

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 25, 2016

Nummer 25, 2016

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

Hof van Justitie van de Europese Unie

Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2016:141 16-06-2016

Rodríguez Sánchez/Consum Sociedad Cooperativa Valenciana

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2016:4621 10-06-2016

werknemer/Groningen Airport Eelde N.V.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2016:2337 09-06-2016

werknemer/werkgever

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2016:4742 08-06-2016

werknemer/werkgever

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2016:4020 24-05-2016

Action Learning Business School Europe B.V./werkneemster

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2016:4031 24-05-2016

werknemer/Stichting Sportservice Ede

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2016:3396 26-04-2016

werkgever/werknemers

Rechtbank

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2016:3260 15-06-2016

werknemer/Prorail BV

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2016:3517 14-06-2016

werkneemster/werkgeefster

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2016:3188 14-06-2016

werknemer/Arriva Personenvervoer Nederland B.V.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2016:4415 13-06-2016

werknemer/Arbo Active B.V.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2016:3672 13-06-2016

werknemer/werkgever

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2016:4300 07-06-2016

werknemster/Makelaardij X

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2016:2777 01-06-2016

Stichting RENN4/werknemer

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2016:4938 31-05-2016

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2016:3558 24-05-2016

werknemer/Gibson Innovations BV

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2016:3069 23-05-2016

Stichting Cordaan/werkneemster

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2016:4220 19-05-2016

werknemster/Taxi Horn Tours BV

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2016:3560 12-05-2016

werknemster/Slotervaartziekenhuis B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2016:2595 11-05-2016

werkgeefster/werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2016:2587 09-05-2016

werkgeefster/werknemer

Centrale Raad van Beroep

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2016:2097 03-06-2016

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2016:2088 03-06-2016

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2016:2047 01-06-2016

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2016:2066 01-06-2016

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Amsterdam 28-04-2016

werkgever/werknemer

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 23-03-2016

werkgeefster/werkneemster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 01-06-2016

werkgeefster/werkneemster

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werknemer/Prorail BV

Ontslag op staande voet vernietigd. Nu werkgever tot april 2014 heeft gewacht met het bijeenroepen van de stuurgroep, het opstellen van een memorandum en het verlenen van ontslag, ontbreekt de vereiste subjectieve dringendheid van het ontslag.

Werknemer is in dienst bij Prorail BV (hierna: Prorail). Werknemer is door Prorail op staande voet ontslagen. In een tussenvonnis is reeds op een aantal geschilpunten beslist. Ter beoordeling ligt thans nog voor of het door Prorail op 24 april 2014 gegeven ontslag op staande voet geldig is en of werknemer recht heeft op een bedrag aan opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen en schadevergoeding. Daarnaast dient nog te worden beslist op de reconventionele vordering van Prorail betreffende te veel betaald loon en schadevergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Prorail heeft, hoewel daartoe uitdrukkelijk in de gelegenheid gesteld, onvoldoende gesteld om aannemelijk te achten dat zij steeds voortvarend heeft gehandeld. Prorail heeft niet gemotiveerd betwist dat zij kort na de door X met werknemer gevoerde gesprekken op 20 december 2013 en 5 februari 2014 reeds beschikte over de verslagen van deze gesprekken. Door Prorail is ter comparitie onvoldoende toegelicht waarom vervolgens nog twee maanden is gewacht op de ontvangst van het volledige rapport van X. Nu het ontslag op staande voet enkel is gestoeld op de verwijten die in de gesprekken tussen X en werknemer aan de orde zijn geweest, is bovendien onduidelijk waarom Prorail niet direct na het laatste gesprek op 5 februari 2014 de interne stuurgroep bij elkaar heeft geroepen. Nu Prorail tot april 2014 heeft gewacht met het bijeenroepen van de stuurgroep, het opstellen van een memorandum en het verlenen van ontslag, is de kantonrechter van oordeel dat de vereiste subjectieve dringendheid van het ontslag ontbreekt. Dit betekent dat het ontslag op staande voet van 24 april 2014 geen stand houdt en de arbeidsovereenkomst als gevolg van de opzegging door werknemer eerst op 1 mei 2014 is geëindigd. Ten aanzien van de vordering van werknemer ter zake van schadevergoeding op grond van onrechtmatige daad, dan wel toerekenbaar tekortschieten door Prorail in de nakoming van een tussen partijen gemaakte afspraak betreffende beperkte communicatie over het vertrek van werknemer, is het volgende van belang. Niet in geschil is dat partijen zijn overeengekomen dat terughoudend

zou worden gecommuniceerd over het vertrek van werknemer. Beoordeeld dient te worden of Prorail zich aan deze afspraak heeft gehouden. Prorail is de tussen partijen gemaakte afspraak betreffende beperkte communicatie over het vertrek van werknemer niet nagekomen en bedrijf Z heeft werknemer op basis van de uitspraken van Prorail ontslagen tijdens proeftijd. Door Prorail is niet gemotiveerd betwist dat werknemer als gevolg van dit ontslag schade heeft geleden, bestaande uit het verschil tussen de ontvangen WW-uitkering en het misgelopen loon gedurende de met bedrijf Z overeengekomen contractperiode van één jaar. Uit de stellingen van Prorail is, gelet op de uitdrukkelijke betwisting door werknemer, niet komen vast te staan dat werknemer in deze periode inkomsten uit arbeid heeft genoten die in mindering dienen te worden gebracht op het door werknemer berekende bedrag aan schade. Nu Prorail geen verweer heeft gevoerd tegen de hoogte van de door werknemer berekende schade is de vordering tot betaling van een bedrag van € 32.995,71 toewijsbaar. Prorail heeft in reconventie een schadevergoeding gevorderd van € 19.800 voor de betaling van de werkzaamheden van bedrijf B met betrekking tot de VL-posten Deventer en Nijmegen. Deze reconventionele vordering wordt afgewezen, omdat de vordering onvoldoende is onderbouwd. Volgt toewijzing van de vorderingen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:3260

Zaaknummer: 3686166 UC EXPL 14-19855 JH/1050

Rechters: P. Krepel

Advocaten: F. Smid en E.K.W. van Kampen

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst na ontslag op basis van reorganisatie faalt. Toets die wordt aangelegd bij ontslag door school met christelijke grondslag is niet strenger.

Werknemer is op 1 juni 1999 bij de stichting X (hierna: de stichting) in dienst getreden in de functie van hoofd facilitaire dienst. Op 17 maart 2015 heeft de stichting werknemer geïnformeerd over een geplande reorganisatie, waarbij de functie van werknemer zal worden opgeheven. Nadat het UWV toestemming heeft verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen, heeft de stichting op 31 augustus 2015 de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werknemer verzoekt onder meer de stichting te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen. Aan dit verzoek heeft werknemer ten grondslag gelegd dat, anders dan de stichting stelt en anders dan het UWV heeft geoordeeld, geen sprake is van een noodzakelijkerwijs vervallen van zijn arbeidsplaats. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer wordt niet gevolgd in zijn stelling dat de kantonrechter het oordeel van het UWV slechts marginaal en niet ten volle heeft getoetst. Blijkens de bestreden beschikking is de kantonrechter tot een eigen oordeel gekomen na vaststelling en afweging van de relevante feiten en omstandigheden. Hij heeft daarbij vooropgesteld dat het een werkgever vrij staat zijn onderneming zo in te richten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn is verzekerd en heeft verder overwogen dat bij toetsing van de beslissing van de werkgever een zekere mate van terughoudendheid past. Ook de stelling van werknemer dat voor een stichting een andere maatstaf geldt dan voor een onderneming is onjuist. Voor beide werkgevers geldt dat de beslissing om de arbeidsovereenkomst op te zeggen in het belang moet zijn van een doelmatige bedrijfsvoering. Werknemer betoogt voorts dat hij over de benodigde kennis en ervaring beschikt om de op stapel staande verbouwingen en nieuwbouw te begeleiden en dat er voor de stichting geen reden is de bestaande werkwijze te veranderen, waarbij zij specialistische bedrijven inschakelt bij problemen, bij verbouwingen en bij nieuwbouw. Hij heeft daartoe gesteld dat hij voldoende opleiding genoten heeft en zich steeds heeft laten bijscholen en dat hij – tegen lagere kosten – dezelfde werkzaamheden kan

verrichten als KRS, het externe bedrijf waar de stichting nu gebruik van maakt. Dit betoog van werknemer overtuigt niet. De stichting heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer niet voldoet aan de andere, hoge en specifieke vereisten die het begeleiden van de nieuwbouw nu en in de toekomst vergt en dat het nodig is daarvoor derden in te schakelen. Vast staat dat er organisatorische en/of technologische veranderingen hebben plaatsgehad, die maken dat een groot deel van de werkzaamheden niet langer hoeven te worden verricht en dat werknemer voor toekomstige werkzaamheden over onvoldoende opleiding beschikt. De stichting heeft er in dit laatste verband nog terecht op gewezen dat, wanneer bij de nieuwbouw een fout wordt gemaakt en de stichting de aannemer aansprakelijk wil stellen, zij het verwijt kan krijgen dat zij zelf (in de persoon van werknemer) toezicht heeft gehouden op de bouw, hetgeen van invloed is op de mate van aansprakelijkheid van de aannemer. Werknemer stelt tot slot dat de stichting geen rekening heeft gehouden met zijn belangen. Het hof volgt werknemer niet in deze stelling. Anders dan werknemer kennelijk meent, geldt voor de stichting als christelijke school geen strengere toets dan voor andere werkgevers. Werknemer heeft erkend dat de stichting samen met hem gekeken heeft naar de mogelijkheden om hem elders aan de slag te laten gaan of om hem in dienst van de stichting te houden, bijvoorbeeld als docent of conciërge. Er bleken echter geen functies te zijn die passen bij zijn kennis en ervaring. Uit de toelichting op de Ontslagregeling ten slotte blijkt dat een werkgever niet zo ver hoeft te gaan dat hij een functie creëert voor een werknemer waarvan de arbeidsplaats vervalst. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:2337

Zaaknummer: 200 185 195_02

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, M. van Ham en A.J. Henzen

Advocaten: P.J.A. van de Laar en J.W. Jansma-Velema

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:682 BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Het op een salarisstroom vermelden van een einddatum van de dienstbetrekking betekent niet dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd. De door de werknemer gevraagde ontbinding is toewijsbaar, maar de tevens verzochte transitievergoeding en een vergoeding naar billijkheid zijn niet toewijsbaar, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Werknemer is op 1 september 1999 voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden. Eind augustus 2015 heeft werknemer een salarisafrekening van werkgever gekregen waarop is vermeld: datum uit dienst 09-08-2015. Bij brief van 24 september aan werkgever heeft werknemer betwist dat zijn dienstverband was geëindigd. Bij brief van 5 oktober 2015 heeft werkgever hierop gereageerd dat het dienstverband inderdaad nog niet is beëindigd. Op de jaaropgaaf 2015 wordt eveneens vermeld dat de datum van uitdiensttreding 9 augustus 2015 is. Werknemer vordert primair voor recht te verklaren dat werkgever het dienstverband tegen 9 augustus 2015 heeft opgezegd. Werknemer vordert voorts dat werkgever wordt veroordeeld om aan werknemer een transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding te betalen. De kantonrechter heeft deze vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep. In hoger beroep vordert werknemer subsidiair, naast de zojuist genoemde vorderingen, de arbeidsovereenkomst tussen partijen op korte termijn te ontbinden onder toekenning van een billijke vergoeding.

Het hof oordeelt als volgt. Kernpunt is de vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Opzegging is een eenzijdige wilsuiting, gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die de wederpartij moet hebben bereikt. Het enkel toezenden van een salarisstroom met daarop de vermelding Datum uit dienst, gevolgd door een datum, is niet als een dergelijke wilsuiting te beschouwen. Dat werkgever ook niet de intentie had de arbeidsovereenkomst op te zeggen, blijkt uit haar brief van 5 oktober 2015 aan werknemer en uit het verweer dat zij in eerste aanleg en in hoger beroep heeft gevoerd. Voor zover werknemer onder verwijzing naar het bepaalde in artikel 3:35 BW zou willen betogen dat

werkgever geen beroep kan doen op het ontbreken van de wil om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, gaat dit betoog niet op. Werknemer heeft er niet gerechtvaardigd op vertrouwd dat het wel om een opzegging ging. In de brief van 24 september 2015 aan werkgever staat immers uitdrukkelijk dat er ‘geen opzegging (heeft) plaatsgevonden’. Werknemer geeft hiermee aan dat hij het toezenden van de salarisafrekening met daarop de hiervoor aangehaalde woorden destijds niet heeft opgevat als een verklaring, gericht op het beëindigen van het dienstverband. Werknemer heeft in hoger beroep subsidiair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het hof acht deze vermeerdering van het verzoek toelaatbaar. Nu uit het verzoek van werknemer blijkt dat hij niet langer bij werkgever in dienst wenst te blijven en werkgever zich refereert, is sprake van een omstandigheid die van dien aard is dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve binnen korte tijd dient te eindigen. Het verzoek tot ontbinding is dan ook toewijsbaar. Nu bij het bepalen van de ontbindingsdatum in geval van een ontbindingsverzoek van de werknemer geen rekening gehouden hoeft te worden met een opzegtermijn, is het hof voornemens de arbeidsovereenkomst te ontbinden met ingang van 1 juli 2016. Anders dan werknemer evenwel stelt, vloeit uit de omstandigheid dat op de aan werknemer toegezonden salarisstroom van de maand augustus 2015 de woorden: ‘Datum uit dienst 09-08-2015’ staan vermeld, niet voort dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit betekent dat het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding zal worden afgewezen. Het verzoek om werkgever te veroordelen de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW te voldoen, is om dezelfde reden niet toewijsbaar, zoals volgt uit artikel 7:673 lid 1 aanhef en onderdeel b onder 2 BW.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:4742

Zaaknummer: 200.185.234

Rechters: P.L.R. Wefers Bettink, E.B. Knottnerus en M.E.L. Fikkers

Advocaten: S.T.W. Verhaagh en G. de Gelder

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:640 BW

RECHTSPRAAK

Stichting RENN4/werknemer

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding (h-grond), gelet op de beëindiging van een zelfstandig bedrijfsonderdeel ten gevolge van het wegvallen van overheidsfinanciering en het vervallen van alle arbeidsplaatsen in dat bedrijfsonderdeel.

Werknemer is in dienst van Stichting RENN4 (hierna: werkgever). Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Aan dit verzoek legt werkgever primair de a-grond en subsidiair de h-grond ten grondslag. Het UWV heeft op 1 maart 2016 werkgever de toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen geweigerd in verband met het feit dat er sprake is van een opzegverbod, aangezien werknemer korter dan twee jaar ziek is. Werkgever voert ter onderbouwing van haar verzoek aan dat het bedrijfsonderdeel waarvoor werknemer werkzaam is, SENSOR, per 1 augustus 2016 wordt beëindigd, doordat de overheidsfinanciering per die datum definitief stopt. Werknemer erkent dat er sprake is van omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer betwist niet dat er geen mogelijkheden voor herplaatsing zijn.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor toewijzing op de primair aangevoerde grond voor ontbinding is geen plaats nu ook de kantonrechter is gebonden aan het opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 BW en werknemer nog ziek is. Door het UWV is geoordeeld dat er sprake is van het verval van arbeidsplaatsen, dat afspiegeling niet aan de orde is doordat alle arbeidsplaatsen binnen het bedrijfsonderdeel SENSOR komen te vervallen en dat geen sprake is van herplaatsingsmogelijkheden. Zoals partijen hebben aangevoerd is er, gelet op de beëindiging van het zelfstandige bedrijfsonderdeel SENSOR ten gevolge van het wegvallen van de overheidsfinanciering en het daarmee verband houdende vervallen van alle arbeidsplaatsen in dat bedrijfsonderdeel, in het onderhavige geval sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 aanhef en onderdeel a BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW, en is er geen mogelijkheid tot herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 01-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:2777

Zaaknummer: 5038540 \ AR VERZ 16-122

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: M.H. Boogers en S.G. Volbeda

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel a BW, 7:66g lid 3 onderdeel h BW, 7:67o BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Gibson Innovations BV

Werknemer wordt sinds 1995 uitgezonden naar Hong Kong. Oude werkgever verkoopt de onderneming. Verkrijgende werkgever mag niet eenzijdig de expatvergoedingen en woonkostenvergoeding stopzetten en werknemer betalen op basis van 'lokaal contract'.

Werknemer is op 1 juni 2005 bij Philips International BV (hierna: Philips) in dienst getreden. Per 1 januari 2006 is werknemer door Philips (opnieuw) uitgezonden naar Hong Kong. Sindsdien werkt hij onafgebroken bij Philips Electronics Hong Kong ltd (hierna: Philips Hong Kong). In het kader van de uitzending van werknemer naar Hong Kong hebben partijen per 1 januari 2006 een expatovereenkomst gesloten. In 2013 is de onderneming van Philips Hong Kong overgedragen aan WOOX Innovations. In juni 2014 is Gibson Innovations BV (hierna: Gibson) via een aandelentransactie eigenaar van WOOX Innovations geworden. In de loop van november 2015 hebben werknemer en Gibson met elkaar gesproken over de arbeidsvoorwaarden van werknemer. Gibson heeft zich daarbij op het standpunt gesteld dat de expat conditions per 31 december 2015 een einde namen, waarna werknemer op lokale condities bij Gibson werkzaam zou (kunnen) zijn. Dit zou voor werknemer verlies van zijn housing allowance inhouden en een verlaging van de diverse expatvergoedingen. Bij e-mail van 16 november 2015 heeft werknemer een voortzetting van het dienstverband op lokale vergoedingen geweigerd. Gibson heeft werknemer aangeboden de expatvergoedingen met twee maanden voort te zetten tot 1 maart 2016. Op 16 december 2016 heeft werknemer dit aanvaard. Gibson heeft per 16 maart 2016 de expatvergoedingen van werknemer stopgezet en heeft tot 1 april 2016 de huur voor werknemer voldaan. Werknemer vordert als voorziening – samengevat – veroordeling van Gibson tot doorbetaling van de expatvergoedingen vanaf 16 maart 2016 tot het einde van de arbeidsovereenkomst en gedurende de tijd dat werknemer in Hong Kong werkzaamheden voor Gibson verricht, passende woonruimte te bieden, althans aan werknemer de maandelijkse huurpenningen tot het bedrag van € 8.351,60 te betalen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De expatovereenkomst met de daaraan gekoppelde expatvergoedingen, zijn niet meer dan arbeidsvoorwaarden op basis waarvan werknemer door de rechtsvoorgangster van Gibson naar Hong Kong is uitgezonden. De onderliggende

arbeidsovereenkomst is door werknemer gesloten met Philips en die arbeidsovereenkomst is – voor zover de kantonrechter weet – niet opgezegd en dus nog steeds in stand. In het kader van die arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de rechtsvoorganger van Gibson gesloten arbeidsvoorwaarden kunnen echter door Gibson – die aan deze arbeidsvoorwaarden gebonden is – niet zonder instemming van werknemer en dus eenzijdig gewijzigd worden. De vraag rijst daarmee of deze arbeidsvoorwaarden met instemming van werknemer zijn gewijzigd, door ondertekening van de overeenkomst van 24 november 2015, waarin is opgenomen een verlaging van de expatvergoedingen per 16 maart 2016 en het verlies van de housing allowance per 1 april 2016. De kantonrechter acht dat niet het geval. Weliswaar heeft werknemer de overeenkomst van 24 november 2015 op 16 december 2015 getekend, maar gelet op zijn eerdere e-mail van 16 november 2015 wist Gibson dat werknemer niet bereid was op de lokale voorwaarden voor Gibson werkzaamheden te verrichten en dat werknemer vasthield aan zijn bestaande arbeidsvoorwaarden. Nu Gibson dreigde de vergoedingen op zeer korte termijn – namelijk al per 1 januari 2016 – stop te zetten, had werknemer geen andere keuze dan te tekenen, waarbij Gibson werknemer er niet op heeft gewezen dat zij voor het verlangen van de vergoedingen instemming nodig had en dus niet rechtens de mogelijkheid bezat de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te verlagen. Daarbij komt dat Gibson – zonder nadere verklaring – is afgeweken van de in de brief van haar rechtsvoorgangster van 30 augustus 2013 vastgelegde termijn van zes maanden en pas zeer kort voor de geplande einddatum van de expatovereenkomst met werknemer over de voorwaarden van verlenging heeft gesproken. Daardoor heeft Gibson werknemer op een termijn van enkele weken geconfronteerd met een aanzienlijke en onredelijke achteruitgang in zijn inkomen, waardoor werknemer niet meer in de kosten van zijn levensonderhoud en dat van zijn gezin kon voorzien. Volgt toewijzing van de vorderingen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:3558

Zaaknummer: KK EXPL 16-514

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: F.M. Luijkx en N. Mauer

Wetsartikelen: 7:616 BW, 7:627 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Taxi Horn Tours BV

Werkneemster is echtgenote van de directeur-groootaandeelhouder van werkgever. In casu sprake van een arbeidsovereenkomst. Grond voor opzegging is voorgenomen echtscheiding. Opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd.

Werkneemster is op 1 juli 2012 bij Taxi Horn Tours BV (hierna: Taxi Horn Tours) in dienst getreden. Werkneemster is de echtgenote van X, aandeelhouder van werkgever en ten tijde van de indiensttreding van werkneemster de bestuurder. De heer X is als gevolg van een herseninfarct op 6 oktober 2015 opgenomen in het ziekenhuis en verblijft thans in een revalidatiekliniek. De zus van de heer X, mevrouw Y en de heer Z zijn vervolgens aangesteld als bestuurders van werkgever. Vanaf 7 oktober 2015 heeft werkgever de loonbetaling aan werkneemster opgeschort. Eind oktober en begin november 2015 hebben er gesprekken plaatsgevonden tussen enerzijds mevrouw Y en de heer Z zijdens werkgever en anderzijds werkneemster. Zijdens werkgever is daarbij aangekondigd dat de echtscheiding van X met werkneemster zal worden geëntameerd. Bij brief van 25 oktober 2015 heeft werkgever het dienstverband met werkneemster opgezegd met een opzegtermijn van twee maanden. Werkneemster heeft zich ziek gemeld en deze ziekmelding op 3 november 2015 schriftelijk bevestigd. Werkneemster heeft vervolgens op 6 november en 18 december 2015 de bedrijfsarts bezocht. Werkneemster vordert voor zover er sprake is van een opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever, deze opzegging te vernietigen als zijnde in strijd met artikel 7:671 BW en werkgever te veroordelen tot doorbetaling van het loon vanaf november 2015 totdat de arbeidsovereenkomst op reguliere wijze is geëindigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten eerste dient de vraag te worden beantwoord of sprake is van een arbeidsovereenkomst. In dit verband is het van belang dat het kenmerk waar het hier om gaat de verplichting is om arbeid te verrichten maar dat de omvang daarvan (in beginsel) ter vrije beschikking van de werkgever staat. Zelfs het beschikbaar zijn om arbeid te verrichten is een vorm van invulling geven aan het element 'arbeid'. Als het dus juist is dat werkneemster slechts sporadisch arbeid verrichtte, dan staat dat nog niet in de weg aan het aannemen van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Daarnaast staat vast dat deze

situatie in ieder geval een aantal jaren heeft voortgeduurd waarmee ook invulling is gegeven aan het vereiste dat het moet gaan om een zekere duur. Het betreft geen incidentele situatie. Het belangrijkste element voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst is de vraag of er een gezagsverhouding is. Echter, ook de invulling daarvan staat in beginsel ter vrije beschikking aan partijen. Bij de beoordeling van het vorenstaande kan de kantonrechter er bovendien niet omheen dat sprake is van een bijzondere situatie nu werkneemster immers de echtgenote van de directeur-groootaandeelhouder van werkgever was. Kennelijk was er sprake van enige flexibiliteit in de aard, omvang en uitvoering van de werkzaamheden die door werkgever gedurende meerdere jaren werd geaccepteerd. Hieruit valt echter niet af te leiden dat van een arbeidsovereenkomst geen sprake is. In de gegeven specifieke omstandigheden moet worden geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. De vraag die vervolgens aan de orde komt is die van een rechtmatige opzegging. In de brief van 25 oktober 2015 geeft werkgever als grond voor de opzegging de voorgenomen echtscheiding met de directeur-groootaandeelhouder en het als gevolg daarvan bestaan van een onwerkbare situatie. Werkneemster heeft echter niet ingestemd met de opzegging. In de onderhavige procedure is geen zelfstandig, eventueel voorwaardelijk, verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingediend zodat de vraag naar de aanwezigheid van een ontslaggrond niet aan de orde is gekomen. Daarom is het bestaan van een ontslaggrond niet vast komen te staan en is de opzegging onrechtmatig. Volgt toewijzing van de vorderingen van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:4220

Zaaknummer: 4790642/AZ/16-26 19052016

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: Y.G.M.J. Breukers en E.W.J.M. van Bree

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbindingsverzoek arbeidsongeschikte bestuurder toegewezen. Verstoorde arbeidsverhouding. De afwijzende houding van werkneemster kan niet worden gecombineerd met de uiteindelijke zeggenschap van werkgever.

Werkneemster houdt momenteel de helft van de aandelen van werkgever. Werkneemster was tevens statutair directeur van werkgever. Werkgever oefent een trustbedrijf uit. Op 10 december 2007 zijn X en Y aangetreden als statutair bestuurder van werkgever. Werkneemster bleef verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur. De Ondernemingskamer (hierna: OK) heeft een onderzoek bevolen naar het beleid en de gang van zaken bij werkgever. Werkneemster heeft zich op 15 december 2015 ziek gemeld. De Nederlandsche Bank (hierna: DNB) heeft verschillende toezichtbezoeken gebracht aan werkgever. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

De rechtbank oordeelt als volgt. Op grond van artikel 2:241 BW is de rechtbank bevoegd kennis te nemen van het onderhavige ontbindingsverzoek. Werkneemster voert aan dat Y op 29 februari 2016 niet heeft besloten tot het indienen van een ontbindingsverzoek, zodat het bestuur van werkgever daartoe niet bevoegd was en is. Dit verweer wordt verworpen. Ook indien het ontbindingsverzoek een daaraan ten grondslag liggend besluit van de aandeelhouders van werkgever zou missen en dat gemis externe werking zou hebben, heeft Y dat gebrek geheeld door zich ter gelegenheid van de mondelinge behandeling onvoorwaardelijk achter het ontbindingsverzoek te scharen. In onderhavige zaak geldt het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW. Op grond van artikel 7:671b lid 2 BW jo. artikel 7:671b lid 6 aanhef en onderdeel a BW staat die omstandigheid echter niet in de weg aan inwilliging van het ontbindingsverzoek, omdat dit verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek wordt vooropgesteld dat de vennootschappelijke verhoudingen binnen werkgever door de beschikkingen van de OK drastisch zijn gewijzigd. Dat geldt zeker ook voor de beschikking van 19 november 2015. X en Y vervullen sedertdien een doorslaggevende rol binnen

werkgever. De overige bestuurders, onder wie werknemster, vervullen sedertdien bij werkgever een rol meer op de achtergrond. De tijdelijkheid van de door de OK getroffen maatregelen doet daaraan niet af. De toezichtbezoeken van DNB, haar brief van 18 januari 2016, de in die brief vermelde quick scan en de brief van 29 januari 2016 hebben de verhoudingen tussen werknemster en werkgever op scherp gezet. De door de OK benoemde onderzoeker had reeds de staf gebroken over de door werknemster gebezigde term 'dagelijks bestuur'. Tegen die achtergrond zou een van meet af aan volledig open houding van werknemster naar haar medebestuurders over de toezichtbezoeken van DNB voor de hand hebben gelegen. Wat daarvan zij, de brief van DNB schept extra duidelijkheid. Hieruit blijkt dat de voorlopige bevindingen van DNB raken aan het wezen van werkgever en daarmee aan haar voortbestaan en perspectieven. Het bestuur van werkgever moet met dit alles eendrachtig, vertrouwend op elkaar en voortvarend aan de slag. Dat het DNB, zoals werknemster aanvoert, eerst en vooral te doen was om haar vervanging tijdens haar ziekte, kan in de brief redelijkerwijs niet worden gelezen. Ongetwijfeld zou werknemster binnen de mogelijkheden die haar ziekte haar laat, met haar kennis en ervaring een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het overleven van werkgever. De uiteindelijk beslissingen liggen echter bij werkgever. Werknemster maakt er geen geheim van dat zij daarmee, en met een aantal concrete beslissingen van werkgever, moeite heeft. Werknemster beklaagt zich er ook over dat bepaalde stukken niet ter beoordeling aan haar zijn voorgelegd en dat zij in bepaalde besluiten niet vooraf is gekend. Die standpunten zijn na alle jaren van werknemster bij werkgever misschien begrijpelijk, maar niet bevorderlijk voor de continuïteit van werkgever. Werknemster maakt niet duidelijk dat en hoe er desondanks modellen denkbaar zijn waarin haar specifieke kennis en ervaring binnen op vruchtbare wijze kan worden gecombineerd met de uiteindelijke zeggenschap van werkgever. Op grond van het voorgaande is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2016

Zaaknummer: C/13/604483/HA RK 16-100

RECHTSPRAAK

Rodríguez Sánchez/Consum Sociedad Cooperativa Valenciana

***Terugkeer na zwangerschapsverlof is niet gelijk te stellen aan
terugkeer na ouderschapsverlof: beroep op artikel 6 Richtlijn
2010/18/EU in casu niet van toepassing. Geen ruimte voor prejudiciële
vragen.***

In het onderhavige arrest staat clausule 6 van de Richtlijn centraal: Om een betere combinatie van werk, privé en gezinsleven mogelijk te maken, moeten de lidstaten en/of de sociale partners de nodige maatregelen nemen om te garanderen dat werknemers die uit ouderschapsverlof terugkeren, voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of patronen mogen aanvragen. De werkgevers beoordelen deze aanvragen en reageren erop, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De uitvoeringsbepalingen van dit lid moeten overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of de gangbare praktijk worden vastgesteld. Rodríguez Sánchez is een werkend lid van Consum SCV en is ingedeeld bij de afdeling 'kassa en magazijnwerk' van een winkelcentrum. Op 19 augustus 2013 is Rodríguez Sánchez bevallen van een kind. Aan het einde van haar zwangerschapsverlof heeft zij op 27 december 2013 een aanvraag ingediend waarin zij, onder aanvoering van haar ouderlijk gezag over haar kind en op basis van artikel 37 lid 5 en 6 van het werknemersstatuut, verzocht om verkorting van haar arbeidstijd tot 30 uur per week en een vaste indeling bij de ochtendploeg van maandag tot en met vrijdag van 9.00 tot 15.00 uur. Op 24 januari 2014 heeft Consum SCV het verzoek om arbeidstijdverkorting ingewilligd. Zij heeft echter afwijzend gereageerd op het tweede verzoek, omdat inwilliging hiervan volgens haar zou leiden tot een overbezetting in de ochtendploeg.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Er moet aan worden herinnerd dat het Hof zich in zijn arrest van 19 september 2013, Betriu Montull (C-5/12, ECLI:EU:C:2013:571), reeds heeft uitgesproken over de kwalificatie die in het licht van het Unierecht moet worden gegeven aan verlof dat een moeder bij de geboorte van haar kind neemt op de grondslag van artikel 48 lid 4 van het werknemersstatuut. Aangaande een dergelijk verlof heeft het Hof uiteengezet dat

Richtlijn 92/85 in artikel 8 het recht verzekert op een zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken, dat een verplichte periode van ten minste twee weken omvat die overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling moeten worden genomen. Het heeft er daarbij op gewezen dat het feit dat een wettelijke regeling vrouwen een zwangerschapsverlof van meer dan veertien weken toestaat, niet belet dat dit verlof niettemin kan worden beschouwd als zwangerschapsverlof in de zin van dat artikel 8. Het Hof heeft in dat verband tevens gepreciseerd dat een verlof als dat van artikel 48 lid 4 van het werknemersstatuut geen 'ouderschapsverlof' in de zin van Richtlijn 96/34 is (arrest van 19 september 2013, C-5/12, ECLI:EU:C:2013:571 (Betriu Montull), punten 45 en 46). Hetgeen het Hof aldus heeft overwogen in zijn arrest van 19 september 2013 (C-5/12, ECLI:EU:C:2013:571 (Betriu Montull)) over Richtlijn 96/34 en de in de bijlage daarbij opgenomen raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof geldt ook voor Richtlijn 2010/18 en de herziene raamovereenkomst, die in dit opzicht geen vernieuwingen hebben ingevoerd, zoals blijkt uit de bewoordingen van punt 15 van de algemene overwegingen en van clause 2, punt 1 van de herziene raamovereenkomst. Uit al het voorgaande volgt dat punt 1 van clause 6 van de herziene raamovereenkomst, dat ziet op situaties waarin een werknemer terugkeert uit 'ouderschapsverlof', niet aldus kan worden uitgelegd dat het ook betrekking heeft op een situatie waarin een werkneemster terugkeert uit 'zwangerschapsverlof' in de zin van Richtlijn 92/85, zoals die waarin verzoekster in het hoofdgeding zich bevond toen zij haar aanvraag indiende. Gesteld al dat het tweede verzoek, wegens de tijd die is verstreken na de eerste aanvraag, niet langer mag worden beschouwd als een verzoek dat is ingediend bij terugkeer uit zwangerschapsverlof, het kan evenmin worden opgevat als een verzoek om aanpassing van de werktijden of van het werkpatroon dat is ingediend bij 'terugkeer uit ouderschapsverlof' in de zin van clause 6, punt 1 van de herziene raamovereenkomst, aangezien verzoekster in het hoofdgeding niet verkeert in een situatie waarin zij 'terugkeert' naar het werk na een dergelijk verlof.

Het is juist dat het volgens vaste rechtspraak in het kader van de in artikel 267 VWEU voorgeschreven samenwerking tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties uitsluitend aan de nationale rechter staat aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen, als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt. Wanneer de gestelde vragen de uitlegging van Unierecht betreffen, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (zie met name arrest van 24 april 2012, C-571/10, ECLI:EU:C:2012:233 (Kamberaj), punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het is echter evenzeer vaste rechtspraak dat het Hof, ter toetsing van zijn eigen bevoegdheid, een onderzoek dient in te stellen naar de omstandigheden waaronder het door de nationale

rechter is benaderd. De geest van samenwerking die het verloop van de prejudiciële procedure moet beheersen, houdt namelijk in dat de nationale rechter oog heeft voor de aan het Hof opgedragen taak, die erin bestaat bij te dragen tot de rechtsbedeling in de lidstaten, en niet rechtsgeleerde adviezen over algemene of hypothetische vraagstukken te geven (zie met name arrest van 24 april 2012, C-571/10, ECLI:EU:C:2012:233 (Kamberaj), punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De rechtvaardiging van een prejudiciële vraag is immers niet gelegen in het formuleren van dergelijke adviezen, maar in de behoefte aan werkelijke beslechting van een geschil (zie met name arrest van 8 september 2010, C-409/06, ECLI:EU:C:2010:503 (Winner Wetten), punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In de onderhavige zaak moet worden vastgesteld dat de verklaring van de verwijzende rechter niet volstaat om aan te tonen dat clause 6, punt 1 van de herziene raamovereenkomst, betreffende de mogelijkheid van werknemers om bij hun terugkeer uit ouderschapsverlof aangepaste werktijden aan te vragen, door een bepaling van Spaans recht die naar die clause verwijst, op rechtstreekse en onvoorwaardelijke wijze toepasselijk is gemaakt op situaties waarin een werknemster na haar zwangerschapsverlof haar werk hervat of op andere situaties die geen verband houden met de terugkeer uit ouderschapsverlof, en dat de nationale wetgever de nationale wettelijke regeling voor haar oplossingen voor dergelijke situaties die niet binnen de werkingssfeer van die bepaling van Unierecht vallen, dus wilde afstemmen op de in deze laatste bepaling gekozen oplossingen, teneinde een gelijke behandeling te verzekeren van die situaties en situaties die door de Unierechtelijke bepaling worden geregeld.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 16-06-2016

ECLI: ECLI:EU:C:2016:141

Zaaknummer:

Rechters: M. Ilešič, C. Toader, A. Rosas, A. Prechal en E. Jarasiusas

Wetsartikelen: Richtlijn 2010/18/EU

RECHTSPRAAK

werknemer/Groningen Airport Eelde N.V.

Werknemer is geen ambtenaar op grond van enkele verwijzing naar Arbeidsvoorwaardenreglement Gemeente Groningen. Intrekking luchthavenpas AIVD leidt tot e-grond (geen herplaatsingsplicht).

Werknemer is vanaf 1997 werkzaam bij GEA als medewerker in algemene dienst, afdeling Brandweer. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing verklaard de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Groningen. Deze functie is een zogenoemde vertrouwensfunctie als bedoeld in artikel 11a lid 2 van het Besluit beveiliging burgerluchtvaart, in samenhang met de Wet veiligheidsonderzoeken. Voor deze functie moet de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) een verklaring van geen bezwaar afgeven. Na verschillende incidenten is werknemer in 2014 door de marechaussee staande gehouden op verdenking van diefstal van benzine tijdens werk. Nadat werknemer strafrechtelijk is veroordeeld volgt in 2015 intrekking van de luchthavenpas door de AIVD. GAE heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met primair artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel e BW (verwijtbaar handelen en nalaten), subsidiair artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel d BW (ongeschiktheid voor de bedongen arbeid) en meer subsidiair artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel h BW (vertrouwensbreuk). De kantonrechter heeft overwogen dat onvoldoende is gebleken dat werknemer ambtenaar is en zij heeft de arbeidsovereenkomst op de primair gestelde e-grond ontbonden, zonder toekenning van vergoeding, met ingang van 1 november 2015 omdat werknemer ten gevolge van de oplichting van de brandweer van gemeente thans niet langer over de voor zijn werk vereiste verklaring van geen bezwaar beschikt en daardoor zijn werkzaamheden niet meer kan uitoefenen. Werknemer is van dit oordeel in hoger beroep getreden.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof oordeelt dat een enkele verwijzing naar een ambtelijke arbeidsvoorwaardenregeling onvoldoende is voor de vraag of al dan niet sprake is van ambtenaarschap. GAE heeft terecht verwezen naar artikel 1 van de Ambtenarenwet waarin het begrip ambtenaar wordt gedefinieerd en waarvan de kernbegrippen openbare dienst en aanstelling zijn. Naar vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep doet het er daarbij

niet toe of een gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling al dan niet van toepassing is verklaard. Het hof oordeelt dat de financiële deelname van gemeenten en provincies in GAE onvoldoende is om deze vennootschap onder de openbare dienst te rangschikken. Uit de overgelegde statuten van GAE blijkt niet van een zodanige invloed van de in financiële zin deelnemende overheden inzake doelstelling, beheer en beleid, dat moet worden geconcludeerd dat deze vennootschap behoort tot de openbare dienst. Het hof stelt vast dat werknemer door het strafbare feit waaraan hij zich schuldig heeft gemaakt, de voor de uitoefening van zijn werk noodzakelijke verklaring van geen bezwaar is kwijtgeraakt, ten gevolge waarvan GAE hem niet meer feitelijk te werk kan stellen in zijn eigen functie. Werknemer heeft weliswaar gesteld dat deze intrekking juridisch aanvechtbaar zou zijn, doch zijn bezwaar is afgewezen en de door hem aanhangig gemaakte procedure bij de rechtbank in eerste aanleg heeft hij verloren. Hij heeft geen toereikende gegevens overgelegd op grond waarvan het hof oordeelt dat de verwachting gerechtvaardigd is dat daarover in hoger beroep anders geoordeeld zal worden. Het hof oordeelt met de rechtbank dit verlies van de verklaring van geen bezwaar, onder deze omstandigheden waarbij het gaat om een verlies van de verklaring door eigen criminele gedragingen, moet worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel e BW. Eerst indien de verklaring van geen bezwaar zou zijn ingetrokken vanwege gedragingen van derden (bijv. een familielid), dan komt de d-grond in beeld, met de daarbij horende zwaardere verplichtingen van de werkgever om naar alternatieven te zoeken, doch daarvan is in dit geval dus geen sprake.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:4621

Zaaknummer: 200.185.165/01

Rechters: J.H. Kuiper, E.B. Knottnerus en M.E.L. Fikkers

Advocaten: G.B. de Jong en E.A.C. van der Wiel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW, 7:683 BW en 11a lid 2 Besluit beveiliging burgerluchtvaart

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Sportservice Ede

Uitleg artikel 22 CAO Sport: geen recht op 100% loon in ‘derde ziektejaar’.

Werknemer is op 1 januari 2008 bij SSE in dienst getreden in de functie van directeur. De CAO Sport is door middel van een incorporatiebeding op de door de partijen gesloten arbeidsovereenkomst van toepassing. Op 25 september 2012 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op grond van artikel 22 cao vordert werknemer 100% van het loon na 104 weken.

Het hof oordeelt als volgt. Met SSE is het hof voorshands van oordeel dat werknemer geen aanspraak kan maken op betaling van 100% van zijn salaris op grond van artikel 22 lid 3 van de CAO Sport, reeds omdat deze bepaling voorziet in een aanvulling tot 100% op de krachtens lid 1 van artikel 7:629 BW verplichte betaling van 70%, dat wil zeggen gedurende 104 weken, dus tot in de maand september 2014. De aan SSE door het UWV opgelegde loonsanctie voor een jaar tot 8 september 2015 leidt niet tot een ander oordeel. De desbetreffende betalingsverplichting van SSE was immers niet gegrond op artikel 7:629 BW, zodat de te betalen 70% van het salaris niet behoefde te worden aangevuld tot 100% in geval van re-integratiewerkzaamheden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-05-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:4031

Zaaknummer: 200.172.676

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, P.L.R. Wefers Bettink en A.A. van Rossum

Advocaten: A. Klaassen en J. Brouwer

Wetsartikelen: 22 lid 3 CAO Sport

RECHTSPRAAK

**Action Learning Business School Europe
B.V./werkneemster**

Geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag. Bedrijfsresultaten zijn slecht.

Werkneemster stelt zich op het standpunt dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, omdat geen sprake zou zijn van verlies van opdrachtgevers van de werkgever.

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof is voldoende komen vast te staan dat de omzet van de voor de gemeente Rotterdam gegeven cursussen na 2011 sterk is teruggelopen (in 2011 nog € 68.375 en in 2012 € 30.915) en in 2013 nihil was, zodat het betoog van werkneemster dat BSN op dit punt een onjuiste schets van de feiten en omstandigheden heeft verstrekt, faalt. Evenmin is sprake van te ernstige gevolgen van het ontslag (gevolgencriterium).

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-05-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:4020

Zaaknummer: 200.157.804

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, P.L.R. Wefers Bettink en A.A. Rossum

Advocaten: R.J. Voorink en J.J. van Vliet

Wetsartikelen: 7:681 BW (oud)

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemers

Eindafrekening na uitleg CAO voor de binnenscheepvaart 2003-2005, artikel 3.2 (overwerk) en artikel 3.7 (continutoeslag).

Bij tussenarrest is de werkgever veroordeeld achterstallig loon te betalen, bestaande uit vergoedingen van overwerk en continutoeslag. In het onderhavige arrest worden beslissingen genomen over de wettelijke verhoging en proceskostenveroordeling. Bovendien maakte werkgever bezwaar tegen de uitvoerbaarheid bij voorbaat met een beroep op het restitutierisico. Dit bezwaar is verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-04-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:3396

Zaaknummer: 200.135.943

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, P.L.R. Wefers Bettink en E.B. Knottnerus

Advocaten: J. van de Hel en J.A. Severijn

Wetsartikelen: CAO voor de binnenscheepvaart 2003-2005

RECHTSPRAAK

werknemer/Arriva Personenvervoer Nederland B.V.

Ontslag op staande voet wegens het vervoeren van passagiers tegen betaling zonder afgifte van een buskaartje is niet rechtsgeldig. Er is namelijk geen sprake van een dringende reden.

Werknemer is met ingang van 18 juli 2006 bij Arriva Personenvervoer in dienst getreden in de functie van buschauffeur. Tijdens carnaval werd er bij Arriva met een afwijkende dienstregeling en (extra) nachtritten gereden, waarvoor werknemer was ingedeeld. Op donderdag 11 februari 2016 is werknemer door Arriva van de bus gehaald voor een gesprek met de exploitatiemanager. Tijdens dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 12 februari 2016 is het ontslag op staande voet aan werknemer bevestigd. Arriva vermeldt als dringende reden dat werknemer tijdens het uitvoeren van zijn dienst geld heeft ontvangen van passagiers zonder aan hen vervoersbewijzen te verstrekken, ondanks het feit dat daar uitdrukkelijk om werd verzocht. Werknemer stelt dat hij tijdens het carnaval soms passagiers heeft vervoerd tegen betaling zonder afgifte van een kaartje, maar dat hij dit enkel heeft gedaan omdat hij geen (enkelereis)kaartjes meer had. Thans verzoekt werknemer het ontslag op staande voet te vernietigen. Arriva voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om de vraag of het door Arriva aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Het standpunt van werknemer dat de opzegging niet onverwijld is gedaan kan niet worden aanvaard. Arriva diende gelegenheid te hebben om een onderzoek in te stellen. De klachten die Arriva had ontvangen van passagiers over het wel innen van gelden maar het daartegenover niet verstrekken van vervoersbewijzen en het gratis laten reizen van passagiers dateren van 7 en 8 februari 2016. Vervolgens is binnen de organisatie van Arriva uitgezocht welke buschauffeur de betreffende ritten had gereden, waaruit bleek dat het werknemer betrof. Dat er enige tijd is verstreken met het uitlezen van de camerabeelden door een daartoe bevoegd persoon, is niet onbegrijpelijk, omdat Arriva zorgvuldig diende te handelen. Voorts stelt werknemer zich op het standpunt dat Arriva, nu het gaat om diefstal, een strafrechtelijke delictsomschrijving, de daarvoor vereiste strafrechtelijke opzet/schuld dient te bewijzen. De kantonrechter verwierpt dit standpunt. Het hanteren van een strafrechtelijk begrip in de ontslagbrief brengt niet met zich dat de

werkgever de strafrechtelijk vereiste opzet c.q. schuld dan wel de bestanddelen van de strafrechtelijke delictomschrijving dient te bewijzen. Vereist is slechts dat het voor de werknemer aanstonds duidelijk is welke (dringende) reden tot de opzegging heeft geleid, derhalve welke feiten en gedragingen aan het ontslag ten grondslag liggen. De kantonrechter stelt bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet het volgende voorop. Het ontslag op staande voet is een ultimatum remedium, dat, gelet op de verstreckende gevolgen ervan, slechts bij uitzondering mag worden gegeven. Als dringende reden voor ontslag op staande voet heeft Arriva aangevoerd dat werknemer passagiers heeft vervoerd tegen betaling zonder afgifte van een kaartje. Ter zitting heeft Arriva nader aangevuld dat zij tevens verwijt dat werknemer het consignatiesurplus dat daardoor moet zijn ontstaan, niet heeft afgedragen. Deze uitbreiding van de gronden van het ontslag op staande voet, zulks drie-en-een-halve maand na dit ontslag en zonder dat dit eerder door Arriva aan werknemer is verweten of zelfs maar met hem is besproken, kan niet worden aanvaard. Wat overblijft is dan het verwijt dat werknemer passagiers heeft vervoerd tegen betaling maar zonder afgifte van een kaartje. Het verwijt kan niet los worden gezien van de door werknemer geschetste en door Arriva niet, althans onvoldoende weersproken, werkomstandigheden tijdens carnaval. Bovendien kan het verwijt van het niet verstrekken van een kaartje aan betalende passagiers niet gelijk worden gesteld aan diefstal. Gegeven het door Arriva gehanteerde uitgangspunt dat het de taak is van de chauffeur om te zorgen voor kaartjes en wisselgeld, had het op de weg gelegen van Arriva om de chauffeur daartoe ook in staat te stellen. Gesteld noch gebleken is dat werknemer eerder dan het carnavalsweekend aan betalende passagiers geen kaartjes heeft verstrekt, zodat ook niet kan worden gezegd dat hij een gewaarschuwd man was die had moeten weten of begrijpen dat dit voorval ontslag op staande voet tot gevolg zou hebben. Slotsom is dat er geen sprake is van een dringende reden als bedoeld in de wet. Het ontslag op staande voet moet daarom worden vernietigd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2016:3188

Zaaknummer: 4985668

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: S.P. van der Beek-Verdoorn en N.H.M. Poort

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

WNT. Het staat partijen niet vrij naast de transitievergoeding nog een additionele vergoeding bij de beëindiging van het dienstverband overeen te komen. Het loon tijdens de opzegtermijn mag niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Vergoedingen aan derden (rechtsbijstand, pensioenadvies, outplacement) vallen onder uitkeringen bij het einde van het dienstverband.

Per 1 januari 2014 heeft werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst met werkgever gesloten. Werknemer is hierdoor tevens als bestuurder van werkgever benoemd. Bij besluit van 18 december 2015 heeft de RvT werknemer met onmiddellijke ingang ontslagen als bestuurder en is met inachtneming van de opzegtermijn het dienstverband opgezegd. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen zijn ontslag. Partijen hebben overleg gevoerd over een financiële vertrekregeling voor werknemer. Thans verzoeken werkgever en werknemer de kantonrechter uitspraak te doen met betrekking tot vijf geschilpunten, middels een procedure ex artikel 96 Rv.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer als topfunctionaris kwalificeert op grond van artikel 1 lid 1 onderdeel b onder 4 WNT en dus onder het toepassingsbereik van de WNT valt. Evenmin is tussen partijen in geschil dat werknemer uit hoofde van artikel 7:673 jo. 7:673a BW recht heeft op een transitievergoeding. De vragen die tussen partijen zijn gerezen, vloeien deels voort uit de werking van de WNT, naast die van de WWZ. In dat verband wordt vooraf nog het volgende overwogen. Ten tijde van de parlementaire behandeling van de WNT bestond de WWZ nog niet en was er geen met de transitievergoeding vergelijkbaar wettelijk recht. Bij de behandeling van de WWZ is met geen woord gerept over de WNT. De kantonrechter dient derhalve de vragen te beantwoorden vanuit het doel van zowel de WNT, als de WWZ.

Vraag 1: Mag de vergoeding tussen partijen overeengekomen in het kader van het einde van de arbeidsovereenkomst cumuleren met de transitievergoeding?

De vraag is of náást de hem toekomende (wettelijke) transitievergoeding, werknemer en werkgever gelet op de werking van de WNT nog de mogelijkheid hebben een additionele vergoeding overeen te komen, die dus met de transitievergoeding cumuleert. Ten eerste wordt opgemerkt dat de letterlijke tekst van de bepalingen uit de WNT lijkt te ondersteunen dat naast de transitievergoeding een vergoeding door de WNT overeengekomen kan worden. Daarbij moet echter in het oog worden gehouden dat de wetteksten van de WNT en die van de destijds nog niet voorziene WWZ geen rekening met elkaar houden en dus niet op elkaar aansluiten. Het is daarbij ontegenzeggelijk de bedoeling van de WNT geweest dat tussen partijen overeen te komen vergoedingen bij de beëindiging van het dienstverband in de sectoren bestreken door de WNT, aan banden zouden worden gelegd. Het is daarmee niet te verenigen dat naast de transitievergoeding partijen nog een beëindigingsvergoeding tot het maximum van € 75.000 zouden mogen afspreken en dat deze twee uitkeringen zouden mogen cumuleren, zo dat zij allebei, transitievergoeding én beëindigingsvergoeding, bij de beëindiging van het dienstverband aan de functionaris zouden mogen worden uitgekeerd. De bedoeling van de WNT zou daarmee voor een groot deel teniet worden gedaan. Het vorenstaande brengt de kantonrechter tot het oordeel dat het partijen niet vrijstaat naast de transitievergoeding nog een additionele vergoeding bij beëindiging van het dienstverband overeen te komen, althans niet voor zover deze tezamen boven het wettelijk maximum als gegeven in de WNT, zouden uitkomen.

Vraag 1a: Levert het niet gebruik maken van de in het Besluit overgangsrecht transitievergoeding geboden (keuze)mogelijkheid strijd op met c.q. misbruik van de WNT op?

Hoewel ook op dit gebied de parlementaire geschiedenis van de WNT of de WWZ geen opheldering biedt, wordt geoordeeld dat werknemer eerst recht heeft op zijn transitievergoeding indien hij conform artikel 3 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding kiest voor de transitievergoeding en daarmee afstand doet van de vergoeding, waarop hij uit hoofde van de afspraken met werkgever, recht heeft.

Rechtsvraag 2: Valt de periode waarin werknemer door de RvT van werkgever eenzijdig is geschorst, vooruitlopend op het ontslagbesluit en gedurende de opzegtermijn tot het einde van het dienstverband, onder de werking van artikel 2.10 lid 3 WNT?

Volgens het bepaalde in artikel 2.10 lid 3 WNT wordt de bezoldiging over de periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult, aangemerkt als uitkering wegens de beëindiging van het dienstverband. De wettekst maakt daarbij geen uitzondering voor een situatie als die van werknemer. Het loon over de opzegtermijn van werknemer valt derhalve onder de werking van artikel 2.10 lid 3 WNT. Dat betekent echter niet dat het loon van werknemer in deze periode in mindering gebracht mag

worden op zijn transitievergoeding.

Vraag 3: Is de vergoeding van de (reële) kosten van rechtsbijstand voor werknemer toelaatbaar volgens de WNT en/of moet dit worden gekwalificeerd als 'een uitkering wegens de beëindiging van het dienstverband'?

Rechtsvraag 4: Valt de vergoeding van de kosten voor outplacement tot een maximum van € 8.000 onder de limitering van de WNT en dus onder de definitie van 'uitkering wegens beëindiging van het dienstverband'?

Rechtsvraag 5: Valt de vergoeding van de financiële en pensioenadvieskosten van werknemer tot een maximum van € 2.000 door werkgever onder de werking van de WNT, gelet op de definitie 'uitkering wegens beëindiging van het dienstverband'?

Deze drie vragen hebben in de kern hetzelfde geschil als onderwerp en zullen dus door de kantonrechter tegelijkertijd worden beoordeeld. Ze komen er in de kern op neer of vergoedingen als die van de kosten van rechtsbijstand van de topfunctionaris of van outplacement of financieel en pensioenadvies, uit hoofde van de WNT toelaatbaar zijn naast de andere vergoeding(en) onder de WNT en/of de WWZ; met andere woorden of vergoeding van deze kosten vallen onder de definitie uitkering wegens beëindiging van het dienstverband, als bedoeld in artikel 2.10 lid 1 WNT. Een redelijke wetstoepassing brengt mee dat dit soort uitkeringen, voldaan rond de beëindiging van het dienstverband, niet anders behandeld worden dan dezelfde uitkeringen voldaan tijdens het dienstverband. Met andere woorden als deze uitkeringen tijdens het dienstverband naast de maximale bezoldiging toegelaten beloningscomponenten zijn, dan is dat rond beëindiging van het dienstverband niet anders. Het vorenstaande impliceert dat de bedoelde uitkeringen niet kunnen worden aangemerkt als een uitkering wegens de beëindiging van het dienstverband, indien deze tijdens het dienstverband mogen cumuleren met de maximale bezoldiging onder de WNT.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:3672

Zaaknummer: 4875576 CV VERZ 16-7715

Advocaten: A. van der Kolk en R.G. Prakke

Wetsartikelen: 96 Rv, 7:673 jo. 7:673a BW, XXII lid 7 Overgangsrecht WWZ, 3 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding, 1.1 sub i WNT, 1 lid 1 onderdeel b onder 4 WNT, 2.10 lid 1 WNT en 2.10 lid 3 WNT

RECHTSPRAAK

werkneemster/Makelaardij X

Vernietiging ontslag op staande voet. Er is niet voldaan aan het onverwijldheidsvereiste: onvoldoende is gebleken dat verder onderzoek nodig was dan wel dat daadwerkelijk nader onderzoek was ingesteld. Verder houdt het ontslag op staande voet inhoudelijk geen stand.

Op 15 september 2014 is werkneemster voor de duur van één jaar bij Makelaardij X in dienst getreden in de functie van 'makelaar in onroerende vastgoed'. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen. Bedoelde arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd tot en met 15 maart 2016. Tevens is weer een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Vervolgens is ook de echtgenoot, de heer D, van werkneemster bij Makelaardij X in dienst getreden. Na afloop van zijn dienstverband is hij voor zichzelf begonnen. Op 15 december 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen Makelaardij X, werkneemster en haar echtgenote. Werkneemster is tijdens dit gesprek geconfronteerd met het vermoeden van Makelaardij X dat werkneemster en haar echtgenoot klanten van Makelaardij X hebben benaderd en dat zij gelden hebben geïncasseerd die Makelaardij X toekomen. Werkneemster is vervolgens op 8 januari 2016 op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft vervolgens Makelaardij X gedagvaard. In die procedure vordert werkneemster betaling van het salaris. Thans verzoekt werkneemster het ontslag op staande voet te vernietigen en Makelaardij X te veroordelen tot betaling van het loon. Tevens vordert werkneemster een gefixeerde schadevergoeding en vernietiging van het concurrentiebeding. Makelaardij X voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Krachtens vaste rechtspraak moet het ontslag op staande voet zo spoedig mogelijk worden gegeven nadat de dringende reden zich heeft voorgedaan. Dralen met het verlenen van het ontslag is in het algemeen onverenigbaar met de vereiste dringendheid van de reden. Vast staat dat Makelaardij X werkneemster tijdens een persoonlijk gesprek op kantoor op 15 december 2015 heeft aangesproken op het onterecht incasseren van courtages door de onderneming van D. Tijdens dat gesprek heeft werkneemster, volgens zeggen van Makelaardij X, erkend dat zij samen met D een eigen onderneming begonnen was

en dat zij gelden geïncasseerd heeft die aan Makelaardij X toekwamen. Nu onvoldoende gebleken is dat van de zijde van Makelaardij X na 15 december 2015 nog verder onderzoek nodig was naar het ontslag op staande voet, laat staan dat gebleken is dat daadwerkelijk nader onderzoek is ingesteld moet worden geconcludeerd dat het ontslag op staande voet rechtskracht ontbeert. Geheel ten overvloede overweegt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet ook op inhoudelijke gronden geen stand kan houden. Zo kunnen de vermelde redenen in de brief van 8 januari 2016 het ontslag op staande voet niet dragen. Immers, uit de overgelegde appberichten blijkt dat er in de maand december 2015 veelvuldig contact tussen partijen is geweest, bovendien heeft op 15 december 2015 een bespreking plaatsgevonden en heeft telefonisch overleg tussen partijen plaatsgevonden. Derhalve kan niet gesteld worden dat werkneemster geen gehoor heeft gegeven aan verzoeken van werkgever om in contact te treden. Ook de tweede reden dat werkneemster zou weigeren opheldering te verschaffen over de hier openstaande zaken gaat niet op, aangezien werkneemster volgens de eigen stellingen van Makelaardij X in het gesprek op 15 december 2015, heeft bekend dat zij samen met D een eigen onderneming in de makelaarsbranche heeft opgezet. Ten derde geldt dat Makelaardij X niet concreet heeft gemaakt in welk opzicht werkneemster haar geheimhoudingsplicht heeft geschonden. Kortom, ook op grond van inhoudelijke argumenten ontbeert het ontslag op staande voet rechtskracht. Derhalve is de vernietiging van het ontslag op staande voet toewijsbaar. Voorts heeft werkneemster betaling van het loon gevorderd. Makelaardij X heeft ten verweere aangevoerd dat werkneemster zich nimmer bereid en beschikbaar heeft verklaard tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden. Dat verweer slaagt niet. Het had op de weg van Makelaardij X gelegen om het ontslag opgedaan te maken en werkneemster op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden. De loonvordering is dan ook toewijsbaar over de periode van 8 januari 2016 tot 15 maart 2016. Vervolgens moet de hoogte van het loon worden vastgesteld. Werkneemster heeft ervoor gekozen om min of meer op hetzelfde moment twee procedures aanhangig te maken, te weten de onderhavige verzoekschriftprocedure en een dagvaardingsprocedure, waarin zij de veroordeling van Makelaardij X vordert tot betaling van achterstallig salaris. Naar het oordeel van de kantonrechter ontbreekt een wettelijke grondslag voor voeging van een verzoekschriftprocedure met een dagvaardingsprocedure. Een en ander betekent dat in de dagvaardingsprocedure de hoogte van het salaris bepaald dient te worden. Er bestaat geen aanleiding om in deze procedure vooruit te lopen op de uitkomsten in de dagvaardingsprocedure. Wel bestaat er aanleiding om een bedrag van € 1.890,60 bruto per maand toe te wijzen. Voorts heeft werkneemster gefixeerde schadevergoeding gevorderd. De grondslag van dat verzoek is niet duidelijk. Wanneer werkneemster dat verzoek grondt op artikel 7:672 lid 10 BW ziet zij over het hoofd dat die vordering niet ingesteld kan worden naast de vernietiging van de opzegging. Zo werkneemster dit onderdeel van het verzoek

grondt op artikel 7:681 lid 1 BW ziet zij over het hoofd dat ook dat artikel ervan uitgaat dat de werknemer kiest voor de vernietiging van de opzegging óf voor de billijke vergoeding. Ten slotte verzoekt werkneemster vernietiging van het concurrentiebeding. Hierover wordt als volgt geoordeeld. De arbeidsovereenkomst wordt beheerst door artikel 7:653 lid 2 BW. Echter, in de arbeidsovereenkomst worden geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen genoemd. Het concurrentiebeding is derhalve nietig.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:4300

Zaaknummer: 4877039 VZ VERZ 16-3911

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: H. Orduseven-Semerci en P. Quist

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Slotervaartziekenhuis B.V.

Geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag. Werkgever valt geen verwijt te maken van het feit dat werkneemster nog steeds arbeidsongeschikt is. Bovendien heeft werkgever voldoende rekening gehouden met de financiële belangen van werkneemster.

Werkneemster is op 1 december 1986 bij werkgever in dienst getreden. Laatstelijk werkte zij als kwaliteitsfunctionaris. Werkneemster is op 11 juli 2011 arbeidsongeschikt geworden. Op 21 juli, 17 en 25 augustus 2011 heeft zij de bedrijfsarts bezocht. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er sprake is van een probleem in de arbeidsrelatie en geen ziekte of gebrek in engere zin. Op 15 september 2011 heeft de verzekeringsarts van het UWV geoordeeld dat werkneemster per 21 juli 2011 haar eigen werk niet meer kon verrichten. Op 4 juli 2012 kwalificeert het UWV de re-integratie-inspanningen van Slotervaart als voldoende. In april 2013 heeft werkneemster gepoogd haar werk te hervatten. Dit is mislukt. Op 8 juli 2013 is aan werkneemster een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Eind september 2014 heeft Slotervaart een ontslagvergunning gevraagd. Met gebruikmaking van de verkregen vergunning heeft Slotervaart bij brief van 27 februari 2015 werkneemster ontslag aangezegd tegen 1 juni 2015. Thans vordert werkneemster een verklaring voor recht dat de opzegging kennelijk onredelijk is. Voorts vordert werkneemster betaling van € 167.045 aan schadevergoeding. Werkneemster stelt dat Slotervaart haar in dienst had kunnen houden dan wel een schadevergoeding had dienen toe te kennen. Slotervaart voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst dient te worden beoordeeld of de arbeidsongeschiktheid van werkneemster tot aan het Slotervaart toerekenbare schade kan hebben geleid. In de zaak met rolnummer 15-6525 is beslist dat dit niet het geval is voor wat betreft de arbeidsomstandigheden in de periode maart 2011 t/m 29 augustus 2011. Dat oordeel wordt hier overgenomen. In de periode na 29 augustus 2011 gaat het erom of het Slotervaart te verwijten valt dat werkneemster nog steeds arbeidsongeschikt is. Volgens het UWV heeft Slotervaart aan haar re-integratieverplichtingen voldaan. Slotervaart heeft namelijk serieus gepoogd het conflict te beëindigen en werkneemster te re-integreren. Werkneemster gaat eraan voorbij dat haar eigen functioneren kan hebben bijgedragen aan het conflict op het

werk. Werkneemster lijkt ook niet te onderkennen dat het eenzijdig vastleggen van allerlei gesprekken en gebeurtenissen in elk geval niet oplossingsgericht is. Voorts blijft werkneemster vasthouden aan een vorm van genoegdoening die zij van het Slotervaart verwacht over haar bejegening hetgeen terugkeer naar haar werk of het Slotervaart in bredere zin niet makkelijker maakt. Dit alles in aanmerking genomen is niet aannemelijk geworden dat het Slotervaart te verwijten valt dat werkneemster thans nog steeds arbeidsongeschikt is. Dat het Slotervaart vervolgens ruim een jaar nadat werkneemster een loongerelateerde WGA-uitkering kreeg een einde wilde maken aan een leeg dienstverband is begrijpelijk. Door werkneemster nog twee jaar suppletie van haar uitkering aan te bieden heeft het Slotervaart, in aanmerking genomen wat er allemaal is gebeurd, in het kader van die beëindiging voldoende rekening gehouden met de (financiële) belangen van werkneemster. Er is dan ook geen sprake van een kennelijk onredelijk ontslag. Dat betekent dat de vordering van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:3560

Zaaknummer: CV 15-12123

Rechters: C. von Meyenfeldt

Advocaten: N.J.F. Snoek en M. de Birk

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Concurrentie- en relatiebeding zijn geldig. Bij de voortzetting van de arbeidsovereenkomst is geen sprake geweest van een zodanige wijziging van de essentialia dat deze als nieuwe overeenkomst moest worden aangemerkt. Evenmin is de functiewijziging ingrijpend en/of onvoorzienbaar geweest. Ook wordt werknemer niet onbillijk door het concurrentie- en relatiebeding benadeeld.

Werknemer is van 9 april 2001 tot 1 november 2015 in dienst geweest bij werkgeefster, eerst voor bepaalde tijd en vanaf 8 april 2002 voor onbepaalde tijd. De functie van werknemer bij indiensttreding was DTP'er. Vanaf 2013 was werknemer werkzaam als Printoperator. In de arbeidsovereenkomst van 9 april 2001 is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Het dienstverband tussen werkgeefster en werknemer is geëindigd bij brief van 17 augustus 2015 (ontslagvergunning UWV wegens bedrijfseconomische redenen). Op 1 januari heeft werknemer de firma V.O.F. (hierna: VOF) opgericht. Werkgeefster en VOF verrichten gelijksoortige werkzaamheden op het gebied van print- en drukwerk. Werkgeefster stelt dat werknemer in strijd handelt met het concurrentie- en relatiebeding. Thans vordert werkgeefster dat werknemer zijn werkzaamheden onder de naam 'VOF' staakt. Werknemer voert gemotiveerd verweer. In reconventie vordert werknemer € 2.081,20 netto ter zake van een niet toegekend outplacementtraject, schorsing van het concurrentie- en relatiebeding en/of matiging van dwangsommen en betaling van een vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer betwist op zichzelf niet dat het betreffende concurrentie- en relatiebeding in 2001 rechtsgeldig is overeengekomen ex artikel 7:653 lid 1 (oud) BW. Hij stelt zich echter primair op het standpunt dat dit beding naderhand zijn werking heeft verloren omdat het beding destijds is opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke vervolgens is voortgezet voor onbepaalde tijd, alsmede dat de functiewijziging in 2013 dermate ingrijpend van aard was, dat het concurrentiebeding daardoor zwaarder is gaan drukken. De vraag of het schriftelijkheidsvereiste met zich brengt dat het concurrentiebeding zijn gelding in 2002 heeft verloren door de stilzwijgende

voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, beantwoordt de kantonrechter ontkennend. Gesteld noch gebleken is dat in 2002 bij de voortzetting sprake is geweest van een zodanige wijziging van de essentialia van de arbeidsovereenkomst dat deze als nieuwe overeenkomst moest worden aangemerkt. Dit maakt dat de eerder (schriftelijk) overeengekomen voorwaarden, waaronder het concurrentie- en relatiebeding, van toepassing zijn gebleven. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom deze functiewijziging als ingrijpend en niet voorzienbaar moet worden gekwalificeerd. Uit de overgelegde stukken van de UWV-procedure blijkt weliswaar dat het UWV de functies van DTP'er en Printoperator als niet onderling uitwisselbaar heeft aangemerkt, maar dit rechtvaardigt nog niet de conclusie dat de functiewijziging ingrijpend en/of onvoorzienbaar is geweest. Dit maakt dat het concurrentie- en relatiebeding zijn werking niet heeft verloren. Verder voert werknemer aan dat hij door het concurrentie- en relatiebeding onbillijk wordt benadeeld. Dat VOF een directe concurrent is van werkgeefster is voldoende aannemelijk. Werkgeefster en VOF verrichten immers gelijksoortige werkzaamheden op het gebied van print- en drukwerk en onvoldoende aannemelijk is dat VOF een andere markt (regio) bedient dan die van werkgeefster. Tevens is voldoende aannemelijk dat werknemer op dit gebied over concurrentiegevoelige informatie beschikt. Tegenover dit belang van werkgeefster staat het belang van werknemer om de werkzaamheden van VOF vanuit Bunschoten te kunnen blijven verrichten. Dit belang weegt niet op tegen het belang van werkgeefster. Het concurrentie- en relatiebeding laat werknemer bovendien voldoende ruimte om op een andere wijze dan als ondernemer met een gelijksoortig bedrijf als dat van werkgeefster vanuit Bunschoten werkzaam te zijn. Dit maakt dat niet aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat werknemer door het concurrentie- en relatiebeding onbillijk wordt benadeeld. Dat werknemer er naar zijn zeggen van uit is gegaan dat het concurrentiebeding was vervallen en dat hij zonder voorafgaand overleg met werkgeefster een onderneming is gestart, komt dan ook voor zijn rekening en risico. De vordering van werkgeefster wordt toegewezen voor zover het de werkzaamheden van VOF binnen een straal van 10 kilometer met Bunschoten als middelpunt betreft. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:2587

Zaaknummer: 4972429 UV EXPL 16-103 HV/1325

Rechters: A.J. Reitsma

Advocaten: D.C.J. Bogerd en C.M.J. Moerkens

Wetsartikelen: 7:653 (oud) BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkgeefster voldoet aan de voorwaarden die in de Overbruggingsregeling transitievergoeding worden gesteld. Aanpassing per 1 januari 2016 van artikel 7:673d BW en artikel 24 Ontslagregeling door Verzamelwet SZW.

Werkneemster is in dienst van werkgeefster. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen na verkregen toestemming van het UWV opgezegd ten gevolge waarvan het dienstverband per 1 februari 2016 is geëindigd. Bij de ontslagaanvraag heeft werkgeefster tevens een aanvraag gedaan voor het afgeven van een Verklaring Overbruggingsregeling Transitievergoeding. Het UWV heeft bij brief van 11 december 2015 aangegeven dat de verklaring niet kan worden afgegeven, omdat werkgeefster niet aan de vereiste voorwaarden voldoet. Werkgeefster heeft bij het uitbetalen van de transitievergoeding aan werkneemster toch de overbruggingsregeling toegepast. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van (het resterende deel van) de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met de Verzamelwet SZW is in artikel 7:673d lid 1 BW en artikel 24 lid 1 van de Ontslagregeling per 1 januari 2016 een aanpassing gedaan ten aanzien van het referentiejaar voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers. Daardoor is niet meer bepalend de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar, waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet, maar de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de ontslagprocedure is gestart. Tussen partijen is niet in geschil dat aan de in artikel 673d BW genoemde voorwaarde is voldaan in die zin dat werkgeefster in het referentiejaar minder dan 25 werknemers in dienst had. De kantonrechter overweegt dat vaststaat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 februari 2016 is geëindigd, zodat voor wat betreft de voorwaarden genoemd in artikel 24 lid 2 Ontslagregeling dient te worden gekeken naar de boekjaren 2013, 2014 en 2015 voor wat betreft onderdeel a en het boekjaar 2015 voor wat betreft onderdeel b en c. Uit de door werkgeefster overgelegde jaarstukken blijkt dat aan de in artikel 24 Ontslagbesluit genoemde voorwaarden is voldaan. De kantonrechter gaat uit van de juistheid van de door werkgeefster gepresenteerde cijfers, ook voor wat betreft de jaarrekening over 2015. Weliswaar is sprake van

een conceptjaarrekening, maar deze is door een accountant opgesteld en werkgeefster heeft ter zitting verklaard dat de conceptjaarrekening inmiddels is goedgekeurd. Voor zover werkneemster heeft aangevoerd dat er vraagtekens te plaatsen zijn bij de overgelegde cijfers en dat zij het vermoeden heeft dat de cijfers zijn gemanipuleerd en dat de cijfers op een andere wijze geïnterpreteerd moeten worden, overweegt de kantonrechter dat noch de Ontslagregeling, noch de toelichting daarop, ruimte biedt om tot een alternatieve wijze van het vaststellen van de bedrijfsresultaten te komen, aangezien dit in strijd zou zijn met de rechtszekerheid die werkgever en werknemer aan de Ontslagregeling kunnen ontleen. In het licht daarvan kan naar het oordeel van de kantonrechter van werkgeefster niet verwacht worden dat zij naast de overgelegde jaarrekeningen nog inzage toont in andere jaarstukken. Voor zover werkneemster stelt dat de post handelscrediteuren die in de jaarrekening van 2015 zijn opgenomen, geen kortlopende schulden zijn maar langlopende schulden doordat het bedrag onder deze post ieder jaar oploopt en ieder jaar terugkomt, volgt de kantonrechter werkneemster niet in haar stelling. Onder kortlopende schulden wordt in de Ontslagregeling verstaan de schulden met een resterende looptijd van ten hoogste één jaar, waarmee wordt bedoeld schulden die (na het ontstaan daarvan) binnen twaalf maanden door de schuldeiser opeisbaar zijn. Uit de door werkgeefster overgelegde crediteurenlijst volgt dat de betalingstermijnen aan deze crediteuren alle reeds verstreken zijn en dat deze schulden dan ook direct opeisbaar zijn. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgeefster voldoet aan de voorwaarden die in de Overbruggingsregeling transitievergoeding worden gesteld. Volgt afwijzing van het verzoek van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:3517

Zaaknummer: 5033211 AZ VERZ 16-87

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: R.M. Poublon en M.A.C. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:673d BW en 24 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

werknemer/Arbo Active B.V.

Veroordeling werkgever tot betaling van de aanzegvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. In dit geval is het voor werknemer langere tijd duidelijk geweest dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Bedoeling wetgever artikel 7:668 BW.

Werknemer is op 1 maart 2015 voor bepaalde tijd, te weten tot 29 februari 2016, bij Arbo Active B.V. (hierna: Arbo Active) in dienst getreden in de functie van manager. De arbeidsovereenkomst is per 1 maart 2016 van rechtswege geëindigd. In geschil is thans of Arbo Active aan werknemer de aanzegvergoeding als bedoeld in artikel 7:668 lid 3 BW verschuldigd is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat Arbo Active niet heeft voldaan aan de in artikel 7:668 lid 1 BW genoemde verplichting, nu zij werknemer niet uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigde schriftelijk heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten daarvan. Arbo Active is daarom in beginsel aan werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon over één maand. Gegeven de omstandigheden van het geval acht de kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid echter onaanvaardbaar Arbo Active te veroordelen tot betaling van de door werknemer gevorderde vergoeding. Zoals uit de parlementaire geschiedenis WWZ (33818) blijkt, beoogt de wetgever met de in artikel 7:668 BW neergelegde wettelijke aanzegtermijn werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (meer) zekerheid te bieden met betrekking tot de vraag of de tijdelijke arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen termijn al dan niet door de werkgever wordt voortgezet. Daarnaast blijkt dat het wetsartikel tevens is bedoeld om een mondelinge toezegging van een werkgever dat de arbeidsovereenkomst wordt verlengd te formaliseren via in dit geval de schriftelijke aanzegplicht. Met deze aanzegplicht wil de wetgever voorkomen dat een werkgever wel al mondeling aan de werknemer toezegt de arbeidsovereenkomst te verlengen, maar deze toezegging vervolgens niet nakomt en de werknemer alsnog na het einde van het dienstverband op zoek moet gaan naar een nieuwe baan. In zoverre beoogt het wetsartikel de

positie van de werknemer te versterken. Uit de stellingen van partijen en de overgelegde e-mailcorrespondentie kan worden opgemaakt dat Arbo Active niet tevreden was over het functioneren van werknemer. Reden waarom zij begin oktober 2015 aan werknemer een voorstel heeft gedaan over de invulling van zijn dienstverband tot datum einde van de arbeidsovereenkomst, te weten 1 maart 2016. Vervolgens zijn partijen in onderhandeling getreden. Dit heeft erin geresulteerd dat werknemer tot datum einde contract is vrijgesteld van zijn werkzaamheden en dat hij op 15 oktober 2015 ook zijn laptop en gsm heeft ingeleverd. In de gevoerde correspondentie heeft Arbo Active ook verschillende keren te kennen gegeven dat werknemer vrijgesteld is van het verrichten van arbeid tot het einde van het contract. Daarnaast blijkt uit een e-mail van werknemer van 15 oktober 2015 dat hij op die dag afscheid heeft genomen van zijn collega's. Verder staat vast dat werknemer tot 1 maart 2016 geen werkzaamheden meer voor Arbo Active heeft verricht. Dat hij zich op enig moment tot Arbo Active heeft gewend om hem weer toe te laten tot het werk is gesteld noch gebleken. Tussen partijen is in de periode van 15 oktober 2015 tot 1 maart 2016 geen contact geweest. Onder deze omstandigheden kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden gezegd dat vanaf 15 oktober 2015 bij werknemer ook maar enige onzekerheid heeft bestaan of kan hebben bestaan over de vraag of de tijdelijke arbeidsovereenkomst nog zou worden voortgezet. Het moet voor werknemer duidelijk zijn geweest dat die arbeidsovereenkomst op de tussen partijen afgesproken datum van 1 maart 2016 zou eindigen. De kantonrechter is van oordeel dat het niet de bedoeling van de wetgever kan zijn geweest om in een geval als het onderhavige, waarbij voor de werknemer redelijkerwijze al langere tijd geen enkele onzekerheid of onduidelijkheid kan hebben bestaan over het niet voortzetten van de tijdelijke arbeidsovereenkomst, deze werknemer desondanks aanspraak te geven op betaling van de aanzegvergoeding als de werkgever zijn schriftelijke aanzegverplichting niet is nagekomen. Het verzoek tot veroordeling van Arbo Active tot betaling van de aanzegvergoeding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:4415

Zaaknummer: 4999057 VZ VERZ 16-9008

Advocaten: L. van Luipen

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Cordaan/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Om uit te kunnen sluiten dat hier sprake is van een subjectieve beleving van een tekortkoming in het functioneren van werkneemster, dient werkneemster de mogelijkheid te krijgen een verbetertraject in een ander wijkteam af te leggen.

Werkneemster is in dienst van Stichting Cordaan (hierna: Cordaan), laatstelijk in de functie van Verzorgende C. In die functie maakt zij deel uit van een wijkteam en verleent zij thuiszorg aan minimaal 15 cliënten. Afgezien van een opmerking in het functioneringsverslag in 2009 betreffende de wijze van communiceren van werkneemster zijn er voor 2013 geen klachten over haar functioneren op schrift gesteld. Vanaf 2013 heeft Cordaan een aantal incidenten met betrekking tot werkneemster schriftelijk vastgelegd. Cordaan verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van ongeschiktheid van werkneemster om de bedongen arbeid te verrichten en verstoring van de arbeidsrelatie als gevolg van het handelen van werkneemster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Cordaan heeft werkneemster een verbetertraject aangeboden, aangezien de – kort gezegd – communicatieve vaardigheden van werkneemster zowel ten aanzien van cliënten als collega's tekortschieten. Nu werkneemster dit verbetertraject niet heeft willen aangaan op de huidige afdeling is dit voor Cordaan aanleiding geweest om dit ontbindingsverzoek in te dienen. Werkneemster dient inderdaad haar wijze van communiceren te verbeteren. Uit de stellingen van Cordaan komt naar voren dat werkneemster de neiging heeft heftig, defensief en direct te reageren en werkneemster heeft dit in zijn algemeenheid ook niet betwist. Een verbetertraject op dit vlak is dus op zijn plaats. Verder staat echter vast dat vóór 2013 geen dossier bestaat waaruit aanmerkingen op het functioneren van werkneemster blijken. Daaruit volgt dat de incidenten met werkneemster zich sinds het aantreden van de leidinggevende in 2013 voordoen of in elk geval dat deze sindsdien op schrift worden gesteld. Vanaf zijn aantreden heeft de leidinggevende al dan niet samen met de verantwoordelijk wijkverpleegkundige werkneemster steeds hierop aangesproken. Onder deze omstandigheden is het niet onredelijk dat werkneemster het verbetertraject wenst af te leggen in een ander team met andere leidinggevendenden. Nu

werkneemster deze kans tot nu toe niet is geboden, kan op dit moment niet worden vastgesteld dat zij niet in staat is haar gedrag aan te passen. Werkneemster stelt het vertrouwen in de leidinggevende en de verantwoordelijk wijkverpleegkundige kwijt te zijn, zoals de leidinggevende en de verantwoordelijk wijkverpleegkundige thans op hun beurt stellen geen vertrouwen meer te hebben in werkneemster. Om uit te kunnen sluiten dat hier sprake is van een subjectieve beleving van een tekortkoming in het functioneren, ligt het op de weg van Cordaan om werkneemster in de gelegenheid te stellen het verbetertraject alsnog te volgen onder een andere leidinggevende, waarna vervolgens een objectieve beoordeling kan volgen. Daarbij is in aanmerking genomen dat collega's en cliënten zeer te spreken zijn over werkneemster. Bovendien is onbetwist gebleven dat vrijwel alle cliënten die een klacht over werkneemster hebben ingediend naderhand daar niet zo zwaar aan tilden. Voorts kunnen de klachten die over haar zijn geuit niet onoverkomelijk genoemd worden, gelet op het aantal bezoeken per week dat werkneemster dient af te leggen (te weten 75). Bij die aantallen bezoeken is het niet zonder meer onvergefelijk dat werkneemster haar jas en pet aan/opgehouden heeft bij een cliëntbezoek, dan wel één keer per jaar vergeten is een sleutel van een cliënt in het daarvoor bestemde kastje terug te hangen. Dit geldt temeer nu gesteld noch gebleken is dat werkneemster, behoudens één cliëntbezoek, te laat op haar werk is verschenen of een cliënt te lang heeft laten wachten. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:3069

Zaaknummer: EA VERZ 16-345

Advocaten: S. de Graaf

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Verbod op nevenarbeid. Werknemer diende zich te realiseren dat zijn activiteiten voor een andere onderneming – onder werktijd van werkgeefster – niet toegestaan waren. Toewijzing ontbindingsverzoek (e-grond). Handelen ernstig verwijtbaar; geen transitievergoeding verschuldigd.

Werknemer is op 1 september 2001 in dienst van werkgeefster getreden in de functie van Medewerker technische dienst. Werkgeefster houdt zich onder meer bezig met het ontwerpen, ontwikkelen en verkopen van elektronica voor de wereldwijde amusementsindustrie. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is een verbod op nevenarbeid opgenomen. Op 2 november 2015 is bedrijf X opgericht. Bedrijf X houdt zich bezig met het produceren van elektronica. Onder meer werknemer staat als (groot)aandeelhouder geregistreerd. Werkgeefster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer (e-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de door partijen aangevoerde feiten en omstandigheden blijkt dat werknemer samen met vier anderen grootaandeelhouder is van bedrijf X, met elk in januari 2016 ongeveer 1/5 van de aandelen in bezit. Werknemer heeft ter zitting erkend dat hij deze aandelen heeft 'gekregen'. In januari 2016 heeft bedrijf X een bedrag van € 130.000 via crowdfunding binnengehaald. Hieruit maakt de kantonrechter op dat bedrijf X daadwerkelijk economische activiteiten ontplooit. In voldoende mate blijkt dat werknemer zonder voorafgaande schriftelijke mededeling aan werkgeefster betaalde arbeid heeft verricht althans voor eigen rekening als (groot)aandeelhouder van bedrijf X zaken heeft gedaan. Voorts staat vast dat de activiteiten van werkgeefster en bedrijf X op zijn minst raakvlakken met elkaar hebben. Beide houden zich bezig met zogenoemde 'muntproevers' en beide opereren in de gamesector. Daarmee heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter het verbod op nevenarbeid overtreden. Uit de door werkgeefster in het geding gebrachte whatsappberichten blijkt verder dat werknemer tijdens zijn werktijd bij werkgeefster met enige regelmaat zich met bedrijf X heeft beziggehouden. Naar het oordeel

van de kantonrechter diende werknemer zich te realiseren (en uit de inhoud van de whatsappberichten blijkt ook dat hij zich bewust moet zijn geweest) dat zijn activiteiten – nota bene onder werktijd van werkgeefster – niet toegestaan waren. Ook staat genoegzaam vast dat werknemer over een en ander geen openheid van zaken heeft gegeven. Onder meer het voorgaande brengt de kantonrechter tot de conclusie dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Dit oordeel geldt ook ingeval partijen niet expliciet zouden zijn overeengekomen dat werknemer zonder toestemming geen betaalde arbeid voor derden mocht verrichten of zaken voor eigen rekening mocht doen. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek op basis van de e-grond. De kantonrechter kwalificeert het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar. De kantonrechter verwijst daarvoor naar dezelfde feiten en omstandigheden in onderlinge samenhang bezien. Daarom zal geen transitievergoeding worden toegekend. Voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer ziet de kantonrechter geen aanleiding. Een billijke vergoeding is op zijn plaats als sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:671b lid 8 onderdeel c BW). Dat is hier niet aan de orde.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:2595

Zaaknummer: 4932577 UE VERZ 16/165

Rechters: P. Krepel

Advocaten: F.J. Hommersom en Ö Tellioglu-Tarimoglu

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

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Het verwijt van werkneemster dat werkgeefster zich bedient van een valselijk opgemaakt stuk (gespreksverslag) leidt tot een verstoorde arbeidsverhouding. Nu vaststaat dat het gesprek wél heeft plaatsgevonden heeft werkneemster artikel 21 Rv (het naar waarheid aanvoeren van feiten) geschonden. Ernstig verwijtbaar handelen.

Bij de tussenbeschikking van 23 maart 2016 (zie AR 2016-0634) is werkgeefster toegelaten te bewijzen dat op 13 augustus 2015 een gesprek met werkneemster heeft plaatsgevonden met een inhoud zoals vastgelegd in de overgelegde gespreksnotitie. Ter uitvoering hiervan heeft werkgeefster een viertal getuigenverklaringen – van de leidinggevende van werkneemster, een collega, een manager en een HR-functionaris – in het geding gebracht. Werkneemster heeft als getuigen doen horen zichzelf als partijgetuige en haar echtgenoot.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de getuigenverklaringen is in rechte vast komen te staan dat op 13 augustus 2015 een gesprek heeft plaatsgevonden met werkneemster, zoals weergegeven in de overgelegde gespreksnotitie. De verklaringen van werkneemster en haar echtgenoot als getuige leiden niet tot een ander oordeel. Haar echtgenoot is op 13 augustus 2015 niet aanwezig geweest op het bedrijf waar werkneemster werkt, zodat hij niet uit eigen waarneming kan verklaren. De verklaring van werkneemster als partij levert geen bewijs in haar voordeel op (art. 164 Rv). Werkneemster heeft, zoals bij tussenbeschikking reeds overwogen, aangevoerd dat geen gesprek heeft plaatsgevonden op 13 augustus 2015, dat door werkgeefster over dat gesprek wordt gelogen en dat de notitie van dat gesprek een vals stuk is. Het verwijt dat werkgeefster zich bedient van een valselijk opgemaakt stuk moet worden aangemerkt als een zodanige gedraging van werkneemster, dat van werkgeefster niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. In artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW is bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is indien het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De kantonrechter stelt voorop dat het een partij in de procedure vrijstaat zowel wat betreft inhoud als vorm aan te voeren wat haar goed dunkt. Daaraan zijn echter zekere

grenzen te stellen die onder meer blijken uit artikel 21 Rv, waarin is bepaald dat partijen verplicht zijn de feiten naar waarheid aan te voeren. Nu er in rechte van moet worden uitgegaan dat het gesprek op 13 augustus 2015 wél heeft plaatsgevonden en dat werkgeefster zich niet heeft bediend van een vals stuk, heeft werkneemster artikel 21 Rv geschonden. Een en ander dient te worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, zodat de gevorderde transitievergoeding wordt afgewezen. De verzochte billijke vergoeding wordt om die reden eveneens afgewezen. Werkneemster heeft tijdens de contra-enquête nog een beroep gedaan op het opzegverbod tijdens zwangerschap. Dit staat aan toewijzing van het ontbindingsverzoek niet in de weg, aangezien de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de zwangerschap van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-06-2016

Zaaknummer: 4847761 AZ VERZ 16-21

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Het enige doel dat met de omzetting van een langlopende in een kortlopende schuld wordt gediend lijkt te zijn het van toepassing laten zijn van de Overbruggingsregeling transitievergoeding (art. 7:673d BW). Niet voldaan aan voorwaarden kortlopende schuld. Overbruggingsregeling niet van toepassing.

Werknemer is op 1 oktober 1990 in dienst getreden van werkgeefster, laatstelijk werkzaam in de functie van fruitinspecteur. Op 11 september 2015 heeft werkgeefster voor werknemer bij het UWV een ontslagaanvraag op grond van bedrijfseconomische redenen ingediend. Zij heeft tegelijkertijd een aanvraag ingediend voor de toepassing van de tijdelijke Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers ex artikel 7:673d BW jo. artikel 24 Ontslagregeling (hierna: de Overbruggingsregeling). Het UWV heeft de ontslagvergunning verleend, waarna werkgeefster het dienstverband met werknemer heeft opgezegd tegen 1 februari 2016. Het UWV oordeelde dat werkgeefster niet in aanmerking kwam voor de Overbruggingsregeling, nu de waarde van de activa in 2014 hoger was dan de waarde van de schulden. Werkgeefster heeft aan werknemer een transitievergoeding betaald van € 3.256,85, berekend volgens de Overbruggingsregeling. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding ad € 42.339,07 (verminderd met het reeds betaalde bedrag). Werkgeefster voert verweer en betoogt dat het UWV conform artikel 24 Ontslagregeling had moeten kijken naar de jaarstukken van 2015 in plaats van die van 2014. Die stukken waren echter ten tijde van de aanvraag nog niet bekend. Een langlopende schuld is inmiddels een kortlopende schuld geworden en daarmee voldoet werkgeefster aan de voorwaarden voor de Overbruggingsregeling, aldus werkgeefster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat aan de voorwaarden onder a en b van artikel 24 lid 2 Ontslagregeling is voldaan. Met het oog op voorwaarde c stelt werkgeefster dat de lening die aan werkgeefster is verstrekt sinds 2015 een kortlopende schuld is, waar deze lening bij het UWV (nog) werd aangemerkt als een langlopende schuld. Deze wijziging in kwalificatie is omstreeks oktober 2015 doorgevoerd omdat betreffende lening volgens werkgeefster direct opeisbaar is geworden doordat het eigen vermogen in 2014 en

2015 negatief was. Als gevolg hiervan stelt werkgeefster thans aan voorwaarde c van artikel 24 lid 2 Ontslagregeling te voldoen. Werknemer heeft hiertegen verweer gevoerd en een en ander onderbouwd met verklaringen van een registeraccountant (hierna: de accountant). Allereerst stelt de accountant dat niet voldaan wordt aan de voorwaarde van de Overbruggingsregeling dat de current ratio kleiner is dan 1. Uitgaande van de situatie op de balansdatum van 31 december 2014 wordt verder door de accountant geconstateerd dat er door werkgeefster geen aflossingen sinds die datum hebben plaatsgevonden, terwijl als criterium voor de kortlopende schuld dient te worden gehanteerd dat die schuld binnen één jaar na de balansdatum dient te worden afgelost. Voorts verwijst de accountant naar de bij de Kamer van Koophandel gepubliceerde jaarstukken. Uit de jaarrekeningen van 2013 en 2014 valt op te maken dat de vennootschap de lening als langlopende schuld heeft opgenomen. De fiscale jaarstukken 2015 waar werkgeefster naar verwijst zijn nog niet definitief/gepubliceerd. Deze zijn niet objectief, aldus de accountant. De kantonrechter komt op basis van al hetgeen door partijen naar voren is gebracht tot de slotsom dat de lening – gelet op de wijze waarop daar door werkgeefster mee is en wordt omgegaan – dient te worden gekwalificeerd als een langlopende schuld nu niet voldaan wordt aan de criteria die gelden voor een kortlopende schuld, zoals uiteengezet door de registeraccountant, wiens opmerkingen steun vinden in de wet en de regels voor jaarverslaglegging. Het komt de kantonrechter voor dat het enige doel dat met de omzetting wordt gediend is het van toepassing laten zijn van de Overbruggingsregeling, waardoor een lagere transitievergoeding verschuldigd zou zijn. Het voorgaande betekent dat werkgeefster (ook in deze procedure) niet voldoet aan de voorwaarden voor de Overbruggingsregeling. Volgt toewijzing van het verzoek van werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:4938

Zaaknummer: 4985869 VZ VERZ 16-7646

Rechters: T.M.J. Smits

Advocaten: A.J.C. van Bommel en K. van der Kooij

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

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Bewijsopdracht ontbindingsprocedure. Werkgeefster wordt opdragen te bewijzen dat een gesprek tussen werkgeefster en werkneemster heeft plaatsgevonden met een inhoud zoals vastgelegd in de – volgens werkneemster valselijk opgestelde – gespreksnotitie.

Werkneemster is met ingang van 28 november 2011 bij werkgeefster in dienst getreden. Laatstelijk was zij werkzaam als senior customer service representative. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsrelatie (g-grond) en subsidiair vanwege disfunctioneren van werkneemster (d-grond). Werkgeefster heeft als productie bij het ontbindingsverzoek een gespreksverslag overgelegd waarin is vastgelegd dat op 13 augustus 2015 een gesprek heeft plaatsgevonden met werkneemster in verband met frequent ziekteverzuim. Werkneemster heeft opgemerkt dat er in het geheel geen gesprek heeft plaatsgevonden, noch op 13 augustus 2015, noch op een ander moment, en dat evenmin het in het verslag genoemde onderwerp (frequent verzuim in verband met alcoholgebruik) in enig gesprek aan de orde is gekomen. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat werkgeefster het gespreksverslag valselijk heeft opgesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de processtukken en het verhandelde ter zitting kan niet worden vastgesteld of en in hoeverre sprake is van een valselijk opgemaakt stuk. Waar werkgeefster zich beroept op het door haar gestelde feit, namelijk dat de in het geding gebrachte gespreksnotitie een correcte weergave is van het gesprek met werkneemster dat op 13 augustus 2015 daadwerkelijk heeft plaatsgevonden en werkneemster dat gemotiveerd heeft betwist, dient werkgeefster haar stelling te bewijzen. Aangezien zij bewijs heeft aangeboden, zal de kantonrechter werkgeefster opdragen, om door alle middelen rechtens en speciaal door middel van getuigen, te bewijzen dat op 13 augustus 2015 een gesprek tussen werkgeefster en werkneemster heeft plaatsgevonden met een inhoud zoals vastgelegd in de gespreksnotitie. Niet alleen is dit van belang bij de beantwoording van de vraag of de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, maar ook om vast te stellen of er sprake is van ernstige verwijtbaarheid in de zin van artikel 7:673 lid 7 BW (transitievergoeding) en 7:673 lid 9 BW (billijke vergoeding).

Volgt aanhouding van iedere nadere beslissing.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-03-2016

Zaaknummer: 4847761 AZ VERZ 16-21

RECHTSPRAAK

UWV heeft terecht het recht op WIA-uitkering van appellant ingetrokken en de aan appellant betaalde WIA-uitkering teruggevorderd, nu vast is komen te staan dat appellant werkzaamheden heeft verricht als zelfstandig bemiddelaar en adviseur in woningen en daarmee inkomsten heeft verworven.

Sinds 15 maart 2010 ontvangt appellant een WIA-uitkering. Medio juli 2012 wordt appellant als verdachte door de politie gehoord in verband met een hennepkwekerij die is aangetroffen in een woning, voor welke woning appellant als woningbemiddelaar zou zijn opgetreden en uit dien hoofde ook inkomsten zou hebben ontvangen. Naar aanleiding hiervan start UWV een onderzoek naar de situatie van appellant. Appellant wordt gehoord en er wordt administratief onderzoek verricht. Appellant geeft toe dat hij (zelfstandig) bemiddelaar en adviseur in woningen is (geweest) en bevestigt dat hij tegenover de politie heeft verklaard met zijn werkzaamheden inkomsten te hebben verworven. Vervolgens verzoekt UWV appellant herhaaldelijk om zijn administratie vanaf 2010 over te leggen, maar daaraan geeft appellant geen gehoor. Bij UWV bestaat daardoor het vermoeden dat appellant zijn informatieplicht niet of niet behoorlijk is nagekomen, waardoor niet kan worden vastgesteld of appellant recht heeft op een WIA-uitkering. Nadat UWV allereerst de betaling van de WIA-uitkering van appellant opschort, omdat appellant niet voldoet aan het verzoek om de benodigde gegevens te leveren, besluit UWV op 18 november 2013 de WIA-uitkering van appellant met ingang van 15 maart 2010 in te trekken en de over de periode van 15 maart 2010 tot en met 31 oktober 2013 betaalde WIA-uitkering terug te vorderen. Hiertegen maakt appellant bezwaar. Hij stelt – kort gezegd – dat hij voldoende informatie heeft verschaft en dat hij door zijn ziekte en ziekenhuisopnames in het geheel niet in staat is om enige werkzaamheden te kunnen verrichten. De bij de politie afgelegde verklaring is bovendien volgens hem onder druk tot stand gekomen. UWV verklaart het bezwaar ongegrond. Ook de rechtbank verklaart het door appellant ingestelde beroep ongegrond.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Het oordeel van de rechtbank wordt onderschreven dat op grond van de onderzoeksresultaten van UWV, in het bijzonder de door appellant afgelegde verklaringen tegenover de politie, aannemelijk is geworden dat appellant

vanaf 15 maart 2010 werkzaamheden heeft verricht als zelfstandig adviseur in woningbemiddeling en daarmee inkomsten heeft verworven. Van feiten of omstandigheden op grond waarvan afgeweken zou moeten worden van het uitgangspunt dat in beginsel van de juistheid van de tegenover opsporingsambtenaren afgelegde verklaring wordt uitgegaan, is niet gebleken. De stelling van appellant dat hij als gevolg van ziekte en ziekenhuisopnames bij voortdurende niet in staat is geweest werkzaamheden te verrichten, is onvoldoende onderbouwd. Uit de door appellant overgelegde stukken volgt dat sprake is van bezoeken aan artsen en enkele opnames, maar die informatie kan niet de stelling rechtvaardigen dat appellant in het geheel niet in staat is geweest door zijn gezondheidstoestand werkzaamheden te verrichten vanaf 15 maart 2010.

Het kon appellant redelijkerwijs duidelijk zijn dat deze werkzaamheden en/of inkomsten daaruit van invloed konden zijn op het recht op of de hoogte van zijn uitkering of het bedrag, dat daarvan wordt uitbetaald. Door hiervan geen opgave te doen, uit eigen beweging dan wel op verzoek van UWV, heeft appellant de op hem rustende informatieplicht geschonden. Deze schending heeft tot gevolg dat het recht van appellant op een WIA-uitkering vanaf 15 maart 2010 niet meer kan worden vastgesteld. UWV heeft dan ook terecht het recht van appellant op een WIA-uitkering met ingang van 15 maart 2010 ingetrokken. Dringende redenen om geheel of gedeeltelijk van intrekking af te zien, zijn niet gebleken. Gelet daarop heeft UWV terecht de onverschuldigd betaalde WIA-uitkering teruggevorderd. In wat appellant heeft aangevoerd zijn geen dringende redenen gelegen op grond waarvan UWV geheel of gedeeltelijk had moeten afzien van terugvordering. Het hoger beroep slaagt niet en de aangevallen uitspraak wordt bevestigd.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 03-06-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:2097

Zaaknummer: 14-5893 WIA

Rechters: J.W. Schuttel, J.P.M. Zeijen en H. van Leeuwen

Advocaten: A.C.R. Molenaar

Wetsartikelen: 27 WIA en 76 WIA

RECHTSPRAAK

UWV heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat als gevolg van het schenden van de informatieplicht niet is vast te stellen of er voor appellante recht op een WIA-uitkering bestaat en is ten onrechte overgegaan tot intrekking en terugvordering met terugwerkende kracht van WIA-uitkering.

Met ingang van 14 maart 2010 ontvangt appellante een WIA-uitkering. Naar aanleiding van een interne melding in november 2013 dat appellante ingeschreven zou staan als zelfstandig ondernemer in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel, start UWV een onderzoek naar de situatie van appellante. UWV komt in een rapport van 2 januari 2014 tot de conclusie dat appellante als zelfstandig ondernemer werkzaamheden heeft verricht. Hierover stelt UWV appellante vragen, maar daarop geeft appellante geen antwoorden. UWV besluit vervolgens op 14 juli 2014 de WIA-uitkering met ingang van 14 maart 2010 in te trekken, omdat niet vastgesteld kan worden dat appellante vanaf die datum recht heeft op een WIA-uitkering en appellante haar informatieplicht heeft geschonden. Ook vordert UWV de aan appellante betaalde WIA-uitkering vanaf 14 maart 2010 tot 1 juli 2014 terug. Appellante maakt bezwaar tegen de intrekking van de WIA-uitkering en het terugvorderen van de betaalde WIA-uitkering, hetgeen ongegrond wordt verklaard. Vervolgens gaat appellante in beroep, maar ook de rechtbank verklaart het beroep van appellante ongegrond.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Appellante heeft de op haar rustende informatieplicht geschonden, doordat zij bij haar aanvraag om een WIA-uitkering geen opgave heeft gedaan van haar inschrijving als zelfstandige bij de Kamer van Koophandel vanaf 19 oktober 2007. Het geding spitst zich volgens de Raad toe op de vraag of deze schending tot gevolg heeft dat het recht van appellante vanaf 14 maart 2010 niet meer kan worden vastgesteld en – indien deze vraag als bevestigend wordt beantwoord – de vraag of UWV de over de periode van 14 maart 2010 tot 1 juli 2014 betaalde uitkering van appellante heeft mogen terugvorderen. Uit de gedingstukken, in het bijzonder het onderzoeksrapport van 2 januari 2014, volgt dat UWV het bestreden besluit voornamelijk heeft gebaseerd op bevindingen die zien op de periode voordat appellante een WIA-uitkering ontving, dus voor 14 maart 2010. De Raad wijst in dat kader onder andere op de periode van inschrijving van

appellante in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel, welke is doorgehaald voordat appellante een WIA-uitkering ontving, namelijk op 12 februari 2010. De onderzoeksbevindingen van UWV die betrekking hebben op de periode vanaf het moment dat appellante een WIA-uitkering is gaan ontvangen, bieden onvoldoende aanwijzing voor de veronderstelling dat appellante als zelfstandige werkzaamheden heeft verricht en/of inkomsten als zelfstandige heeft ontvangen. UWV heeft niet aannemelijk gemaakt dat als gevolg van de geconstateerde schending van de informatieplicht niet is vast te stellen of appellante vanaf 14 maart 2010 recht heeft op een WIA-uitkering. Hieruit volgt dat niet aan de voorwaarden om met terugwerkende kracht tot intrekking van de WIA-uitkering te besluiten is voldaan. De aangevallen uitspraak en het bestreden besluit worden vernietigd.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 03-06-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:2088

Zaaknummer: 15-5844 WIA

Rechters: J.W. Schuttel, J.P.M. Zeijen en H. van Leeuwen

Advocaten: A.C.R. Molenaar

Wetsartikelen: 27 WIA en 76 WIA

RECHTSPRAAK

Van een arbeidsovereenkomst is geen sprake omdat de partijbedoeling niet werkelijk gericht was op het verrichten van arbeid in enigerlei vorm, maar op het voortzetten van bij de vorige werkgever ontstane re-integratieverplichtingen.

Appellant meldt zich op 7 september 2010 ziek voor zijn functie als planner bij werkgever. Uit een arbeidskundig rapport blijkt dat re-integratie in het eerste spoor niet tot de mogelijkheden behoort. Het tweede spoor moet worden ingezet. Appellant treedt uit dienst bij werkgever en sluit een overeenkomst, die als arbeidsovereenkomst is aangeduid, met werkgever 3 voor de duur van twaalf maanden tegen hetzelfde salaris als hij van werkgever ontving en met een overeengekomen arbeidstijd van 38,75 uur per week. Werkgever 3 meldt appellant aan als werknemer bij de Belastingdienst en draagt loonheffing en premies af. In hun overeenkomst leggen werkgever 3 en appellant vast dat de werkzaamheden zowel bij opdrachtgevers van werkgever 3 als intern bij werkgever 3 zullen worden verricht (art. 1.3). In artikel 2 zijn functie en doel van de werkzaamheden omschreven. Dit artikel luidt: '2.1. De werknemer wordt aangesteld in de functie van Algemeen Medewerker; vanuit deze functie zal werknemer worden herplaatst op een voor hem passende functie. 2.1. (lees: 2.2) Door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst verklaart werknemer in ieder geval dat hij zelf gedurende de periode dat hij in dienst is bij werkgever 3 alle medewerking zal verlenen aan het aanvaarden van een baan buiten werkgever 3, een en ander met inachtneming van het door partijen vastgestelde en afgesproken op basis van deze overeenkomst.' Appellant aanvaardt met ingang van 3 september 2012 werk als chauffeur in dienst van werkgever 2 voor 12,5 uur per week. Op 11 maart 2013 verzoekt appellant UWV hem met ingang van 15 maart 2013 in aanmerking te brengen voor een WW-uitkering. Bij besluit van 15 maart 2013 beslist UWV op deze aanvraag afwijzend. Er was volgens UWV bij werkgever 3 geen sprake van een dienstbetrekking omdat de overeenkomst niet gericht was op het verrichten van arbeid. Het bezwaar en beroep worden ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Het geschil betreft de vraag of appellant werknemer is in de zin van artikel 3 van de WW. Gelet op deze bepaling, voor zover hier van belang, is vereist dat appellant tot werkgever 3 in een privaatrechtelijke dienstbetrekking heeft

gestaan. Uit wat appellant en De Rouw (vertegenwoordiger werkgever 3) hebben verklaard is, meer dan uit hun schriftelijke overeenkomst, af te leiden welke rechtsverhouding zij daadwerkelijk voor ogen hadden. Hoewel in hun schriftelijke overeenkomst een bepaling over tussentijdse beëindiging ervan ontbreekt, was het zowel van appellant als van werkgever 3 de bedoeling dat aan hun rechtsverhouding zo spoedig mogelijk een einde zou komen. Het belang van appellant was gelegen in het vinden van ander werk dan het werk als planner, waarvoor hij immers gezien zijn gezondheidstoestand niet langer geschikt was. Voor werkgever 3 gold dat zij er – ook financieel, gelet op het van werkgever ontvangen bedrag – profijt van zou hebben als appellant binnen een jaar na het sluiten van de overeenkomst met werkgever 3 een dienstverband met een andere werkgever zou hebben aanvaard. Daarbij gold dat hoe eerder appellant een dienstverband met een derde zou sluiten, hoe profijtelijker dit voor werkgever 3 zou zijn. Ter zitting is duidelijk geworden dat het werkgever 3 niet erom te doen was dat appellant in haar bedrijf aan de slag zou gaan.

Uit wat appellant en De Rouw hebben verklaard is af te leiden dat de overeenkomst feitelijk was gericht op dienstverlening – in de vorm van begeleiding – door werkgever 3 ten behoeve van appellant. De begeleiding heeft bestaan uit hulp bij de sollicitatieactiviteiten die appellant moest ontplooiën nadat de arbeidsdeskundige van werkgever had vastgesteld dat appellant niet alleen blijvend ongeschikt was voor zijn werk als planner, maar dat werkgever hem ook geen andere, wel passende, werkzaamheden kon aanbieden. Bij het aangaan van de overeenkomst stond partijen daarbij slechts voor ogen dat appellant met begeleiding van werkgever 3 zijn, al tijdens zijn dienstverband met werkgever ontstane, verplichting om zich in te spannen om passend werk te vinden zou voortzetten. En op deze wijze hebben zij aan hun overeenkomst ook uitvoering gegeven. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de overeenkomst van appellant en werkgever 3 niet als een arbeidsovereenkomst is aan te merken omdat de partijbedoeling niet werkelijk gericht was op het verrichten van arbeid in enigerlei vorm door appellant voor werkgever 3 en ook vaststaat dat appellant nooit werkzaamheden voor werkgever 3 heeft verricht.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 01-06-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:2047

Zaaknummer: 14/3623 WW

Rechters: G.A.J. van den Hurk, H.G. Rottier en M. Greebe

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en C.W.J.M. Jansen

Wetsartikelen: 3 WW

RECHTSPRAAK

UWV was niet verplicht zelf nader onderzoek te doen naar de vraag of sprake is van verwijtbare gedragingen tijdens het bevorderen van de inschakeling in de arbeid omdat appellante de op haar rustende re-integratietaak nog niet ter hand had genomen. Het niet reageren op een ongericht verzoek van de overheidswerkgever levert bovendien geen overtreding op van artikel 25 van de WW.

Met ingang van 3 mei 2010 wordt werknemer in aanmerking gebracht voor een WW-uitkering. De uitkering eindigt per 28 april 2013 in verband met het bereiken van de maximumuitkeringsduur. Gedurende de looptijd van de WW-uitkering is aan werknemer een aantal maatregelen opgelegd in verband met onvoldoende solliciteren en het niet meer als werkzoekende ingeschreven staan bij het WERKbedrijf. Appellante (ex-werkgever) schrijft werknemer bij brieven van 3 en 24 september 2012 aan en verzoekt hem alle stukken aan te leveren waaruit blijkt dat hij heeft voldaan aan de verplichtingen die voortvloeien uit de uitkering die aan hem is toegekend. Werknemer reageert niet op deze verzoeken. Appellante verzoekt vervolgens UWV een onderzoek in te stellen naar de sollicitatieactiviteiten en de beschikbaarheid van werknemer voor de arbeidsmarkt. Tevens verzoekt appellante om de uitkering van werknemer te beëindigen en om een schadevergoeding. Ter onderbouwing van dat laatste verzoek heeft appellante verwezen naar de door UWV opgelegde maatregelen en de brieven van 3 en 24 september 2012. Bij besluit van 25 januari 2013 wijst UWV het verzoek van appellante af. Volgens UWV heeft appellante niet ondubbelzinnig aangetoond dat werknemer niet beschikbaar zou zijn voor de arbeidsmarkt, dat hij na mei 2012 niet heeft gesolliciteerd of dat sprake zou zijn van te veel betaalde uitkering. Het bezwaar en beroep worden ongegrond verklaard. De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Op grond van artikel 5.17 lid 3 Besluit SUWI kan een overheidswerkgever UWV op verzoek of uit eigen beweging kennis geven van het gegronde vermoeden dat een persoon van wie de inschakeling in de arbeid wordt bevorderd, onvoldoende medewerking verleent aan deze werkzaamheden, voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de WW door appellante. Uit de uitspraak 17 maart 2016 (ECLI:NL:CRVB:2016:972) volgt dat een overheidswerkgever die met een melding als bedoeld in artikel 5.17 lid 3 Besluit SUWI wil bereiken dat appellant de uitkering van een

voormalig werknemer verlaagt of intrekt, gerede twijfel over de aanspraak op die uitkering naar voren dient te brengen. Voor de overheidswerkgever geldt dat hij bij de uitoefening van zijn taak om de werknemer te re-integreren in passende arbeid bekend kan worden met feiten op grond waarvan hij zich een opvatting kan vormen over een mogelijk niet nakomen door zijn werknemer van andere uit de WW voortvloeiende verplichtingen. Dit is alleen anders indien deze overheidswerkgever aannemelijk heeft gemaakt dat (1) hij zijn voormalig werknemer specifiek heeft verzocht om informatie te verstrekken over zijn activiteiten gericht op zijn inschakeling in de arbeid, (2) de voormalig werknemer, na op de mogelijke gevolgen van een eventuele weigering te zijn gewezen, blijft weigeren aan een voor hem kenbaar op zijn re-integratie gericht verzoek van zijn voormalig werkgever te voldoen en (3) die werkgever bij de verdere invulling van zijn re-integratietask ook niet langs andere weg over informatie van deze activiteiten kan beschikken. Heeft de overheidswerkgever dat aannemelijk gemaakt, dan zal appellant naar aanleiding van een melding van die overheidswerkgever zelf nader onderzoek dienen te verrichten naar de vraag of sprake is van verwijtbare gedragingen tijdens het bevorderen van de inschakeling in de arbeid en de werknemer hierover moeten horen. In casu had appellante, ten tijde van belang, de op haar rustende re-integratietask (nog) niet ter hand genomen. Het alleen – door een bureau laten – verrichten van controle en inspectie is, anders dan appellant veronderstelt, geen activiteit die is gericht op de inschakeling in de arbeid. Het budget dat in het kader van de beëindiging van het dienstverband aan werknemer beschikbaar was gesteld, kon door werknemer, zonder voorwaarden, naar eigen inzicht worden aangewend en was daarmee evenmin gericht op re-integratie. UWV was hierom niet verplicht zelf nader onderzoek te doen naar de vraag of sprake is van verwijtbare gedragingen tijdens het bevorderen van de inschakeling in de arbeid. Uit de uitspraak van 17 maart 2016 volgt eveneens dat een in algemene termen gesteld verzoek om informatie over de naleving door de voormalig werknemer van al zijn verplichtingen op grond van de WW miskent dat in de artikelen 98 en 101 lid 2 aanhef en onder b WW is bepaald dat in de uitvoering van deze wet wordt voorzien door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en dat dit instituut een uitkeringsreglement vaststelt met voorschriften ten behoeve van een doelmatige controle, die ten aanzien van werknemers in acht moet worden genomen. Een voormalig werknemer is alleen gehouden zijn voormalig werkgever informatie te verstrekken die van belang kan zijn voor de uitvoering van de taak die op grond van artikel 72a WW op de overheidswerkgever rust. Het niet reageren op zo'n ongericht verzoek van de overheidswerkgever levert geen overtreding op van artikel 25 van de WW. Anders dan appellante veronderstelt, is de strekking van deze uitspraak niet beperkt tot artikel 26 van de WW, maar heeft deze ook betrekking op de artikelen 16 en 24 lid 1 aanhef en onder b, ten eerste, van de WW. Van een schending van de informatieplicht is geen sprake. Het hoger beroep slaagt niet.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 01-06-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:2066

Zaaknummer: 14/3284 WW

Rechters: G.A.J. van den Hurk, H.G. Rottier en M. Greebe

Advocaten: J. Visser en R.A. Beers

Wetsartikelen: 72a WW