 2008 voor het eerst bij Stichting Zorggroep Groningen (hierna: Zorggroep Groningen) in dienst getreden, laatstelijk werkzaam in de functie van verzorger. Op 22 maart 2012 is het dienstverband voor onbepaalde tijd voortgezet. Op 12 mei 2012 heeft Zorggroep Groningen een klacht van een bewoner en haar familie ontvangen, omdat werkneemster een hulpvraag van deze bewoner zou hebben geweigerd en haar niet correct zou hebben bejegend. Op 10 juli 2012 werd het functioneren van werkneemster als overwegend positief beoordeeld. Op 3 september 2014 heeft Zorggroep Groningen aan werkneemster gemeld dat er door een tweetal bewoners klachten waren binnengekomen over de wijze van bejegening door werkneemster. Zorggroep Groningen heeft, in samenspraak met werkneemster, besloten tot het volgen van een verbetertraject door werkneemster met betrekking tot de omgang met cliënten. Het verbetertraject is eind september 2014 gestart en bestond onder meer uit wekelijkse coachingsgesprekken en zou ongeveer twee maanden in beslag nemen. Lopende het verbetertraject heeft Zorggroep Groningen wederom twee klachten van bewoners ontvangen omtrent de wijze van bejegening door werkneemster. Bij brief van 6 oktober 2014 heeft zij een officiële waarschuwing van Zorggroep Groningen ontvangen. Op 12 mei 2015 is het functioneren van werknemer wederom als overwegend positief beoordeeld. Op 10 juli 2015 heeft een gesprek tussen Zorggroep Groningen en werkneemster plaatsgevonden, waarin naar voren werd gebracht dat een aantal collega's van werkneemster de samenwerking met haar als onprettig ervaart. In een vervolgesprek tussen partijen heeft Zorggroep Groningen werkneemster twee opties voorgehouden: een voorstel voor einde dienstverband of overplaatsing naar een andere locatie. Werkneemster heeft vervolgens in opdracht van Zorggroep Groningen een verbetervoorstel geschreven. In een vervolgesprek van 24 juli 2015 is door Zorggroep Groningen besloten dat het verbetervoorstel onvoldoende is en dat beëindiging van het dienstverband zal worden nagestreefd. Zorggroep Groningen verzoekt in het onderhavige geding de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel d

BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW kan de kantonrechter ingevolge het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer. De kantonrechter stelt vast dat Zorggroep Groningen de ontvangen signalen omtrent de samenwerking tussen werkneemster en haar collega's onvoldoende heeft onderbouwd. Ook voor zover al sprake zou zijn van ernstige tekortkomingen aan de zijde van werkneemster met betrekking tot de samenwerking met haar collega's, had het op de weg van Zorggroep Groningen gelegen om werkneemster in de gelegenheid te stellen haar functioneren op dat gebied te verbeteren door middel van het starten van een nieuw verbetertraject. De kantonrechter merkt tevens op dat hij het niet van goed werkgeverschap vindt getuigen om een werknemer zelf een verbetervoorstel te laten opstellen en daar verantwoordelijk voor te maken en vervolgens de werknemer daarop af te rekenen, waarvan in casu feitelijk sprake is geweest. Ten slotte is gesteld noch gebleken dat Zorggroep Groningen deugdelijk onderzoek heeft verricht naar de herplaatsingsmogelijkheden van werkneemster. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 02-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:5620

Zaaknummer: 4520405 AR VERZ 15-43

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: G.W. Brouwer en A. van der Harst

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Nesselande Logistics en Transport B.V. c.s.

***Werkgever is zijn loonbetalingsverplichting niet nagekomen.
Voorzieningenrechter wijst deel vorderingen toe, waaronder een
voorschot op schadevergoeding ad € 2.500.***

Werknemer is op 16 oktober 2009 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) Nesselande Logistics en Transport B.V. (hierna: Nesselande), onderdeel van een concern met meerdere bv's (hierna: het concern). De kantonrechter heeft (een rechtsvoorganger van) Nesselande bij vonnis van 17 augustus 2015, samengevat, veroordeeld tot betaling aan werknemer van achterstallig loon over de maanden mei en juni 2015, vermeerderd met kosten, wettelijke verhoging, vakantiegeld en rente, alsmede tot betaling aan werknemer van diens loon vanaf 1 juli 2015 tot aan de dag van rechtsgeldige beëindiging van het dienstverband. Op 16 november 2015 is aan werknemer zijn achterstallig loon betaald over de periode tot aan november 2015. Werknemer vordert in het onderhavige geding onder meer veroordeling tot betaling van de wettelijke verhoging over het niet tijdig betaalde loon, betaling van een bedrag ter hoogte van € 30.000 als voorschot op schadevergoeding, betaling van buitengerechtelijke incassokosten en betaling van loon vanaf november 2015 tot de dag der rechtsgeldige beëindiging van het dienstverband. Tevens vordert werknemer het concern te veroordelen in de integrale kosten van de onderhavige procedure.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het ligt in de rede dat werknemer in wezenlijke financiële problemen is geraakt, daar hij gedurende ongeveer een half jaar niet of nauwelijks loon uitbetaald heeft gekregen. Zonder loon kunnen de lopende rekeningen niet worden betaald en dan zullen incassokosten en mogelijk ook rente over deze niet onaanzienlijke periode verschuldigd (kunnen) worden en al snel oplopen. Hiermee is het spoedeisend belang gegeven. Werknemer heeft ook al de gang naar de kantonrechter gemaakt om te trachten zijn loon te verkrijgen maar dit is vergeefs gebleken, omdat er geen verhaalsmogelijkheden aanwezig waren. Pas nadat werknemer ook nog de onderhavige kortgedingprocedure aanhangig had gemaakt heeft Nesselande, die ook al gedaagde partij was in het eerdere kort geding, juridisch advies ingewonnen bij een advocaat, hetgeen erin heeft geresulteerd dat Nesselande er alsnog toe is overgegaan om werknemer tegemoet te komen op voormelde

wijze. Bij deze stand van zaken acht de voorzieningenrechter aannemelijk dat (de kantonrechter in een eventuele bodemprocedure zal oordelen dat) werknemer recht heeft op een wettelijke verhoging op het niet tijdig betaalde loon van 25%. Dit deel van de vordering wijst de voorzieningenrechter toe. Voorts is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer schade heeft geleden, in de vorm van de vergeefs gemaakte kosten ter zake van de procedure bij de kantonrechter. Er bleken, zoals gezegd, geen mogelijkheden te zijn om dat vonnis te executeren. Ook is aannemelijk dat werknemer buitengerechtelijke kosten heeft gemaakt in verband met pogingen om zijn loon buitengerechtelijk uitbetaald te krijgen. Dit zijn alleszins in redelijkheid gemaakte kosten ter voldoening buiten rechte. De voorzieningenrechter kent deswege een voorschot op schadevergoeding toe aan eiser van € 2.500. In dit oordeel ligt besloten dat niet wordt toegewezen het gevorderde voorschot op schadevergoeding van € 30.000. Het is onvoldoende aannemelijk dat in een eventuele bodemprocedure aan werknemer een schadevergoeding van een dergelijke omvang zal worden toegewezen. De diverse deelvorderingen van werknemer komen overigens niet uit op een totaalbedrag van € 30.000. Wettelijke rente over het te laat betaalde loon wordt niet toegewezen, nu niet duidelijk is gemaakt wanneer het verzuim is ingetreden op dit onderdeel. De voorzieningenrechter gaat ervan uit dat Nesseland vanaf nu wel getrouw haar loonbetalingsverplichtingen jegens werknemer zal nakomen. De vordering tot betaling van loon vanaf 1 november 2015 zal daarom worden afgewezen. Wel wordt het concern in de proceskosten van werknemer veroordeeld, tot op heden begroot op € 1.786,19 en vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 14 dagen na dagtekening van het vonnis tot aan de dag der algehele voldoening.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:9060

Zaaknummer: C/10/487252 / KG ZA 15-1152

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: G. Bloem en M. Bestebreurtje

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Hardcore Holding B.V./X

Overeenkomst in het kader van een affectieve relatie had enkel de strekking X een bijdrage in de kosten van haar levensonderhoud te verschaffen. Geen arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW.

Een medewerker (hierna: de medewerker) van de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Hardcore Holding B.V. (hierna: Hardcore) en X hebben gedurende enkele jaren een affectieve relatie met elkaar gehad, die in augustus 2015 is geëindigd. Op 13 juli 2011 hebben Hardcore en X een schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend. Hardcore verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met X voorwaardelijk, onder de voorwaarde dat in rechte mocht komen vast te staan dat de tussen partijen bestaande overeenkomst is aan te merken als een arbeidsovereenkomst, te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g dan wel h BW. Aan dit verzoek legt Hardcore ten grondslag dat, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst, de arbeidsverhouding zodanig verstoord is dat van Hardcore redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter onderbouwing daarvan heeft Hardcore naar voren gebracht dat de overeenkomst die partijen zijn aangegaan niet voldoet aan de vereisten voor een arbeidsovereenkomst zoals neergelegd in artikel 7:610 BW, nu er nooit sprake is geweest van een gezagsverhouding en X niet daadwerkelijk arbeid heeft verricht. De reden dat Hardcore X maandelijks salaris betaalde bestond er uitsluitend uit dat de medewerker en X met elkaar een affectieve relatie hadden en de medewerker op deze manier in het levensonderhoud van X voorzag. In overleg met haar accountant heeft Hardcore voor deze geoorloofde constructie gekozen die meebracht dat voor X wel loonbelasting maar geen premies sociale verzekeringen en pensioenpremies werden ingehouden en afgedragen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Of sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen dient te worden beoordeeld aan de hand van de feiten en omstandigheden van het geval, waarbij doorslaggevende betekenis toekomt aan de vraag of partijen totstandkoming van een arbeidsovereenkomst hebben beoogd. Wat tussen hen heeft te gelden wordt bepaald door hetgeen hen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond, mede in aanmerking genomen de wijze waarop zij feitelijk aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven en

aldus daaraan inhoud hebben gegeven. De kantonrechter concludeert dat partijen nooit de bedoeling hebben gehad aan de schriftelijke overeenkomst uitvoering te geven in die voege dat X werkzaamheden zou gaan verrichten voor Hardcore en dat eveneens vaststaat dat X nimmer feitelijk werkzaamheden heeft verricht. De overeenkomst had klaarblijkelijk geen andere strekking dan aan X een bijdrage in de kosten van haar levensonderhoud te verschaffen. Derhalve bevat de tussen partijen gesloten overeenkomst niet de verplichting tot het verrichten van arbeid en behelst zij evenmin het element van de gezagsverhouding, zodat de overeenkomst niet als een arbeidsovereenkomst kan worden getypeerd. Gezien het voorgaande is de voorwaarde waaronder Hardcore haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan niet vervuld. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2015:13907

Zaaknummer: 4523761 RP VERZ 15-50671

Rechters: F.J. Verbeek

Advocaten: H. Eijer en B.W. de Groot

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/PostNL Pakketten Benelux B.V.

Werknemer wordt veroordeeld tot betaling proceskosten, nadat hij verzoek tot vernietiging ontslag ex artikel 7:681 BW heeft ingetrokken.

Werknemer is in dienst geweest van PostNL. Werknemer heeft een verzoek ingediend tot vernietiging van het gegeven ontslag ex artikel 7:681 BW. Een dag voor de mondelinge behandeling heeft werknemer het verzoek ingetrokken. PostNL heeft verzocht werknemer in de proceskosten te veroordelen. Er heeft geen mondelinge behandeling plaatsgevonden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Door het intrekken van zijn verzoekschrift kunnen de door werknemer aangevoerde gronden van zijn verzoek niet meer door de kantonrechter worden getoetst. Werknemer dient dan ook als de in het ongelijk gestelde partij te worden aangemerkt en ingevolge het bepaalde in artikel 289 Rv te worden veroordeeld in de proceskosten van PostNL. Deze kosten worden aan de zijde van PostNL begroot op € 400 aan salaris voor de gemachtigden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:9100

Zaaknummer: 4593820 VZ VERZ 15-21265

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: E.D. van Tellingen, J.M. van Slooten en A.M. Merks

Wetsartikelen: 7:681 BW en 289 Rv

RECHTSPRAAK

UWV/werkgeefster

Werkgeefster mocht er, gelet op deskundigenoordeel UWV, van uitgaan dat re-integratie-inspanningen (met inbegrip van start tweede spoor) voldoende waren. UWV heeft ten onrechte loonsanctie opgelegd.

Werkgeefster heeft gedurende 104 weken het loon doorbetaald aan een zieke werknemer. Aan werkgeefster is door het UWV een loonsanctie opgelegd, omdat re-integratie in het tweede spoor te laat is ingezet. Het UWV heeft het bezwaar van werkgeefster ongegrond verklaard. De rechtbank heeft het beroep van werkgeefster gegrond verklaard. In hoger beroep heeft UWV aangevoerd dat de arbeidsdeskundige duidelijk heeft vermeld dat een deskundigenoordeel een momentopname is en dat deze bij de beoordeling over de tijdigheid van de inzet van het tweede spoor een duidelijk voorbehoud heeft gemaakt. Naar het oordeel van UWV kon werkgeefster uit het deskundigenoordeel niet afleiden dat zij aan al haar verplichtingen had voldaan. Het tweede spoor is te laat ingezet en dat kon werkgeefster niet meer met terugwerkende kracht herstellen.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Uitgaande van wat in hoger beroep tegen de aangevallen uitspraak is aangevoerd, wordt geoordeeld dat het door UWV in hoger beroep ingenomen standpunt niet juist is. Ook de Raad is van oordeel dat het werkgeefster niet voldoende duidelijk kon zijn dat zij niet mocht afgaan op het deskundigenoordeel dat de inspanningen tot dan toe voldoende waren geweest. Op het aanvraagformulier van 23 november 2011 heeft werkgeefster de situatie waarover zij een oordeel van UWV wenste te verkrijgen omschreven als 'Graag uw oordeel of er tot nu toe afdoende inspanningen door de werkgever verricht zijn. Inmiddels is ook Spoor-2 ingezet'. Naar aanleiding van deze aanvraag heeft een arbeidsdeskundige een onderzoek ingesteld en op 18 december 2011 een rapport uitgebracht waarvan de conclusie luidt dat de door de werkgeefster uitgevoerde re-integratie-inspanningen als voldoende zijn aan te merken en men op het goede spoor zit. Zoals onder meer blijkt uit de uitspraken van 22 februari 2012 (ECLI:NL:CRVB:2012:BV6619) en 22 juli 2015 (ECLI:NL:CRVB:2015:2429) mag de werkgever in beginsel uitgaan van de juistheid van een deskundigenoordeel indien een bevestigend antwoord is verkregen op de vraag of de

inspanningen tot re-integratie van werkgever en werknemer tot op dat moment voldoende zijn geweest, indien niet is gebleken van enig voorbehoud. De kennelijk als voorbehoud beoogde vermelding in het arbeidskundig rapport van 18 december 2011 over toetsing van het tweede spoor kan niet de betekenis krijgen die UWV daaraan gehecht wenst te zien. Gelet op de expliciete vraag van werkgeefster in de aanvraag, was het werkgeefster er juist om te doen om via het deskundigenoordeel te vernemen of, met inbegrip van het inmiddels gestarte tweede spoor, tot dan toe afdoende re-integratie-inspanningen waren verricht. Werkgeefster mocht er, gelet op de bewoordingen in de brief van 23 december 2011, van uitgaan dat die inspanningen tot dan toe voldoende waren. Het in hoger beroep door UWV ingenomen standpunt dat ten tijde van het deskundigenoordeel reeds sprake was van een te laat ingezet tweede spoor dat niet meer te herstellen was, waaruit in de opvatting van UWV volgt dat het tekortschieten van werkgeefster in de re-integratie-inspanningen niet is beïnvloed door een minder juiste of onvolledige beoordeling door de arbeidsdeskundige in zijn rapport van 18 december 2011, verdraagt zich niet met het karakter van een tijdig aangevraagd deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen waarvan het juist de bedoeling is werkgever en werknemer een handvat te bieden voor een verdere adequate re-integratie en voor het herstel van eventuele bij het deskundigenoordeel geconstateerde tekortkomingen. UWV heeft niet onderbouwd gesteld dat in de re-integratieperiode na het deskundigenoordeel van ongeveer een halfjaar geen adequaat tweedespoortraject meer kon plaatsvinden. De aangevallen uitspraak wordt bevestigd.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 09-12-2015

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2015:4450

Zaaknummer: 13/2568 WIA

Rechters: M. Greebe, J.S. van der Kolk en J.J.T. van den Corput

Advocaten: J.C. van Beek

Wetsartikelen: 25 lid 9 Wet WIA en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Solidus Solutions Board B.V.

Ontslag statutair bestuurder. Bestuurder heeft verkeerde partij in rechte betrokken. Arbeidsovereenkomst is nog niet geëindigd, omdat opzegtermijn nog niet is verstreken. Vorderingen bestuurder zijn prematuur ingediend.

Werknemer is op 1 december 1989 in dienst getreden bij Smurfit Kappa Solid Board BV, thans SSB. Werknemer was statutair bestuurder - financieel directeur - van (onder meer) die onderneming. Deze onderneming maakte tot medio april 2015 deel uit van de Smurfit Kappa-organisatie, te weten van de - voornamelijk in Nederland gevestigde - divisie die zich bezighoudt met de fabricage en verkoop van karton. Op 24 april 2015 heeft de Duitse investeringsmaatschappij Aurelius deze divisie van Smurfit Kappa overgenomen. Op 10 april 2015 heeft werknemer een Employment Agreement Managing Director ondertekend, waarin hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangaat onder aldaar nader omschreven condities en voorts wordt overeengekomen dat werknemer - nadat Smurfit Kappa haar aandelen heeft overgedragen - bij besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) tot statutair directeur van de onderneming zal worden benoemd. Blijkens dit schriftelijk contract is de partij waarmee werknemer deze afspraken heeft gemaakt: Aurelius Lamba B.V., thans SSSB. Werknemer is op 26 augustus 2015 door de AVA van SSSB, te weten door Solidus Solutions Holding B.V., enig aandeelhouder van SSSB (hierna: SS Holding), per direct ontslagen als bestuurder van SSSB en de onder SSSB ressorterende vennootschappen. Tegelijkertijd is bij brief van 26 augustus 2015 door SSSB het dienstverband opgezegd tegen 29 februari 2016. Werknemer verzoekt de rechtbank thans voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 26 augustus 2015 is geëindigd en dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van SSB. Daarnaast vordert hij betaling van diverse bedragen tot een totaalbedrag van € 60.000, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, betaling van € 116.956 wegens onregelmatig ontslag op grond van artikel 7:672 lid 9 BW, een bedrag van € 233.907,96 als transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW en een bedrag van € 50.000 als billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 3 BW.

De rechtbank oordeelt als volgt. Werknemer is ter gelegenheid van de overname bij SSSB in dienst is getreden, zodat SSB thans niet langer als zijn werkgever is aan te merken. Werknemer heeft de verkeerde partij in rechte betrokken. De vorderingen van werknemer tegen SSB zijn daarom niet toewijsbaar. Om proceseconomische redenen zal de rechtbank ook het andere verweer van SSB beoordelen, namelijk dat werknemer zijn vorderingen prematuur heeft ingediend, aangezien deze alle uitgaan van een reeds beëindigd dienstverband, terwijl daarvan nog geen sprake is. Ook dit verweer slaagt. Anders dan werknemer betoogt kan uit de arresten van de Hoge Raad van 15 april 2005 slechts worden afgeleid dat in het vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit van de vennootschap ook de bedoeling ligt besloten om een arbeidsrechtelijke opzeggingshandeling te verrichten. Deze wilsuiting maakt evenwel niet dat de arbeidsrechtelijke regels voor het overige, zoals de verplichting tot het in acht nemen van een overeengekomen opzegtermijn, niet langer gelden. Dat met een vennootschapsrechtelijk ontslag ook tegelijkertijd *van rechtswege* en met onmiddellijke ingang de arbeidsovereenkomst eindigt, zoals werknemer stelt, onderschrijft de rechtbank dan ook niet. In deze zaak heeft de AVA (lees: de SS Holding als enig aandeelhoudster) van SSSB bij ontslagbesluit van 26 augustus 2015 werknemer met onmiddellijke ingang ontslagen als statutair bestuurder en voorts de overgebleven bestuurder belast met de (gelijktijdige) opzegging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Die opzegging van de arbeidsovereenkomst is door SSSB bij brief van 26 augustus 2015 aan werknemer gedaan, met inachtneming van de contractueel overeengekomen opzegtermijn van zes maanden, tegen 29 februari 2016. Gelet op deze opzegging is de rechtbank van oordeel dat de arbeidsovereenkomst eerst eindigt op laatstgenoemde datum (zie ook: ECLI:NL:GHARL:2014:518). De omstandigheid dat werknemer het onredelijk, zelfs onaanvaardbaar vindt om gedurende deze opzegtermijn 'gegijzeld' te worden in een inhoudsloos dienstverband, waardoor hij bovendien feitelijk langer wordt gebonden aan zijn non-concurrentiebeding, maakt dit niet anders. Daartoe staan hem andere (gerechtelijke) wegen ter beschikking.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 27-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:5495

Zaaknummer: C18/160168/HA RK 15-352

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: J.A. Gimbrère en R.C.M. Andriessen

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW en 7:682 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/A c.s.

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens geconstateerde onregelmatigheden bij aanbestedingsprocedure. Exhibitieplicht. Geen rechtmatig belang bij inzage diverse bescheiden (o.a. documenten die in onderzoek zijn betrokken).

Werknemer is sinds 1999 in dienst geweest van een BV. Laatstelijk heeft hij de functie van directeur bij vervoerder X BV bekleed. In de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de BV is een geheimhoudingsbeding en non-concurrentiebeding opgenomen. De provincie Limburg heeft op 26 juni 2014 een openbare aanbesteding uitgeschreven voor het openbaar vervoer in de provincie Limburg voor de periode van 2016 tot 2031. Eind 2013 begin 2014 is werknemer door B benaderd om bij A te komen werken. Werknemer heeft vervolgens overeenstemming met A bereikt over het sluiten van een arbeidsovereenkomst ingaande op 1 mei 2015. A heeft werknemer vanaf 1 mei 2014 via een adviesbureau ingehuurd. De door werknemer ten behoeve van A te verrichten werkzaamheden bestonden, onder andere, uit het deelnemen aan overleggen over de aanbesteding. C, deel uitmakend van B, heeft op 3 november 2014 haar inschrijving (offerte) ingediend voor de aanbesteding. Deze inschrijving is voorbereid door medewerkers van A, welk bedrijf ook tot B behoort. Een op basis van deze inschrijving te verwerven concessie zou door A worden uitgevoerd. Verder hebben op deze aanbesteding ingeschreven vervoerder Y en een combinatie Z. Vervolgens heeft de provincie Limburg de concessie op 10 maart 2015 definitief aan C gegund. Vervoerder Y en de combinatie Z hebben daartegen bezwaar gemaakt. De provincie Limburg heeft op 2 juni 2015 de gunning aan C ingetrokken en de concessie aan vervoerder Y gegund. Vervoerder Q heeft vervolgens op 19 maart 2015 haar huisadvocaat verzocht om een onderzoek in te stellen naar mogelijke onregelmatigheden. Op 8 mei 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief wordt onder meer verwezen naar geconstateerde onregelmatigheden die in het onderzoeksrapport naar voren komen in het licht van de voorbereiding van de aanbesteding. Werknemer heeft het ontslag op staande voet aangevochten. In de onderhavige procedure vordert werknemer inzage in diverse bescheiden: onder andere stukken uit het onderzoeksrapport, verklaringen van bestuurders en medewerkers, notulen van diverse

vergaderingen van de raad van commissarissen/raad van bestuur van vervoerder Q, A, C en D en uitgewisselde correspondentie. Primair is de vordering gebaseerd op artikel 843a Rv. Werknemer voert in dit verband, onder andere, aan dat hij deze stukken nodig heeft om het aan hem verleende ontslag op staande voet aan te kunnen vechten, om verweer te kunnen voeren in de voorwaardelijke ontbindingsprocedure en om te bepalen of hij op grond van onrechtmatige daad een schadevergoedingsvordering tegen A c.s. zal instellen of niet.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. In het eerste lid van artikel 843a Rv is bepaald dat hij die daarbij rechtmatig belang heeft, op zijn kosten inzage, afschrift of uittreksel kan vorderen van bepaalde bescheiden aangaande een rechtsbetrekking waarin hij of zijn rechtsvoorgangers partij zijn, van degene die deze bescheiden te zijner beschikking of onder zijn berusting heeft. Het staat vast dat R de huisadvocaat is van vervoerder Q. Vervoerder Q heeft R verzocht om een objectief en onafhankelijk beeld te geven van de feitelijke gang van zaken rondom de mogelijke onregelmatigheden bij de aanbesteding inzake de concessie betreffende het openbaar vervoer in Limburg, en meer specifiek met betrekking tot de onregelmatigheden inzake (a) de indiensttreding van werknemer bij A, (b) het delen van informatie van vervoerder X door werknemer met A en C. Het vervolgens door R uitgebrachte voorlopige rapport is publiekelijk en in het politieke debat tussen de minister van Financiën en de Tweede Kamer ter discussie komen te staan. Er zijn daarbij met name vraagtekens geplaatst bij de onpartijdigheid van R bij het opstellen van het voorlopige rapport, omdat R vervoerder Q ook bijstond als advocaat. F heeft een verificatieonderzoek uitgevoerd. F heeft geconcludeerd dat R haar onderzoek zo heeft ingericht en uitgevoerd dat het een objectief en onafhankelijk beeld van de onderzochte onderwerpen kon opleveren, en het voorlopig rapport en het definitief rapport van R een objectief en onafhankelijk beeld van de onderzoeksbevindingen geven. Er zijn geen aanknopingspunten dat het door F verrichtte verificatieonderzoek en opgestelde rapport ondeugdelijk is. De voorzieningenrechter is van oordeel dat werknemer, in het licht van het door F uitgevoerde verificatieonderzoek en het door haar in dit verband uitgebrachte verificatierapport, onvoldoende gemotiveerd heeft onderbouwd dat hij een rechtmatig belang heeft bij het verschaffen van een afschrift van de genoemde stukken dan wel bij het verlenen van inzage in die stukken. Werknemer heeft slechts volstaan met in algemene bewoordingen te zeggen dat het hem onbekend is wat er in de door hem gevorderde stukken staat en dat hij deze stukken daarom zelf moet zien. Dit is echter gelet op wat hiervoor ten aanzien van het door F uitgevoerde verificatieonderzoek is overwogen onvoldoende. Dit onderzoek neemt immers de door werknemer geuite twijfel over de deugdelijkheid van de door R uitgevoerde onderzoeken en de in de rapporten vermelde conclusies (bevindingen), in beginsel, weg. Bij gebrek aan concrete aanwijzingen dat de door werknemer gewenste onderliggende stukken voor hem van meerwaarde zijn in het kader van zijn geschil met A c.s., resteert niet meer dan het vermoeden dat deze bescheiden mogelijk

informatie bevatten die het standpunt van werknemer zou kunnen onderbouwen of van A c.s. zou kunnen ontkrachten. Dit is zodanig speculatief dat dit geen rechtmatig belang oplevert. Het voorgaande is wellicht anders wanneer A c.s. zich in de procedures inzake het door haar ingeroepen ontslag op staande voet en/of haar verzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer zou beroepen op de concrete - niet uit de rapporten van R blijkende - inhoud van de door werknemer in deze procedure gevraagde stukken (interviewverslagen en andere documenten waarnaar in de rapporten van R wordt verwezen). Ook wordt in aanmerking genomen dat het partijdebat betreffende het ontslag op staande voet en de voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst nog grotendeels moet worden gevoerd. Het is gelet daarop in dit stadium nog niet duidelijk welke stellingen van partijen als niet of onvoldoende weersproken zullen vaststaan, welke gevolgen dit heeft voor de mogelijke bewijslevering, en/of de stukken waarvan thans afgifte/inzage wordt gevorderd aan dat bewijs kunnen bijdragen. Ook ten aanzien van de overige stukken wordt geoordeeld dat werknemer geen rechtmatig belang heeft bij inzage in die stukken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:8783

Zaaknummer: C/16/393100 / KG ZA 15-363

Rechters: J.M. Willems

Advocaten: J.L.G.M. Verwiel, E.S. de Bock en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 843a Rv

RECHTSPRAAK

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst afdelingshoofd KLM na dienstverband van bijna dertig jaar wegens gebruik bedrijfsauto voor privédoeleinden. Mede gelet op functie werknemer en het feit dat hij wist dat geen actieve controle werd uitgevoerd op het (privé)gebruik van de bedrijfsauto, is het handelen ernstig verwijtbaar. Geen transitievergoeding.

Werknemer is in 1986 in dienst getreden van KLM. Laatstelijk vervulde hij de functie hoofd van de afdeling Ground Support Equipment (de afdeling GSE). Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor KLM-grondpersoneel van toepassing. KLM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel e en g BW. KLM legt aan het verzoek het volgende ten grondslag. Werknemer en/of zijn medewerkers heeft/hebben ten onrechte voor privédoeleinden gebruik gemaakt van het voertuig van KLM. Door met het voertuig op kosten van KLM te tanken voor privédoeleinden heeft werknemer KLM bestolen. Werknemer heeft niet de verplichte kilometerregistratie bijgehouden of daar controle op uitgeoefend. Met het voertuig gemaakte overtredingen in september en november 2014 zijn niet doorbelast aan degene die het voertuig tijdens het begaan van die overtredingen gebruikte. Hiermee heeft werknemer gehandeld in strijd met de cao-bepalingen en de gedragscode en dit kan werknemer als leidinggevende zo zwaar worden aangerekend dat KLM aan hem geen transitievergoeding verschuldigd is. Subsidiair wordt gesteld dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Het verweer van werknemer strekt primair tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Vast is komen te staan dat werknemer zich in elk geval in de periode april tot en met augustus 2015 heeft schuldig gemaakt aan het voor privédoeleinden gebruiken van het voertuig. Werknemer heeft voor het aangetoonde gebruik geen of onvoldoende valide verklaringen gegeven. Deze malversaties zijn pas na gedegen onderzoek, dat de nodige tijd heeft gekost, aan het licht gekomen. Werknemer heeft zichzelf

ten nadele van KLM verrijkt door op kosten van KLM te tanken voor privégebruik van het voertuig en tegelijkertijd een reiskostenvergoeding te ontvangen. Het handelen is zo verwijtbaar, dat van KLM niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het betoog van werknemer dat KLM in dit geval niet voor beëindiging van de arbeidsrelatie had moeten kiezen, maar voor andere, minder verstrekkende mogelijkheden, gaat niet op. Het was immers zonneklaar dat werknemer het voertuig niet voor privédoeleinden mocht inzetten en dan hoeft KLM hem bij de constatering van herhaalde en flagrante overtreding van deze regel geen tweede kans te geven voordat wordt besloten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Geoordeeld wordt dat niet alleen sprake is van verwijtbaar handelen, maar van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. De positie van hoofd van de afdeling GSE brengt een vertrouwensrelatie met zich waarin deze de mogelijkheid heeft om te beschikken over een voertuig dat toebehoort aan KLM en waarbij het tanken van brandstof voor dat voertuig op kosten van KLM plaatsvindt. Zeker nu werknemer wist dat KLM geen actieve controle uitoefende op het (privé)gebruik van haar bedrijfsauto's door er streng op toe te zien dat kilometerregistratie deugdelijk werd bijgehouden en werknemer zelf altijd tankte en daardoor op de hoogte was van het gebruik van het voertuig zijn malversaties als de onderhavige zeer moeilijk te bewijzen. Werknemer had met andere woorden de middelen en de mogelijkheid om KLM om de tuin te leiden en te bestellen en heeft door dit te doen ook misbruik gemaakt van zijn positie als leidinggevende. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 december 2015 (ex art. 7:671b lid 8 onderdeel b BW) zonder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-11-2015

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.

Afdelingshoofd KLM misbruikt zijn positie als leidinggevende door gebruik bedrijfsauto voor privédoeleinden. Afwijzing gevorderde wedertewerkstelling.

Werknemer is in 1986 in dienst getreden van KLM. Laatstelijk vervulde hij de functie hoofd van de afdeling Ground Support Equipment (de afdeling GSE). Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor KLM-grondpersoneel van toepassing. Na een onderzoek door Security Services is werknemer op non-actief gesteld wegens ernstige onregelmatigheden met betrekking tot het privégebruik van de bedrijfsauto van KLM. KLM heeft een ontbindingsverzoek ingediend (zie AR 2015-1230). Werknemer vordert wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de tussen partijen aanhangige verzoekschriftprocedure is de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens - kortweg - ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. De kantonrechter heeft in deze procedure onder meer geoordeeld dat vast is komen te staan dat werknemer het voertuig in elk geval in de onderzoeksperiode voor privédoeleinden heeft gebruikt en daardoor zijn positie van leidinggevende heeft misbruikt, zodat KLM niet anders restte dan te streven naar het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarom ziet de kantonrechter geen aanleiding om werknemer te laten terugkeren tot zijn werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-11-2015

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Hoog opgeleide jonge werkneemster handelt ernstig verwijtbaar door, nadat een ontbindingsverzoek is ingediend wegens een verstoorde arbeidsrelatie, haar hele mailbox (met vertrouwelijke informatie) te legen en te verzenden naar privé-e-mail. Ontbinding op basis van e-grond zonder toekenning transitievergoeding.

Werkneemster, geboren in 1984, is op 1 februari 2013 in dienst getreden in de functie Senior Scientist. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW, subsidiair op grond van onderdeel e. Aan het verzoek wordt ten grondslag gelegd dat partijen het structureel oneens zijn over de wijze waarop het werk op de afdeling R&D moet worden verricht. Na de indiening van het ontbindingsverzoek heeft werkneemster verwijtbaar gehandeld (e-grond) door grote hoeveelheden vertrouwelijke informatie door te sturen naar haar privé-e-mailadres en deze informatie te verwijderen op de R&D-schijf. Het verweer van werkneemster strekt primair tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat na indiening van het verzoekschrift zich omstandigheden hebben voorgedaan die voor werkgeefster aanleiding waren om een tweede ontslaggrond voor haar verzoek tot ontbinding aan te voeren. Gelet op dit feit en nu gesteld noch gebleken is dat werkneemster zich niet heeft kunnen verweren tegen deze tweede ontslaggrond, zal de kantonrechter werkgeefster toelaten tot deze vermeerdering van grondslag. Nog daargelaten de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, is er een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Op 8 september 2015 is werkneemster op non-actief gesteld. Zij heeft op 16 oktober 2015 laten weten dat zij graag toegang wil tot haar documenten en e-mail/agenda om haar verweer voor te bereiden. Werkgeefster heeft dezelfde dag laten weten zich af te vragen welke stukken werkneemster wil hebben, maar dat het niet de bedoeling is om werkneemster informatie te onthouden die zij nodig heeft voor het voeren van verweer. Werkneemster wordt twee dagen toegang verschaft tot het systeem op het hoofdkantoor, waarbij werkneemster erop wordt gewezen dat de toegang alleen voor dit doel wordt verleend. Vast staat dat werkneemster op 19 dan wel 20 oktober 2015 in strijd met voormelde instructie van werkgeefster haar gehele e-

mailinbox heeft geleegd/verwijderd en heeft verzonden naar haar privé-e-mailadres. Ook vertrouwelijke informatie heeft werkneemster via deze weg naar zichzelf toegestuurd. Hoewel werkneemster zich op het standpunt stelt dat zij dit in een opwelling heeft gedaan, dat zij spijt heeft van haar actie en geen kwade bedoelingen heeft gehad, strookt dit niet met haar gedrag. Zij heeft immers (naar eigen zeggen ter zitting) pas op 10 november 2015 (twee dagen voor de mondelinge behandeling) alle verwijderde e-mails teruggestuurd, terwijl zij daartoe al op 28 oktober 2015 gesommeerd was. Voor werkneemster, een hoog opgeleide jonge vrouw met een eigen onderneming, moet duidelijk geweest zijn dat dit gedrag voor werkgeefster als ontoelaatbaar beschouwd wordt. Geoordeeld wordt dat het handelen van werkneemster zodanig verwijtbaar is, dat werkgeefster geen transitievergoeding verschuldigd is (art. 7:673 lid 7 onderdeel c BW).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-11-2015

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet wegens kopstoot(beweging) rechtsgeldig. Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst ‘voor zover de arbeidsovereenkomst na hoger beroep wordt hersteld’.

Tussen werknemer en een collega heeft zich in de nacht van vrijdag 14 augustus op zaterdag 15 augustus een woordenwisseling voorgedaan. De collega heeft dit incident gemeld bij werkgeefster, een beveiligingsbureau. Na een uitgebreid onderzoek is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging, doorbetaling van het loon en wedertewerkstelling. Werknemer ontkent zijn collega een kopstoot te hebben gegeven of hem te hebben geduwd. Voorts is er volgens werknemer geen sprake van een dringende reden. Bovendien is het ontslag niet onverwijld gegeven. Werkgeefster verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van gefixeerde schadevergoeding. Voor zover de opzegging van de arbeidsovereenkomst in rechte wordt vernietigd, dan wel na hoger beroep wordt hersteld, verzoekt werkgeefster de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemer of wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor het bewijs van de verweten gedragingen, elk afzonderlijk als in onderling verband, verwijst werkgeefster naar de overgelegde camerabeelden en de schriftelijke verklaring van werknemer. De bedoelde hoofd/nekbeving is zonder meer aan te merken als een kopstootbeweging. Dat een ‘echte’ kopstoot raak moet zijn en veelal ook letsel meebrengt maakt dat niet anders. Verder is te zien dat de collega geen enkele (tegen)actie vertoont en zelfs een aantal keren terugdeinst. Uit de beelden volgt eenduidig en buiten elke redelijke twijfel dat werknemer in de ogen van elk weldenkend mens non-verbaal agressief en zeer intimiderend gedrag jegens zijn collega heeft vertoond, zodanig dat dit grensoverschrijdend en onaanvaardbaar is. De dringende reden is komen vast te staan. De kantonrechter acht het tijdsverloop mede gelet op de overige omstandigheden van dit geval niet zodanig dat niet meer van een voldoende onverwijld mededeling zou kunnen worden gesproken. Het voorgaande betekent dat het ontslag op staande voet tot een rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. De

verzoeken van werknemer worden daarom afgewezen.

Uit hetgeen hiervoor ter zake van het verzoek van werknemer is overwogen en beslist volgt dat het verzoek tot veroordeling van werknemer tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding aan werkgeefster dient te worden toegewezen, nu dit niet afzonderlijk gemotiveerd is betwist. Het gaat vervolgens om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorwaardelijk moet worden ontbonden. De door werkgeefster voorgestelde voorwaarde 'voor zover de opzegging van de arbeidsovereenkomst in rechte wordt vernietigd' zal bij gebrek aan redelijk belang worden afgewezen. De vervolgens door werkgeefster voorgestelde voorwaarde 'voor zover de arbeidsovereenkomst na hoger beroep wordt hersteld' is wel toewijsbaar, nu niet is uitgesloten dat werkgeefster daar een redelijk belang bij heeft. Met het verzoek is klaarblijkelijk ook beoogd de eventueel te zijner tijd al dan niet met terugwerkende kracht 'herstelde' arbeidsovereenkomst door deze voorwaardelijke ontbinding te doen eindigen (vgl. ook: Bouwens & Bij de Vaate, 'Voorwaardelijke procedures in het nieuwe ontslagrecht', ARBAC april 2015). Er is gelet op de aard en de ernst van de gedragingen voldoende grondslag aanwezig om geen billijke vergoeding ten laste van werkgeefster toe te kennen, alsmede te bepalen dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, op de gronden als door werkgeefster verzocht.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:7645

Zaaknummer: 4497956 HA VERZ 15-107

Rechters: M.C.J. Heessels

Advocaten: J.W.M. Soentjens en R.H. Edema-Spaans

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

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting STC-Group

Mocht al worden aangenomen dat het (mogelijk) veroorzaken van onrust op de werkvloer een redelijke en voldoende zwaarwegende grond is om een werknemer op non-actief te stellen, dan is de vrees dat werkneemster na wedertewerkstelling onrust zal veroorzaken niet gerechtvaardigd.

Op 1 januari 2010 is werkneemster in dienst getreden van STC in de functie van Junior Projectmanager. In juli 2015 is werkneemster door STC voor onbepaalde tijd gedetacheerd naar een deelneming van STC, te weten STC-Group Holding BV in de functie van Hoofd Bedrijfsbureau i.o. en Senior Projectmanager Holding. In juli 2015 is A door de raad van toezicht van STC uit zijn functie ontheven. Werkneemster is door het college van bestuur op 12 oktober 2015 op non-actief gesteld. Uit het gespreksverslag volgt onder meer dat werkneemster zich negatief zou hebben uitgelaten over haar direct leidinggevende en het management van de organisatie.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7:611 BW dient een op non-actiefstelling te worden getoetst aan de beginselen van goed werkgeverschap (Hof Leeuwarden 29 november 2011, JAR 2012/14). Als grond voor de op non-actiefstelling heeft STC aangevoerd dat (met name) door vier voorvallen in de zomer van 2015 de arbeidsverhouding tussen partijen volledig is verstoord. Het gaat daarbij om het versturen van de e-mail door werkneemster op 29 juni 2015, het handelen van werkneemster jegens een collega mevrouw G, het optreden van werkneemster in de raad van toezicht en de e-mail van werkneemster d.d. 24 september 2015. Hieruit volgt volgens STC dat werkneemster een onruststoker is, terwijl de organisatie thans juist behoefte heeft aan rust. Mocht al worden aangenomen dat het (mogelijk) veroorzaken van onrust op de werkvloer een redelijke en voldoende zwaarwegende grond is om een werknemer niet langer in de gelegenheid te stellen de bedongen arbeid te verrichten, is daartoe wel vereist dat in dit concrete geval de gerechtvaardigde vrees bestaat dat daadwerkelijk onrust zal ontstaan wanneer de werknemer haar werkzaamheden voortzet.

Uit de stukken volgt dat werknemster binnen relatief korte tijd forse carrièrestappen heeft gemaakt binnen de organisatie van STC, waarbij de salariëring van werknemster in vier jaar bijna is verdubbeld, en werknemster, wellicht met enkele kanttekeningen op detailniveau, immer positief is beoordeeld tijdens functioneringsgesprekken, regelmatig is bevorderd en meerdere gratificaties heeft ontvangen, hetgeen allemaal op rechtmatige wijze tot stand is gekomen. Door de detachering naar STC-Group Holding BV in juli 2015 kreeg werknemster een operationele functie binnen de organisatie van STC met wezenlijk andere taken en bevoegdheden. Het is niet onbegrijpelijk dat werknemster tijd nodig heeft gehad om zich in te stellen op deze nieuwe functie, daarbij indachtig de onstuimige periode waarin STC zich bevond naar aanleiding van de opvolging van A, en de omstandigheid dat werknemster het zich eigen heeft moeten maken dat zij zich in haar nieuwe functie terughoudender diende op te stellen dan voorheen. Het is voorshands niet genoegzaam gebleken dat STC werknemster in dit proces (voldoende) heeft begeleid en dat werknemster uitdrukkelijk is geweest op een (eventueel) ontoelaatbaar handelen van haar zijde en de impact die dit handelen zou hebben op de organisatie. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat STC een gerechtvaardigde vrees heeft dat werknemster bij werkhervatting onrust zal veroorzaken, mede gelet op de relatief korte periode tot de beslissing in de door STC aangevangen procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, anders dan dat men eraan zal moeten wennen dat werknemster haar werkzaamheden weer uitvoert, hetgeen evenwel inherent is aan een wedertewerkstelling. De enkele omstandigheid dat volgens STC een enkele werknemer heeft aangegeven niet met werknemster te willen werken, daarbij indachtig dat bij STC 800 personeelsleden werkzaam zijn, doet hier niet aan af. De voorzieningenrechter verwacht van STC dat zij te dien aanzien een bemiddelende rol zal spelen. Werknemster dient binnen 24 uur na betekening van het vonnis te worden toegelaten tot haar werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:8955

Zaaknummer: C/10/487735 / KG ZA 15-1177

Rechters: J.W. van den Hurk

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en J. de Rooij

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

IJsselsteinse Woningbouwvereniging, h.o.d.n. Provides/werknemer

Ontvreemding door werknemer. Werknemer betwist vordering werkgever niet en wordt veroordeeld tot betaling van ruim € 182.000 euro.

Werknemer heeft vanaf 2000 op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht voor Provides. Voor de uitoefening van die werkzaamheden is hem een pinpas voor de bankrekening van Provides ter beschikking gesteld. Met die bankpas heeft hij herhaaldelijk voor zichzelf contant geld van die rekening opgenomen. De geldopnamen verwerkte hij met valse gegevens in de administratie van Provides, waardoor zijn handelwijze geruime tijd onopgemerkt is gebleven. Nadat de frauduleuze handelingen van werknemer aan het licht gekomen waren, heeft Provides hem op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in het ontslag berust. Om de omvang van de benadeling door werknemer te kunnen bepalen heeft Provides onderzoek laten doen door het forensisch onderzoeksbureau Integis B.V. Uit dat onderzoek is gebleken dat werknemer in totaal € 103.520,70 van Provides heeft ontvreemd. De kosten van het onderzoek door Integis B.V. bedragen € 78.545,12. Deze bedragen behoren door werknemer aan Provides te worden terugbetaald respectievelijk vergoed. Werknemer heeft buiten rechte de vordering erkend, maar is niet tot betaling overgegaan. Provides heeft ten laste van werknemer conservatoir derdenbeslag doen leggen onder ING Bank N.V. Zij vordert ook vergoeding van de kosten daarvan. De vordering van Provides strekt tot veroordeling van werknemer bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, om binnen twee dagen na betekening van het vonnis aan haar te betalen € 182.065,82, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de dag van dagvaarding tot aan die van de algehele voldoening, en tot zijn veroordeling in de kosten van het geding, waaronder begrepen de beslagkosten.

De rechtbank oordeelt als volgt. Nu werknemer de vordering niet betwist en deze de rechtbank onrechtmatig noch ongegrond voorkomt, zal zij worden toegewezen. De rechtbank veroordeelt werknemer om aan Provides te betalen € 182.065,82, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de dag van dagvaarding tot aan die van de algehele voldoening. Ook veroordeelt de rechtbank de werknemer in de kosten van dit geding, met inbegrip van die van

het door Provides gelegde beslag, tot op deze uitspraak aan de zijde van Provides begroot op € 6.772,38. Het vonnis wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:7596

Zaaknummer: C/05/283873 / HA ZA 15-309

Rechters: J.R. Veerman

Advocaten: O.R. Siemelink en R.J. Sturkenboom

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW