

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 32, 2017

Nummer 32, 2017

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

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2017:2172 01-08-2017

werknemer/Qualified Legal Services BV

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2017:3475 01-08-2017

Werkgever/werknemer

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2017:6590 01-08-2017

Atelier 49 B.V. (h.o.d.n. Bébé-Jou)/werknemer c.s.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2017:3407 27-07-2017

werknemer/werkgever

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2017:3470 27-07-2017

werknemer/werkgeefster

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2017:3064 25-07-2017

Tzorg Personeel BV/werknemer

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2017:3420 20-07-2017

werknemer/werkgever

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2017:2965 18-07-2017

Werknemer/Airport Parking Solutions B.V.

Rechtbank

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2017:7614 03-08-2017

werknemer/Eye Watch Security Group B.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2017:7394 02-08-2017

werknemer/Motel Stein B.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2017:7257 27-07-2017

werknemer/werkgever

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2017:5491 25-07-2017

werkneemster/Lukoil International Services B.V.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2017:5457 25-07-2017

werknemer/Taxi Centrale Schiphol

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2017:5606 21-07-2017

werknemer/Tulp Verkoop BV

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2017:5708 21-07-2017

Ecoloss Crew B.V./werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2017:3873 19-07-2017

Werkgever/werknemer

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2017:5522 30-06-2017

RateGain Travel Technologies Pvt Ltd./werknemer en Fornova B.V.

Centrale Raad van Beroep

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2567 19-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2561 19-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2563 19-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2562 19-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2565 19-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2509 19-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2564 19-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2566 19-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2597 14-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2557 14-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2507 12-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2560 12-07-2017

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2017:2505 07-07-2017

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 13-07-2017

werknemer/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Den Haag 26-07-2017

Marlink B.V./werknemer
Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werknemer/Eye Watch Security Group B.V.

Zieke werknemer verricht aangeboden werkzaamheden niet. UWV-deskundige oordeelt dat aangeboden arbeid niet passend was. Werkgever heeft het advies van haar arbo-arts nauwkeurig opgevolgd, maar de kantonrechter volgt het deskundigenoordeel. Loondoorbetaling toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2017 bij Eye Watch in dienst getreden in de functie van beveiligers voor 24 uur per week, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tot 2 december 2017). Werknemer heeft zich op 17 mei 2017 ziekgemeld. In het kader van re-integratie heeft Eye Watch, in overleg met haar bedrijfsarts, werknemer voor 3 uur per dag werk aangeboden, waarbij werknemer als volledig boventallig had te gelden. Werknemer is op 29 mei 2017 op zijn werk verschenen en na 1,5 uur weer vertrokken. Eye Watch heeft per 29 mei 2017 de loonbetaling stopgezet. Werknemer heeft op 7 juni 2017 een deskundigenoordeel aangevraagd. Bij verklaring van 6 juli 2017 oordeelt de deskundige dat het door Eye Watch aan werknemer aangeboden werk per 29 mei 2017 niet passend was. Werknemer vordert – samengevat – doorbetaling van het loon.

Oordeel

Thans houdt partijen nog verdeeld de vraag of Eye Watch gehouden is het loon aan werknemer te betalen van na de loonstop (akte wijziging van eis), gelet op het door het UWV gegeven deskundigenoordeel. In het deskundigenoordeel van 5 juli 2017 verklaart de deskundige dat de door de werkgever aan de werknemer aangeboden arbeid op 29 mei 2017 niet passend was. De kantonrechter overweegt dat hoewel Eye Watch de adviezen van haar bedrijfsarts nauwkeurig heeft opgevolgd, dit niet wegneemt dat de bedrijfsarts mogelijk een verkeerd advies heeft gegeven. De (onafhankelijke) deskundigenprocedure is juist in het leven geroepen om de vraag te beantwoorden of een werknemer al dan niet ziek is en/of in voldoende mate meewerkt aan de re-integratieverplichtingen. De kantonrechter ziet

vooral nog geen redenen te twijfelen aan de juistheid van het deskundigenoordeel en de wijze waarop dit tot stand is gekomen. Werknemer heeft dan ook recht op loon/ziektégeld over de gehele periode 6 van 2017. De vraag die volgt, is die over de hoogte van het toe te wijzen loon. In artikel 7:629 lid 1 BW is bepaald dat een zieke werknemer recht heeft op doorbetaling van het loon. In beginsel is de werkgever gehouden 70% van het loon te betalen, tenzij van deze wettelijke regel bij cao is afgeweken. In deze zaak staat ter discussie welke cao van toepassing is geweest op de uitzendovereenkomst die werknemer heeft gehad voordat hij bij Eye Watch in dienst is getreden. Uit de door werknemer in het geding gebrachte stukken ten aanzien van de uitzendovereenkomst voorafgaand aan het huidige dienstverband, blijkt dat de cao voor uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) op die uitzendovereenkomst vrijwel zeker van toepassing was. In het kader van deze procedure is geen ruimte om een en ander nader te onderzoeken. Vast staat dat het aan werknemer toekomende loon van voor de loonstop niet tijdig aan werknemer is betaald. Dat het thans wel is betaald maakt dit niet anders. Conform artikel 7:625 BW geeft het niet tijdig betalen van het loon door de werkgever de werknemer een aanspraak op een bepaalde verhoging van zijn in geld vastgesteld loon. Het verweer dat Eye Watch als 'leek' niet wist hoe om te gaan met de betreffende loonbetalingen wordt verworpen. De gevorderde verhoging wordt aan werknemer toegewezen. Gelet op het voorgaande wordt aan werknemer toegewezen (het restant) van het ziektegeld over de gehele periode 6 ad € 490,98, de wettelijke verhoging ad € 1.280,06, de buitengerechtelijke kosten ad € 381,01 en de wettelijke rente over € 2.560,11 vanaf de dag der opeisbaarheid tot de dag der voldoening.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:7614

Zaaknummer: 6114496 CV 17-5663

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: C.M. Dentre en M.T.M. Zusterzeel

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Motel Stein B.V.

Het slapend laten voortbestaan van een arbeidsovereenkomst om op die manier te ontkomen aan het betalen aan eisende partij van een transitievergoeding acht de kantonrechter rechtens niet ongeoorloofd en niet strijdig met goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 19 juli 1997 bij werkgeefster in dienst getreden. Met ingang van 3 juli 2014 is werknemer arbeidsongeschikt en met ingang van 30 juni 2016 ontvangt werknemer een IVA-uitkering. Werknemer vordert onder meer uitbetaling van de resterende verlofuren en het restant van de door eisende partij opgebouwde vakantietoelage, alsmede voor recht te verklaren dat in strijd met goed werkgeverschap de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd, enkel en alleen om de transitievergoeding te omzeilen en dat werkgeefster gehouden is de arbeidsovereenkomst op te zeggen met toestemming van UWV werkbedrijf en betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Tussen partijen is allereerst in debat of er inmiddels (door opzegging) een einde is gekomen aan het dienstverband van eisende partij. De kantonrechter is van oordeel dat uit de geciteerde zinsnede uit de brief van de gemachtigde van werknemer geen opzegging kan worden afgeleid. De formulering “dat cliënt tot 3 juli 2016 in dienst is geweest” is hooguit ongelukkig geformuleerd. Er is dus nog steeds sprake van een dienstverband. Vast staat dat per 3 juli 2016 de ziekteperiode van twee jaar is verstreken en dat eisende partij recht heeft op een IVA-uitkering. De loonbetalingsverplichting van gedaagde partij is daarmee komen te vervallen. Er is thans nog enkel sprake van een papieren dienstverband, een zogenaamd slapend dienstverband. Hoewel de loonbetalingsverplichtingen zijn vervallen, bestaat er geen verplichting om over te gaan tot een eindafrekening. Een dergelijke verplichting bestaat immers pas aan het einde van het dienstverband. De vordering van eisende partij, voor zover hierop gericht, moet daarom worden afgewezen. Dat gedaagde partij desondanks toch is overgegaan tot een eindafrekening, zoals door gedaagde partij is aangevoerd, maakt

voornoemd oordeel niet anders. Het behoort tot de beleidsvrijheid van een werkgever om al dan niet ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken met een werknemer die meer dan twee jaar arbeidsongeschikt is. Een wettelijke verplichting is er daarvoor niet. Het slapend laten voortbestaan van een arbeidsovereenkomst om op die manier te ontkomen aan het betalen aan eisende partij van een transitievergoeding acht de kantonrechter – gezien de thans heersende jurisprudentie – rechtens niet ongeoorloofd en niet strijdig met goed werkgeverschap.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:7394

Zaaknummer: 5826555 \ CV EXPL 17-2692

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: L.N. Hermans en J.P.M. Hoogstraten

Wetsartikelen: 7:640a BW, 7:641 BW, 7:611 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Atelier 49 B.V. (h.o.d.n. Bébé-Jou)/werknemer c.s.

Werkgever vordert schadevergoeding van werknemer c.s. die vermoedelijk steekpenningen heeft aangenomen tijdens het dienstverband met werkgever. Hof wil getuigen opnieuw horen en geeft werkgever opnieuw bewijsopdracht na afwijzing van de vordering na bewijslevering in eerste aanleg.

Feiten

Bébé-Jou produceert en verkoopt babyartikelen. In dat verband maakt zij gebruik van spuitgietmachines, waarin matrijzen zijn gemonteerd in de vorm van een specifiek product. Deze matrijzen heeft Bébé-Jou in de periode van 2004 tot 2010 afgenomen bij Desmold. Werknemer was als werknemer in dienst bij Bébé-Jou. In zijn functie was werknemer belast met de inkoop van de matrijzen en onderhield werknemer de contacten met Desmold. Het dienstverband tussen werknemer en Bébé-Jou is ultimo 2008 geëindigd. Persoon X was in de periode van 2004 tot 2010 directeur-groootaandeelhouder van Desmold. In eerste aanleg heeft Bébé-Jou aangevoerd dat zij in november 2010 van persoon Y, voormalig boekhouder van Desmold, heeft vernomen dat door Desmold steekpenningen zijn betaald aan werknemer. Bébé-Jou raamt het bedrag dat zij door de handelwijze van Desmold en werknemer te veel heeft betaald aan Desmold op € 40.000 en zij houdt Desmold, persoon X en werknemer hiervoor hoofdelijk aansprakelijk. In het tussenvonnis heeft de rechtbank onder meer overwogen dat de bewijslast van het onrechtmatig handelen op Bébé-Jou rust. Op grond van de op dat moment voorhanden zijnde bewijsmiddelen heeft de rechtbank voorshands bewezen geacht dat Desmold werknemer een aantal malen heeft betaald zodat Desmold aan Bébé-Jou hogere bedragen kon factureren en van Bébé-Jou heeft ontvangen dan zou zijn geschied wanneer Desmold die betalingen niet zou hebben gedaan, althans aan werknemer in het vooruitzicht had gesteld. Aan werknemer, Desmold en persoon X is vervolgens gelegenheid geboden om dit bewijsvermoeden te weerleggen. Vervolgens zijn op 13 maart 2013 enkele getuigen gehoord. In het eindvonnis van 2 april 2014 heeft de rechtbank (samengevat) geoordeeld dat werknemer, Desmold en persoon X het in het tussenvonnis van 23 januari 2013 geformuleerde bewijsvermoeden hebben ontzenuwd. Nu Bébé-Jou voorts geen bewijsaanbod

heeft gedaan ter zake van nieuw bewijsmateriaal, heeft de rechtbank geoordeeld dat de door Bébé-Jou aan haar vordering ten grondslag gelegde feiten niet zijn komen vast te staan, waarna de vorderingen van Bébé-Jou door de rechtbank zijn afgewezen met veroordeling van Bébé-Jou in de proceskosten van de eerste aanleg.

Oordeel

Bébé-Jou heeft vier genummerde grieven ontwikkeld. Het hof overweegt dat deze zaak er in de kern om draait of werknemer – zoals Bébé-Jou stelt, maar door werknemer, Desmold en persoon X gemotiveerd is betwist – steekpenningen heeft ontvangen waardoor hij Bébé-Jou heeft benadeeld ten gunste van zichzelf en/of van Desmold en/of persoon X. De toewijsbaarheid van de vorderingen van Bébé-Jou hangt grotendeels af van de beantwoording van de vraag of de door haar gestelde feiten komen vast te staan. Gelet op de hoofdregel van artikel 150 Rv rust de bewijslast van haar feitelijke stellingen op Bébé-Jou. In aanmerking nemend dat de grieven, zowel in principaal als in incidenteel appel, in essentie betrekking hebben op de waardering van de bewijsmiddelen, in onderling verband en in samenhang beschouwd, acht het hof het voor zijn beoordeling aangewezen de getuigen (ook) zelf te horen. Het hof zal Bébé-Jou daarom, conform haar daartoe strekkende aanbod, opdragen bewijs te leveren van haar stellingen. Iedere verdere beslissing zal worden aangehouden, zowel in principaal als in incidenteel appel.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:6590

Zaaknummer: 200.148.776/01

Rechters: G. van Rijssen, H.E. de Boer en C.H.J.G. Bronzwaer

Advocaten: M.C.J. Freijters en A.P.E.M. Pover

Wetsartikelen: 150 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever/werknemer

Uitleg cao-bepaling. Aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting bij blijvend volledige arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is op 21 mei 2007 in dienst getreden als chauffeur bij werkgever. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer is sinds 22 mei 2013 volledig arbeidsongeschikt. Met ingang van het tweede ziektejaar is 70% van het loon betaald. In de cao is een aanvullingsverplichting opgenomen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkgever het aan werknemer toekomende salaris c.q. ziekengeld tot 100% dient te betalen. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in hoger beroep.

Oordeel

De laatste zin van artikel 16 lid 4 van de cao luidt als volgt: “De aanvulling wordt ook verlengd tot 104 weken indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.” De vraag die partijen verdeeld houdt, is wat onder “blijvend volledig arbeidsongeschikt” moet worden verstaan. Het hof is van oordeel dat de stelling van werkgever dat voor het begrip “blijvend volledig” aansluiting gezocht moet worden bij het duurzaamheidsbegrip zoals dat voor de toepassing van de IVA-uitkering wordt gebruikt, onvoldoende steun vindt in de tekst van artikel 16 van de cao, gelezen in het licht van de gehele tekst van de overeenkomst, de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen en de kennelijke strekking van de cao. Vast staat dat werknemer gedurende de gehele periode van 104 weken wegens arbeidsongeschiktheid volledig verhinderd is geweest om zijn chauffeurswerkzaamheden te verrichten. Gesteld noch gebleken is er dat gedurende het tweede ziektejaar concrete aanwijzingen waren dat de volledige arbeidsongeschiktheid slechts tijdelijk zou zijn. Dit betekent dat, in de bewoordingen van de cao, sprake is geweest van ‘blijvende’ volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 16 lid 4 van de cao. En dat betekent dat werknemer, ingevolge artikel 16 lid 2 en 4 van de cao, een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van artikel

7:629 BW toekomt tot 100% gedurende een periode van 104 weken.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3475

Zaaknummer: 200.180.174/01

Rechters: J.P. de Haan, M.E. Smorenburg en M. Breur

Advocaten: S.J. Heijtlager en K. Zeylmaker

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet na woede-uitbarsting onder de gegeven omstandigheden een te zware sanctie. Berekening billijke vergoeding waarbij rekening wordt gehouden met het loon dat werknemer zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd.

Feiten

Werknemer is op 7 augustus 2000 bij (de rechtsvoorganger van) werkgever in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam in de functie van woningstoffeerder. Bij brief van 24 april 2017 is werknemer op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat, nu werknemer alsnog berust in het gegeven ontslag op staande voet, alleen nog haar oordeel wordt gevraagd over de door werknemer en werkgever over en weer verzochte vergoedingen en over het door werknemer gevorderde achterstallig loon.

Toepasselijke cao, functie-indeling en salaris Werknemer stelt zich op het standpunt dat op de arbeidsovereenkomst de cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven van toepassing is, werkgever stelt daarentegen dat de cao voor de Fashion, Sport & Lifestyle module Wonen van toepassing is. De kantonrechter is van oordeel dat aan het beding in de arbeidsovereenkomst van werknemer niet de betekenis toekomt die werknemer daaraan geeft. Van een zuiver incorporatiebeding waarbij de gehele cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven van toepassing is verklaard op de arbeidsovereenkomst is geen sprake. Tot slot heeft werkgever onweersproken gesteld dat de cao voor de Fashion, Sport & Lifestyle module Wonen algemeen verbindend is verklaard en dat zij werknemer sinds 2009 conform die cao heeft uitbetaald. Subsidiair heeft werknemer gesteld dat als de cao voor de Fashion, Sport & Lifestyle module Wonen wel van toepassing is, werknemer in functieschaal E (en niet D) moet worden ingedeeld aangezien hij zelfstandig werkt en een beroepsopleiding heeft gevolgd. De kantonrechter stelt vast dat het onderscheid tussen de functieschalen D en E met name betreft het wel of niet beschikken over een specifieke vakopleiding en het wel of niet

aansturen van collega's. Werknemer heeft niet gesteld dat hij over een specifieke vakopleiding beschikt (hij is meteen na de LTS bij werkgever in dienst getreden) noch dat hij binnen zijn functie collega's moest aansturen of instrueren. Op grond van het voorgaande zal de kantonrechter hierna uitgaan van een loon van € 1.968,74 bruto per maand (schaal D).

Het ontslag op staande voet

De dringende reden die is meegedeeld en dus moet worden beoordeeld, is blijkens de ontslagbrief van 24 april 2017 dat werknemer zich, kort gezegd, schuldig zou hebben gemaakt aan bedreiging van de heer A en werkweigering. Werknemer, net 35 jaar oud en al 17 jaar in dienst bij werkgever, heeft onweersproken gesteld dat hij sinds zijn echtscheiding in 2015 met zijn ex-vrouw in een langslappende juridische strijd om zijn kinderen is verwickeld. Hij woont intussen noodgedwongen bij zijn ouders, terwijl zijn vader ernstig ziek is. Vervolgens is op zondag 23 april 2017 de auto van werknemer kapot gegaan waardoor hij op de bewuste maandagochtend 24 april 2017 lopend, te laat en in een slechte gemoedstoestand op het werk is gearriveerd. De kantonrechter stelt vast dat de lezingen van partijen over wat er precies is gebeurd nadat werknemer op het werk is gearriveerd uiteenlopen, maar kennelijk is werknemer, nadat hij door de heer A werd aangesproken op zijn gedrag, in woede ontstoken en heeft hij zich verbaal agressief uitgelaten over zijn ex-schoonfamilie en heeft hij daarbij met gebalde vuisten gestaan. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren voornoemde feiten, gelet op alle omstandigheden van het geval, onvoldoende grond op voor een ontslag op staande voet. Weliswaar acht de kantonrechter het gedrag van werknemer volstrekt onacceptabel, maar dat neemt niet weg dat werkgever, die op de hoogte was van de persoonlijke situatie van werknemer, onder de gegeven omstandigheden had moeten kiezen voor een minder zware sanctie dan een ontslag op staande voet.

Billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding

Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven komt aan werknemer een billijke vergoeding toe. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding zal de kantonrechter rekening houden met alle bijzondere omstandigheden van het geval, waarbij indachtig het New Hairstyle-arrest van de Hoge Raad van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187) tevens rekening wordt gehouden met het loon dat werknemer nog zou hebben genoten bij werkgever als de opzegging zou zijn vernietigd. De kantonrechter zou in dat geval zijn toegekomen aan een beoordeling van het door werkgever voorwaardelijk ingediende verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en acht het aannemelijk dat dat verzoek van werkgever zou zijn toegewezen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst zou alsdan zijn ontbonden met ingang van 1 december 2017 zijnde 6,2 maanden na het ontslag op staande voet over welke maanden werkgever het salaris van

werknemer had moeten doorbetalen met aftrek van de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter zal de billijke vergoeding derhalve vaststellen op € 4.252,50 bruto (zijnde 2 x € 1.968,74 x 1,08). De kantonrechter veroordeelt werkgever daarnaast tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van € 8.930,21 bruto en de transitievergoeding ter hoogte van € 13.997,74.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:7257

Zaaknummer: 6091579 \ AZ VERZ 17-123

Rechters: J. van Schreurs - Langemheem

Advocaten: Y.J.P. Janssen en I. Ummels-Koks

Wetsartikelen: cao voor de Fashion, Sport & Lifestyle, cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, 223 Rv, 7:672 lid 2 onderdeel d BW, 7:672 lid 10 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:681 lid 1 onderdeel a BW en 7:686a lid 1 onderdeel a BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Onder omstandigheden zoals het vervallen van een (hoge) unieke functie en het door werknemer niet solliciteren op een lagere functie, geldt dat niet snel kan worden aangenomen dat werkgeefster niet aan haar herplaatsingsverplichtingen heeft voldaan.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2010 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van Manager Marketing Services. Werkgeefster heeft in april 2015 het reorganisatieplan vastgesteld. Met de bonden is het Sociaal Plan vastgesteld. Bij brief van 21 augustus 2015 is aan werknemer bericht dat hij per 1 september 2015 boventallig was en dat hij vanaf die datum werd vrijgesteld van werk. Werkgeefster heeft na verkregen toestemming de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met ingang van 1 augustus 2016. In de onderhavige procedure verzoekt werknemer onder meer primair herstel van de dienstbetrekking per 1 augustus 2016, subsidiair een billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 1 sub b BW en/of een schadevergoeding ex artikel 7:611 BW. In de beschikking heeft de kantonrechter de wettelijke verhoging over nabetaalde bonussen en vakantiedagen met wettelijke rente toegewezen, de overige verzoeken afgewezen en de proceskosten gecompenseerd.

Oordeel

Werknemer betoogt dat werkgeefster haar contractuele en wettelijke herplaatsingsverplichtingen jegens hem niet is nagekomen. Als gevolg van de reorganisatie zijn, zoals hiervoor reeds aangegeven, 25 nieuwe functies ontstaan, waaronder de functies “Teamlead Marketing Communicatie en Campagnes” en “Teamlead Sales & Branchedevelopment”. Werknemer heeft ervoor gekozen om op geen van beide functies te solliciteren. Gelet hierop kan werknemer werkgeefster dan ook niet verwijten dat zij deze functies niet aan hem zou hebben aangeboden, zulks ongeacht de vraag of deze functies al dan niet passend of geschikt voor hem zouden zijn geweest, gegeven de definities die hiervan in het Sociaal Plan zijn gegeven. Werknemer verwijt werkgeefster voorts dat zij vanaf het begin

zou hebben uitgestraald dat er geen herplaatsingsmogelijkheden voor hem zouden zijn, dat er weinig tot geen contact met hem is geweest, dat er geen doelgericht onderzoek naar passende functies zou zijn gedaan en dat hij niet is geïnformeerd over passende of geschikte functies binnen de groep. Het hof is van oordeel dat werkgeefster ook in de volgende fases van het Sociaal Plan uitvoering heeft gegeven aan haar verplichtingen. Zo betwist werknemer niet dat er een Mobiliteitscentrum is opgericht, dat er een Plaatsingscommissie is ingesteld, dat hij om de week een lijst met vacatures heeft ontvangen en dat hij begeleiding heeft gehad van een loopbaancoach, werkzaam bij een extern bureau. Werkgeefster stelt dat zij, desondanks, geen passende of geschikte functie aan werknemer heeft kunnen aanbieden. Het hof overweegt dat tussen partijen vast staat dat aan werknemer geen functies zijn aangeboden. Daarmede staat evenwel niet vast dat werkgeefster niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Anderzijds staat niet vast dat er geen herplaatsingsmogelijkheden waren. In de onderhavige zaak acht het hof van belang dat werknemer voorafgaande aan de reorganisatie een functie vervulde in een hoge functie/salarisschaal. Tussen partijen staat vast dat het een unieke functie was hetgeen impliceert dat er geen andere functie was waarmee deze uitwisselbaar was. Voorts staat vast dat de functie als gevolg van de reorganisatie kwam te vervallen; de gehele managementlaag waartoe de functie behoorde, keerde in de nieuwe structuur niet meer terug en de verantwoordelijkheid werd op een lager niveau binnen de verschillende teams neergelegd op verschillende plekken in de Retailorganisatie. Onder deze omstandigheden, het vervallen van een unieke functie en het niet solliciteren op een lagere functie (die inhoudelijk het meeste raakvlakken heeft met de oude functie), geldt dat niet snel kan worden aangenomen dat werkgeefster niet aan haar herplaatsingsverplichtingen heeft voldaan; er zijn nu eenmaal veel minder passende functies op een hoger functieniveau binnen een onderneming voorhanden dan op lagere niveaus. Het hof acht het ook voldoende onderbouwd dat werkgeefster aan haar onderzoeksverplichting binnen het concern heeft voldaan. De aangevoerde beroepsgrond treft dan ook geen doel. Werknemer voert als tweede beroepsgrond aan dat de kantonrechter ten onrechte zijn vordering tot nakoming van de 60+-regeling heeft afgewezen. De uitleg die werknemer geeft aan het Sociaal Plan kan echter niet uit de bewoordingen van het Sociaal Plan worden afgeleid. De tweede beroepsgrond treft evenmin doel. Als derde beroepsgrond voert werknemer aan dat werkgeefster heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap. Een onderbouwing voor deze grond is gelegen in de stelling dat werkgeefster haar herplaatsingsverplichtingen niet is nagekomen. Hiervan heeft het hof al geoordeeld dat zulks niet het geval is geweest zodat ook deze grond geen doel treft.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3470

Zaaknummer: 200.211.933/01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: A.A. de Jong en L.H.F. Stuurop

Wetsartikelen: 7:682 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Marlink B.V./werknemer

Concurrentiebeding heeft zijn geldigheid verloren. Als gevolg van de functiewijzingen die hebben plaatsgevonden – de uitbreiding van het takenpakket en bijbehorende verantwoordelijkheden van werknemer alsmede de verandering van de geografische reikwijdte – is het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaan drukken.

Feiten

Werknemer is op 11 oktober 2003 in dienst getreden bij GloCall in de functie van Manager Sales Support. Na diverse bedrijfsovernames is de bedrijfsnaam in 2017 gewijzigd in Marlink. De huidige functie van werknemer is Senior Product Manager. Werknemer heeft per brief van 5 juni 2017 zijn arbeidsovereenkomst aan Marlink opgezegd met ingang van 1 augustus 2017. Naar aanleiding hiervan heeft Marlink laten weten dat Marlink geen toestemming verleent aan werknemer om tijdens de duur van het concurrentiebeding voor SpeedCast of een andere concurrent te gaan werken. Werknemer zal met ingang van 1 augustus 2017 in dienst treden bij SpeedCast in de functie van Senior Product Manager. Marlink vordert werknemer te veroordelen tot naleving van het concurrentiebeding.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter verschilt de functie van Manager Sales Support met een beperkte verantwoordelijkheid wezenlijk van de functie van Senior Product Manager, wat een aanmerkelijk zwaardere functie betreft met veel grotere verantwoordelijkheden en verzwaring van taken. Aannemelijk is dat sprake is van een ingrijpende functiewijziging en het niet zonder meer aannemelijk is dat doorgroei binnen GloCall naar een functie met deze verantwoordelijkheden en taken voorzienbaar was. Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter is het concurrentiebeding als gevolg van de functiewijzingen die hebben plaatsgevonden – de uitbreiding van het takenpakket en bijbehorende verantwoordelijkheden van werknemer alsmede de verandering van de geografische reikwijdte – aanmerkelijk zwaarder gaan drukken. Er is dus sprake van

ingrijpende wijzigingen in de arbeidsverhouding van werknemer en aannemelijk is dat zijn uitgebreide portfolio en de geografische dekking daarvan het voor hem onmogelijk maken althans een belemmering voor hem zal vormen om binnen de branche van satellietcommunicatiediensten een nieuwe gelijkwaardige of betere werkkring te vinden. Deze wijzigingen waren bovendien niet voorzienbaar voor werknemer. Dit leidt ertoe dat aannemelijk is dat de rechter in een eventuele bodemprocedure zal oordelen dat het concurrentiebeding is vervallen en dat het beding om zijn werking te behouden in 2006 dan wel 2011 opnieuw schriftelijk met werknemer had moeten worden overeengekomen, hetgeen niet is gebeurd. De voorzieningenrechter komt dan ook tot de voorlopige conclusie dat het concurrentiebeding zijn geldigheid heeft verloren. De vordering van Marlink wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-07-2017

Zaaknummer: C/09/535704 / KG ZA 17-967

RECHTSPRAAK

werkneemster/Lukoil International Services B.V.

Nederlandse rechter is op basis van de EEX-Verordening bevoegd. Een eventuele rechtskeuze in een arbeidsovereenkomst brengt daarin geen verandering, nu deze niet – zoals artikel 23 EEX Verordening vereist – na ontstaan van het geschil is overeengekomen. Vanwege rechtskeuze is Texaans recht van toepassing op de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Lukoil is onderdeel van de Lukoil Groep. De groep is in 1991 opgericht als Russisch staatsbedrijf en wereldwijd actief in de olie- en gaswinning. Lukoil is statutair gevestigd in Nederland, waar ook activiteiten worden verricht. Werkneemster is door Lukoil in Moskou geworven om in Houston, Texas werkzaamheden te verrichten. De derde arbeidsovereenkomst van werkneemster is gesloten op 1 december 2014. In deze arbeidsovereenkomst is een rechtskeuze voor Nederlands recht opgenomen en een forumkeuze voor Nederland. Per 1 januari 2016 zijn partijen een Amended Contract overeengekomen, waarin de overeenkomst van 1 december 2014 wordt gewijzigd. Er is een rechtskeuze voor Texaans recht opgenomen en een forumkeuze voor de gerechten van de staat Texas. Lukoil heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 mei 2017. Werkneemster vordert als voorziening veroordeling van Lukoil om het salaris van werkneemster van USD 12.669 bruto per maand te voldoen. Werkneemster stelt met betrekking tot haar vordering dat Nederlands recht van toepassing is en dat Lukoil de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd. Lukoil meent dat de vorderingen van werkneemster moeten worden afgewezen en voert daartoe voor alle weren aan dat, gelet op de forumkeuze in de laatste arbeidsovereenkomst, de Nederlandse rechter niet bevoegd is om van de vordering van werkneemster kennis te nemen, en dat gelet op de rechtskeuze in die arbeidsovereenkomst Texaans recht op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van Lukoil is dat de Nederlandse rechter onbevoegd is om

van de vordering van werkneemster kennis te nemen. Dat verweer wordt niet gevolgd. Lukoil is statutair gevestigd in Nederland en heeft dus aldaar haar (formele) woonplaats. Zij mag voor de gerechten van haar woonplaats in rechte worden betrokken. Immers, artikel 4 lid 1 jo. artikel 20 EEX-Verordening (naar de tekst van 10 januari 2015) bepaalt dat zij die woonplaats hebben op het grondgebied van een lidstaat opgeroepen kunnen worden voor de gerechten van die lidstaat. Een eventuele rechtskeuze in een arbeidsovereenkomst brengt daarin geen verandering, nu deze niet – zoals artikel 23 EEX Verordening vereist – na ontstaan van het geschil is overeengekomen. Wel is de kantonrechter vooralsnog samen met Lukoil van oordeel dat Texaans recht op de arbeidsovereenkomst tussen partijen toepassing vindt. Partijen zijn dit expliciet in de (aanvullende of gewijzigde) overeenkomst van datum 1 december 2016 overeengekomen en zonder nader onderzoek – waartoe deze procedure zich niet leent – kan niet worden beoordeeld dat deze bepaling niet rechtsgeldig overeengekomen zou zijn. De kantonrechter zal de vordering van werkneemster dienen te beoordelen naar Texaans recht. Lukoil heeft ingebracht een 'legal opinion' omtrent het toepasselijke Texaanse recht. Uit die opinion volgt dat opzegging van een arbeidsovereenkomst als die van werkneemster, naar Texaans recht mogelijk is op de wijze als door Lukoil gevolgd. Daartegen heeft werkneemster onvoldoende inhoudelijk verweer gevoerd. Dit alles betekent dat de vorderingen van werkneemster moeten worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:5491

Zaaknummer: 6055060 KK EXPL 17-589

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: W. de Jong en A.H.B. Balm

Wetsartikelen: 4 lid 1 EEX-Verordening, 20 EEX-Verordening en 23 EEX Verordening

RECHTSPRAAK

werknemer/Taxi Centrale Schiphol

Een taxichauffeur is terecht twee keer voor een week geschorst. Hij hield zich volgens een verbalisant hinderlijk op een fietsstrook op in de buurt van de taxistandplaats bij Amsterdam Centraal en weigerde vervolgens zonder geldige reden om de voorgeschreven zaken in te leveren.

Feiten

Werknemer is met ingang van 30 januari 2017 in dienst getreden van TCS. Werknemer heeft met TCS een aansluitovereenkomst gesloten. Daarin is onder meer bepaald dat op de overeenkomst het maatregelenprotocol van TCS van toepassing is en dat werknemer als chauffeur verplicht is tot het naleven van dat reglement. In het maatregelenprotocol is onder meer opgenomen dat het zich hinderlijk ophouden bij een standplaats bij de eerste overtreding wordt bestraft met minimaal een week onvoorwaardelijke schorsing. Op 12 maart 2017 heeft een opsporingsambtenaar een (ambtsedig) rapport van bevindingen ten laste van werknemer uitgeschreven. In de toelichting heeft de verbalisant onder meer vermeld dat werknemer onnodig stil stond op een fietsstrook en dat fietsers werden gehinderd. Per e-mail van 20 maart 2017 heeft de gemeente Amsterdam TCS verzocht om werknemer een maatregel op te leggen volgens haar maatregelenprotocol. TCS heeft werknemer vervolgens laten weten dat zij naar aanleiding van dit verzoek verplicht is hem een week schorsing op te leggen, tenzij werknemer aantoont dat er sprake is van bijzondere omstandigheden. Werknemer heeft bezwaar gemaakt en heeft niet voldaan aan het verzoek van TCS om de voorgeschreven zaken in te leveren op kantoor. Op 4 april 2017 heeft TCS hem daarom nogmaals een week schorsing opgelegd. Werknemer vordert onder meer om te verbieden dat de aan hem opgelegde sancties worden geëffectueerd totdat in een bodemprocedure onherroepelijk is beslist dat de beide schorsingen terecht zijn opgelegd.

Oordeel

Werknemer kan tegenover de ambtsedige verklaringen niet volstaan met ontkennen dat hij in

strijd met een stopverbod heeft stilgestaan op de fietsstrook op de door de verbalisant aangegeven locatie. Het is voorshands niet aannemelijk dat de verbalisant zich daarin heeft vergist. Naar TCS onweersproken heeft gesteld worden ter plaatse vaker soortgelijke overtredingen geconstateerd. Aan te nemen valt dat taxichauffeurs op deze wijze klanten oppikken buiten de standplaats om. De conclusie van de verbalisant lijkt dan ook niet ongegrond. Werknemer heeft voor het stilstaan ter plaatse ook geen andere reden opgegeven. Dit betekent dat de eerste schorsing naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter terecht is opgelegd. Werknemer heeft zich immers schuldig gemaakt aan onwenselijk gedrag als taxichauffeur, terwijl hij zich contractueel ertoe heeft verplicht dat na te laten. TCS heeft werknemer de gelegenheid gegeven disculperende omstandigheden aan te voeren, maar dat heeft werknemer niet gedaan, ook niet in deze procedure. Het enkele feit dat hij financieel nadeel ondervindt, is geen bijzondere omstandigheid, maar inherent aan de sanctie. De kantonrechter acht ook de tweede schorsing terecht, aangezien werknemer heeft geweigerd om de voorgeschreven zaken in te leveren, zonder dat hij daarvoor een geldige reden had. De schorsingen zijn door TCS opgelegd en niet door de gemeente. Daarvoor bestaat een contractuele grondslag. Van TCS kan niet worden verwacht dat zij een conflict met de gemeente aangaat, terwijl er geen reden is om te twijfelen aan de juistheid van de waarneming van de verbalisant en van bijzondere omstandigheden geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:5457

Zaaknummer: 6094932 KK 17-652

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: A.A.M. Dijkman en T. Welschen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ecoloss Crew B.V./werknemer

Overtreding anti-ronselbeding. Ex-werknemer had een (oud-)collega niet telefonisch mogen benaderen met de vraag of hij eventueel interesse had in een andere baan. Het boetebeding is voldoende duidelijk en daarom rechtsgeldig. Werknemer dient een boete van € 500 te betalen.

Feiten

Tussen partijen heeft vanaf 1 maart 2007 een dienstverband bestaan. In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn onder meer een geheimhoudingsplicht, een verbod om werknemers te stimuleren uit dienst te treden en een boetebeding opgenomen. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2016 beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen (zonder boetebeding) en is opgenomen dat het relatiebeding komt te vervallen.

Oordeel

Het geschil tussen partijen betreft de vraag of werknemer zijn geheimhoudingsplicht heeft geschonden en het anti-ronselbeding uit de arbeidsovereenkomst heeft overtreden. Niet in geschil is dat in de vaststellingsovereenkomst zelf geen aparte bepaling is opgenomen waarin een boete wordt gesteld op overtreding van de onder artikel 3 sub 1 van die vaststellingsovereenkomst voor beide partijen opgenomen geheimhoudingsverplichting met betrekking tot de inhoud en uitvoering van die vaststellingsovereenkomst. Anders dan Ecoloss heeft betoogd kan sanctionering met een boete van overtreding van deze specifieke geheimhoudingsverplichting niet worden gebaseerd op artikel 19 van de arbeidsovereenkomst. Indien al zou komen vast te staan dat werknemer in gesprekken met H. en W. de hem door Ecoloss verweten onderwerpen ter sprake heeft gebracht, werknemer betwist dit, althans geeft hieraan een andere context, levert dit geen schending op van de geheimhoudingsplicht van artikel 9 van de arbeidsovereenkomst. Zonder verdere toelichting

van Ecoloss, die ontbreekt, ook na uitdrukkelijk verweer op dit punt van werknemer, valt niet in te zien dat die bepaling tevens bedoeld is voor collega's/andere werknemers van Ecoloss. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat van overtreding van enige geheimhoudingsverplichting door werknemer waarvoor een boete is verbeurd geen sprake is. Ecoloss heeft, ter onderbouwing van het verwijt dat werknemer het anti-ronselbeding van artikel 18 van de arbeidsovereenkomst heeft overtreden, de verklaring van S. van 21 oktober 2016 in het geding gebracht. De vraag zoals door werknemer aan S. gesteld moet in beginsel worden aangemerkt als een poging een werknemer te bewegen zijn dienstverband met Ecoloss te beëindigen. Van overtreding van het anti-ronselbeding is geen sprake aldus werknemer. Ongeacht de vraag wie er wie heeft benaderd, de verklaringen lopen op dat punt uiteen, in beide gevallen had werknemer in het bedoelde telefoongesprek met S., die toen werknemer was van Ecoloss, niet mogen vragen of S. interesse had om voor een ander te gaan werken, omdat hij, werknemer, gebonden was aan afspraken met Ecoloss om geen werknemers van haar te benaderen en/of te bewegen elders in dienst te treden. Door dit toch te doen heeft werknemer gehandeld in strijd met het anti-ronselbeding van artikel 18 van de arbeidsovereenkomst. Dat werknemer afstand heeft genomen, al dan niet nadat hem overtreding van het beding was voorgehouden door de gemachtigde van Ecoloss, maakt dit niet anders. Werknemer heeft zich erop beroepen dat het boetebeding nietig is, omdat het vaag en onbepaald en daardoor onduidelijk is. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Tegen de achtergrond van de tekst van de verder in de arbeidsovereenkomst opgenomen expliciete verbodsbepalingen (artikel 9, 16, 17 en 18) is voldoende duidelijk dat de boetebepaling van artikel 19 van de arbeidsovereenkomst die verboden beoogt te sanctioneren met een boete. Dat moet ook voor werknemer voldoende duidelijk zijn geweest. Het boetebeding is dan ook rechtsgeldig. Uiterst subsidiair heeft werknemer een beroep gedaan op matiging van de boete. De kantonrechter acht termen aanwezig om de boete te matigen tot € 500.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:5708

Zaaknummer: 5533497

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: F.L. van der Eerden en J.E. Kloosterboer

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Van een gebruikelijke carrièrestap of een natuurlijk verloop was geen sprake en deze wijziging in de arbeidsverhouding was ook niet te voorzien voor werknemer toen werknemer het concurrentie- en relatiebeding aanvaardde. Beide bedingen zijn aanmerkelijk zwaarder gaan drukken.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2008 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft zich op 16 maart 2016 ziek gemeld. Werknemer is per 1 augustus 2016 volledig hersteld, mediation was toen gestart. Mediation is beëindigd op 14 oktober 2016, zonder resultaat. In de beschikking heeft de kantonrechter op verzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 februari 2017 en is werkgever veroordeeld om aan werknemer een transitievergoeding te betalen. Werknemer gaat in hoger beroep, want hij is van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van werkgever door het voor hem onmogelijk te maken zijn werkzaamheden correct uit te voeren, het hem kwalijk te nemen dat hij kritiek uitte, onjuiste stellingen in te nemen over klachten van collega's en door middel van mediation aan te sturen op beëindiging van de arbeidsrelatie. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding alsmede vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

Billijke vergoeding

Anders dan werknemer heeft aangevoerd, kan niet worden vastgesteld dat werkgever de kritiek van werknemer niet serieus heeft genomen. Dat werkgever volgens werknemer niet adequaat is omgegaan met zijn kritiek, maakt niet dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid van werkgever. Werknemer heeft verder nog verwezen naar zijn ziekmelding als gevolg van een burn-out. De bedrijfsarts heeft in de terugkoppeling van 1 juni 2016 weliswaar geschreven dat de ervaren workload een aandachtspunt is in een vervolggesprek, maar hieruit blijkt niet

dat daadwerkelijk sprake was van een burn-out. Werknemer heeft geen (andere) medische gegevens in het geding gebracht, zodat de door hem gestelde burn-out onvoldoende is onderbouwd. Werknemer doet verder voorkomen dat werkgever bewust aanstuurde op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar werkgever heeft dit voldoende gemotiveerd weersproken. Het hof zal het verzoek van werknemer om hem een billijke vergoeding toe te kennen afwijzen.

Concurrentie- en relatiebeding

Naar het oordeel van het hof is de wijziging in de arbeidsverhouding (functiewijziging van servicetechnicus naar senior servicetechnicus) van ingrijpende aard geweest. Werknemer was ten tijde van het aangaan van het concurrentie- en relatiebeding werkzaam als een van de circa 30 servicetechnici en het was zeker geen automatisme dat hij een van de drie senior servicetechnici zou gaan worden. Hij is hier op enig moment voor gevraagd door werkgever en kreeg hiervoor een hoger salaris en een vaste provisie. Van een gebruikelijke carrièrestap of een natuurlijk verloop was dus geen sprake en deze wijziging in de arbeidsverhouding was dan ook niet te voorzien voor werknemer toen hij als servicetechnicus het concurrentie- en relatiebeding aanvaardde. Daarbij komt dat zowel het concurrentie- als het relatiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. In het geval van werknemer was sprake van een aanzienlijke uitbreiding van de kring relaties van werkgever, zodat het relatiebeding een verderstreckende omvang kreeg dan bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in 2010 was voorzien. Werknemer is daarnaast als senior servicetechnicus gaan deelnemen aan vertrouwelijke gesprekken, waardoor hij specifieke kennis van producten en voorwaarden van klanten heeft opgedaan. Naar het oordeel van het hof volgt uit het voorgaande dat ook het concurrentiebeding een ruimer bereik heeft gekregen. Werknemer heeft verzocht om het concurrentie- en relatiebeding (gedeeltelijk) te vernietigen, althans hem in een vergoeding toe te kennen, maar deze verzoeken kunnen niet worden toegewezen omdat er geen concurrentie- en relatiebeding meer is waaraan hij kan worden gehouden. De bedingen zijn immers niet (al dan niet in gewijzigde vorm) opnieuw schriftelijk overeengekomen. De verzoeken van werknemer in dit verband dienen daarom te worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3420

Zaaknummer: 200.212.481/01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J. van Lith en R.J. van der Ham

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst van Managing Consultant wegens disfunctioneren. Van werkneemster mag, gelet op haar functieniveau en werkervaring, worden verwacht dat zij in staat is, aan de hand van de ontvangen feedback, zelf een verbeterplan met concrete doelen op te stellen.

Feiten

Werkgever ontwikkelt innovatieve oplossingen en strategieën en adviseert overheden, bedrijven en NGO's bij vraagstukken rondom de energie- en klimaattransitie. Werkneemster is per 1 augustus 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden in de functie van Managing Consultant. Werkgever heeft aangevoerd dat sprake is van disfunctioneren. Werkgever heeft moeten vaststellen dat werkneemster niet in staat is te voldoen aan de redelijkerwijs door haar te stellen eisen. Partijen hebben hierover met elkaar gesproken. Er is geprobeerd het functioneren van werkneemster te verbeteren, maar dit heeft niet tot het gewenste resultaat geleid. Herplaatsing van werkneemster in een passende andere functie is niet mogelijk gebleken.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever voldoende heeft onderbouwd dat het werkneemster ontbreekt aan de vereiste (management)vaardigheden, die benodigd zijn voor haar functie en dat zij niet in staat is gebleken zich die vaardigheden in de loop der jaren eigen te maken. Werkgever heeft werkneemster voldoende tijd en gelegenheid gegeven om zich te verbeteren. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat van werkneemster gelet op haar functieniveau en werkervaring, mag worden verwacht dat zij in staat is, aan de hand van de ontvangen feedback, zelf een verbeterplan met concrete doelen op te stellen. Uit dat verbeterplan moet allereerst blijken dat zij begrijpt en ook erkent dat op bepaalde vlakken verbetering van functioneren nodig is en dat zij gemotiveerd is die verbeterpunten daadwerkelijk op te pakken. Werkgever heeft voldoende onderbouwd dat aan beide vereisten

door werknemster niet is voldaan, ook niet nadat werkgever haar in maart 2017 een tweede kans heeft gegeven, door tussenkomst van de heer C. Voldoende aannemelijk is dan ook geworden dat het werknemster ontbreekt aan vermogen tot zelfreflectie en – als gevolg daarvan – aan leervermogen, waardoor zij onvoldoende in staat is bepaalde, voor de functie van Managing Consultant noodzakelijke vaardigheden (op het gebied van samenwerking, communicatie, houding en gedrag) te verbeteren. Aangenomen mag worden dat die vaardigheden onontbeerlijk zijn om goede verkoopresultaten te kunnen behalen op een (voor werknemster) nieuw werkterrein. Dit alles leidt ertoe dat de arbeidsovereenkomst wegens ongeschiktheid voor de functie (de d-grond) zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:3873

Zaaknummer: 6016663 UE VERZ 17-228 aw/1370

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: B.J. Bongaards en L.M. der Welschen-van Hoek

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

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer heeft door drugs te gebruiken tijdens de terugreis van een bedrijfsuitje niet alleen in strijd gehandeld met de geldende regels binnen de organisatie van werkgever, maar bovendien is zijn gezag zodanig ernstig in geding gekomen, dat hij (op dit moment) niet meer als leidinggevende terug kan keren binnen de organisatie. Eenzijdige functiewijziging (inclusief salarisverlaging) is terecht.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2015 in dienst getreden van werkgever. Met ingang van 1 mei 2016 is de functie van werknemer gewijzigd naar Chef Bediening (€ 2.573,80 bruto per maand). Op de arbeidsovereenkomst is het Huishoudelijk Reglement van toepassing, dat onder meer een bepaling over drugs- en alcoholgebruik bevat. Bij brief van 15 maart 2017 wordt door werkgever – kort gezegd – aan werknemer medegedeeld dat hij met ingang van 15 maart 2017 wordt teruggezet in functie, te weten van functie Chef Bediening naar functie Medewerker Bediening. Daarnaast zal met ingang van 1 april 2017 zijn salaris met € 100 per maand worden verlaagd tot het nieuwe niveau van € 2.273,80 bruto per 38 uur. In de brief staat verder onder meer een aantal verwijten dat werknemer wordt gemaakt: (I) drugsgebruik tijdens de terugreis van een bedrijfsuitje op 29 januari 2017, (II) zonder toestemming openen van de bedrijfsbar, (III) het oneigenlijk gebruik maken van het roosterrecht, (IV) collega's vrij roosteren en (IV) drugsgebruik tijdens werk. Werknemer heeft werkgever direct medegedeeld dat hij niet kan instemmen met deze eenzijdige functiewijziging en verlaging van salaris en heeft hieromtrent direct zijn bezwaren geuit. Werknemer vordert onder meer wedertewerkstelling in de functie van Chef Bediening met bijbehorend salaris.

Oordeel

In essentie verschillen partijen van mening over het antwoord op de vraag of de op 15 maart 2017 getroffen maatregel in stand kan blijven. Werknemer wordt een vijftal incidenten verweten. Met betrekking tot het eerste incident overweegt dat kantonrechter dat als

onweersproken vaststaat dat werknemer op 29 januari 2017 – tijdens de terugreis van het bedrijfsuitje – drugs heeft gebruikt. Eveneens staat vast dat hij op dat moment een leidinggevende functie had. Door het gebruik van drugs tijdens het bedrijfsuitje heeft werknemer willens en wetens het Huishoudelijk reglement, waarin staat dat drugsgebruik tijdens het werk ten strengste verboden is, overtreden. Dat het bedrijfsuitje niet onder werktijd plaatsvond, maakt dit niet anders, omdat het bedrijfsuitje wel in belangrijke mate verband hield met het werk. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer een duidelijke grens overschreden. In de hoedanigheid van leidinggevende heeft werknemer een voorbeeldfunctie ten opzichte van de andere collega's medewerker bediening. Werknemer heeft derhalve niet alleen in strijd gehandeld met de geldende regels binnen de organisatie van werkgever, maar bovendien is zijn gezag zodanig ernstig in geding gekomen, dat hij (op dit moment) niet meer als leidinggevende terug kan keren binnen de organisatie. Daar komt bij dat werknemer niet direct zijn fout heeft erkend, maar stukje bij beetje pas de volledige informatie heeft doorgegeven in plaats van ineens volledig eerlijk te zijn. Dit enkele incident rechtvaardigt naar het oordeel van de kantonrechter alleen al de getroffen maatregel tot degradatie. Dit betekent dat een beoordeling van de andere verwijten verder buiten beschouwing kan worden gelaten. Ten slotte overweegt de kantonrechter dat bij het treffen van de maatregel voldoende rekening is gehouden met een afweging van de wederzijdse belangen. Aan werknemer is niet alleen nog een laatste kans geboden, ter zitting heeft werkgever zelfs aangegeven dat indien werknemer goed functioneert, hij de mogelijkheid heeft in de toekomst weer terug te keren naar zijn oude functie. Daarmee heeft werkgever zich meer dan als een goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW gedragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-07-2017

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

**RateGain Travel Technologies Pvt Ltd./werknemer en
Fornova B.V.**

Werknemer treedt in dienst bij concurrent Fornova. Fornova heeft niet onrechtmatig geprofiteerd van de wanprestatie van werknemer jegens zijn ex-werkgever, nu onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemer een wanprestatie heeft gepleegd.

*Feiten*Werknemer was vanaf 18 november 2011 bij RateGain (gevestigd in India) in dienst. De arbeidsovereenkomst van werknemer bevat onder meer een non-concurrentiebeding. Bij brieven van 27 januari 2016 en 4 februari 2016 heeft Booking.com door middel van zogenoemde “Stop Service Notice” haar overeenkomsten met RateGain opgezegd. Op 8 februari 2016 is Fornova opgericht, een bedrijf dat actief is in dezelfde branche als RateGain. Op 29 februari 2016 heeft werknemer zijn dienstverband met RateGain opgezegd en op 1 juni 2016 is werknemer in dienst getreden bij Fornova. Onder meer Booking.com is vervolgens klant geworden van Fornova. RateGain vordert onder meer Fornova te verbieden om werknemer werkzaamheden te laten verrichten voor (potentiële, huidige en voormalige) klanten en leveranciers bij wie werknemer betrokken is geweest uit hoofde van zijn werkzaamheden voor RateGain, alsmede Fornova te verbieden om op welke wijze dan ook gebruik te maken van de door werknemer aan haar verstrekte informatie waarvan zij weet, behoort te weten of kan vermoeden dat deze bedrijfsvertrouwelijke informatie of intellectuele-eigendomsrechten van RateGain betreft.

Oordeel

Rategain heeft eveneens vorderingen ingesteld jegens werknemer, maar de Nederlandse rechter is onbevoegd nu partijen in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen dat de rechter in India (New Delhi) exclusief bevoegd is. Anders ligt dit met betrekking tot het gestelde onrechtmatig handelen van Fornova. De in dit kort geding te beantwoorden vraag is of Fornova onrechtmatig heeft geprofiteerd van wanprestatie, gepleegd door werknemer tegenover RateGain. Tussen partijen is niet in geschil dat de beoordeling van een mogelijk tekortschieten van werknemer in de nakoming van zijn postcontractuele verplichtingen dient

te geschieden naar Indiaas recht, zulks op grond van artikel 12.5 in de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft onder meer aangevoerd dat dergelijke bedingen zoals een non-concurrentiebeding, naar Indiaas recht nietig zijn. Uit de op dit punt overgelegde legal opinions en hetgeen partijen te dien aanzien hebben gesteld, kan vooralsnog worden afgeleid dat naar Indiaas recht onder meer (i) een concurrentiebeding inhoudend een algemeen verbod om bij een concurrerend bedrijf in dienst te treden in beginsel nietig is, en dat (ii) een relatiebeding in beginsel geldig is, tenzij dat zou neerkomen op een algehele belemmering nog in dezelfde branche werkzaam te zijn. Op grond van voornoemde uitgangspunten kan worden aangenomen dat RateGain werknemer niet kan aanspreken op het enkele in dienst treden bij en werkzaam zijn voor Fornova, aangezien het daarop gerichte concurrentiebeding niet rechtsgeldig kan worden geacht. Verder brengen de uitgangspunten mee dat werknemer zich wel schuldig heeft gemaakt aan wanprestatie, indien (voldoende aannemelijk is dat) hij klanten en relaties van RateGain heeft benaderd/afgetrosgeld en/of daarvoor werkzaam is, dan wel heeft verricht (relatiebeding). RateGain heeft ter onderbouwing van haar standpunt onder meer aangevoerd dat zij Booking.com kwijt is geraakt als klant, tengevolge van de toezending van een valse, althans onjuiste factuur, door werknemer, alsmede dat zij van derden heeft vernomen dat werknemer en Fornova in elk geval (afgezien van Booking.com) nog andere klanten van RateGain heeft benaderd. Werknemer voert gemotiveerd verweer en voert onder meer aan dat Booking.com de relatie met RateGain niet vanwege een onjuiste factuur heeft opgezegd, maar omdat zij niet tevreden was over de verleende diensten. Ook heeft hij geen van de genoemde klanten benaderd om naar Fornova over te stappen. In zoverre is (dus) voorshands onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer wanprestatie heeft gepleegd tegenover RateGain. De tegenover Fornova gevraagde voorzieningen zijn op het uitgangspunt gebaseerd dat dit wel voldoende aannemelijk is geworden; zij zijn daarom niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:5522

Zaaknummer: C/13/628858 / KG ZA 17-526 FB/MB

Rechters: F.B. Bakels

Advocaten: A.A. de Jong, M.D. Vis, S.P.M. Romijn en W.J. Tielemans

Wetsartikelen: Indiaas recht en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Qualified Legal Services BV

Loonvordering. Niet gebleken dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij vorderingen.

Feiten

Werknemer is sinds 6 juli 2015 in dienst bij Qualified Legal Services BV (hierna: QLS). Op 8 mei 2016 heeft werknemer aan QLS een e-mail gestuurd met als onderwerp “leg de pen neer”. Hierin schrijft hij onder meer dat hij zijn werkzaamheden opschort. Bij brief van 24 mei 2016 heeft QLS de ontslagname van werknemer per 8 mei 2016 schriftelijk bevestigd. Partijen twisten vervolgens over de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en QLS hiermee is beëindigd. Werknemer vordert bij wege van voorziening betaling van 7300,49 en verstrekking van salarisspecificaties en gegevens met betrekking tot de pensioentoezegging. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de gevraagde voorzieningen geweigerd, omdat het spoedeisend belang van werknemer bij de gevraagde voorzieningen onvoldoende onderbouwd is. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

QLS heeft een vonnis van de kantonrechter te Den Haag van 20 oktober 2016 (ECLI:NL:RBDHA:2016:50487) in de bodemprocedure tussen partijen overgelegd, waarin deze heeft geoordeeld dat niet gebleken is van een eigen ontslagname door werknemer per 8 mei 2016, noch van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Volgens de kantonrechter was inmiddels wel sprake van een zodanig verstoorde arbeidsrelatie dat deze een grond vormde voor (de door beide partijen verzochte) ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Deze is door de kantonrechter per 1 december 2016 toegewezen. Daar de verzoeken van werknemer na wijziging van eis niet zagen op salaris en/of pensioen heeft de kantonrechter daarover niet hoeven oordelen. Werknemer is niet in de gelegenheid geweest zich uit te laten over dit bodemvonnis, maar nu werknemer niet langer wordt bijgestaan door een advocaat kan het hof hem niet meer in de gelegenheid stellen dit alsnog te doen. Dit betekent dat het hof ervan uit dient te gaan dat de arbeidsovereenkomst tot 6 december 2016 heeft voortgeduurd en dat niet is aangetoond dat sprake is geweest van ziekte van werknemer. Daargelaten dat het verbazing

wekt dat in de bodemprocedure geen loonvordering c.a. is ingesteld, geldt dat bij loonvorderingen de spoedeisendheid bij het treffen van een voorziening in beginsel is gegeven. Voor de periode vanaf 8 mei 2016 (het moment waarop werknemer “de pen heeft neergelegd”) is echter onvoldoende aannemelijk dat werknemer recht had op loon, omdat de kantonrechter in het bodemvonnis heeft geoordeeld dat niet kan worden aangenomen dat werknemer ziek is geweest. Voor zover werknemer meent dat hij recht heeft op loon over die periode omdat hij zijn werkzaamheden had opgeschort, wordt geconstateerd dat de kantonrechter heeft overwogen dat werknemer ook kan worden verweten dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, omdat hij in reactie op het niet (tijdig) uitbetalen van salaris door QLS ook een loonvordering had kunnen instellen in plaats van zijn werkzaamheden volledig neer te leggen. Het hof ziet hierin een aanwijzing dat de bodemrechter van oordeel is dat de opschorting van de werkzaamheden niet terecht (want buitenproportioneel) is geweest. Ook gelet hierop is onvoldoende aannemelijk dat werknemer recht had op loon over de periode vanaf 8 mei 2016. De door werknemer gevraagde voorziening tot betaling van loon over deze periode kan reeds daarom niet worden toegewezen. Van verstrekking van salarisspecificaties over die periode kan daarom geen sprake zijn. De vordering zal in zoverre worden afgewezen.

Over de periode december 2015 tot 8 mei 2016 heeft werknemer een bedrag van € 1.966,11 aan achterstallig loon gevorderd. QLS heeft de hoogte van dit bedrag niet bestreden. Echter, daar uit de berekening van werknemer alsmede uit de e-mail van werknemer van 8 mei 2016 blijkt dat hij een van X ontvangen bedrag van € 1.600 (minus de door hem gemaakte kosten ad € 58) niet aan QLS heeft afgedragen, resteert per saldo na verrekening van die bedragen een zo klein bedrag aan door QLS te weinig uitbetaald loon over de betreffende periode, dat de gevorderde voorziening tot betaling van dat bedrag thans niet als spoedeisend kan worden aangemerkt. Dit klemmt temeer omdat werknemer in de bodemzaak geen loonbetaling heeft gevorderd, hetgeen in de rede had gelegen. De overigens door werknemer over de periode juli 2015 tot en met november 2015 gevorderde bedragen betreffen geen (achterstallig) loon, maar (de maximale) wettelijke verhogingen ex artikel 7:625 BW wegens te late loonbetaling door QLS. Daargelaten of in voldoende mate vaststaat of werknemer aanspraak kan maken op deze (maximale) verhoging, ontbreekt ook ten aanzien van dit gedeelte van de vordering de spoedeisendheid. Ook hier had het in de rede gelegen dat werknemer dit bedrag in de bodemprocedure had gevorderd. Dit betekent dat de vordering tot betaling van achterstallig loon c.a. in zijn geheel zal worden afgewezen. Ten aanzien van de door werknemer gevorderde pensioengegevens is van een spoedeisend belang niet gebleken. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:2172

Zaaknummer: 200.198.839/01

Rechters: M.J. van der Ven, J.M. der Rowel-van Linde en I.C. Kranenburg

Advocaten: G.S.A.J. Kuis en J.S. Kuiper

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar handelen werkgever tijdens re-integratie. Vernietiging beschikking kantonrechter waarbij € 20.000 aan billijke vergoeding is toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 2011 in dienst bij werkgever in de functie van HR Business Partner. Werkgever heeft in 2015 meermaals kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Werknemer heeft zich op 1 februari 2016 ziek gemeld. Het UWV heeft aan werkgever een loonsanctie opgelegd wegens schending van de re-integratieverplichtingen. Partijen hebben in juli 2016, zonder succes, onderhandeld over een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 juni 2017, onder toekenning aan werknemer van de transitievergoeding en een billijke vergoeding ex € 20.000. Werknemer komt in hoger beroep op tegen de hoogte van de billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

Het is weliswaar de taak van werkgever om als werkgever het voortouw te nemen in de re-integratie van werknemer, maar nergens blijkt uit dat werknemer daartoe zelf destijds niet in staat was of dat hij dat niet wenselijk vond. Werknemer had de hoogste functie op personeelszaken bij werkgever in Nederland en hij was verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van honderden werknemers. Zijn leidinggevende X was werkzaam in het buitenland als HR director Europe en had onvoldoende kennis van de re-integratieverplichtingen. Het contact met X verliep vooral telefonisch. Werknemer was zelf als geen ander op de hoogte van hetgeen in het kader van re-integratie diende te gebeuren. Dat werkgever de re-integratie aanvankelijk geheel aan werknemer zelf heeft overgelaten, is achteraf een ongelukkige keuze, maar gelet op deze omstandigheden niet ernstig verwijtbaar. De keuze van werkgever om zo laat en gedurende een zo korte tijd een interim-manager in te schakelen, is achteraf eveneens een ongelukkige keuze geweest. Klaarblijkelijk heeft

werkgever de mogelijkheden van werknemer om snel en goed te herstellen onderschat. In beginsel komt dat voor risico van werkgever als werkgever, dat ligt in dit geval genuanceerder. Immers, werknemer heeft met een e-mail van 13 mei 2015 een voorstel gedaan voor een re-integratieschema. Uitgangspunt was dat hij in september 2015 weer voltijds zou werken. In die e-mail wordt verder vermeld dat werknemer het werk in juli stapsgewijs gaat overpakken en "Y blijft HR Service Site Leader, tot aan een harde overdracht". Kennelijk was Y de interim-manager HR. Werknemer heeft niet nader toegelicht wanneer diens werkzaamheden zijn gestaakt. Kennelijk is dat in september 2015 geweest, dus volgens het aanvankelijke plan, maar de re-integratie van werknemer verliep feitelijk niet zoals in mei 2015 nog was gepland. Het dient werkgever te worden aangerekend dat zij de opdracht aan de interim-manager toen niet heeft verlengd. Het is te billijken dat werkgever in februari 2016 heeft besloten een vacature open te stellen voor de functie van HR business manager. Werknemer was immers vanaf 1 februari 2014 weer volledig ziek. Gelet op die ziekmelding en de re-integratie zoals die tot dat moment was verlopen, moest werkgever er rekening mee houden dat werknemer niet op korte termijn volledig arbeidsgeschikt zou zijn. Daarbij kwam dat zij er (toen nog) van uit moest gaan dat op 16 mei 2016 een einde zou komen aan de 104 weken-periode van artikel 7:629 BW en artikel 7:658a BW. Het is echter niet te billijken dat het team van werknemer eerder op de hoogte was van de vacature dan werknemer. Bij besluit van 11 mei 2016 heeft het UWV aan werkgever een loonsanctie opgelegd waarmee de loonbetalingsverplichting en de re-integratieverplichting werd verlengd tot 16 mei 2017. Uit de e-mails die na de bespreking op 7 maart 2016 zijn gewisseld blijkt echter duidelijk dat de verhoudingen tussen partijen vanaf toen al zodanig verstoord waren geraakt, dat het onwerkbaar was geworden. Anders dan werknemer heeft aangevoerd, blijkt uit die loonsanctie niet zonder meer dat sprake is geweest van een grove schending van de re-integratieverplichtingen. In dit geval heeft het UWV een loonsanctie opgelegd onder meer vanwege het niet goed schriftelijk vastleggen van de re-integratie-inspanningen. Uit het voorgaande volgt dat in het najaar van 2015 de verhoudingen tussen werknemer en werkgever niet optimaal waren, dat deze zijn verstoord in januari 2016 en nog meer zijn verstoord op 7 maart 2016. Uiteindelijk hebben partijen getracht hun problemen op te lossen met behulp van mediation. Dit is niet gelukt. Voor zover werknemer nog heeft bedoeld aan te voeren dat in de beoordeling of sprake is van ernstige verwijtbaarheid dient mee te wegen dat werkgever, ondanks een verzoek zijnerzijds, na de bestreden beschikking niets meer heeft gedaan aan re-integratie bij een andere werkgever, wordt als volgt geoordeeld. De advocaat van werkgever heeft medegedeeld dat hierover e-mails zijn gestuurd tussen de advocaten. Daaruit volgt dat zijdens werknemer slechts is gevraagd of werkgever er bezwaar tegen heeft dat hij zijn re-integratie niet meer richt op werkgever maar op andere werkgevers. Niet is gebleken dat werknemer werkgever heeft verzocht of zij de re-integratie weer wilde oppakken, zoals aanvankelijk werd

gesuggereerd. Uit het voorgaande volgt dat werkgever niet op juiste wijze aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan en dat haar zeker verwijten vallen te maken. Het hof kan echter niet tot de conclusie komen dat werkgever haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. De conclusie luidt dat de kantonrechter ten onrechte een billijke vergoeding aan werknemer heeft toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3407

Zaaknummer: 200.213.792_01

Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en R.J. Voorink

Advocaten: L.R.T. Peeters en V. Jongepier

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 aanhef en onder c BW, 7:629 BW, 7:658a BW en 3 lid 1 onder c Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding

RECHTSPRAAK

Tzorg Personeel BV/werknemer

Hoogte transitievergoeding. Artikel 7:673 lid 4 BW is met onmiddellijke ingang in werking getreden. Opvolgend werkgeverschap. Niet van belang of bij de werkgever inzicht bestond in de hoedanigheid en geschiktheid van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2012 in dienst bij Tzorg personeel BV (hierna: Tzorg). Na verkregen toestemming van het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft Tzorg het dienstverband opgezegd met ingang van 22 mei 2016 onder toekenning aan werknemer van een transitievergoeding van € 1.169,68. Partijen verschillen van meningen over de hoogte van de aan werknemer toekomende transitievergoeding, die volgens werknemer € 6.433 dient te bedragen. Dit standpunt is in eerste aanleg door de kantonrechter gevolgd. Tegen dit vonnis komt Tzorg in hoger beroep.

Oordeel

Anders dan voor artikel 7:668a BW, waarvoor het overgangsrecht is geregeld in artikel XXIIe, ontbreekt ten aanzien van artikel 7:673 lid 4 BW specifiek overgangsrecht. Dit betekent dat artikel 7:673 lid 4 BW met onmiddellijke ingang in werking is getreden. Dat is ook te begrijpen, nu iedere beëindiging van een dienstverband na 1 juli 2015, waarbij aan de in artikel 7:673 BW gestelde voorwaarden wordt voldaan, de werknemer aanspraak geeft op een transitievergoeding, ook voor zover de hoogte daarvan gedeeltelijk wordt bepaald door een diensttijd die (ver) vóór 1 juli 2015 ligt. De invoering van artikel 7:673 BW bracht derhalve voor werkgevers in het algemeen nieuwe verplichtingen met zich waar zij voordien niet op hadden gerekend. De enkele omstandigheid dat de hoogte van de transitievergoeding in het onderhavige geval wordt bepaald door aansluitende dienstverbanden bij werkgevers die als elkaars opvolger zijn aan te merken, maakt dat niet anders. Het beroep op toepasselijkheid van een overgangsbepaling als uitdrukkelijk geschreven voor 7:668a lid 1 BW, die door middel van een soort reflexwerking ook zou gelden voor artikel 7:668a lid 2 BW en vanwege het daarin voorkomende begrip ‘opvolgend werkgever’ dan ook voor artikel 7:673 BW, gaat niet op.

De strekking van die overgangsbepaling kenmerkt zich hierdoor dat aan werkgevers de gelegenheid werd geboden desgewenst te 'ontkomen' aan de werking van de nieuwe bepaling, waarbij immers ook onderbroken dienstverbanden voor een langere periode dan (voorheen) drie maanden (thans zes maanden) als rechtsgevolg hadden dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou/was ontstaan. Dat gevolg met terugwerkende kracht werd door de wetgever niet wenselijk geacht. Het hof verwijst daartoe nog naar de Kamerstukken II 2013/2014, 33 818 nr. 3 (MvT), p. 128-129, waarin de nadruk lag op de door de wetgever ongewenst geachte situatie dat een arbeidsovereenkomst die vóór 1 juni 2015 nog was aan te merken als voor bepaalde tijd met terugwerkende kracht geconverteerd zou worden in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Dat de in aanmerking te nemen diensttijd van werknemer voor de toepassing van het huidige artikel 7:673 BW en de daaruit voortvloeiende verschuldigdheid van een transitievergoeding anders is dan waar Tzorg in 2012 rekening mee had kunnen houden, is niet uitzonderlijk omdat het verschuldigd worden van een transitievergoeding als gevolg van het nieuwe recht in beginsel voor alle werkgevers geldt. De conclusie van het voorgaande is dat voor de berekening van de transitievergoeding dient te worden uitgegaan van de toepasselijkheid van artikel 7:673 lid 4 aanhef en onder b BW. Het betoog van Tzorg faalt daarom. In het voorgaande ligt besloten dat ook het betoog van Tzorg, waarin Tzorg aanvoert dat het aannemen van opvolgend werkgeverschap in strijd zou zijn met de rechtszekerheid, geen succes heeft. Tzorg stelt voorts, kort gezegd, dat zij niets van doen had met Stichting Zorggroep Amsterdam-Oost en dat zij geen misbruik heeft gemaakt van het identiteitsverschil tussen haar en de voormalige werkgever van werknemer. Een en ander staat er volgens haar aan in de weg om haar als opvolgend werkgever aan te merken. Vast staat dat Tzorg per 1 februari 2012 de concessie in het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo) gegund heeft gekregen van de gemeente Amsterdam en dat de toenmalige werkgever van werknemer, Stichting Zorggroep Amsterdam-Oost, niet langer werd gecontracteerd door de gemeente. Aangenomen moet worden dat de indiensttreding van werknemer bij Stichting Zorggroep Amsterdam-Oost direct samenhangt met deze concessiewissel. Werknemer heeft meegedeeld dat Tzorg een dag bij Stichting Zorggroep Amsterdam-Oost is geweest voor een kennismaking met de medewerkers van Stichting Zorggroep Amsterdam-Oost. Aan de medewerkers werd toen verteld dat Tzorg hun een contract aanbood, maar dat alles verder hetzelfde zou blijven. Omdat werknemer op de dag dat de contracten werden getekend met vakantie was, is zij een ander moment, na haar vakantie, bij Tzorg langs gegaan om het contract te tekenen. Tzorg heeft ter zitting meegedeeld dat deze door werknemer beschreven gang van zaken wel kan kloppen. Onder deze omstandigheden moet Tzorg worden aangemerkt als opvolgend werkgever in de zin van artikel 7:673 lid 4 aanhef en onder b BW. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:3064

Zaaknummer: 200.202.945/01

Rechters: C.M. Aarts, R.J.F. Thiessen en H.M.M. Steenberghe

Advocaten: R.M. Kerkhof en H.J. Vissers

Wetsartikelen: 7:673 lid 4 onder b BW en 7:668a lid 2 (oud) BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Tulp Verkoop BV

Werknemer stelt dat hij 'aanzeg-e-mail' niet gekregen heeft en vraagt om aanzegvergoeding. Afgewezen. De enkele stelling dat hij die e-mail niet gekregen heeft, is gelet op alle aanwijzingen die op het tegendeel wijzen, te mager.

Feiten

Werknemer stelt tot 1 april 2017 (op basis van een contract voor bepaalde tijd) bij Tulp Verkoop BV (hierna: Tulp) in dienst te zijn geweest. Tulp heeft volgens werknemer echter niet aan hem meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden. De e-mail die Tulp daarover zegt te hebben verstuurd, heeft werknemer naar eigen zeggen niet gekregen. Werknemer vraagt daarom om veroordeling van Tulp tot betaling van de vergoeding hiervoor, namelijk één maandloon van in zijn geval € 1.648,23 bruto.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst tussen werknemer met Tulp eindigde van rechtswege op 1 april 2017. Tulp had werknemer dus uiterlijk op 1 maart 2017 moeten mededelen of de arbeidsovereenkomst al dan niet verlengd zou worden. Uit de overgelegde stukken blijkt voldoende dat Tulp dit bij e-mail van 24 februari 2017 aan werknemer meegedeeld heeft. Dat dit is gebeurd blijkt niet enkel uit de e-mail van 14:24 uur van die dag zelf, maar ook, belangrijker nog, uit het overgelegde overzicht van de IT-afdeling van Tulp, waaruit volgens Tulp, en werknemer betwist dit niet, blijkt dat de e-mail om 15:24 die dag de server van Tulp heeft verlaten. De enkele ontkenning van werknemer dat hij de e-mail ontvangen heeft, volstaat niet. Als een e-mail, ondanks alle aanwijzingen die op het tegendeel wijzen, niet aankomt bij de geadresseerde, moet hier een verklaring voor zijn. Er had van werknemer, ter onderbouwing van zijn stelling dat hij de e-mail niet ontvangen heeft, verwacht mogen worden dat hij uitgelegd had hoe het kan dat de e-mail niet in zijn 'inbox' terecht is gekomen. Als het regelmatig voorkomt dat e-mails niet aankomen, wat werknemer naar voren heeft gebracht, had hij dit met andere (eventueel technische) informatie hierover moeten onderbouwen. Dit heeft hij niet gedaan. Het blijft bij de enkele stelling dat hij de e-mail niet

gekregen heeft. Omdat hij alle andere e-mails die Tulp hem in de loop van de tijd heeft gestuurd, wel heeft gekregen, is deze stelling te mager om ervan uit te kunnen gaan dat hij de e-mail van 24 februari 2017 niet gekregen heeft. Dat werknemer Tulp op 30 maart 2017 e-mailde met de mededeling dat hij een dag daarvoor van de bedrijfsarts had gehoord dat zijn contract niet werd verlengd, met welke e-mail werknemer wil aangeven dat hij vóór 29 maart 2017 nog van niets wist, maakt het voorgaande niet anders. Als werknemer op 29 maart 2017 niet wist dat zijn arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden, kan dit erop wijzen dat werknemer de e-mail van Tulp van 24 februari 2017 niet gelezen heeft. Een niet-gelezen e-mail is echter niet per definitie een niet-ontvangen e-mail. Het verzoek van werknemer wordt gelet op het voorgaande afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:5606

Zaaknummer: 6031133

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: R. Scheltes

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

De Raad oordeelt dat de omstandigheid dat werknemers ziek zijn geweest en van hun werkgever het loon niet volledig doorbetaald hebben gekregen er niet toe mag leiden dat zij daardoor ook een lager dagloon hebben en daardoor een lagere WW-uitkering ontvangen. Artikel 6, eerste lid, van Dagloonbesluit 2015 dient buiten toepassing te worden gelaten.

Zie voor een samenvattingen van de overwegingen van de Centrale Raad van Beroep SZR 2017-0174.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 19-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2563

Zaaknummer: 16/6329 WW

Rechters: C.C.W. Lange, H.G. Rottier en A.I. van der Kris

Advocaten: N.M. Manse

Wetsartikelen: 45 WW, Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen, Dagloonbesluit 2013, Dagloonbesluit 2015 en Dagloonbesluit 2016

RECHTSPRAAK

De Raad oordeelt dat de omstandigheid dat werknemers ziek zijn geweest en van hun werkgever het loon niet volledig doorbetaald hebben gekregen er niet toe mag leiden dat zij daardoor ook een lager dagloon hebben en daardoor een lagere WW-uitkering ontvangen. Artikel 6, eerste lid, van Dagloonbesluit 2015 dient buiten toepassing te worden gelaten.

Zie voor een samenvattingen van de overwegingen van de Centrale Raad van Beroep SZR 2017-0174.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 19-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2564

Zaaknummer: 16/6969 WW

Rechters: C.C.W. Lange, H.G. Rottier en A.I. van der Kris

Wetsartikelen: 45 WW, Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen, Dagloonbesluit 2013, Dagloonbesluit 2015 en Dagloonbesluit 2016

RECHTSPRAAK

De bedragen die appellant van werkgever heeft ontvangen kunnen niet worden toegerekend aan de referteperiode. Op grond van artikel 6:43, tweede lid, BW moeten de betalingen worden toegerekend op de oudste verbintenis tot betaling van loon en die ligt voor de referteperiode.

Appellant was per 15 maart 1993 werkzaam in dienst van werkgever. Vanaf 28 januari 1997 ontvangt appellant geen loon meer en hij stelt een loonvordering in bij de Kantonrechter. De Kantonrechter oordeelt bij vonnis van 8 januari 1999 de werkgever tot betaling van achterstallig loon. De werkgever is op 10 augustus 1999 in staat van faillissement verklaard en de arbeidsovereenkomst is per 21 september 1999 opgezegd door de curator. Appellant vraagt vervolgens bij UWV zowel een faillissementsuitkering aan op grond van hoofdstuk IV WW als een uitkering op grond van hoofdstuk II WW. Na een jarenlange procedure stelt UWV bij besluit van 27 maart 2012 dat UWV het door de werkgever verschuldigde loon over de periode van 12 mei 1999 tot en met 21 september 1999, een periode van 19 weken, zal overnemen. Omdat op zijn eerdere aanvraag om een uitkering ingevolge hoofdstuk II WW nog niet was beslist, vraagt appellant op 3 april 2012 opnieuw een WW-uitkering aan. Bij besluit van 11 april 2012 ontzegt UWV appellant een WW-uitkering, omdat hij deze te laat heeft aangevraagd. Bij beslissing op bezwaar van 12 september 2012 handhaaft UWV de ontzegging van de WW-uitkering, op de gewijzigde grondslag dat hij niet voldoet aan de wekeneis. Dit besluit is in stand gebleven bij de uitspraak van de Raad van 18 februari 2015. Bij brief van 5 november 2013 verzoekt appellant UWV om terug te komen van het besluit van 12 september 2012 en hem alsnog in aanmerking te brengen voor een WW-uitkering per 22 september 1999. Aanleiding voor het verzoek was het feit dat appellant door middel van beslag op het inkomen van de werkgever een aantal betalingen had ontvangen tot een bedrag van in totaal € 2.140. Dit bedrag staat volgens appellant gelijk aan meer dan 7 weken achterstallig loon en appellant stelt zich op het standpunt dat hij hiermee voldoet aan de referte-eis. Bij besluit van 20 november 2013 weigert UWV om terug te komen van het besluit van 12 september 2012. Volgens UWV is sprake van een nieuw feit, op grond waarvan UWV de aanvraag om een WW-uitkering opnieuw inhoudelijk heeft geoordeeld. UWV heeft het door appellant ontvangen

bedrag aan achterstallig loon toegerekend aan de oudste periode waarover de werkgever loon verschuldigd was. Dit betreft de periode van 28 januari 1997 tot en met 3 april 1997. Omdat die periode valt buiten de referteperiode van 27 december 1997 tot en met 21 september 1999 voldoet appellant nog steeds niet aan de referte-eis, aldus UWV. Het bezwaar en beroep van appellant worden ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. UWV heeft de referteperiode vastgesteld op de periode van 27 december 1997 tot en met 21 september 1999. Deze referteperiode is tussen partijen niet in geschil. Ter beoordeling ligt voor of de bedragen die appellant van de werkgever heeft ontvangen ter hoogte van in totaal € 2.140 kunnen worden toegerekend aan weken die in voormelde referteperiode zijn gelegen. Tussen partijen is niet meer in geschil dat artikel 6:43 BW van toepassing is ter vaststelling van de periode waarop de betalingen van de werkgever moeten worden toegerekend. Aangezien de werkgever als schuldenaar niet heeft aangewezen op welke verbintenis de betalingen van in totaal € 2.140 zagen, is het eerste lid van artikel 6:43 BW niet van toepassing. Toepassing van artikel 6:43, tweede lid, BW betekent dat de betalingen moeten worden toegerekend op de oudste verbintenis tot betaling van loon. Gelet hierop kunnen de betalingen die appellant heeft ontvangen van de werkgever niet worden toegerekend aan de weken, die zijn gelegen in de referteperiode van 27 december 1997 tot en met 21 september 1999. Het hoger beroep slaagt niet.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 19-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2509

Zaaknummer: 16/2832 WW

Rechters: E. Dijt, B.M. van Dun en G.A.J. van den Hurk

Advocaten: M. Goedhart

Wetsartikelen: 17 WW, Regeling gelijkstelling niet gewerkte weken met gewerkte weken en 6:43 BW

RECHTSPRAAK

De Raad oordeelt dat de omstandigheid dat werknemers ziek zijn geweest en van hun werkgever het loon niet volledig doorbetaald hebben gekregen er niet toe mag leiden dat zij daardoor ook een lager dagloon hebben en daardoor een lagere WW-uitkering ontvangen. Artikel 6, eerste lid, van Dagloonbesluit 2015 dient buiten toepassing te worden gelaten.

Zie voor een samenvattingen van de overwegingen van de Centrale Raad van Beroep SZR 2017-0174.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 19-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2565

Zaaknummer: 16/7653 WW

Rechters: C.C.W. Lange, H.G. Rottier en A.I. van der Kris

Advocaten: A.M.C. van Dalen

Wetsartikelen: 45 WW, Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen, Dagloonbesluit 2013, Dagloonbesluit 2015 en Dagloonbesluit 2016

RECHTSPRAAK

De opgave van de werkgever aan de Belastingdienst van het genoten loon in de aangiftetijdvakken, is bepalend voor de toerekening van loon aan een bepaald aangiftetijdvak.

UWV brengt appellant met ingang van 1 mei 2013 in aanmerking voor een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). Naast deze uitkering verricht appellant werkzaamheden via een uitzendbureau. In verband met het vervallen van de werkzaamheden voor het uitzendbureau stelt UWV vast dat voor appellant met ingang van 28 december 2015 naast zijn oude recht een nieuw recht op uitkering is ontstaan. In zijn besluit van 15 april 2016 stelt UWV vast dat het dagloon van dit nieuwe recht € 64,29 is en het maandloon € 1.398,31. Het nieuwe recht komt geheel tot uitbetaling en het oude recht komt alleen tot uitbetaling voor zover het betrekking heeft op het bedrag waarmee het maandloon van het oude recht het maandloon van het nieuwe recht overschrijdt. Na beëindiging van het oude recht bestaat vanaf 8 januari 2016 alleen nog het nieuwe recht, met een dagloon van € 64,29. Appellant meent dat een aangiftetijdvak van vier weken beter aansluit bij de wekelijkse loonbetaling door het uitzendbureau, en een referteperiode van 1 december 2014 tot en met 29 november 2015 beter aansluit bij het loondervingsbeginsel omdat appellant in de maand november 2014 geen inkomsten heeft genoten. UWV heeft volgens appellant het loon van week 44 in 2015 – die valt in de kalendermaand oktober 2015 maar door de werkgever is opgegeven bij de Belastingdienst in november 2015 – ten onrechte niet meegenomen bij de dagloonberekening. Appellant heeft een beroep gedaan op de Beleidsregel Uww gebruik polisgegevens van 21 juli 2009 (Stcrt. 2009, 11028, Beleidsregel) op grond waarvan UWV kan afwijken van de polisgegevens als de werknemer aantoont dat een gegeven onjuist is. Het bezwaar en beroep worden ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. UWV heeft het aangiftetijdvak november 2014 alsnog buiten de dagloonberekening gehouden en het dagloon met ingang van 28 december 2015 vastgesteld op € 77,11 (na indexering per 8 januari 2016 € 78,67). Hieruit volgt dat het bestreden besluit niet in stand kan blijven. Dit besluit en de aangevallen uitspraak zullen daarom worden vernietigd. Bezien zal worden welke gevolgen daaraan moeten worden verbonden. Uit de berekening van UWV blijkt dat het in het geval van appellant niet uitmaakt

of het loon door de werkgever per vier weken of per maand wordt opgegeven bij de Belastingdienst. Ter zitting heeft appellant gelet hierop de beroepsgrond laten vallen dat UWV had moeten uitgaan van een ander aangiftetijdvak. Alleen in geschil is nog de vraag of UWV het loon over week 44 van 2015 had moeten meenemen bij de dagloonberekening. UWV heeft een juiste toepassing gegeven aan artikel 4, eerste lid, van het Dagloonbesluit en gaat ervan uit dat appellant het loon heeft genoten in het aangiftetijdvak waarover de werkgever van dat loon opgave heeft gedaan. Deze toepassing is overeenkomstig de bedoeling van de besluitgever. In de nota van toelichting bij artikel 4, eerste lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, zoals dat gold met ingang van 1 juni 2013 (Stb. 2013, 185, p. 26) wordt herhaald wat ook al uit de hiervoor genoemde bepalingen blijkt, namelijk dat het dagloon gebaseerd wordt op het loon dat de werknemer heeft genoten in de aangiftetijdvakken, gelegen in de referteperiode en dat de opgave van de werkgever aan de Belastingdienst bepalend is voor de toerekening van loon aan een bepaald aangiftetijdvak. Dit wordt ook nog eens bevestigd door de antwoorden van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 mei 2017 op vragen van een Kamerlid over de uitspraak van de Raad van 26 augustus 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BR5888. Deze uitspraak gaat over een WW-uitkering die wordt uitbetaald na de referteperiode, maar betrekking heeft op een periode in de referteperiode. De minister heeft geantwoord dat er geen sprake is van een onbedoeld effect, dat er in het Dagloonbesluit bewust voor is gekozen dat UWV gebruik kan maken van het loon of de uitkering die in de polisadministratie is opgenomen en dat het niet wenselijk is om het Dagloonbesluit zo aan te passen dat het volledige inkomen tijdens de referteperiode wordt meegenomen ongeacht het moment van uitbetaling. Gelet op het voorgaande zal de Raad zelf in de zaak voorzien en bepalen dat UWV de WW-uitkering met ingang van 8 januari 2016 berekent naar een dagloon van € 78,67 (maandloon € 1.711,07).

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 19-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2561

Zaaknummer: 17/2607 WW

Rechters: C.C.W. Lange, H.G. Rottier en A.I. van der Kris

Advocaten: A.M.C. van Dalen

Wetsartikelen: 4 lid 2 Dagloonbesluit

RECHTSPRAAK

De Raad oordeelt dat de omstandigheid dat werknemers ziek zijn geweest en van hun werkgever het loon niet volledig doorbetaald hebben gekregen er niet toe mag leiden dat zij daardoor ook een lager dagloon hebben en daardoor een lagere WW-uitkering ontvangen. Artikel 6, eerste lid, van Dagloonbesluit 2015 dient buiten toepassing te worden gelaten.

Zie voor een samenvattingen van de overwegingen van de Centrale Raad van Beroep SZR 2017-0174.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 19-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2567

Zaaknummer: 16/6249 WW

Rechters: C.C.W. Lange, H.G. Rottier en A.I. van der Kris

Advocaten: A.M.C. van Dalen

Wetsartikelen: 45 WW, Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen, Dagloonbesluit 2013, Dagloonbesluit 2015 en Dagloonbesluit 2016

RECHTSPRAAK

De Raad oordeelt dat de omstandigheid dat werknemers ziek zijn geweest en van hun werkgever het loon niet volledig doorbetaald hebben gekregen er niet toe mag leiden dat zij daardoor ook een lager dagloon hebben en daardoor een lagere WW-uitkering ontvangen. Artikel 6, eerste lid, van Dagloonbesluit 2015 dient buiten toepassing te worden gelaten.

Zie voor een samenvattingen van de overwegingen van de Centrale Raad van Beroep SZR 2017-0174.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 19-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2566

Zaaknummer: 16/7234 WW

Rechters: C.C.W. Lange, H.G. Rottier en A.I. van der Kris

Wetsartikelen: 45 WW, Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen, Dagloonbesluit 2013, Dagloonbesluit 2015 en Dagloonbesluit 2016

RECHTSPRAAK

De Raad oordeelt dat de omstandigheid dat werknemers ziek zijn geweest en van hun werkgever het loon niet volledig doorbetaald hebben gekregen er niet toe mag leiden dat zij daardoor ook een lager dagloon hebben en daardoor een lagere WW-uitkering ontvangen. Artikel 6, eerste lid, van Dagloonbesluit 2015 dient buiten toepassing te worden gelaten.

Zie voor een samenvattingen van de overwegingen van de Centrale Raad van Beroep SZR 2017-0174.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 19-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2562

Zaaknummer: 16/6930 WW

Rechters: C.C.W. Lange, H.G. Rottier en A.I. van der Kris

Wetsartikelen: 45 WW, Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen, Dagloonbesluit 2013, Dagloonbesluit 2015 en Dagloonbesluit 2016

RECHTSPRAAK

Werknemer/Airport Parking Solutions B.V.

Vordering tot loondoorbetaling toegewezen, nu geen opzegging heeft plaatsgevonden en werknemer steeds bereid is geweest de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst na te komen.

Feiten

Werknemer is op 2 juni 2016 in dienst getreden bij Airport Parking in de functie van teamleider/chauffeur voor de duur van een jaar, op oproepbasis. Werknemer heeft in juni 2016 140,25 uur gewerkt, in juli 2016 132,25 uur en in augustus 2016 134,25 uur. Werknemer heeft op 16 september 2016 voor het laatst voor Airport Parking gewerkt; hij is na die datum niet meer opgeroepen door Airport Parking. Werknemer heeft Airport Parking er meerdere malen op gewezen dat hij ten minste nog een maand in de gelegenheid moet worden gesteld om te komen werken, omdat in zijn arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van een maand is opgenomen. Op 28 september 2016 heeft Airport Parking aan werknemer bericht dat zij niet gehouden is een maand opzegtermijn in acht te nemen, dat werknemer op non-actief is gesteld en hij tot het eind van de arbeidsovereenkomst niet meer wordt opgeroepen. Bij brief van 13 december 2016 heeft de raadsman van werknemer aan Airport Parking bericht dat werknemer zich voor werk beschikbaar hield en houdt. Voorts heeft werknemer in eerste aanleg betaling van het achterstallig loon en het loon vanaf 1 januari 2017 tot 2 juni 2017 gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Hij overwoog daartoe dat niet gebleken is dat werknemer zich na 16 september 2016 nog voor werk beschikbaar heeft gehouden. Tegen deze beslissing heeft de werknemer hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Met betrekking tot de bereidheid van werknemer de overeengekomen werkzaamheden te verrichten kan worden vastgesteld dat hij zich niet bij de beslissing van Airport Parking om hem niet meer op te roepen heeft neergelegd. Meermaals heeft hij erop aangedrongen in de gelegenheid te worden gesteld (in ieder geval) nog een maand te mogen werken, omdat hij zonder inkomen zat. Daarnaast heeft werknemer blijkens de brief van zijn raadsman van 13

december 2016 aangegeven nog immer bereid te zijn de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer aldus voorshands voldoende aannemelijk gemaakt dat hij zijnerzijds steeds bereid is geweest de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst na te komen, maar heeft Airport Parking hem eenvoudigweg niet in staat gesteld de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Airport Parking heeft werknemer niet alleen op non-actief gesteld maar tevens aangegeven hem in het geheel niet meer te zullen oproepen gedurende de looptijd van de overeenkomst. Tegen deze achtergrond is het niet goed voorstelbaar dat van een werknemer die aangeeft het met deze beslissingen niet eens te zijn en desondanks te willen werken, kan worden verlangd voortdurend zijn bereidheid te tonen aan een werkgever die hem kennelijk niet tot het werk wenst toe te laten. In dit verband had van Airport Parking mogen worden verwacht dat zij de door haar gestelde afwezigheid van de bereidheid tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden nader zou hebben toegelicht. Die toelichting is echter niet gegeven. De grieven slagen. Waar als hiervoor overwogen van de bereidheid van werknemer de overeengekomen werkzaamheden te verrichten kan worden uitgegaan, brengt het bepaalde in artikel 7:628 BW met zich dat Airport Parking in beginsel gehouden is het overeengekomen loon te betalen, omdat het niet verrichten van de overeengekomen werkzaamheden in dit geval in redelijkheid voor rekening Airport Parking als werkgever behoort te komen. Niet betwist is dat werknemer in de maanden juni, juli en augustus 2016 gemiddeld 135,58 uur heeft gewerkt. Dit levert het rechtsvermoeden in de zin van artikel 7:610b BW op. Het hof gaat daarom voorshands uit van een gemiddelde omvang van 135,58 uur per maand. Het vonnis waarvan beroep zal worden vernietigd en de vorderingen van werknemer zullen alsnog worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:2965

Zaaknummer: 200.211.611/01

Rechters: C.M. Aarts, M.L.D. Akkaya en R.M. Beltzer

Advocaten: P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

De werkgever heeft in het kader van de besluitvorming omtrent het aanvragen van het eigenrisicodragerschap een eigen onderzoeksplicht en mag niet zonder meer afgaan op de verstrekte gegevens van Belastingdienst.

Bij beschikking van 28 november 2011 deelt de Belastingdienst betrokkene mee dat zij eigenrisicodrager is voor de WGA met ingang van 1 januari 2012. Betrokkene ontvangt een voorlopig overzicht van de WGA-uitkeringen die voor haar rekening komen, waarbij de naam van ex-werkneemster 1 is vermeld. Bij besluit van 24 april 2012 rekent appellant aan betrokkene toe de aan ex-werkneemster 1 toegekende WGA-uitkeringen, met ingang van 1 januari 2012, de datum waarop betrokkene eigenrisicodrager voor de WGA is geworden. Vervolgens heeft appellant besluiten genomen tot verhaal op betrokkene van de aan ex-werkneemster 1 toegekende WGA-uitkeringen over de periode van 1 januari 2012 tot en met februari 2013. Over de toerekening aan en het verhaal van deze uitkeringen op betrokkene is in beroep geprocedeerd bij de Rechtbank Noord-Holland (uitspraken van 19 september 2013) en in hoger beroep bij de Raad, wat heeft geleid tot de uitspraak van 13 mei 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1754. Vervolgens verhaalt appellant de aan ex-werkneemster 2 uitbetaalde WGA-uitkeringen over de periode vanaf 1 januari 2012 op betrokkene. Bij besluit van 21 juni 2013 (bestreden besluit) verklaart appellant de bezwaren van betrokkene tegen de verhaalsbesluiten van 5 maart 2013, 18 maart 2013, 28 maart 2013 en 23 april 2013 ongegrond. Bij de aangevallen uitspraak verklaart de rechtbank, voor zover van belang, het beroep gegrond, vernietigt het bestreden besluit en herroept de besluiten van 5 maart 2013, 18 maart 2013, 28 maart 2013 en 23 april 2013. Zij bepaalt verder dat de aan ex-werkneemster 1 en ex-werkneemster 2 betaalde WGA-uitkeringen tot en met april 2013 niet mogen worden verhaald op betrokkene en dat haar uitspraak in de plaats treedt van het vernietigde bestreden besluit. Volgens de rechtbank is sprake van bijzondere omstandigheden waardoor strikte toepassing van artikel 83, derde lid, van de Wet WIA zozeer in strijd is te achten met algemene rechtsbeginselen dat op die grond toepassing daarvan geen rechtsplicht meer kan zijn. De rechtbank neemt daarbij het volgende in aanmerking. De rechtbank stelt vast dat eiseres voorafgaande aan het maken van de keus voor een eventueel eigen risicodragerschap wel

degelijk informatie heeft ingewonnen bij de Belastingdienst door middel van het opvragen van de instroomlijsten. Die instroomlijsten blijken echter achteraf bezien niet actueel althans niet in overeenstemming met de gegevens van UWV over aan eiseres toe te rekenen WIA-uitkeringen. Ter ondersteuning van haar stelling heeft eiseres verwezen naar een brief van UWV in reactie op het verzoek van een (andere) werkgever over het opvragen van een overzicht van de lopende WGA-uitkeringen (de zogeheten BIER-lijst), waarin UWV aangeeft dat de werkgever aan dat overzicht geen rechten kan ontlenen. De werkgever wordt er daarbij op gewezen dat hij instroomlijsten die betrekking hebben op de gedifferentieerde premie WAO/WGA kan opvragen bij de Belastingdienst. De rechtbank is met eiseres van oordeel dat UWV hiermee lijkt aan te geven dat de instroomlijsten van de Belastingdienst zwaarder wegen dan de BIER-lijsten van UWV, waar een werkgever immers geen rechten aan kan ontlenen. De rechtbank oordeelt dat betrokkene heeft mogen vertrouwen op de van de Belastingdienst verkregen instroomlijsten en de beschikking van 23 november 2011.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Het hoger beroep van appellant slaagt. In wat door betrokkene bij wijze van verweer in dit geding naar voren is gebracht, ziet de Raad geen aanknopingspunten om ten aanzien van het verhaal van de aan ex-werkneemster 2 over de periode van 1 januari 2012 tot 1 maart 2013 en de aan ex-werkneemster 2 en ex-werkneemster 1 over de maanden maart en april 2013 betaalde WGA-uitkeringen anders te oordelen dan in zijn uitspraak van 13 mei 2016 ten aanzien van het verhaal van de aan ex-werkneemster 1 over de periode van 1 januari 2012 tot en met februari 2013 betaalde WGA-uitkeringen. De in die uitspraak van 13 mei 2016 geformuleerde algemene uitgangspunten en oordelen gelden mutatis mutandis ('met de voor toepassing in een ander geval nodige wijzigingen') ook in dit geding. De Raad heeft in die uitspraak onder verwijzing naar zijn vaste rechtspraak (onder meer de uitspraken van 10 oktober 2006, ECLI:NL:CRVB:2006:AZ0127 en van 2 oktober 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:3383) overwogen dat de werkgever in het kader van de besluitvorming omtrent het aanvragen van het eigenrisicodragerschap een eigen onderzoeksplicht heeft. Anders dan de rechtbank was de Raad in zijn uitspraak van 13 mei 2016 van oordeel dat de werkgever niet had voldaan aan zijn onderzoeksplicht en niet had mogen vertrouwen op de van de Belastingdienst verkregen instroomlijsten en de beschikking van 23 november 2011 van die dienst, waaruit bleek, zo stelde de werkgever, dat over de jaren 2009 en 2010 geen sprake was van aan ex-werkneemster 1 toegekende WGA-uitkeringen die onder het risico van de werkgever vielen. De overweging van rechtbank over de waarde van de zogenoemde BIER-lijsten achtte de Raad in dat geval niet relevant aangezien de werkgever in het geheel geen informatie heeft opgevraagd bij appellant. Het hoger beroep slaagt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 14-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2597

Zaaknummer: 15/8616 WIA

Rechters: J.P.M. Zeijen, L. Koper en J. Riphagen

Wetsartikelen: 83 lid 3 WIA

RECHTSPRAAK

Geen sprake van overtreding van het verbod van reformatio in peius in de situatie dat de verzekeringsarts in bezwaar oordeelt dat appellant nog maar 44,27% arbeidsongeschikt is, terwijl de verzekeringsarts in het primaire besluit appellant 100% arbeidsongeschikt achtte. Wel is sprake van overschrijding van de redelijke termijn met 12 maanden, op grond waarvan appellant aanspraak maakt op een schadevergoeding van € 1.000.

Appellant werkte bij werkgever en meldt zich met ingang van 14 augustus 2010 ziek. UWV stelt bij besluit van 3 juli 2012 vast dat appellant met ingang van 11 augustus 2012 recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering. Op basis van het oordeel van de verzekeringsarts wordt een FML opgesteld en de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld op 100% . Zowel werkgever als appellant maakt bezwaar; zij stellen daarbij dat appellant geen benutbare mogelijkheden heeft en daarom in aanmerking dient te komen voor een IVA-uitkering. Een verzekeringsarts bezwaar en beroep stelt een nieuwe FML op, op grond waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid van appellant 44,27% bedraagt. De bezwaren van appellant en werkgever verklaart UWV ongegrond. Alleen appellant stelt tegen het bestreden besluit beroep in. De rechtbank verklaart het beroep ongegrond. In hoger beroep voert appellant aan dat het bestreden besluit in strijd is met het verbod van reformatio in peius.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Appellant wordt niet gevolgd in zijn standpunt dat de omstandigheid dat de WGA-uitkering op grond van het bestreden besluit weliswaar is voortgezet, maar dat de mate van arbeidsongeschiktheid daarbij met ingang van de beoordelingsdatum is vastgesteld op een lager percentage dan in het kader van het primaire besluit was geschied, een reformatio in peius inhoudt en op die grond in strijd is met artikel 7:11, eerste lid, Awb. Artikel 7:11, eerste lid, Awb staat niet in de weg aan een bevoegdheid tot wijziging van het besluit ten nadele van een belanghebbende in die gevallen waarin die bevoegdheid op andere gronden reeds bestaat. Indien het bestuursorgaan ook zonder dat het bezwaarschrift zou zijn ingediend tot wijziging van het bestreden besluit ten nadele van de indiener bevoegd zou zijn, verzet deze bepaling zich er niet tegen dat die wijziging betrokken

wordt bij de beslissing op het bezwaarschrift. Het verbod van reformatio in peius verzet zich niet tegen een intrekking of verlaging van de uitkering per een toekomstige datum, omdat UWV ook los van het ingediende bezwaar bevoegd is de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de verzekerde per een toekomstige datum in te trekken of te verlagen op de grond dat hij niet (langer) of minder arbeidsongeschikt is. Met betrekking tot de medische grondslag van het bestreden besluit is de Raad met de rechtbank van oordeel dat het onderzoek op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden en voldoende gemotiveerd is. Voorts is namens appellant ter zitting op 20 januari 2017 verzocht om schadevergoeding wegens overschrijding van de redelijke termijn door de bestuursrechter. Vanaf de datum van ontvangst van het bezwaarschrift (18 juli 2012) tot de datum van deze uitspraak heeft de procedure afgerond 60 maanden geduurd en daarmee is de redelijke termijn met 12 maanden overschreden. De overschrijding van de redelijke termijn leidt tot een schadevergoeding van € 1.000.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 14-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2557

Zaaknummer: 14/1132 WIA

Rechters: J.P.M. Zeijen, R.E. Bakker en L. Koper

Advocaten: K.U.J. Hopman

Wetsartikelen: 7:11 Awb

RECHTSPRAAK

Het feit dat appellante eigenrisicodrager is, betekent niet dat UWV in bezwaar geen oordeel hoeft te geven over de vraag of werknemer recht had op ziekengeld. UWV heeft bij het bestreden besluit onvoldoende rekening gehouden met de belangen van appellante.

Appellante is eigenrisicodrager voor de ZW. Een (ex-)werknemer van appellante was betrokken bij een verkeersongeval. Het dienstverband is op 11 augustus 2014 beëindigd. Werknemer was op dat moment nog wegens ziekte ongeschikt voor zijn werk. Appellante heeft werknemer vanaf 11 augustus 2014 ziekengeld betaald. Bij besluit van 31 oktober 2014 heeft UWV, op verzoek van appellante, de ZW-uitkering van werknemer geschorst, omdat deze niet had gereageerd op een verzoek om contact op te nemen met appellante. Bij besluit van 7 november 2014 weigert UWV, op verzoek van appellante, het ziekengeld. Bij besluit van 6 februari 2015 verklaart UWV het bezwaar van de werknemer tegen het schorsingsbesluit van 31 oktober 2014 niet-ontvankelijk wegens een niet-verschoonbare overschrijding van de bezwaartermijn. In hetzelfde besluit verklaart UWV het bezwaar tegen het weigeringsbesluit van 7 november 2014 gegrond, omdat UWV had nagelaten bij het schorsingsbesluit een termijn te vermelden waarbinnen alsnog aan de verplichting om contact op te nemen met appellante als werkgever, kon worden voldaan. Als gevolg daarvan concludeert UWV dat het besluit van 7 november 2014 geen stand kon houden en dat de ZW-uitkering ten onrechte is geweigerd. De rechtbank verklaart het beroep van appellante ongegrond.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Met juistheid heeft UWV geconcludeerd dat in het schorsingsbesluit van 31 oktober 2014 in strijd met zijn beleid ten onrechte geen termijnstelling was opgenomen. Er was geen sprake van een bijzondere omstandigheid om daarvan in dit geval af te wijken. De rechtbank wordt voorts gevolgd in het oordeel dat UWV met juistheid heeft geconcludeerd dat het besluit van 7 november 2014 op een gebrekkige grondslag berustte. Vervolgens moet de vraag worden beantwoord of hieruit volgt dat UWV bij het bestreden besluit terecht heeft vastgesteld dat aan werknemer per 16 oktober 2014 ten onrechte ziekengeld is geweigerd. Appellante wordt gevolgd in het standpunt dat UWV, gelet op het heroverwegingskarakter van de bezwaarprocedure en de vermelde betrokkenheid in die procedure van appellante, had moeten beoordelen of werknemer op andere gronden dan een

onjuiste schorsing geen aanspraak op ziekingeld had, in plaats van te volstaan met het intrekken van het besluit van 7 november 2014. UWV heeft de belangen van appellante miskend door uitsluitend acht te slaan op de onjuiste grondslag van het primaire besluit en de intrekking van het ziekingeld bij het bestreden besluit ongedaan te maken zonder de stukken die appellante in bezwaar had ingezonden bij zijn heroverweging te betrekken en zonder appellante van het voornemen tot het nemen van het bestreden besluit op de hoogte te stellen en gelegenheid te bieden daarop te reageren. Dat appellante eigenrisicodragers is, betekent niet dat UWV in bezwaar geen oordeel hoefde te geven over de vraag of werknemer per 16 oktober 2014 recht had op ziekingeld. UWV heeft bij het bestreden besluit onvoldoende rekening gehouden met de belangen van appellante. Het besluit kan niet in stand blijven. Het hoger beroep slaagt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 12-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2560

Zaaknummer: 15/7562 ZW

Rechters: J.S. van der Kolk, E.W. Akkerman en H.O. Kerkmeester

Advocaten: C.J.M. de Wit

Wetsartikelen: 47a ZW

RECHTSPRAAK

De wetgever heeft in twee afzonderlijke procedures voorzien voor wat betreft enerzijds het opleggen van een loonsanctie dan wel ziekengeldsanctie en anderzijds bekorting van die sanctie. Bij de beoordeling van de bekorting van een loonsanctie snijdt het verweer dat de loonsanctie is opgelegd na het einde van de wachttijd geen hout.

Appellante is een uitzendorganisatie. Zij is eigenrisicodragers als bedoeld in artikel 1, aanhef en onder h, van de Ziektewet (ZW). Voor de uitvoering van haar taken als eigenrisicodragers op grond van de artikelen 63a en volgende van de ZW laat zij zich bijstaan door Acture. Op 3 oktober 2011 is werknemers bij appellante in dienst getreden. Werkneemster meldt zich op 24 oktober 2011 ziek. Op grond van de toepasselijke CAO is haar arbeidsovereenkomst met appellante als gevolg van haar ziekmelding geëindigd. Appellante betaalt werknemers ziekengeld. Op 22 juli 2013 verzoekt werknemers UWV haar in aanmerking te brengen voor een uitkering op grond van de Wet WIA. In het kader van de beoordeling van de re-integratie-inspanningen verzoekt UWV appellante bij brief van 27 augustus 2013 ontbrekende gegevens in te zenden. Bij besluit van 2 september 2013 legt UWV aan appellante een zogenoemde administratieve loonsanctie op tot 20 oktober 2014, omdat de gevraagde informatie niet was ontvangen. Tegen dat besluit is geen bezwaar gemaakt. Nadat appellante alsnog aanvullende gegevens heeft ingezonden, leidt medisch en arbeidskundig onderzoek door UWV tot een besluit van 25 november 2013, waarbij is vastgesteld dat appellante niet voldoende heeft gedaan om werknemers te re-integreren. UWV bepaalt dat appellante, zoals al was beslist op 2 september 2013, aan werknemers loon moet doorbetalen tot 20 oktober 2014. Het besluit verwijst voor de wijze waarop appellante haar tekortkoming alsnog kan herstellen naar een rapport van een arbeidsdeskundige van 21 november 2013. Het bezwaar en beroep worden ongegrond verklaard. Appellante herhaalt in hoger beroep haar opvatting dat werknemers ten tijde van haar indiensttreding bij haar op 3 oktober 2011 al arbeidsongeschikt was. Appellante heeft al bij de ziekteaanmelding vermeld dat er een eerdere arbeidsongeschiktheidsdag was, zoals ook blijkt uit andere ingebrachte gegevens, en dat sprake was van een ketenmelding. De ziekengeldsanctie is dus niet voor het einde van de wachttijd opgelegd.

De Raad oordeelt als volgt. Vooraf wordt opgemerkt dat in de aangevallen uitspraak en de gedingstukken herhaaldelijk wordt vermeld dat sprake zou zijn van een loonsanctie, inhoudende de verplichting van appellante om het loon door te betalen. Uit 1.1 en volgende blijkt dat in dit geding aan de orde is een zogenoemde ziekengeldsanctie als bedoeld in artikel 26 van de Wet WIA. In het vervolg van deze uitspraak wordt daarvan uitgegaan. In artikel 25, elfde lid, van de Wet WIA is bepaald dat UWV de loonsanctie van artikel 25, negende lid, van de Wet WIA en de ziekengeldsanctie van artikel 26, tweede lid, van de Wet WIA niet kan opleggen als de beschikking tot verlenging van de betalingsverplichting van de (ex-)werkgever niet kan worden gegeven voor het einde van de wachttijd van artikel 23 van de Wet WIA. Wat appellante heeft aangevoerd kan niet tot aantasting van de aangevallen uitspraak leiden. Anders dan in de overige in het procesverloop genoemde, gevoegd behandelde, zaken, is in dit geding geen besluit tot het opleggen van een ziekengeldsanctie aan de orde. Het besluit tot opleggen van die sanctie was al op 20 oktober 2013 genomen en is door appellante niet aangevochten. Met dat besluit is een ziekengeldsanctie opgelegd tot 20 oktober 2014. Gelet op het samenstel van bepalingen betekent dit dat in het besluit van 20 oktober 2013 de wachttijd als bedoeld in artikel 23 van de Wet WIA reeds is bepaald, met inbegrip van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Zoals uit de uitspraak van de Raad van 11 maart 2015 (ECLI:NL:CRVB:2015:810) kan worden afgeleid, behoort bij een niet aangevochten loonsanctiebesluit ervan te worden uitgegaan dat een zodanig besluit formele rechtskracht heeft gekregen. Niet valt in te zien dat daarover bij een ziekengeldsanctie anders moet worden geoordeeld. Het bestreden besluit heeft uitsluitend als onderwerp of de opgelegde sanctie kan worden bekort. Nu in hoger beroep slechts de juistheid van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag aan de orde is gesteld en geen andere gronden tegen de weigering om de sanctie te bekorten zijn aangevoerd, kan het hoger beroep niet tot aantasting van de aangevallen uitspraak leiden.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 12-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2507

Zaaknummer: 15/2910 WIA

Rechters: M. Greebe, J.S. van der Kolk en A.T. de Kwaasteniet

Advocaten: J.M. Lammers-Sigterman en J.P.M. van Zijl

Wetsartikelen: 26 lid 2 WIA en 25 lid 9 WIA

RECHTSPRAAK

Met de Brief waarin UWV een termijn stelt waarbinnen de betaling van een geldschuld moet plaatsvinden is een betalingsverplichting in het leven geroepen. De brief is dus gericht op een rechtsgevolg en door UWV terecht aangemerkt als een besluit.

Bij besluit van 12 mei 2014 bepaalt appellant dat betrokkene, die eigenrisicodragers is, het risico draagt voor het betalen van de WGA-uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen van een tweetal nader genoemde werknemers. Bij besluit van 14 mei 2014 trekt appellant het besluit van 12 mei 2014 in en neemt een gelijklopend besluit, ditmaal met vermelding van een rechtsmiddelenclausule. Bij besluit van 28 mei 2014 bepaalt appellant dat betrokkene het bedrag dat appellant aan de twee werknemers heeft uitbetaald in de periode van 1 januari 2013 tot 1 mei 2014, ten bedrage van € 41.779,65 aan appellant moet betalen. Bij brief van 26 juni 2014 verzoekt appellant betrokkene om het bedrag van € 41.779,65 binnen zes weken te betalen. Appellant geeft betrokkene voorts bij brief te kennen dat, indien zij niet binnen deze periode kan betalen, zij aan appellant kan vragen om een verruiming van de betalingstermijn. Bij besluit van 8 december 2014 (bestreden besluit) verklaart appellant het door betrokkene tegen voornoemde vier besluiten gemaakte bezwaar ongegrond. Bij de aangevallen uitspraak verklaart de rechtbank het beroep van betrokkene tegen het bestreden besluit gegrond en vernietigt het bestreden besluit voor zover dat betrekking heeft op de brief van 26 juni 2014. De rechtbank heeft het bezwaar tegen dit besluit niet-ontvankelijk verklaard en bepaald dat de aangevallen uitspraak in zoverre in de plaats treedt van het vernietigde besluit. De rechtbank is, onder verwijzing naar de uitspraak van de Raad van 16 april 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:1400, tot het oordeel gekomen dat de brief van appellant van 26 juni 2014 niet gericht is op enig rechtsgevolg.

Onder verwijzing naar zijn uitspraak van 20 januari 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:390, komt de Raad tot de volgende beoordeling. Op grond van artikel 1:3, eerste lid, van de Awb wordt onder besluit verstaan: een schriftelijke beslissing van een bestuursorgaan, inhoudende een publiekrechtelijke rechtshandeling. Met ingang van 1 juli 2009 zijn in Titel 4.4 van de Awb bepalingen opgenomen over bestuursrechtelijke geldschulden. Uit de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 4:86 van de Awb (Kamerstukken II 2003/04, 29 702, nr. 3, p. 32 tot

en met 34) volgt dat hiermee is beoogd voor de schuldenaar duidelijk te maken waarom hij een geldsom is verschuldigd en welk bedrag hij moet betalen binnen welke termijn. Hoofddregel is dat een verplichting tot betaling eerst ontstaat nadat een beschikking tot stand is gekomen waarin is vastgesteld hoe hoog de schuld precies is en binnen welke termijn moet worden betaald. Hieruit volgt dat de elementen die tezamen een betalingsverplichting doen ontstaan alle in één besluit moeten worden opgenomen. Met het besluit van 28 mei 2014 is een geldschuld ontstaan als bedoeld in artikel 4:85, eerste lid, aanhef en onder b, van de Awb. Omdat de termijn waarbinnen betaling van deze geldschuld moet plaatsvinden niet is vastgesteld, is met het besluit van 28 mei 2014 nog geen betalingsverplichting voor betrokkene in het leven geroepen. Dat is eerst gebeurd met de brief van 26 juni 2014. In zoverre is die brief gericht op rechtsgevolg en door UWV dus terecht aangemerkt als een besluit. Appellant heeft zich terecht op het standpunt gesteld dat de brief van 26 juni 2014 kan worden aangemerkt als een besluit als bedoeld in artikel 1:3, eerste lid, van de Awb, waartegen op grond van artikel 8:1 van de Awb door betrokkene beroep kon worden ingesteld. Het enkele feit dat in de brief is vermeld dat betrokkene, in geval zij de geldsom niet binnen de termijn van zes weken zou kunnen betalen, contact met UWV kan opnemen voor een verruiming van de termijn, maakt dit niet anders, omdat het bieden van deze mogelijkheid de gestelde betalingstermijn als zodanig niet ongedaan maakt. Het hoger beroep slaagt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 07-07-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:2505

Zaaknummer: 15/5186 WIA

Rechters: R.E. Bakker, E. Dijt en L. Koper

Wetsartikelen: 1:3 Awb