

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 05, 2018

Nummer 5, 2018

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2018:108 26-01-2018

werknemer/werkgeefster

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2018:254 25-01-2018

werkgeefster/werknemer

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2018:253 25-01-2018

werknemer/werkgever

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2018:55 23-01-2018

werknemer/Stichting Nidos

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2018:56 16-01-2018

Stichting tot Bevordering Debre Genet Kidane Mehret van de Eritrese Orthodox Tewahedo Kerkgemeenschap/werknemer

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2017:11493 04-12-2017

DZAP Groep B.V./werknemer

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARN:2008:159 02-09-2008

werkneemster/werkgever

Rechtbank

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2018:105 23-01-2018

Stichting Sociaal Fonds Taxi/X. c.s.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2018:648 23-01-2018

werknemer/Nederlands Slaapcentrum B.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2018:588 22-01-2018

werknemer/Stichting Woonpunt

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2018:582 22-01-2018

werknemer/Mulder Liftservice B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2018:172 19-01-2018

werknemer/werkgever

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2018:212 19-01-2018

werknemer/Het Vrieshuis B.V.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2018:293 19-01-2018

X/Y

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2018:563 19-01-2018

werknemster/Incredible Projects B.V.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2018:237 18-01-2018

werkgever/werknemer

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2018:452 18-01-2018

De Gouwe Interhold B.V./Altermij-De Gouwe B.V. en Ys Holding B.V.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2018:491 17-01-2018

Van Roosendaal Technisch Uitzendbureau B.V./werknemer c.s.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2018:234 16-01-2018

X/Y

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2018:454 09-01-2018

ECT Delta Terminal B.V./werknemer

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2017:6746 13-12-2017

werknemer/werkgever

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2017:10373 08-12-2017

werknemer/Levels Werktuigbouwkundige Installaties B.V.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2017:16060 27-02-2017

InvestInFuture Holding B.V./werknemer

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2017:16048 06-01-2017

werknemer/InvestInFuture Holding B.V.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2013:14299 23-10-2013

werknemer/MDL Detachering B.V.

Centrale Raad van Beroep

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2018:216 24-01-2018

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2018:132 17-01-2018

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Midden-Nederland 11-10-2017

werknemer/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Amsterdam 10-08-2017

werknemer/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Loonsanctie: werkgever heeft zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-activiteiten verricht; volgen van onjuiste visie bedrijfsarts komt voor rekening van werkgever.

Werknemer is sinds 2001 in dienst van appellante. Werknemer valt in 2013 uit, na klachten als gevolg van een ongeval. Vanaf eind 2013 bouwt werknemer zijn taken geleidelijk op. Op verzoek van appellante vindt in 2015 een onderzoek plaats door een arbeidsdeskundige naar de arbeidsmogelijkheden van werknemer. Deze arbeidsdeskundige concludeert dat werknemer niet in volle omvang geschikt is voor zijn eigen functie en dat zijn huidige inzet conform zijn mogelijkheden is. De arbeidsdeskundige meent voorts dat het werk van werknemer deels passend voor hem is te maken, door minder het accent te leggen op de fysieke taken. De arbeidsdeskundige acht werknemer op het moment van zijn onderzoek niet geschikt voor ander werk bij appellante en niet geschikt voor passende arbeid op de arbeidsmarkt. Werknemer vraagt in augustus 2015 een WIA-uitkering aan. De verzekeringsarts van UWV oordeelt in het kader van deze aanvraag dat appellante bij de re-integratie-activiteiten van werknemer niet is uitgegaan van een juiste inschatting van zijn arbeidsmogelijkheden. De arbeidsdeskundige van UWV stelt vervolgens vast dat appellante bij de re-integratie van werknemer is uitgegaan van te zware beperkingen. Nu werknemer werkzaam is voor minder uren dan waartoe hij in staat is, is geen sprake van een bevredigend resultaat van de re-integratie-inspanningen. De re-integratie-inspanningen van appellante zijn volgens de arbeidsdeskundige onvoldoende geweest, zonder dat appellante daarvoor een deugdelijke grond had. Appellante heeft zich laten leiden door het onjuiste advies van de bedrijfsarts, terwijl zij zelf verantwoordelijk blijft voor een juiste inschatting van de mogelijkheden van de werknemer. Bij besluit van 19 oktober 2015 legt UWV appellante een loonsanctie van 52 weken op. Het bezwaar en beroep tegen dit besluit zijn beide ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Met de rechtbank wordt geoordeeld dat het medisch onderzoek door UWV zorgvuldig is geweest en dat er geen aanleiding bestaat om te twifelen aan de juistheid van de conclusie van de verzekeringsartsen van UWV, inhoudende dat werknemer aanzienlijk minder beperkingen en meer arbeidsmogelijkheden had dan door

de bedrijfsarts van appellante is aangenomen. Deze conclusie is inzichtelijk en overtuigend onderbouwd. Uit het rapport van de verzekeringsarts blijkt dat de andere visie op de mogelijkheden van werknemer is besproken met de bedrijfsarts van appellante, en dat deze geen duidelijke medische verklaring kon geven voor de door hem vastgestelde zeer zwaarwegende beperkingen. Terecht is door UWV geconcludeerd dat de re-integratie niet tot een bevredigend resultaat heeft geleid, nu werknemer aan het einde van de re-integratieperiode minder uren werkzaam was dan waartoe hij medisch in staat was. Met de rechtbank wordt dan ook geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van appellante onvoldoende zijn geweest, nu deze gebaseerd waren op een verkeerde inschatting van de arbeidsmogelijkheden van werknemer. Evenals de rechtbank oordeelt de Raad dat appellante zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen in het eerste en het tweede spoor heeft verricht. Dat appellante het advies van de arbeidsdeskundige in 2015 heeft gevolgd kan niet als rechtvaardiging worden aangenomen, nu deze is afgegaan op de te beperkte inschatting door de bedrijfsarts van de mogelijkheden van werknemer. Dat appellante de visie van de bedrijfsarts heeft gevolgd, komt volgens vaste rechtspraak voor haar risico.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 24-01-2018

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2018:216

Zaaknummer: 16/5867 WIA

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

Wetsartikelen: 25 WIA

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Nadat verzekeraar van werkgeefster aansprakelijkheid heeft erkend voor schade als gevolg van het arbeidsongeval, is als grond voor stuiting van de lopende verjaring voldoende de erkenning dat werknemer aanspraak heeft op een hogere schadevergoeding dan reeds (zonder voorbehoud) is betaald.

Feiten

Werknemer was als bedrijfsleider in dienst bij werkgeefster. Op 22 december 1998 is werknemer uitgeden in de wasstraat van werkgeefster en arbeidsongeschikt geraakt. Het dienstverband tussen partijen is beëindigd. De verzekeraar van werkgeefster, Bovemij, heeft bij brief van 8 november 2001 de aansprakelijkheid van werkgeefster erkend. Bovemij heeft Cunningham & Lindsey (hierna: Cunningham) ingeschakeld als schaderegelingsbureau. Halverwege 2005 is de schade tot en met 2004 definitief afgewikkeld en is voor de te lijden schade tot juli 2008 een voorschot betaald. In september 2008 is nogmaals een voorschot betaald. Nadien is de afwikkeling van de schade in een impasse geraakt. In dit geding heeft werknemer bij inleidende dagvaarding van 29 januari 2011 veroordeling van werkgeefster gevorderd tot vergoeding van de schade die werknemer heeft geleden door zijn arbeidsongeval. De kantonrechter heeft een beroep van werkgeefster op verjaring gehonoreerd en de vordering afgewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd. Het middel klaagt, kort gezegd, dat het hof heeft miskend dat de handelingen van Bovemij en Cunningham in het kader van de schadeafwikkeling voortbouwden op een eerdere erkenning van aansprakelijkheid door Bovemij namens werkgeefster.

Oordeel

Artikel 3:318 BW bepaalt dat erkenning van het recht tot welks bescherming een rechtsvordering dient, de verjaring stuit van de rechtsvorderingen tegen hem die het recht erkent. Ook een vertegenwoordiger kan de verjaring stuiten door erkenning (HR 13 december 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE9243, NJ 2003/212). In dit geding staat vast dat de verzekeraar

rechtsgeldig namens de verzekerde de aansprakelijkheid voor de schade heeft erkend, en dat die verzekeraar in vervolg daarop met de benadeelde in onderhandeling is getreden over de schadeafwikkeling. Als een verzekeraar in een dergelijk geval al niet op grond van de polisvoorwaarden (ook) bij de schadeafwikkeling optreedt als vertegenwoordiger van de verzekerde, geldt – behoudens bijvoorbeeld andersluidende mededeling van de verzekeraar of de verzekerde – in elk geval als uitgangspunt dat de benadeelde op een zodanige vertegenwoordigingsbevoegdheid mag vertrouwen (vgl. HR 3 februari 2017, ECLI:NL:HR:2017:142, NJ 2017/78 en HR 14 juli 2017, ECLI:NL:HR:2017:1356, NJ 2017/326). Door de erkenning van de aansprakelijkheid door Bovemij namens werkgeefster op 8 november 2001 staat de aansprakelijkheidsvraag in deze procedure niet meer ter discussie; uitsluitend de omvang van de schadevergoeding waarop werknemer aanspraak heeft, is nog aan de orde. In dat verband is dan ook voor een eventuele erkenning door Bovemij (namens werkgeefster) als grond voor stuiting van de lopende verjaring, voldoende de erkenning dat werknemer aanspraak heeft op een hogere schadevergoeding dan reeds (zonder voorbehoud) is betaald, waarbij zonder belang is dat over de omvang van het nog verschuldigde bedrag geen overeenstemming bestaat. In het licht van het voorgaande geeft het oordeel van het hof ofwel blijk van een onjuiste rechtsopvatting, ofwel is het onvoldoende gemotiveerd. De klachten van het middel die verband houden met het voorgaande slagen derhalve. De overige klachten behoeven geen behandeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 26-01-2018

ECLI: ECLI:NL:HR:2018:108

Zaaknummer: 16/04740

Rechters: C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp, G. de Groot, T.H. den Tanja-van Broek en M.J. Kroeze

Advocaten: S. Kousedghi en M. Ynzonides

Wetsartikelen: 3:318 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Het hof verleent verlof om cassatie in te stellen tegen een gegeven tussenbeschikking en, hangende de cassatieprocedure, de onderhavige procedure voor het hof te schorsen, nu zowel de werkgever als werkneemster belang hebben bij een beslissing in cassatie over het oordeel met betrekking tot de rechtsgeldigheid van het ontslag.

Feiten

In een tussenuitspraak heeft het Hof Den Bosch geoordeeld dat er geen sprake is van een dringende reden. Een beslissing ten aanzien van de vraag of werkneemster aanspraak heeft op een billijke vergoeding en transitievergoeding heeft het hof aangehouden in afwachting van een deskundigenbericht. De stichting verzoekt het hof, voor zover de beschikking niet als deeluitspraak/-beschikking kan worden beschouwd, om haar verlof te verlenen om cassatie in te stellen tegen de gegeven tussenbeschikking en, hangende de cassatieprocedure, de onderhavige procedure voor het hof te schorsen. Werkneemster heeft doen aanvoeren dat de stichting zelf aan de hand van het bepaalde in artikel 401a Rv kan beoordelen of cassatie mogelijk is. Voorts heeft zij doen opmerken dat het instellen van cassatie niet betekent dat de onderhavige procedure wordt geschorst. Werkneemster merkt op dat zij een zwaarwegend financieel belang heeft bij een beslissing, omdat de betaling van de hypotheek voor haar woning in gevaar komt en dat om die reden zo spoedig mogelijk een oordeel dient te volgen over de vergoedingen die aan haar betaald moeten worden.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat, mede met het oog op het al dan niet moeten maken van kosten voor een uit te voeren onderzoek door een deskundige, zowel de stichting als werkneemster belang hebben bij een beslissing in cassatie over het oordeel met betrekking tot de rechtsgeldigheid van het ontslag. Een dergelijke beslissing kan ook van belang zijn voor een eventueel nog aan de orde komende vervolgbeslissing van het hof, met inbegrip van een beslissing over de omvang van verlangde vergoedingen. Met het oog daarop en voor zover

noodzakelijk – eenmaal in cassatie kunnen immers ook kwesties aan de orde worden gesteld waarop nog niet definitief is beslist – zal het hof daarom het verlangde verlof verlenen. De gegeven tussenbeschikking is, voor zover deze een eindbeslissing bevat, niet uitvoerbaar bij voorraad verklaard. Ingevolge artikel 404 Rv heeft het instellen van cassatie in dat geval van rechtswege schorsende werking. Het hof zal de procedure in hoger beroep derhalve schorsen tot het moment waarop de meest gerede partij na afsluiting van de procedure in cassatie verzoekt om de zaak opnieuw in behandeling te nemen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:253

Zaaknummer: 200.219.345/01

Rechters: R.J.M. Cremers, J.M.H. Schoenmakers en D.J.B. de Wolff

Advocaten: L.A.M. Plantaz en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 401a Rv en 404 Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/Nederlands Slaapcentrum B.V.

Betalen van de transitievergoeding door een werkgever die technisch failliet is, is niet in strijd met de redelijkheid en billijkheid, nu werkgever geen succesvol beroep op artikel 7:673d BW toekomt.

Feiten

Werknemer is op 15 februari 2008 in dienst getreden van NSC in de functie van bedrijfsleider. NSC heeft minder dan 25 werknemers in dienst. Op 26 juni 2017 heeft het UWV aan NSC toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen op basis van de a-grond. Verder heeft het UWV op 26 juni 2017 in een schriftelijke verklaring aan NSC medegedeeld dat NSC niet voldoet aan de voorwaarden voor de 'overbruggingsregeling' van artikel 7:673d BW. Werknemer verzoekt NSC te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding. NSC voert aan dat toekenning van een transitievergoeding aan werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar moet worden geacht, omdat NSC 'technisch' failliet is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat NSC aan twee van de drie voorwaarden in artikel 24 lid 2 van de Ontslagregeling niet voldoet. Aan de voorwaarde dat het nettoresultaat van de onderneming in de drie boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin om toestemming tot opzegging is verzocht kleiner is geweest dan nul, voldoet NSC niet. In 2014 heeft zij namelijk een positief netto resultaat behaald. Het betoog van NSC dat uitgegaan dient te worden van het gemiddelde resultaat over de betreffende drie boekjaren (2014 tot en met 2016) verwerpt de kantonrechter. De tekst van de Ontslagregeling en de wetsgeschiedenis bieden voor die uitleg geen aanknopingspunten. NSC heeft voorts (volgens het UWV) niet voldaan aan de derde voorwaarde, die inhoudt dat in het boekjaar 2016 de waarde van de vlottende activa kleiner is dan de schulden met een looptijd van ten hoogste een jaar. NSC stelt thans dat het negatieve eigen vermogen van € 264.000 een kortlopende schuld aan de aandeelhouder betreft en dat als (ook) met deze schuld rekening gehouden wordt, wel aan die voorwaarde is voldaan. Uit NSC's stelling dat het een rekening-courantverhouding betreft, blijkt evenwel niet dat ook het

bedrag van € 264.000 een schuld betreft met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar. NSC heeft derhalve niet kunnen aantonen dat wel is voldaan aan voornoemde derde voorwaarde. Uit voorgaande overwegingen volgt dat het – cru gezegd – met NSC financieel gezien niet slecht genoeg gaat om met succes een beroep te kunnen doen op artikel 7:673d BW. In dat licht bezien kan de door NSC geschetste slechte financiële situatie dus evenmin tot het oordeel leiden dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is haar te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter veroordeelt NSC tot betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:648

Zaaknummer: 6493044 AZ VERZ 17-150

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: N.J.L.M. Blox en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:673d BW en 24 lid 2 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

werknemer/Mulder Liftservice B.V.

Managing director op staande voet ontslagen wegens het verkondigen van onwaarheden aan klanten, het doorvoeren van onzorgvuldige declaraties en het factureren van niet-gewerkte uren.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1981 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij Mulder Liftservice B.V. (hierna: Mulder) in de functie van managing director. Mulder houdt zich bezig met de in- en verkoop, alsmede het installeren, repareren, onderhouden en moderniseren van liften, roltrappen en andere hijs- en transportwerktuigen. Op 14 augustus 2017 heeft Mulder een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter ingediend. Aan dit verzoek is ten grondslag gelegd dat werknemer de financiële verslaglegging over de periode van 2008 tot en met 2016 ten onrechte zou hebben gemanipuleerd. Op 3 oktober 2017 heeft Mulder het ontbindingsverzoek ingetrokken en op 6 oktober 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. Mulder voert als redenen voor het gegeven ontslag aan dat werknemer: (1) meerdere opzeggingen van onderhoudscontracten door klanten niet heeft doorgevoerd en in dit verband onwaarheden heeft verkondigd teneinde de door klanten gedane opzeggingen te voorkomen, (2) instructies heeft gegeven contante betalingen te doen aan andere medewerkers van Mulder, waarover geen belasting en sociale premies zijn ingehouden, (3) ten onrechte persoonlijke onkosten heeft gedeclareerd als bedrijfsgerelateerde kosten en (4) op structurele basis meer uren heeft gefactureerd aan klanten dan de uren die daadwerkelijk door monteurs waren gemaakt. Werknemer verzoekt thans vernietiging van de opzegging.

Oordeel

Dringende reden 1 & 2: opzegging door klanten en contante betalingen

Uit het door Mulder aangeleverde bewijsmateriaal volgt dat werknemer ondergeschikte medewerkers van Mulder heeft geïnstrueerd bij opzegging door een klant het standpunt in te nemen dat: (a) dit niet mogelijk was, omdat de klant een driejarig contract had afgesloten terwijl het in werkelijkheid om een eenjarig contract ging dan wel (b) dat opzegging door de

klant geen effect sorteerde terwijl die opzegging in feite wel geldig was. De kantonrechter oordeelt dat van werknemer mag worden verwacht dat hij erop toeziet dat ondergeschikte werknemers in geval van opzegging correct handelen. Daarnaast is komen vast te staan dat de opzeggingen uiteindelijk altijd op zijn bureau terechtkwamen. De kantonrechter concludeert dan ook dat werknemer, vanwege zijn voorbeeld- en leidinggevende functie als managing director, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door evident onjuiste standpunten ten aanzien van opzeggingen door klanten in te (laten) nemen. Het verwijt dat werknemer ten onrechte instructies heeft gegeven contante betalingen te doen aan medewerkers van Mulder, is niet komen vast te staan, zodat de kantonrechter hieraan voorbijgaat.

Dringende reden 3: onterechte declaraties

Hoewel niet is komen vast te staan dat werknemer valse declaraties heeft ingestuurd, kan zijn declaratiegedrag evenwel als onzorgvuldig worden gekwalificeerd. Met de onzorgvuldige verantwoording van de door werknemer gedane declaraties, heeft hij naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende rekenschap gegeven van zijn voorbeeldfunctie als managing director. Juist van iemand in die positie mag worden verwacht dat bonnetjes nauwkeurig worden verantwoord; hetgeen thans niet het geval is.

Dringende reden 4: overfactureren van uren

Hoewel partijen van mening verschillen over de exacte omvang van het overfactureren door werknemer, heeft deze laatste niet betwist zich hieraan schuldig te hebben gemaakt. Werknemer voert in dit verband aan dat overfactureren al vanaf 1981 bij Mulder voorkomt en dat diverse directeuren van Mulder hiervan op de hoogte waren en deze werkwijze toestonden. Daarnaast is komen vast te staan dat werknemer onder druk stond van zijn directeuren om met Mulder ambitieuze omzetdoelstellingen te realiseren. Naar het oordeel van de kantonrechter kan hierin evenwel geen rechtvaardiging voor het factureren van niet-gewerkte uren worden gevonden. Het wordt evident bevonden dat het in rekening brengen van kosten bij klanten voor werkzaamheden die in werkelijkheid niet zijn verricht, ontoelaatbaar is. Het vorenstaande brengt met zich dat de gedragingen van werknemer, in onderlinge samenhang bezien, een dringende reden voor het ontslag op staande voet opleveren. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:582

Zaaknummer: 6493543 AZ VERZ 17-151

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: J. de Wit en B.D. Nollen

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Incredible Projects B.V.

Na de ingangsdatum van een voorstel voor een arbeidsovereenkomst met een hoger loon en een concurrentiebeding, zegt werkgever de arbeidsovereenkomst onregelmatig op, omdat werkneemster het concurrentiebeding niet wil accepteren. Berekening transitievergoeding op grond van het hogere loon.

Feiten

Werkneemster is via Uitzendbureau Randstad tewerkgesteld geweest bij Stichting Promotie Glazen Huis. Vervolgens is zij in dienst getreden bij IP. Deze arbeidsovereenkomst is eenmaal verlengd tot en met 10 juli 2017. De leidinggevende van werkneemster bij IP is dezelfde persoon als bij het Glazen Huis. Na 10 juli 2017 is werkneemster voor IP blijven werken. IP heeft een conceptarbeidsovereenkomst op of na 22 juli 2017 aan werkneemster toegezonden met als ingangsdatum 11 juli 2017. In het voorstel is onder meer een brutoloon van € 1.675 en een non-concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen. Op 4 september zijn partijen niet tot overeenstemming gekomen over het voorstel, omdat werkneemster niet akkoord is gegaan met het door IP voorgestelde non-concurrentie- en relatiebeding. Bij brief van 5 september 2017 heeft IP aan werkneemster medegedeeld dat het voorstel is ingetrokken; de meest recente arbeidsovereenkomst met einddatum 10 juli 2017 per direct en met terugwerkende kracht is beëindigd; en het loon over de periode 1 juli tot en met 31 augustus 2017 dat is berekend conform de 'voorstelarbeidsovereenkomst' met terugwerkende kracht zal worden herberekend en uitgevoerd op basis van de laatst geldende arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt IP te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Werkneemster neemt daarbij het standpunt in dat deze vergoedingen berekend dienen te worden op grond van een brutoloon van € 1.675 per maand.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat IP de arbeidsovereenkomst met werkneemster onregelmatig

heeft opgezegd aangezien zij niet de wettelijk voorgeschreven opzegtermijn van één maand in acht genomen heeft. Vast staat dat werkneemster na 10 juli 2017 haar werkzaamheden voor IP is blijven verrichten. Ook staat vast dat IP aan werkneemster over de maanden juli en augustus 2017 € 1.675 brutoloon per maand betaald heeft, waarbij is uitgegaan van een 40-urige werkweek. De in eerste instantie aan werkneemster verstrekte loonspecificaties maken daar ook melding van. De kantonrechter ziet hierin een sterk argument om ervan uit te gaan dat partijen met ingang van 11 juli 2017 een bruto maandloon van € 1.675 zijn overeengekomen. IP stelt dat partijen reeds in juni 2017 waren begonnen met de onderhandelingen over de per 11 juli 2017 te sluiten arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat aan werkneemster daarbij ook is medegedeeld dat IP in die arbeidsovereenkomst een relatie- en een non-concurrentiebeding opgenomen wenste te zien. Werkneemster betwist dit laatste. Het had derhalve op de weg van IP gelegen te onderbouwen dat, door wie en bij welke gelegenheid aan werkneemster is medegedeeld dat acceptatie van die twee bedingen absolute voorwaarde was voor het ontstaan voor een nieuwe arbeidsovereenkomst met het hogere brutoloon. Nu die onderbouwing is uitgebleven, moet het ervoor gehouden worden dat die voorwaarde niet gesteld is door IP. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat IP redelijkerwijs geacht moet worden de opvolgend werkgever van Randstad te zijn. De kern van de werkzaamheden die werkneemster verrichtte bij beide werkgevers was nagenoeg gelijk, namelijk (kort gezegd) het coördineren/organiseren van evenementen. Het feit dat werkneemster bij IP meer verantwoordelijkheden en een uitgebreider takenpakket toebedeeld kreeg, doet daar niet aan af. Dit past binnen een normaal carrièreverloop. Hieruit volgt dat de periode gedurende welke de uitzendovereenkomst tussen werkneemster en Randstad van kracht was, dient te worden meegeteld bij de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, en dat werkneemster derhalve recht heeft op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:563

Zaaknummer: 6445472 AZ VERZ 17-141

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: L.M.C. Cloddt en M.R.V.L. Kicken

Wetsartikelen: 7:668a lid 1 BW en 7:673 lid 4 aanhef en onderdeel b BW

RECHTSPRAAK

X/Y

Geen schadeplichtigheid wegens zorgplichtschending (art. 7:658 BW), nu het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet kan worden aangenomen.

Feiten

Vanaf de zomer 2015 heeft X enige tijd in een camper op het terrein van Y verbleven. Deze laatste heeft daar een boerderij met bijgebouwen. Op 16 januari 2016 heeft X ernstig letsel opgelopen, doordat een zware balk en deel van het dak van een gebouw van Y op hem viel. Op 10 november 2017 heeft X een loonvordering ingesteld. De vordering is afgewezen, omdat de kantonrechter onvoldoende aannemelijk heeft geacht dat sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen X en Y. In dit verband oordeelde de kantonrechter dat niet kon worden bewezen dat X werkzaamheden verrichtte voor Y en hiervoor loon ontving. Daarnaast bleek naar het oordeel van de kantonrechter evenmin sprake te zijn van een tussen partijen bestaande gezagsverhouding. X heeft thans een kortgedingprocedure aangespannen en vordert vergoeding van immateriële schade.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Direct nadat de kantonrechter zijn loonvordering in kort geding had afgewezen, omdat niet voldoende aannemelijk was dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestond, heeft X dit kort geding aangespannen, waarin hij vergoeding van immateriële schade vordert. Onduidelijk is wat de grondslag van deze vordering is. In de tweede plaats stelt X dat Y schadeplichtig is uit hoofde van zijn zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW. De kantonrechter oordeelt dat voor een dergelijk beroep vereist is dat sprake is van een tussen partijen bestaande arbeidsverhouding. Nu X over de vermeende arbeidsovereenkomst niet meer heeft gesteld dan bij de kantonrechter, oordeelt de voorzieningenrechter dat het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet kan worden aangenomen. De vordering wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:293

Zaaknummer: C/13/640337 / KG ZA 17-1336

Rechters: A.J. Beukenhorst

Advocaten: S. Karkache en F.J. Verzijl

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

**Van Roosendaal Technisch Uitzendbureau B.V./werknemer
C.S.**

Werknemer handelt onrechtmatig jegens werkgever door gegevens van medewerkers te kopiëren en te verstrekken aan derden. In het midden wordt gelaten of werknemer daarmee ook tekort is geschoten in zijn verplichting uit hoofde van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Van Roosendaal Technisch Uitzendbureau B.V. (hierna: VRTU) vordert thans bij dagvaarding een verklaring voor recht dat werknemer tekort is geschoten in zijn verplichting uit hoofde van de arbeidsovereenkomst met VRTU. Laatstgenoemde legt aan de vordering ten grondslag dat werknemer – zonder toestemming – een door VRTU opgebouwde database met gegevens van medewerkers heeft gekopieerd en deze aan derden heeft verstrekt. Daarnaast meent VRTU dat werknemer in dit verband nauw heeft samengewerkt met andere vennootschappen, zodat zij allen hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de door VRTU geleden schade.

Oordeel

Onrechtmatige daad werknemer

De rechtbank overweegt als volgt. Uit een op zitting gepresenteerd onderzoeksrapport volgt dat op de computer van de partner van werknemer een database met gegevens van medewerkers van VRTU is aangetroffen met 2071 rijen, waarvan 1958 rijen identiek zijn aan de door VRTU aangeleverde database. Verder volgt uit dit rapport dat bij een derde vennootschap (te weten: Paytra B.V.) eveneens een database is aangetroffen met 2253 rijen, waarvan 2065 rijen overeenkomen met het document van werknemer. Naar het oordeel van de rechtbank heeft werknemer met het kopiëren en het verstrekken van deze gegevens inbreuk gemaakt op een recht van VRTU, althans in strijd gehandeld met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt. VRTU stelt voorts dat zij schade heeft geleden doordat bedrijfsgeheime informatie in handen van derden is gekomen en dat haar schade bestaat uit omzetsderving omdat haar personeelsbestand van actieve medewerkers

onder de 150 is gezakt en werknemer c.s. medewerkers hebben gecontracteerd die voorheen bij VRTU in dienst waren. De rechtbank acht dit voldoende voor het aannemen van de mogelijkheid van schade en wijst de vordering derhalve toe. Uit doelmatigheidsoverwegingen laat de rechtbank verder in het midden of werknemer – naast zijn onrechtmatige gedraging – óók tekort is geschoten in de nakoming van zijn verplichting uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, zoals VRTU primair stelt.

Onrechtmatige daad andere vennootschappen

Ten aanzien van het antwoord op de vraag of naast werknemer ook de andere vennootschappen onrechtmatig jegens VRTU hebben gehandeld, stelt de rechtbank het volgende voorop. Werknemer is sinds september 2013 enig aandeelhouder en bestuurder van vennootschap Y. Laatstgenoemde vennootschap heeft tezamen met twee andere persoonlijke holdingvennootschappen de besloten vennootschap AJW Group B.V. opgericht. Deze drie vennootschappen waren nadien gezamenlijk bestuurder van AJW Group B.V. Laatstgenoemde vennootschap heeft op haar beurt AJW Technisch Uitzendbureau B.V. opgericht en is sindsdien enig aandeelhouder en bestuurder van deze vennootschap. Vanaf 16 oktober 2015 is Flexxcompany B.V. enig aandeelhouder van AJW Group B.V. en is werknemer in dienst bij AJW Technisch Uitzendbureau B.V. Daarnaast is Flexxcompany B.V. tevens enig aandeelhouder van Paytra, een payrollbedrijf waarvan AJW Technisch Uitzendbureau B.V. reeds gebruikmaakte toen werknemer nog indirect bestuurder van deze vennootschap was. Naar het oordeel van de rechtbank kan onder deze omstandigheden, waarbij geldt dat alle vennootschappen nauw met elkaar zijn verweven en werknemer ten tijde van zijn onrechtmatige gedraging een belangrijke rol had binnen deze structuur van vennootschappen, de onrechtmatige gedraging van werknemer als gedraging van de vennootschappen worden aangemerkt. Dit brengt met zich dat zowel werknemer als de hiervoor genoemde vennootschappen hoofdelijk worden veroordeeld tot vergoeding van de door VRTU geleden schade.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:491

Zaaknummer: C/10/491486 / HA ZA 15-1269

Rechters: J.F. Koekebakker

Advocaten: M.A.D. Bol, S. Meeuwsen en T.V. Haster

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

X/Y

***Arbeidsovereenkomst met statutair bestuurder terecht opgezegd.
Fraude en ‘creatief boekhouden’ behoren niet tot de bedrijfscultuur
van onderneming in kwestie.***

Feiten

X is vanaf 30 mei 1995 statutair directeur van onderneming Y (hierna: Y). In deze hoedanigheid was hij belast met de algemene leiding over de onderneming. Op 9 december 2016 is X uitgenodigd voor een gesprek met twee medewerkers van de bedrijfsrecherche. Na afloop van dit gesprek is X wegens betrokkenheid bij frauduleuze activiteiten geschorst. Samengevat komt het erop neer dat X schildersbedrijf Z (hierna: Z) drie valse facturen heeft laten opstellen, waaruit bleek dat Z werkzaamheden voor onderneming Y had verricht. Deze voorstelling van zaken was echter in strijd met de werkelijkheid, nu is gebleken dat de werkzaamheden ten behoeven van een medewerker van Y zijn verricht. Op 24 februari 2017 heeft de aandeelhoudersvergadering besloten X te ontslaan wegens ernstig verwijtbaar handelen als gevolg waarvan het vertrouwen in hem is weggefallen. X verzoekt thans een transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt X ook om betaling van de eindafrekening van het dienstverband, bestaande uit winstdeling over 2016 en over gespaarde vakantiedagen.

Oordeel

Opzegging van de arbeidsovereenkomst

X verweert zich met de stelling dat de medewerker in kwestie ‘bijna onmisbaar’ was, en dat het opnemen van verlof zeer nadelig voor Y zou zijn uitgevallen. De rechtbank is evenwel van oordeel dat deze omstandigheid de ernst van het verwijt, dat aan het adres van X wordt gemaakt, niet wegneemt. Daarnaast verweert X zich met de stelling dat de verweten gedragingen niet uniek zijn binnen de organisatie van Y en niet afwijken van de bedrijfscultuur. De rechtbank volgt X hierin niet. Uit de stellingen van X volgt namelijk niet dat fraude en creatief boekhouden behoren tot de cultuur van de onderneming. X was als

statutair bestuurder zelf ervoor verantwoordelijk dat binnen zijn onderneming fraude niet voorkwam. De rechtbank is dan ook van oordeel dat de handelwijze van X ernstig verwijtbaar is in de zin van artikel 2:9 BW. Daarmee is gegeven dat ook sprake is van een verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW.

Geen transitievergoeding en geen billijke vergoeding

Nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van X, is Y geen transitievergoeding verschuldigd. Naar het oordeel van de rechtbank is het niet toekennen van een transitievergoeding evenmin naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Voorts wordt geoordeeld dat X ook geen recht heeft op een billijke vergoeding, omdat de opzegging op een redelijke grond berust en niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Y.

Eindafrekening van het dienstverband

De rechtbank oordeelt dat in verband met het verzoek tot uitbetaling van mogelijk niet-genoten vakantiedagen, van Y mag worden gegeven inzage te geven in het vakantiedagensaldo. Y kan derhalve niet volstaan met de enkele stelling dat X alle vakantiedagen heeft genoten. Ten aanzien van de winstdeling 2016 is de rechtbank van oordeel dat X zijn vordering onvoldoende heeft toegelicht. Zo is in het midden gelaten hoe de afspraken inzake de winstuitkering luiden en waarop deze vordering berust. De conclusie is dat het verzoek van X grotendeels wordt afgewezen. Ten aanzien van het verzoek tot betaling van niet-genoten vakantiedagen, wordt Y eerst in de gelegenheid gesteld zich hierover uit te laten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:234

Zaaknummer: C/08/206430 / HA RK 17-121

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: J.A. Hamelink, A.J.D. Bekius en H.H. Pomper

Wetsartikelen: 2:9 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW en 7:682 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

InvestInFuture Holding B.V./werknemer

Een leidinggevende is niet transparant geweest over het feit dat hij eigenaar is van het pand waarin werkgever is gevestigd. Voorwaardelijke ontbinding e-grond.

Feiten

Werknemer is in 2010 in dienst getreden bij werkgever. In 2016 is werknemer in een algemene vergadering van aandeelhouders van werkgever ontslag aangezegd. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden op basis van de e-grond, voor zover zou komen vast te staan dat werknemer niet als statutair bestuurder kan worden aangemerkt. Werkgever legt hieraan onder meer ten grondslag dat het pand waarin werkgever is gevestigd (mede-)eigendom blijkt te zijn van werknemer en deze zonder een op juiste wijze genomen besluit daartoe de huur heeft verhoogd.

Oordeel

Werknemer stelt ten aanzien van de uitbreiding van de huur van een gedeelte van het kantoorpand naar het gehele pand, dat dat een besluit zou zijn van het bestuur en dat hij slechts uitvoering heeft gegeven aan dat besluit. Dat mag zo zijn, maar dan miskent werknemer dat pas in het rapport van MTH aan het licht kwam dat hij samen met zijn broer eigenaar van het betreffende pand is. Zeker in een leidinggevende positie (en of werknemer nu statutair bestuurder of titulair directeur was, hij had een leidende positie bij werkgever) is het van belang dat de leidinggevende transparant is over alle zaken, waarover mogelijk een belangenconflict kan ontstaan. Een situatie waarbij werkgever zowel aan verhuurderskant (als mede-eigenaar) als huurderkant (als leidinggevende) betrokken is bij een transactie, in dit geval een huurverhouding, past het om daarover van begin af aan transparant te zijn. Werknemer had werkgever ook nog kunnen inlichten op het moment dat hij, zoals hij zelf zegt, opdracht kreeg van het bestuur om de huur uit te breiden tot het gehele kantoorpand. Dat heeft werknemer nagelaten, nu pas in het rapport van MTH van deze verhouding is gebleken. Daarvan kan werknemer een verwijt gemaakt worden en levert derhalve verwijtbaar handelen op. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en

werknemer voorwaardelijk, voor het geval komt vast te staan dat werknemer geen statutair bestuurder van werkgever is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:16060

Zaaknummer: 5602231 RP VERZ 16-50850

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.H. Vegter en M.J. van Basten Batenburg

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

RECHTSPRAAK

werknemer/InvestInFuture Holding B.V.

Bij de vraag of werknemer tevens als statutair bestuurder kan worden aangemerkt, spelen inschrijving in het handelsregister, ondertekening van het inschrijvingsformulier en gedragingen ten opzichte van derden een belangrijke rol.

Feiten

Werknemer is in 2010 in dienst getreden bij InvestInFuture Holding B.V. (hierna: InvestInFuture). Op 22 september 2016 is werknemer in een algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA) ontslag aangezegd. Werknemer verzoekt thans (kort samengevat) het gegeven ontslag te vernietigen wegens het ontbreken van enige wettelijke grondslag en de arbeidsovereenkomst te herstellen. Aan de vordering legt werknemer ten grondslag dat hij een titulaire functie binnen InvestInFuture bekleedt en daardoor niet als statutair bestuurder kan worden aangemerkt. Volgens werknemer mist het door de AVA aangezegde ontslag daarom wettelijke grondslag. InvestInFuture verweert zich tegen dit verzoek en stelt in grote lijnen dat werknemer de positie van statutair bestuurder bekleedde en dat hij uit die functie door de AVA is ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling is komen vast te staan dat een schriftelijk aandeelhoudersbesluit geen vereiste is voor de benoeming van een statutair bestuurder, zodat de kantonrechter dient te beoordelen of uit andere feiten en omstandigheden kan worden afgeleid dat de AVA werknemer tot statutair bestuurder heeft benoemd.

Stellingen van werknemer

Ten aanzien van de stellingen van werknemer dat hij niet tot statutair bestuurder is benoemd, oordeelt de kantonrechter dat deze onvoldoende de argumenten van InvestInFuture kunnen ontkrachten. Hierbij is het volgende van belang. Werknemer voert aan dat alleen de Stichting

InvestInFuture als statutair bestuurder van InvestInFuture kan worden aangemerkt, omdat deze in de oprichtingsakte als zodanig is benoemd. Daarnaast voert werknemer aan dat hem geen andere benoemingsbesluiten bekend zijn. De kantonrechter oordeelt evenwel dat deze omstandigheid niet kan wegnemen dat de AVA niettemin anderen tot statutair bestuurder kan benoemen. Een aandeelhoudersbesluit is immers vormvrij en behoeft niet schriftelijk te worden genomen of te zijn vastgelegd. Ook het feit dat werknemer slechts een tijdelijk dienstverband voor slechts 16 uur per week had, is niet bepalend. Van een directe band tussen de aard en de omvang van de arbeidsverhouding en de benoeming tot statutair bestuurder is namelijk geen sprake. Het eerste vloeit voort uit de arbeidsovereenkomst die werkgever en werknemer met elkaar gesloten hebben, terwijl de benoeming tot bestuurder een eenzijdige rechtshandeling is van de AVA van een rechtspersoon.

Stellingen van InvestInFuture

InvestInFuture voert aan dat werknemer als statutair bestuurder in het handelsregister staat ingeschreven en dat in dit verband gebruik is gemaakt van een formulier waarop werknemer zelf heeft getekend voor zijn benoeming tot statutair bestuurder. De kantonrechter is van oordeel dat deze omstandigheden sterk impliceren dat werknemer tot statutair bestuurder is benoemd en bovendien dat hij die benoeming heeft aanvaard. Daarnaast komt ook betekenis toe aan de omstandigheid dat werknemer zich ten opzichte van derden als statutair bestuurder heeft gedragen. Dit oordeel leidt ertoe dat alle verzoeken van werknemer worden afgewezen, nu deze gebaseerd zijn op de stelling dat werknemer geen statutair bestuurder is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:16048

Zaaknummer: 5480306 RP VERZ 16-50746 / 5602231 RP VERZ 16-50850

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en J.H. Vegter

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Kennelijk onredelijk ontslag. Het ontslag van werkneemster wegens het vervallen van haar functie omdat zij niet goed functioneerde, levert geen valse of voorgewende reden op.

Feiten

Werkneemster is in dienst getreden van werkgever in de nieuw gecreëerde functie van stafhoofd vaktechniek. In november 2004 stelt werkgever geen vertrouwen meer in het functioneren van werkneemster te hebben en voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkgever verzoekt toestemming aan de CWI de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens verval van de functie. Deze toestemming wordt verleend. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de opzegging op grond van het gevolgen criterium kennelijk onredelijk is en heeft werkgever veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 25.000 bruto aan schadevergoeding. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep. Werkneemster heeft betoogd dat het besluit om de functie te laten vervallen eerst is genomen ná de opzegging van haar dienstbetrekking, zodat die reden voordien nog niet bestond. Werkneemster stelt voorts dat in het geval wel een (correct) besluit tot het laten vervallen van de functie is genomen, sprake is van een voorgewende reden. Zij voert hieromtrent aan dat de werkelijke reden is gelegen in het vermeende disfunctioneren. Tot slot voert werkneemster aan dat de kantonrechter bij de vaststelling van de vergoeding een onjuist maandsalaris heeft gehanteerd.

Oordeel

Valse reden en voorgewende reden

Het hof oordeelt dat er geen sprake is van een valse reden of van een voorgewende reden. De raadsman van werkgever heeft bij gelegenheid van het gehouden pleidooi toegelicht dat hij in aanloop naar de ontslagaanvraag op grond van disfunctioneren aan werkgever heeft gevraagd of zij de functie in dezelfde vorm wenste voort te zetten. Omdat bleek dat werkgever dit niet van plan was, is mede om discussies over het functioneren van werknemer te vermijden, besloten om dit als ontslaggrond aan te voeren. Gelet op deze omstandigheden is het hof van

oordeel dat er onvoldoende gronden zijn om aan te nemen dat het vervallen zijn van de functie niet mede de werkelijke reden van de opzegging is geweest.

Vergoeding ex artikel 7:681 (oud) BW

Werkneemster stelt dat de werkzaamheden die zij bij werkgever verrichtte gewaardeerd moeten worden op een bedrag van € 159.000 per jaar. Zij heeft dit bedrag berekend aan de hand van de salarissen van de leden van de raad van bestuur en X, aangezien dezen haar taken hebben overgenomen. Het hof volgt werkneemster niet in deze stelling. Reden om de functie van stafhoofd vaktechniek op te heffen was het feit dat het stafhoofd noch advocaat, noch vennoot was en daardoor onvoldoende overwicht had en te weinig toegevoegde waarde. Gelet hierop is er geen reden deze functie (achteraf) hoger te waarderen. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-09-2008

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2008:159

Zaaknummer: 104.002.279

Rechters: Aarts, Spoor en Slootweg

Advocaten: F.J. Boom

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Het gegeven dat werknemer (directeur) op staande voet is ontslagen, alsmede de wijze waarop werkgeefster dit heeft gedaan is ernstig verwijtbaar. Ontbindingsverzoek werkgeefster wordt toegewezen onder toekenning van een contractuele ontslagvergoeding van € 219.827,52, alsmede een billijke vergoeding van € 100.000.

Feiten

Aan werknemer is (via zijn vennootschap 3) een belang in vennootschap 1 van 25% gegeven, waartegenover hij zijn kennis en kunde, netwerk en relaties moest inbrengen. Op 14 november 2003 is werknemer afgetreden als statutair bestuurder. Sindsdien was hij alleen nog op basis van arbeidsovereenkomst werkzaam als directeur van de vennootschap 1. De vennootschap 4 is statutair bestuurder van de vennootschap 1, waarvan 'algemeen directeur' aandeelhouder is. Werknemer is met ingang van 1 mei 2000 bij de vennootschap 1 in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst is een bepaling over ontslagvergoeding opgenomen. Met een aangetekende brief d.d. 28 september 2016 is werknemer op non-actief gesteld. Als redenen zijn aan werknemer opgegeven dat de vennootschap 1 deel uitmaakt van de groep vennootschappen, dat werknemer daarom rekening moet houden met de belangen van de moeder en van de hele groep, maar dat hij dat niet doet. In het bijzonder is werknemer verweten dat hij bij de tender van de gemeente Maastricht heeft tegengewerkt en daarbij de vennootschap 1 en de gehele groep in diskrediet heeft gebracht. Werknemer heeft zich op 29 september 2016 ziek gemeld. Bij aangetekende brief d.d. 18 oktober 2016, heeft de vennootschap 1 werknemer op staande voet ontslagen op grond van 23 redenen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat alle 23 door de vennootschap 1 gebruikte ontslaggronden ongegrond of te licht zijn, dan wel dat daaraan moet worden voorbijgegaan, omdat zij in de ontslagbrief niet zodanig zijn toegelicht dat werknemer zijn standpunt heeft kunnen bepalen. Hieruit volgt dat het ontslag moet worden vernietigd en de loonvordering van werknemer moet worden toegewezen. Vervolgens heeft de kantonrechter onder meer het ontbindingsverzoek van de vennootschap 1 afgewezen. De vennootschap 1 is in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Ontbindingsverzoek*

Naar het oordeel van het hof is het geschil tussen partijen voornamelijk terug te voeren op een verschil van inzicht tussen werknemer enerzijds en de vennootschap 4, en dan met name algemeen directeur anderzijds over het te voeren beleid van de vennootschap 1. Daarbij is ook van betekenis dat, de (financiële) belangen van de vennootschap 1 en de vennootschap 4 niet zonder meer parallel lopen. Voor werknemer was enkel het belang van de vennootschap 1 leidend. Het hof zal eerst en vooral ingaan op de kwestie van de tender (aanbesteding) voor de gemeente Maastricht. Deze kwestie was de aanleiding voor de non-actiestelling van werknemer en de belangrijkste reden voor het gegeven ontslag op staande voet. In 2016 had de gemeente Maastricht besloten om een tender uit te schrijven. De vennootschap 4 besluit mee te doen aan deze tender. Zij wil daarvoor software gebruiken die door de vennootschap 1 voor SWO is ontwikkeld. De vennootschap 1 verwijt werknemer dat hij de tender voor de gemeente Maastricht heeft gefrustreerd. Hij heeft de werknemers van de vennootschap 1 verboden om medewerking te verlenen aan deze tender. Daarmee heeft werknemer volgens de vennootschap 1 er opzettelijk niet aan meegewerkt om het groepsbeleid te volgen en om synergie te bereiken. Naar het oordeel van het hof kunnen ook deze en andere in deze procedure genoemde voorvallen worden verklaard door het verschil van inzicht tussen werknemer en (met name) algemeen directeur over het te voeren beleid van de vennootschap 1. Voldoende is komen vast te staan dat de arbeidsverhouding tussen de vennootschap 1 en werknemer als gevolg van deze gebeurtenissen ernstig en duurzaam verstoord is en reeds was ten tijde van het ontslag op staande voet. Op grond van al het voorgaande acht het hof de redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel g BW aanwezig. Bij dit oordeel betreft het hof ook dat het mediationtraject dat partijen gevolgd hebben, mislukt is. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen door de kantonrechter. Het ontbindingsverzoek zal worden toegewezen.

Ontslag op staande voet De vennootschap 1 heeft ook grieven gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat erop neerkomt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het hof verenigt zich met dit oordeel. Het hof merkt allereerst op dat de ontslagbrief zware beschuldigingen bevat. Het hof onderschrijft de opmerking van de kantonrechter dat de vennootschap 1 deze beschuldigingen niet hard heeft gemaakt en lichtvaardig heeft geuit. Voorts hebben de door de vennootschap 1 genoemde feiten onder meer betrekking op de tender voor de gemeente Maastricht. Daarvan heeft het hof reeds geoordeeld dat werknemer geen verwijt kan worden gemaakt. Ook wordt in de ontslagbrief het delen van geheime informatie genoemd. Daarover wordt door het hof overwogen dat geen schending van het

geheimhoudingsbeding kan worden vastgesteld. Vervolgens bespreekt het hof nog een aantal gebeurtenissen. Zoals uit het voorgaande al volgt, zijn de verwijten (merendeels) terug te voeren op, of ingegeven door, de tegengestelde financiële en/of zakelijke belangen van werknemer en de vennootschap 4 en de *incompatibilité des humeurs* van werknemer en algemeen directeur. Mede in aanmerking genomen de duur van het dienstverband (sinds 2000), de positie van werknemer bij de vennootschap 1 en de zeer ingrijpende gevolgen van het ontslag voor werknemer, is het hof al met al van oordeel dat de vennootschap 1 niet tot ontslag op staande voet had mogen overgaan op 18 oktober 2016. Daarbij weegt mee dat de vennootschap 1 deze beslissing heeft genomen zonder eerst de zienswijze van werknemer te vernemen.

Verzoeken werknemer Werknemer heeft in plaats van de transitievergoeding gekozen voor de contractuele vergoeding, als bedoeld in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst. Met toepassing van de Haviltex-maatstaf is het hof van oordeel dat werknemer inderdaad aanspraak kan maken op deze vergoeding. Aan het beroep op onvoorziene omstandigheden (art. 6:258 BW) en/of de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW) van de vennootschap 1 gaat het hof voorbij. Voor een geval als het onderhavige geldt immers het Besluit overgangsrecht transitievergoeding. Het hof zal een bedrag van € 219.827,52 bruto toewijzen. Voorts is het hof van oordeel dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW. Het hof acht het feit dat de vennootschap 1 werknemer op staande voet heeft ontslagen, alsmede de wijze waarop zij dit heeft gedaan ernstig verwijtbaar. De vennootschap 1 heeft hiermee een onwerkbare situatie in het leven geroepen. Van de vennootschap 1 had mogen worden verwacht dat zij met werknemer in overleg was getreden over de ontvlechting van hun afzonderlijke belangen en een oplossing voor hun situatie met minder vergaande gevolgen/schade. Daar zou enige tijd mee gemoeid zijn, in welke periode werknemer nog salaris zou hebben ontvangen. Deze periode schat het hof op ruim een halfjaar. Mede gelet op de hoogte van het salaris, en de hiervoor besproken verwijtbaarheid, zal het hof een billijke vergoeding van € 100.000 bruto toekennen, waarbij het hof heeft onderkend dat aan werknemer ook een contractuele vergoeding toekomt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:254

Zaaknummer: 200.219.922/01

Rechters: J.P. de Haan, M. van Ham en A.E. Bos

Advocaten: E.J.M. Vannisselroy en R. Horstman

Wetsartikelen: 6:248 BW, 6:258 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW, 7:677

BW, 7:678 BW, 7:683 BW, 7:686a lid 3 BW en Besluit overgangsrecht transitievergoeding

RECHTSPRAAK

Stichting Sociaal Fonds Taxi/X. c.s.

Controle in de taxibranche op naleving van de cao Taxivervoer en cao Sociaal Fonds Taxivervoer. Dat werkgever een startende onderneming was, niet op de hoogte was van de geldende (cao-)regelingen en een ondeskundig administratiekantoor had ingeschakeld kan niet baten. Toewijzing forfaitaire schadevergoeding, geen matiging.

Feiten

Sinds 1985 vindt er in de bedrijfstak taxivervoer controle plaats op de naleving van de cao Taxivervoer. Deze controle wordt verricht door SFT, een onafhankelijke, door de werkgevers- en werknemersorganisaties opgerichte stichting. Naast de cao Taxivervoer bestaat er ook een cao Sociaal Fonds Taxi. Taxibedrijf X drijft een onderneming die tegen betaling personenvervoer verricht in de zin van de Wet Personenvervoer. SFT heeft op 12 januari 2016 een onderzoek uitgevoerd naar de naleving van de cao Taxivervoer. SFT heeft hierover gerapporteerd per brief van 26 mei 2016 met het verzoek om binnen vier weken aan te tonen dat de cao-overtredingen zijn gecorrigeerd, vermeerderd met een toeslag van 10% overeenkomstig artikel 3 lid 3 cao SFT en de VAR-verklaringen te overleggen van de zzp'ers die buiten de loonadministratie zijn gehouden. Bij schriftelijke reactie van 3 augustus 2016 maakt Taxibedrijf X deels bezwaar tegen de bevindingen van SFT. Taxibedrijf X is het wel eens met de opgelegde looncorrectie in verband met een te lage inschaling en het achterwege laten van de eenmalige uitkering. Per brief van 24 augustus 2016 van SFT wordt Taxibedrijf X in gebreke gesteld en gesommeerd om de ontbrekende stukken binnen 14 dagen aan te leveren. Op 7 december 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen SFT en Taxibedrijf X, waarin is getracht een aantal zaken praktisch op te lossen. SFT vordert onder meer, kort samengevat, naleving van de cao's en forfaitaire schadevergoeding van Taxibedrijf X.

Oordeel

Het onderzoek van SFT bij Taxibedrijf X ziet op de niet-naleving van de cao over de periode april 2015 tot en met november 2015, in welke periode de cao's dus algemeen verbindend

waren. De kantonrechter verwijst naar de selectie uit de brief van SFT van 26 mei 2016. SFT heeft daarmee haar stelling dat Taxibedrijf X de cao's niet (geheel) heeft nageleefd, voldoende feitelijk onderbouwd. In diverse brieven of e-mails heeft Taxibedrijf X ook erkend dat de cao's (deels) niet zijn nageleefd. Taxibedrijf X voert aan dat zij een startende onderneming was en niet geheel op de hoogte was van de geldende regelingen. Dit verweer kan haar niet baten. Ook het verweer dat Taxibedrijf X een ondeskundig administratiekantoor had ingeschakeld, kan haar niet baten. Dat het personeel toentertijd niet op een goede wijze de pauze- en rusttijden heeft vastgelegd, ligt in de risicosfeer van Taxibedrijf X. Het was haar taak als werkgever om erop toe te zien dat de registratie correct plaats zou vinden en deze registratie goed te bewaren. Daarmee komt vast te staan dat er terecht afwijkingen zijn geconstateerd in de urenregistratie en de verloning, zoals door SFT is uiteengezet in haar e-mail van 5 januari 2017 (productie 15 bij dagvaarding). SFT heeft op grond van de cao's een eigen vorderingsrecht tot naleving van de cao. Ook het aanbod van Taxibedrijf X aan SFT om een hercontrole uit te (laten) voeren, maakt de zaak niet anders. Op grond van de cao en artikel 9 van het controlereglement is SFT bevoegd een forfaitaire schadevergoeding te bepalen. De brief van SFT van 24 augustus 2016 heeft als ingebrekestelling te gelden. Vast staat dat Taxibedrijf X tot op heden niet alle gevraagde stukken heeft overgelegd aan SFT. Op basis van deze berekening heeft SFT het gevorderde bedrag van € 7.320,25 berekend. Ook daartegen heeft Taxibedrijf X geen inhoudelijk verweer gevoerd. Dit bedrag acht de kantonrechter dan ook toewijsbaar. De kantonrechter ziet geen aanleiding het bedrag van de schadevergoeding te matigen. De vordering tot naleving van de cao en het (alsnog) overleggen van de gevraagde stukken acht de kantonrechter eveneens toewijsbaar, zij het dat hij de gevorderde dwangsom verbonden aan het overleggen van stukken zal afwijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:105

Zaaknummer: 6046195 \ CV EXPL 17-4193

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts

Wetsartikelen: cao Taxivervoer, cao Sociaal Fonds Taxivervoer en 6:109 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Het Vrieshuis B.V.

Beroep op aanzegvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Bij werknemer kan redelijkerwijs geen onzekerheid over het wel of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst hebben bestaan.

Feiten

Werknemer is op 27 september 2016 in dienst getreden bij Het Vrieshuis. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd (een jaar) en van rechtswege geëindigd op 30 september 2017. De arbeidsovereenkomst is nadien niet voortgezet. Werknemer verzoekt onder meer Het Vrieshuis te veroordelen tot betaling van een vergoeding van € 1.634,83 bruto, wegens het niet nakomen van de aanzegverplichting. Pas op 30 september 2017 ontving werknemer van Het Vrieshuis een brief waarin onder meer werd medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2017 zal worden beëindigd. Het Vrieshuis heeft gesteld dat het beroep van werknemer op de aanzegvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, gelet op de omstandigheden van het geval.

Oordeel

Werknemer is per 26 september 2016 door Het Vrieshuis overgenomen van Jumbo Supermarkten. Jumbo heeft hiervoor een vergoeding betaald aan Het Vrieshuis van € 15.685,80. Jumbo heeft destijds met werknemer een vaststellingsovereenkomst gesloten strekkende tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Jumbo en verzoeker zijn toen overeengekomen dat Jumbo de volledige transitievergoeding zou inzetten voor de overbrugging van behoud van werk ook al is het bij een andere werkgever. Dit is min of meer het bedrag dat Jumbo destijds aan Het Vrieshuis heeft betaald. De arbeidsverhouding tussen werknemer en Het Vrieshuis is gaandeweg onder druk komen te staan. Werknemer was (en is) van mening dat Het Vrieshuis aan hem de transitievergoeding moet betalen die Het Vrieshuis van Jumbo heeft gekregen. Werknemer meldt zich vervolgens op 13 februari 2017 ziek. Partijen hebben vervolgens afgesproken dat werknemer wordt vrijgesteld van werk en zijn in onderhandeling getreden om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst

met wederzijds goedvinden. Partijen komen er echter niet uit. De ratio van de aanzegverplichting is dat werknemers tijdig zekerheid krijgen over al dan niet voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Het Vrieshuis die duidelijkheid aan werknemer verschaft met de e-mail van 21 maart 2017. De e-mail vermeldt onder meer dat gelet op de verhoudingen werknemer met ingang van 10 februari 2017 geen werkzaamheden meer hoeft te verrichten, dat Het Vrieshuis het salaris doorbetaalt en dat Het Vrieshuis streeft naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat partijen het later niet eens zijn geworden over de voorwaarden en inmiddels de overeengekomen bepaalde tijd is verstreken doet aan de mededeling van Het Vrieshuis over het willen beëindigen van de arbeidsovereenkomst niets af. De kantonrechter is gelet hierop met Het Vrieshuis van oordeel dat het beroep van werknemer op de aanzegvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is gelet op de hierboven vermelde omstandigheden. Bij werknemer kan redelijkerwijs geen onzekerheid over het wel of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst hebben bestaan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 19-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:212

Zaaknummer: 6493715 \ EJ VERZ 17-268

Rechters: G. van Eerden

Advocaten: J.P.J. Wessels en H.A. Albersen

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Voorwaardelijk tegenverzoek van werkneemster tot ontbinding arbeidsovereenkomst bij akte na mondelinge behandeling is tardief, wordt buiten beschouwing gelaten en kan niet worden omgezet in onvoorwaardelijk tegenverzoek.

Feiten

Werkgever heeft een verzoek gedaan om, kort gezegd, de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Werkneemster heeft een verweerschrift ingediend, tevens houdende een voorwaardelijk, namelijk voor het geval dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen, tegenverzoek tot toekenning van een transitie- en een billijke vergoeding. Op 7 november 2017 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. In verband met schikkingsonderhandelingen is de zaak vervolgens op verzoek van partijen aangehouden. Bij faxbericht van 15 november 2017 heeft werkgever het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingetrokken. Bij faxbericht van dezelfde datum, 15 november 2017, heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen (het tijdstip van) intrekking van het verzoekschrift door werkgever en in dat verband verzocht om werkgever in de proceskosten te veroordelen en voorts om te beschikken op het tegenverzoek van werkneemster en dit, voor zover nodig, als zelfstandig tegenverzoek te beschouwen. Daarnaast verzoekt werkneemster bij akte een verklaring van haar behandelend psycholoog in te mogen brengen. De kantonrechter heeft werkneemster voorts in de gelegenheid gesteld een verklaring van de behandelend psycholoog in het geding te brengen, hetgeen werkneemster bij akte van 29 november 2017 heeft gedaan.

Oordeel

Werkgever heeft haar ontbindingsverzoek ingetrokken, zodat dit verzoek geen behandeling meer behoeft. Werkneemster heeft een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend, namelijk voor het geval het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen. Nu de voorwaarde door intrekking van het verzoek niet in vervulling is gegaan, wordt aan het voorwaardelijke tegenverzoek van werkneemster niet meer toegekomen. De kantonrechter

begrijpt uit de fax van werknemster van 15 november 2017 en de akte van 29 november 2017 dat werknemster haar voorwaardelijke tegenverzoek wenst om te zetten in een onvoorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek. Deze wens wordt niet gehonoreerd. Een zodanig (nieuw) verzoek kan niet pas bij akte, na afronding van de mondelinge behandeling, worden gedaan omdat daarmee het meest essentiële onderdeel van een ontbindingsprocedure, de behandeling ter zitting, wordt overgeslagen. De kantonrechter zal het verzoek dan ook, als tardief gedaan, buiten beschouwing laten. Indien werknemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst wenst, dient zij daartoe een separate, nieuwe procedure aanhangig te maken.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:237

Zaaknummer: 6359187 \ AR VERZ 17-107

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: O.J. Klabou en D.W.F. Schalwijk

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

De Gouwe Interhold B.V./Altermij-De Gouwe B.V. en Ys Holding B.V.

Hoewel eerder is toegezegd dat de directievoering na herstel van ziekte van de statutair directeur weer aan hem zal worden overgedragen, is de vennootschap in dit geval hiertoe niet gehouden.

Feiten DGI was enig aandeelhouder en bestuurder van ADG. Op 15 februari 2007 is een managementovereenkomst gesloten tussen ADG (opdrachtgever) en DGI (opdrachtnemer). DGI stelt eiser sub 2 ter beschikking van ADG teneinde het voeren van het bestuur. In de overeenkomst is onder meer opgenomen dat de overeenkomst eindigt bij ziekte van eiser sub 2, indien en zodra deze langer duurt dan zes maanden. In april 2010 heeft DGI 50% van de aandelen in ADG geleverd aan AT. Medio 2012 is eiser sub 2 ernstig ziek geworden. Bij e-mailbericht van 18 september 2012 is onder andere aan eiser sub 2 medegedeeld dat in de BAVA van 3 september 2012 is bepaald dat de directievoering van ADG wordt overgenomen door AT en dat DGI eervol ontslag wordt verleend. Indien eiser sub 2 weer volledig in staat is om de directie te voeren zal de directievoering weer worden overgenomen door DGI. In 2013 heeft ADG B in dienst genomen als directeur. Na zijn terugkeer begin 2014 heeft eiser sub 2 geen bestuurstaken uitgeoefend, maar heeft hij zich beziggehouden met commerciële werkzaamheden. In het najaar van 2015 is AT opgehouden te bestaan. In verband hiermee zijn de aandelen die zij in ADG hield overgedragen aan YSH. YSH heeft AT ook opgevolgd als statutair bestuurder van ADG. In de loop van 2017 is duidelijk geworden dat DGI en YSH van mening verschillen over de koers en het te voeren beleid van ADG. Tijdens een bespreking op 21 november 2017 heeft eiser sub 2 aangegeven dat hij zijn functie als indirect bestuurder van ADG teruggeeft. Bij brief van 23 november 2017 heeft ADG aan eiser sub 2 bericht dat zij de managementovereenkomst tegen 1 januari 2018 opzegt. Eisers (DGI en eiser sub 2) vorderen onder meer om onmiddellijk toegelaten te worden tot hun werkzaamheden ten behoeve van ADG, alsmede ook ná 1 januari 2018 betaling van de maandelijkse managementfee en gedaagden te verbieden om de managementovereenkomst op te zeggen.

Oordeel

Statutair bestuurder

Ingevolge artikel 11 lid 2 van de statuten van ADG is enkel de vergadering van aandeelhouders bevoegd tot de benoeming en het ontslag van een statutair directeur. De enkele mededeling van DGI dat eiser sub 2 volledig is hersteld van zijn ziekte heeft dan ook niet tot gevolg dat DGI onmiddellijk terugkeert als statutair bestuurder van ADG. Voor zover eisers beogen te bewerkstelligen dat YSH op grond van de in 2012 gemaakte afspraken wordt gedwongen vóór te stemmen op een vergadering van aandeelhouders ter zake van een besluit tot benoeming van DGI als statutair bestuurder van ADG en het ontslag van YSH als zodanig, is het volgende van belang. Duidelijk is geworden dat het herstel van eiser sub 2 (veel) langer heeft geduurd dan verwacht en dat hij vanaf medio 2012 geen bestuurstaken meer heeft uitgeoefend. Daar komt bij dat in de tussentijd de wijze waarop ADG wordt bestuurd grondig is gewijzigd met de aanstelling van B als directeur en de vorming van een management- c.q. directieteam. Hiertegen heeft eiser sub 2 op zichzelf nooit bezwaar gemaakt. In ieder geval is gesteld noch gebleken dat eiser sub 2 zijn terugkeer op 21 november 2017 verlangde omdat hij toen (pas) weer volledig was hersteld van zijn ziekte. In het beperkte bestek van dit kort geding kan niet worden uitgesloten dat de bodemrechter op grond van het voorgaande tot het oordeel komt dat het in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat de in 2012 gemaakte afspraken nog moeten worden nagekomen, aangezien het belang van ADG zich daartegen verzet. Gelet hierop zal YSH daartoe dan ook niet worden veroordeeld in deze procedure.

Managementovereenkomst Niet kan worden aangenomen dat de overeenkomst van rechtswege eindigde nadat eiser sub 2 langer dan zes maanden ziek was. Voor zover ADG daarop een beroep had willen doen brengen de maatstaven van redelijkheid en billijkheid mee dat ADG DGI c.q. eiser sub 2 daarover had geïnformeerd. Gesteld noch gebleken is, dat dit is gebeurd. Op grond van artikel 6 lid 2 van de managementovereenkomst zijn DGI en ADG te allen tijde gerechtigd de overeenkomst tussentijds op te zeggen tegen het einde van een kalendermaand, mits een opzegtermijn van zes maanden in acht wordt genomen. Dit betekent dat ADG de managementovereenkomst op 23 november 2017 eerst tegen 1 juni 2018 had mogen opzeggen. Mede in verband met de omstandigheid dat DGI en ADG zijn overeengekomen dat de overeenkomst te allen tijde (eenzijdig) kan worden opgezegd is de voorzieningenrechter voorshands van oordeel dat de opzegging tegen 1 januari 2018 convergeert in een opzegging tegen 1 juni 2018. Van ADG hoeft dus niet te worden verwacht dat zij de overeenkomst nogmaals opzegt, met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn. Het vorenstaande betekent dat ervan moet worden uitgegaan dat de managementovereenkomst eindigt op 31 mei 2018. Tot en met die datum is ADG dan ook aan DGI de laatstelijk overeengekomen managementfee van € 5.000 per maand verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:452

Zaaknummer: C-09-544204-KG ZA 17-1543

Rechters: G.P. van Ham

Advocaten: M.J. Siegers en P.J.B. Deurzen

Wetsartikelen: 2:242 BW

RECHTSPRAAK

**Stichting tot Bevordering Debre Genet Kidane Mehret van
de Eritrese Orthodox Tewahedo
Kerkgemeenschap/werknemer**

De WWZ voorziet niet in de mogelijkheid om de opzegging van een arbeidsovereenkomst met een geestelijke door de rechter te laten te vernietigen. Arbeidsovereenkomst met priester wordt alsnog beëindigd. Geen grond voor billijke vergoeding, wel transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 13 februari 2004 in dienst getreden bij de Stichting in de functie van priester voor 40 uur per week. Werknemer voert zijn werkzaamheden als priester uit in de Orthodoxe Kerk. Onderdeel van zijn werkzaamheden is het leiden van kerkdiensten in het kerkgebouw. Bij brief van 11 september 2016 heeft de Stichting onder meer aan werknemer bericht de arbeidsovereenkomst op te zeggen met instemming van de geestelijke in verband met bedrijfseconomische redenen. Bij brief van 30 september 2016 heeft werknemer – kort gezegd – aan het bestuur van de Stichting bericht dat hij niet met het voorstel van 11 september 2016 akkoord kan gaan. Werknemer heeft in eerste aanleg primair verzocht het gegeven ontslag nietig te verklaren c.q. te vernietigen en de Stichting te veroordelen tot loondoorbetaling. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemer vernietigd en de Stichting veroordeeld tot loondoorbetaling.

Oordeel

In hoger beroep moet allereerst de vraag worden beantwoord of de kantonrechter op juiste gronden de opzegging heeft vernietigd. Vóór de invoering van de WWZ gold dat voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met geestelijken geen toestemming van het UWV was vereist. Via een amendement is deze vrijstelling in het thans geldende recht behouden (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 20). Nu niet in geschil is dat werknemer als priester een geestelijk ambt beoefent, is de opzegging van de arbeidsovereenkomst in de bestreden

beschikking door de kantonrechter ten onrechte vernietigd. De opzegging van de met werknemer gesloten arbeidsovereenkomst is gegrond op de beslissing van de Stichting om de kerkelijke diensten voortaan met drie priesters en twee diaken te houden. De Stichting heeft zich hierbij gebaseerd op de kerkelijke voorschriften van de Eritrees-Orthodoxe Kerk. In de opzeggingsbrief staat ook met zoveel woorden dat sprake is van bedrijfseconomische redenen voor de opzegging. Het beginsel van de scheiding van kerk en staat brengt mee dat het hof de ontslaggrond terughoudend moet toetsen. Het hof is, mede gelet op het in deze beschikking omschreven statutaire doel van der Stichting, van oordeel dat de beslissing om ter uitvoering van de kerkelijke voorschriften de diensten op een andere wijze in te richten – en de betrokkenen daarvoor een financiële vergoeding te betalen – aan de Stichting is voorbehouden en – in verband daarmee – dat voor de beslissing om de arbeidsovereenkomst van werknemer te beëindigen een redelijke grond aanwezig was. Het oordeel dat de ontslaggrond in overeenstemming is met artikel 7:669 BW brengt mee dat er geen grond bestaat voor een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:682 lid 3 BW. Dit verzoek van werknemer wordt daarom afgewezen. Het beroep van de Stichting op het beginsel van de scheiding van kerk en staat en het daarmee samenhangende wettelijke systeem dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst met een geestelijke in beginsel niet kan worden aangetast, geeft onvoldoende aanleiding om van dit uitgangspunt af te wijken. Het in algemene bewoordingen geformuleerde artikel 7:683 lid 6 BW maakt geen onderscheid tussen de verschillende gevallen waarin het oordeel in hoger beroep over de opzegging anders luidt dan in eerste aanleg. Het wettelijk stelsel brengt dus mee dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer alleen mogelijk is op een in de toekomst gelegen datum. Het hof zal deze datum bepalen op 1 februari 2018. Nu de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, kan werknemer op de voet van artikel 7:673 lid 1 BW aanspraak maken op een transitievergoeding. De conclusie van al het voorgaande is dat de bestreden beschikking niet in stand kan blijven en zal worden vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:56

Zaaknummer: 5632538 VZ VERZ 17-391

Rechters: C.J. Frikkee, D. Aarts en M.J. van der Ven

Advocaten: T. van Kooten en A. Rhijnsburger

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:671 lid 1 aanhef en onderdeel f BW en 7:682 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

ECT Delta Terminal B.V./werknemer

Ontbinding op de g-grond zonder inachtneming opzegtermijn en onder gedeeltelijke toekenning transitievergoeding, omdat werknemer is veroordeeld voor drugsbezit in privésfeer.

Feiten

Gezamenlijk met twee andere ondernemingen vormt ECT de grootste containerterminal in Europa. De AEO-status van ECT vrijwaart ECT van bepaalde douaneformaliteiten. Werknemer is sinds 6 juni 2008 bij ECT in dienst. Op 27 januari 2017 is werknemer door een derde ziek gemeld bij ECT. Op 31 januari 2017 vernam ECT dat werknemer was aangehouden op verdenking van drugshandel en het bezit van vuurwapens en harddrugs, en om die reden in bewaring was gesteld. Bij brief van 31 januari 2017 heeft ECT werknemer op non-actief gesteld en de loondoorbetaling stopgezet. Op 18 augustus 2017 heeft werknemer zich weer beschikbaar gesteld voor het verrichten van werkzaamheden. Bij brief van 21 augustus 2017 heeft ECT werknemer medegedeeld dat werknemer opnieuw op non-actief wordt gesteld, maar dat de loondoorbetaling vanaf 19 augustus 2017 zal worden hervat. Bij vonnis d.d. 21 september 2017 is werknemer veroordeeld tot een gevangenisstraf. Daartoe heeft de rechtbank bewezen geacht dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan verboden drugs- en vuurwapenbezit, cocaïnehandel en het witwassen van zwart geld. ECT heeft werknemer vervolgens bericht dat zij met ingang van 22 september 2017 de loondoorbetaling stopt. ECT verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op basis van de e- dan wel g-grond, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

Werknemer is niet in hoger beroep gegaan tegen zijn veroordeling voor het opzettelijk in bezit hebben van harddrugs en het opzettelijk telen van hennep. Vast staat dat de strafbare handelingen hebben plaatsgevonden in de privésfeer. Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat van ECT in beginsel, gelet op haar bijzondere positie en de aard van haar bedrijfsvoering, niet verlangd hoeft te worden een voor drugsbezit veroordeelde werknemer in dienst te houden, acht de kantonrechter een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de e-grond

vanwege deze strafbare gedragingen in de privésfeer te vergaand. De kantonrechter oordeelt dat ook indien juist is dat werknemer opdracht heeft gegeven aan zijn vriendin tot het doen van een valse ziekmelding en ECT niet op de hoogte heeft gehouden van het strafproces, één en ander in samenhang bezien met het drugsbezit en de hennepteelt, is onder de gegeven omstandigheden niet zodanig verwijtbaar dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden op de e-grond. Met ECT is de kantonrechter van oordeel dat de aard van ECT als logistieke dienstverlener en de locatie van ECT met zich brengen dat ECT erop moet kunnen vertrouwen dat haar medewerkers zich niet schuldig maken aan strafbare feiten zoals het in bezit hebben van harddrugs en dat aan personeel van ECT gelet op de risico's gerelateerd aan de werkplek in de haven en de geldende beveiligingsvoorschriften hoge integriteitseisen mogen worden gesteld. De kantonrechter acht dan ook begrijpelijk en bovendien gerechtvaardigd dat ECT het vertrouwen in werknemer als werknemer en in een voortzetting van de samenwerking met hem is verloren. Dit brengt in casu mee dat sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat van ECT niet verlangd hoeft te worden de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te laten duren en dat bovendien herplaatsing niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden op de g-grond. De kantonrechter acht het feit dat uiteindelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt vanwege het in bezit hebben van harddrugs en de hennepteelt ernstig verwijtbaar aan werknemer. Omdat (ook al wordt niet ontbonden op de e-grond) de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, zal de kantonrechter zonder acht te slaan op de opzegtermijn de arbeidsovereenkomst ontbinden. In het onderhavige geval acht de kantonrechter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar werknemer geen transitievergoeding toe te kennen, nu als weersproken vaststaat dat hij sinds zijn indiensttreding, en dus ruim negen jaar, goed heeft gefunctioneerd, alsmede gelet op de ontstane persoonlijke omstandigheden van werknemer, één en ander in het licht bezien van de ratio van de transitievergoeding. Werknemer zal zolang hij in detentie zit namelijk geen aanspraak kunnen maken op enige uitkering en voor de periode na detentie geldt dat de kantonrechter het aannemelijk acht dat de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt aanzienlijk verminderd zullen zijn. De kantonrechter zal derhalve een gedeeltelijke transitievergoeding ad € 5.000 bruto aan werknemer toekennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:454

Zaaknummer: 6412476 \ VZ VERZ 17-26745

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: R.L. van Heusden en V.M. Weski

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 8 onderdeel b BW, 7:673 lid 8 BW en 7:686a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Levels Werktuigbouwkundige Installaties B.V.

Het feit dat werknemer in één week gedurende vier dagen niet op het werk in Eindhoven is verschenen, ondanks dat hij daartoe meermalen schriftelijk is opgeroepen en tweemaal schriftelijk is gewaarschuwd, levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is op 10 april 2017 bij Levels in dienst getreden in de functie van leerling installatiemonteur. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van twaalf maanden en aldus voor bepaalde tijd. Partijen hebben in juni en juli 2017 met elkaar gesproken over een beëindiging van het dienstverband van werknemer in verband met een tekort aan werk met een beperkte reistijd voor werknemer. Werknemer is niet akkoord gegaan met het voorstel van Levels, en heeft een tegenvoorstel gedaan. Levels heeft dit voorstel per e-mail van de hand gewezen. Werknemer is op maandag 31 juli 2017 niet op het werk in Eindhoven verschenen, waarna Levels hem een schriftelijke waarschuwing heeft gestuurd en heeft medegedeeld geen loon te zullen betalen over niet gewerkte uren. Op dinsdag 1 augustus 2017 is werknemer wederom niet op werk verschenen. Op 2 augustus 2017 is werknemer wederom niet op het werk in Eindhoven verschenen. Werknemer is op 3 augustus 2017 niet op het werk verschenen en vervolgens op staande voet ontslagen wegens voortdurende ongeoorloofde afwezigheid/werkweigering.

Oordeel

Beoordeeld dient te worden of er sprake is van een terecht gegeven ontslag op staande voet. In dat geval is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd zonder dat werknemer recht heeft op een vergoeding ex artikel 7:667 lid 4 BW. Tussen partijen staat vast dat werknemer in de week van maandag 31 juli 2017 gedurende vier dagen niet op het werk in Eindhoven is verschenen, ondanks dat hij daartoe meermalen schriftelijk is opgeroepen en tweemaal schriftelijk is gewaarschuwd. De vraag is of de opdracht van Levels aan werknemer om in Eindhoven te verschijnen een redelijke opdracht was en aldus of de weigering van werknemer om daar te verschijnen wel of niet gerechtvaardigd was. Werknemer heeft in dit kader

aangevoerd dat Levels duidelijk had gemaakt het dienstverband met werknemer te willen beëindigen en bovendien had aangegeven dat er geen werk voorhanden was. In dat licht was de opdracht aan werknemer om in Eindhoven te komen werken volgens werknemer een gekunstelde constructie om werknemer uiteindelijk te dwingen zelf ontslag te nemen dan wel ontslagen te worden. De kantonrechter kan de redenering van werknemer niet volgen. Levels heeft op dat moment duidelijk meegedeeld dat zij had besloten af te zien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zodat werknemer wat Levels betrof 'gewoon' aan het werk kon. Levels heeft het project in Eindhoven medio juni al bij werknemer onder de aandacht gebracht middels de oproep om daar te komen werken op 19 juni 2017. Werknemer heeft daar toen niet gewerkt als gevolg van zijn ziekmelding en aansluitend daarop zijn vakantie. Vast is komen te staan dat Eindhoven als werklocatie voor werknemer voor beide partijen niet ideaal was, met name gelet op de reisafstand en gelet op de aard van de werkzaamheden. Dat partijen om die reden in onderhandeling zijn getreden over een einde van de arbeidsovereenkomst, betekent echter niet dat het werk als niet passend moet worden beschouwd. De omstandigheid dat het werknemer wellicht nog niet tot in detail duidelijk was welke werkzaamheden hij zou gaan verrichten, is naar het oordeel van de kantonrechter een onvoldoende reden om helemaal niet op het werk te verschijnen. De conclusie uit het voorgaande is dat werknemer, naar het oordeel van de kantonrechter, bij voortduring zonder goede reden heeft geweigerd om te komen werken. Dat levert een dringende reden op, zodat Levels werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:10373

Zaaknummer: 6364988 VZ VERZ 17-25433

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: R.J. Michielsen en S.H.O. Aben

Wetsartikelen: 7:667 lid 4 BW en 7:677 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

DZAP Groep B.V./werknemer

Billijke vergoeding wordt in hoger beroep verlaagd van € 50.000 naar € 40.000, omdat het ernstig verwijtbare handelen van werkgeefster het sluitstuk vormde van een handelen over en weer waarin ook werknemer zijn aandeel heeft gehad.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2002 bij DZAP in dienst getreden. Werknemer maakte sinds zijn binnenkomst deel uit van het MT. In 2014 zijn de aandelen in DZAP overgedragen aan Z. In een e-mail van 5 juli 2016 heeft Z onder andere aan werknemer onder meer geschreven dat hij onaangekondigd een brief van de advocaat van werknemer ontving waarin stond dat voortzetting van het dienstverband niet meer opportuun is en dat wat hem betreft daar geen sprake van is. De relatie tussen werknemer en Z is verslechterd. Op 3 november 2016 heeft Z per brief aan werknemer bericht dat hij zich vanaf heden dient te onthouden van zakelijke contacten namens DZAP en dat hij bij het negeren van deze instructie er rekening mee dient te houden dat DZAP het initiatief kan nemen werknemer te ontslaan. Tussen partijen heeft op 23 november 2016 een mediationgesprek plaatsgevonden. Met een e-mail van 8 december 2016 heeft DZAP werknemer met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld naar aanleiding van de gedragingen en opstelling van werknemer. In een afzonderlijke procedure heeft werknemer onder meer wedertewerkstelling gevorderd. Dit is afgewezen, (mede) omdat de kantonrechter in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2017 heeft ontbonden op grond van ernstig verwijtbaar handelen door DZAP. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 69.786 (bruto), en een billijke vergoeding van € 50.000 (bruto) toegewezen. DZAP is tegen de genoemde beschikking in hoger beroep gekomen. Werknemer heeft incidenteel appel ingesteld.

Oordeel

Het onderhavige geschil wordt er onder meer door gekenmerkt dat er in januari 2012 een verandering is geweest in het management, de heer Z trad toe tot de organisatie. Z is daarbij leiding gaan geven aan de drie genoemde leden van het managementteam. Bij werknemer, Y

en X (overige leden MT) bestond de wens om op enig moment de aandelen DZAP te verwerven. De voormalig directeur-eigenaar heeft echter besloten om die aandelen in 2014 over te dragen aan Z. Deze aandelenoverdracht heeft bij werknemer tot frustratie geleid. Deze frustratie is daarna bij werknemer toegenomen doordat de andere twee MT-leden wel gingen participeren in het aandelenkapitaal. Naar het oordeel van het hof zijn deze nieuwe verhoudingen de voedingsbodem geworden voor de verslechterende verhouding. Van werknemer had mogen worden verlangd dat hij zich eerder en beter had neergelegd bij de nieuwe verhoudingen binnen DZAP. Anderzijds had van DZAP verwacht mogen worden dat zij meer aandacht en begrip had getoond voor werknemer in zijn gewijzigde positie, na vijftien jaren goed functioneren. Naar het oordeel van het hof is de verstoorde arbeidsrelatie daarmee het gevolg van verwijtbaar gedrag aan de zijde van beide partijen. Het hof is echter wel van oordeel dat het op 8 december 2016 plotseling op non-actief stellen van werknemer disproportioneel was en in strijd met de subsidiariteit die DZAP in acht had moeten nemen. Het zonder voorafgaand overleg op non-actiefstellen van een van de vooraanstaande personen binnen de organisatie is zodanig diffamerend en beschadigend voor werknemer dat dat niet gerechtvaardigd was. Dit leidt onder meer tot de conclusie dat van ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van DZAP kan worden gesproken. Het vorenstaande brengt tevens mee dat aan werknemer wel een transitievergoeding toekomt. Nu wel sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen door DZAP kan werknemer tevens aanspraak maken op een billijke vergoeding, zij het dat de hoogte daarvan wordt beïnvloed door de omstandigheid dat het ernstig verwijtbare handelen van DZAP het sluitstuk vormde van een handelen over en weer waarin ook werknemer zijn aandeel heeft gehad. Om die reden komt het hof tot het oordeel dat de omvang van die billijke vergoeding dient te worden vastgesteld op een bedrag van € 40.000 bruto. Voor de vermindering van de opzegtermijn is bepalend of naar het oordeel van de rechter de ontbinding het gevolg was van een aan de werkgever ernstig verwijtbaar handelen. Dat is hier het geval. In dat geval dient de hier bedoelde mindering op de opzegtermijn achterwege te blijven. De door werknemer genoemde datum van 1 juli 2017 zal het hof hanteren als datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:11493

Zaaknummer: 200.215.453/01 en 200.215.540/01

Rechters: G. van Rijssen, A.E.F. Hillen en A.E.B. ter Heide

Advocaten: I. Janssen en A. Lettenga

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 aanhef en onderdeel g BW, 7:673 BW, 7:671b lid 8 onderdeel a BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

<p>Werknemer miskent dat aanvaarding van de hem na reorganisatie aangeboden functie in beginsel tevens aanvaarding van de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden omvat.</p>

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1986 in dienst getreden bij werkgever. In 2016 is door werkgever een reorganisatieplan en sociaal plan opgesteld. De OR heeft ingestemd met het sociaal plan. In het kader van de reorganisatie heeft werkgever haar functiegebouw gewijzigd. Per brief van 19 september 2016 is werknemer bericht dat zijn functie van Strategisch Adviseur per 1 januari 2017 komt te vervallen, dat er geen met die functie uitwisselbare (nieuwe) functie beschikbaar is en dat hij daarmee per die datum boventallig zal worden. Werknemer heeft zijn belangstelling kenbaar gemaakt voor de functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging en herplaatsing in deze functie per 1 januari 2017 aanvaard, maar niet ingestemd met de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden. Werknemer is per 1 januari 2017 in de functie gestart. Werkgever hanteert echter per 1 januari 2017 de arbeidsvoorwaarden zoals aan werknemer medegedeeld per brief van 13 april 2017. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat werkgever niet gerechtigd was tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden zoals is aangegeven in haar besluit van 13 april 2017; te bepalen dat werkgever verplicht is de tot 1 januari 2017 voor werknemer geldende arbeidsvoorwaarden te handhaven en te bepalen dat werkgever geen kosten in rekening mag brengen voor het gebruik van de leaseauto vanaf 1 januari 2017.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen een reorganisatie van werkgever een gegeven is. Werknemer heeft herplaatsing aanvaard en is met bijbehorende werkzaamheden ook daadwerkelijk begonnen. Werknemer miskent daarmee echter dat aanvaarding van de hem aangeboden functie in beginsel tevens aanvaarding van de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden omvat. Van een door de werkgever geïnitieerde eenzijdige wijziging als bedoeld in Stoof/Mammoet-rechtspraak is hier geen sprake. Daarom kan werknemer niet

worden gevolgd in zijn standpunt dat dient te worden beoordeeld of werkgever aanleiding had tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, of het voorstel redelijk is en of aanvaarding in redelijkheid van werknemer kan worden verlangd. Van een situatie als bedoeld in artikel 7:613 BW is evenmin sprake. De kantonrechter kan werknemer niet volgen in zijn standpunt dat de inkomensachteruitgang zodanig is dat werkgever als goed werkgever in redelijkheid gehouden was tot verdergaande maatregelen ter verzachting daarvan dan zij al heeft gedaan. Ten aanzien van de leaseauto en de bijbehorende toelage overweegt de kantonrechter als volgt. Uitgangspunt is ook hier dat werknemer aanspraken op de aan zijn vorige functie verbonden voorwaarden is verloren. Niet in geschil is dat op het moment van aanvaarding van zijn nieuwe functie het leasebeleid daadwerkelijk was gewijzigd. Op dat moment had niemand in de organisatie meer recht op een leaseauto, maar kon indien nodig een beroep worden gedaan op een dienstauto of op een kilometervergoeding. Dat werknemer onder die omstandigheden niettemin zonder meer en ongewijzigd recht heeft gehouden op de leaseauto en toelage valt niet in te zien. Dat neemt niet weg dat het verlies van de leaseauto en de toelage een aanzienlijke impact heeft op de financiële positie van eiser. Niet in geschil is dat het werknemer al die jaren toegestaan is geweest om ook privé gebruik te maken van de leaseauto. Dit leidt de kantonrechter tot de conclusie dat het op de weg van werkgever lag om als goed werkgever jegens werknemer enige coulantie te betrachten in de vorm van een in acht te nemen overgangsperiode dan wel een vorm van financiële compensatie. Een omschakelingsperiode van twaalf maanden moet in de gegeven omstandigheden voldoende worden geacht. Het ligt in de rede dat werkgever werknemer de beschikking laat houden over de auto en toelage tot het einde van de gebruikersovereenkomst (16 oktober 2017). Van werkgever hoeft niet te worden verwacht dat werkgever daarna voor een korte periode opnieuw een gebruikersovereenkomst aangaat. In plaats daarvan dient werkgever werknemer financieel te compenseren ter overbrugging van het restant van de twaalf maanden. De kantonrechter stelt de compensatie vast op € 3.350.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2017

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

<p>Ontslag van zieke werknemer door werkgever (na toestemming UWV) is niet kennelijk onredelijk. Werkgever heeft met de WIA-Excedentverzekering en de pensioenopbouwverzekering voldoende gedaan om de financiële consequenties van het ontslag voor werknemer te compenseren.</p>

Feiten

Werknemer is van 1 oktober 1988 tot 1 juni 2015 in dienst geweest van werkgever, laatstelijk in de functie van accountmanager. Artikel 9 van de arbeidsovereenkomst bevat onder meer een verbod op nevenwerkzaamheden behoudens toestemming van werkgever. Werknemer heeft zich vanaf 2007 veelvuldig ziek gemeld, voor het laatst op 13 april 2010. Sindsdien is hij arbeidsongeschikt gebleven. Met gebruikmaking van toestemming van het UWV heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2015 opgezegd. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat het ontslag kennelijk onredelijk is en dat werkgever in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap, althans de redelijkheid en billijkheid. Werkgever verweert zich.

Oordeel

Werknemer heeft niet aangetoond dat sprake is geweest van een structureel te hoge werkdruk. Werknemer erkent dat hij beschikte over een ergonomisch verantwoorde werkplek. Hij betwist niet dat werkgever zich steeds aan de aanwijzingen van de bedrijfsarts heeft gehouden en dat hij geen second opinion van het oordeel van de bedrijfsarts heeft gevraagd. De RSI-klachten hebben niet geleid tot de ziekmelding van 13 april 2010. Bij die laatste ziekmelding ging het om psychische klachten. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat die klachten werkgerelateerd waren in die zin dat werkgever ter zake enig verwijt treft. De tegemoetkoming van werkgever wat betreft de invulling van de functie en de werkzaamheden als vermeld heeft werknemer niet (voldoende) betwist. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever aldus voldoende inhoud heeft gegeven aan haar verplichtingen als goed werkgever. De arbeidsdeskundige heeft op 22 februari 2012 geconcludeerd dat werkgever voldoende re-

integratie-inspanningen had verricht. De kantonrechter komt tot dezelfde conclusie. Wat de gevolgen van het ontslag betreft, is de kantonrechter van oordeel dat werkgever met de WIA-Excedentverzekering en de pensioenopbouwverzekering voldoende heeft gedaan om de financiële consequenties van het ontslag voor werknemer te compenseren. Het enkele feit dat aan werknemer geen ontslagvergoeding is toegekend, maakt het ontslag niet kennelijk onredelijk. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat naar het oordeel van de kantonrechter alle omstandigheden in aanmerking genomen geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-08-2017

Zaaknummer: 5132536 \ CV 16-17780

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Nidos

Arbeidsovereenkomst jeugdbeschermer onterecht ontbonden wegens verwijtbaar handelen na versturen ongepaste WhatsApp-berichten. Billijke vergoeding gebaseerd op ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Werknemer treedt op 1 januari 1999 in dienst bij werkgever. Werkgever is een landelijk werkende voogdij- en gezinsvoogdijinstelling voor alleenstaande minderjarige asielzoekers en vluchtelingen. De laatste zeven jaar van zijn dienstverband is werknemer lid van de ondernemingsraad. Eind september 2016 wordt werknemer als jeugdbeschermer toegewezen van X. Vervolgens neemt werknemer van 19 oktober 2016 tot en met 18 november 2018 verlof op. In deze periode stuurt hij een aanzienlijk aantal WhatsApp-berichten naar de zus van X. Op of omstreeks 7 november 2016 meldt werknemer zich ziek. Eind november 2016 ontvangt werkgever een klacht van de zus van X over het sturen door werknemer van veel WhatsApp-berichten op ongebruikelijke tijdstippen, met vreemde en ongepaste vragen en filmpjes. Op 5 december 2016 vindt een gesprek plaats waarin werknemer op de hoogte wordt gesteld over de klacht en dat een onderzoek zal plaatsvinden. Werknemer is in hetzelfde gesprek voor een periode van twee weken op non-actief gesteld. Daarbij wordt afgesproken dat een vervolggesprek zal plaatsvinden op 19 december 2016. De bedrijfsarts stelt dat werknemer is uitgevallen wegens medische klachten en dat sprake is van een gespannen arbeidsrelatie. Werknemer verschijnt niet bij het vervolggesprek. Bij brief van 21 december 2016 laat werkgever weten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Op 5 april 2017 overweegt de kantonrechter dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met werknemers arbeidsongeschiktheid en ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen met ingang van 1 mei 2017. De kantonrechter ziet geen aanleiding een transitievergoeding toe te kennen.

Feiten

Opzegverboden

In hoger beroep legt werknemer een verklaring over van een psychiater waarin staat dat werknemer aan een ernstige depressieve stoornis met psychotische kenmerken lijdt. De psychiater concludeert dat het versturen van de WhatsApp-berichten hieraan te wijten is. Het hof oordeelt dat niet is komen vast te staan dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de ziekte van werknemer. Niet is namelijk komen vast te staan dat sprake is van een causaal verband tussen de ziekte van werknemer en het versturen van de WhatsApp-berichten. Ook is niet aannemelijk geworden dat het ontbindingsverzoek verband houdt met het OR-lidmaatschap van werknemer.

Verwijtbaar handelen

Volgens het hof kan niet worden gezegd dat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer heeft erkend dat de WhatsApp-berichten ongepast waren en het verzenden daarvan is ook verwijtbaar, daar werknemer zich de ongepastheid had moeten realiseren. Echter, de inhoud van de berichten is niet van die aard dat, mede gezien het probleemloze dienstverband van zeventien jaar, zonder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen gerechtvaardigd is, zonder dat aan werknemer een kans tot verbetering is geboden. Volgens werknemer communiceert hij via WhatsApp-berichten om zo een vertrouwensband te creëren. Gesteld noch gebleken is dat bij werkgever richtlijnen bestaan ten aanzien van het communiceren met (contactpersonen van) cliënten. Werknemer is ook niet aangesproken op zijn wijze van communiceren. Het had op de weg van werkgever gelegen om na de klacht van de zus van X hierover met werknemer een gesprek te hebben om afspraken te maken over zijn wijze van communiceren. Ontbinding wegens verwijtbaar handelen is niet gerechtvaardigd. Ook het ontbindingsverzoek op de h-grond wordt afgewezen, omdat die grond niet dient ter reparatie van een onvoldragen e-grond.

Billijke vergoeding

Het hof oordeelt dat, naast de ongepastheid van de WhatsApp-berichten, van belang is dat communicatie een belangrijk onderdeel is van de functie van jeugdbeschermer. De cliënten bevinden zich in een afhankelijke en kwetsbare positie en zullen niet snel klagen over hun jeugdbeschermer. Het vertrouwen van werkgever in werknemer is onder druk komen te staan door de WhatsApp-berichten. Toen werknemer hierop werd aangesproken op 5 december 2016 heeft hij niet direct getoond dat hij de ernst van het hem gemaakte verwijt begreep. Hierdoor is het vertrouwen verder onder druk komen te staan. Als werkgever een ontbindingsverzoek op de g-grond had ingediend, had de kantonrechter hieraan naar het hof aanneemt gehoor geven en de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2017 ontbonden.

Het hof acht een billijke vergoeding van € 6.500 passend. Ook komt aan werknemer een transitievergoeding toe nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:55

Zaaknummer: 200.218.722/01

Rechters: C.J. Frikkee, M.J. van der Ven en M.D. Ruizeveld

Advocaten: S.O. Voogt en M.E. Stefels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:670 lid 1 BW, 7:670 lid 4 BW, 7:671 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Woonpunt

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door aan hem door relaties van werkgever geleverde goederen te verrekenen met projecten van werkgever.

Feiten

Werknemer treedt op 1 maart 1985 in dienst bij werkgever. Op 22 mei 2006 stelt werkgever een integriteitscode vast. Werknemer vult vervolgens op 5 maart 2010 een 'Aanvraagformulier nevenwerkzaamheden' in. Als nevenwerkzaamheden geeft hij daarbij op het als zelfstandige uitvoeren van bouwkundige advieswerkzaamheden. Werkgever gaat akkoord met de uitvoering van de nevenwerkzaamheden. Op 7 oktober 2016 stelt werkgever een nieuwe integriteitscode vast. Op een zeker moment wordt door werkgever een onderzoek ingesteld naar de belangenverstrengeling van werknemer. Onderwerp van het onderzoek is de vraag of werknemer nevenwerkzaamheden heeft verricht in opdracht van of bij zakelijke relaties van werkgever en of werknemer zijn positie bij werkgever heeft misbruikt om zichzelf en/of een ander te bevoordelen. Op basis van de resultaten van dit onderzoek wordt werknemer op 31 oktober 2017 met onmiddellijke ingang geschorst. Als redenen daarvoor worden opgegeven dat sprake is van belangenverstrengeling en door werknemer verrichte transacties die schadelijk zijn voor de organisatie van werkgever. Werkgever dient een ontbindingsverzoek in wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

Werknemer heeft zijn zoon en dochter ten koste van werkgever bevoordeeld door het verrekenen van door derden geleverde goederen met projecten bij werkgever. In beginsel is dergelijk frauduleus gedrag ontoelaatbaar omdat dit in strijd is met hetgeen van een goed werknemer mag worden verwacht. Dat werkgever weinig tot niets heeft gedaan om werknemers bewuster te maken van mogelijke integriteitsdilemma's en heeft volstaan met haar werknemers te wijzen op het bestaan van de integriteitscode doet daar niets aan af. Daarvoor is de ontoelaatbaarheid van de gedragingen van werknemer immers te evident. De akkoordverklaring van werkgever ten aanzien van het verrichten van nevenwerkzaamheden

biedt geen soelaas, nu het in casu niet gaat om nevenwerkzaamheden van werknemer. Ook werknemers standpunt dat de bedrijfscultuur bij werkgever zodanig is dat werknemers zichzelf of derden ten koste van werkgever bevoordelen kan hem niet baten. Niet is namelijk gebleken dat werkgever op de hoogte was van de door werknemer geschetste bedrijfscultuur en dat zij soortgelijk gedrag heeft goedgevonden en/of gedoogd. De ernstige verwijtbaarheid van de handelingen van werknemer wegen niet op tegen de duur van het dienstverband, zijn goede functioneren en de gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen met onmiddellijke ingang. De verzoeken tot toekenning van de transitievergoeding en de billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:588

Zaaknummer: 6490352 AZ VERZ 17-149

Rechters: P. Hoekstra en M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: M.L.M. van der Laar en A. van den Eshoff

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW

RECHTSPRAAK

werknemer/MDL Detachering B.V.

Het niet voeren van verweer door werkgever leidt tot gehele toekenning van de vorderingen van werknemer uit hoofde van kennelijk onredelijk ontslag.

Feiten

Werknemer vordert vaststelling dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte en zonder inachtneming van de wettelijke opzegtermijn onregelmatig en kennelijk onredelijk is. Hij vordert daarom vergoeding voor de niet in acht genomen opzegtermijn, achterstallig salaris, de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Tevens vordert werknemer betaling van € 50.000 wegens kennelijk onredelijk ontslag. Ten slotte vordert hij veroordeling van werkgever in de proceskosten.

Oordeel

Werkgever is in de gelegenheid gesteld om op de vorderingen van werknemer te reageren, maar is hiertoe niet overgaan. De vorderingen van werkgever komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2013:14299

Zaaknummer: 2327971/ CV EXPL 13-9989

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: J.A.H. van Marwijk

Wetsartikelen: 7:672 lid 10 BW en 7:681 (oud) BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

De arbeidsovereenkomst is niet met wederzijds goedvinden beëindigd omdat dit niet blijkt uit een schriftelijk stuk. Mondelinge overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet voldoende.

Feiten

Werknemer treedt op 8 mei 2017 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever. Bij e-mail van 17 augustus 2017 ontvangt werknemer een ontslagbrief waarin hij, zoals met werkgever besproken, ontslagen wordt wegens bedrijfseconomische redenen. Dit omdat het bedrijf beëindigd wordt. Vervolgens verricht werknemer nog enkele dagen werkzaamheden bij werkgever, waarna hij zich op 25 augustus 2017 ziek meldt. Werkgever bericht werknemer daarop dat werknemer gewoon aan het werk dient te gaan en dat anders ontslag op staande voet volgt. Op 30 augustus 2017 ontvangt werknemer zijn gebruikelijke basisloon, daarna is betaling van het salaris uitgebleven. Werkgever stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd is.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd in augustus 2017 en of werknemer tot die tijd ook het juiste salaris heeft ontvangen. Op 15 augustus 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever over de opheffing van het bedrijf en voortzetting van de werkzaamheden door werknemer bij de dochter van werkgever. Vast staat dat er geen schriftelijke beëindigingsovereenkomst is waaruit blijkt dat werknemer heeft ingestemd met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op 15 augustus 2017. Omdat voor zowel beëindiging met wederzijds goedvinden als voor opzegging met instemming vereist is dat dat de beëindiging of instemming blijkt uit een schriftelijk stuk, is er in dit geval geen sprake van een geldig ontslag op 15 augustus 2017. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst na die datum nog bestond en werkgever het salaris moet betalen totdat de arbeidsovereenkomst wel rechtsgeldig is geëindigd. Omdat werknemer per 7 november 2017 in dienst is getreden bij een andere werkgever en niet is weersproken dat hij

tegen die datum bij werkgever heeft opgezegd, gaat de kantonrechter ervan uit dat aan de arbeidsovereenkomst op 7 november 2017 rechtsgeldig een einde is gekomen. Het gevorderde achterstallig loon is door werkgever niet gemotiveerd betwist en de vordering wordt toegewezen. Wat betreft de reiskostenvergoeding merkt de kantonrechter op dat de uitleg van werkgever (dat bij de berekening wordt uitgegaan van een gemiddelde afstand over vijf dagen) niet strookt met hetgeen in de arbeidsovereenkomst hierover is opgenomen (dat wordt uitgegaan van de kortste en meest voor de hand liggende route).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:172

Zaaknummer: 6516224 UV EXPL 17-347 GD/946

Rechters: P. Dondorp

Advocaten: B. Post

Wetsartikelen: 6:221 BW, 7:670b lid 1 BW en 7:671 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

De status van werkgever als ‘erkend referent’ voor een kennismigrant is niet opgenomen als ontbindende voorwaarde voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst of omstandigheid om de loonbetaling op te schorten. De loonvordering wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer treedt op 25 oktober 2016 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever. Werknemer heeft de Russische nationaliteit en is als kennismigrant naar Nederland gekomen. Een van de voorwaarden voor arbeid als kennismigrant is dat de werkgever van de kennismigrant als erkend referent wordt aangemerkt. Werknemer meldt zich op 8 december 2016 ziek. De bedrijfsarts stelt vast dat werknemer arbeidsongeschikt is. Bij beschikking van 3 juli 2017 wordt werkgever door de Immigratie- en Naturalisatiedienst vervolgens voor de duur van drie maanden geschorst als erkend referent. Als gevolg hiervan meldt werkgever dat het werknemer niet meer is toegestaan werkzaamheden bij haar te verrichten en deelt hem mede dat hij een andere werkgever dient te zoeken die wel erkend referent is. Het loon van werknemer wordt vanaf september 2017 door werkgever onbetaald gelaten. Bij brief van 30 november 2017 laat werkgever werknemer ten slotte weten dat zij het loon opschort omdat werknemer niet meewerkt aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak. In deze brief wordt werknemer bovendien op staande voet ontslagen vanwege onder meer werkweigering (het voorwenden van ziekte) en het verspreiden van berichten over werkgever op social media.

Oordeel

Niet in geschil is of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De rechtsgeldigheid van het ontslag wordt dan ook aangenomen, zodat de loonvordering die ziet op de periode vanaf 30 november 2017 wordt afgewezen. Voorts blijkt niet uit de arbeidsovereenkomst dat sprake is van een ontbindende voorwaarde die inhoudt dat de arbeidsovereenkomst eindigt of dat het loon zal worden opgeschort als werkgever de status van erkend referent verliest. Ten aanzien van het niet-meewerken aan de re-integratievoorschriften oordeelt de kantonrechter

dat werkgever pas bij brief van 30 november 2017 heeft gemeld dat de loonbetalingen zullen worden opgeschort. Gelet op artikel 7:629 lid 7 BW kan werkgever er niet achteraf een beroep op doen dat er een omstandigheid bestond op grond waarvan zij in het verleden het loon niet heeft betaald. Daar komt bij dat de beoordeling van ziekte aan de bedrijfsarts is en niet aan de werkgever. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer nog altijd ziek is en niet is gebleken dat werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie. De loonvordering tot betaling van het loon van 1 september 2017 tot 30 november 2017 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:6746

Zaaknummer: 6402394 AV EXPL 17-49 JES/1267

Rechters: C. Wallis

Advocaten: A. Borgers en O. Hammerstein

Wetsartikelen: 7:629 lid 7 BW, 7:658a lid 3 BW, 7:667 lid 1 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

WW-uitkering terecht geweigerd: UWV is terecht uitgegaan van de polisadministratie waaruit blijkt dat appellant directeur-groootaandeelhouder was en derhalve niet verzekerd was voor de WW.

Appellant vraagt op 19 november 2015 een WW-uitkering aan. Bij besluit van 23 november 2015 weigert UWV de door appellant gevraagde WW-uitkering. UWV stelt zich daarbij op het standpunt dat uit de polisadministratie blijkt dat appellant directeur-groootaandeelhouder (dga) was van de bv waar hij werkzaam was en dat hij aldus niet verzekerd is voor de WW. Omdat appellant als ondernemer zelf deze gegevens aan de Belastingdienst heeft doorgegeven, heeft UWV geen reden om te twijfelen aan de juistheid van die gegevens. De arbeidsverhouding van appellant als dga wordt op grond van artikel 6 lid 1 sub d WW niet als dienstbetrekking aangemerkt, zodat appellant niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering. Het bezwaar en beroep tegen dit besluit zijn beide ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Op grond van artikel 3 lid 1 WW is de werknemer de natuurlijke persoon, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, in een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking. Op grond van artikel 6 lid 1 sub d WW wordt niet als dienstbetrekking beschouwd de arbeidsverhouding van een persoon die directeur-groootaandeelhouder is. Op grond van artikel 2 lid 1 sub a van de Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder wordt onder groootaandeelhouder verstaan de bestuurder die, al dan niet tezamen met zijn echtgenoot, houder is van aandelen die ten minste de helft van de stemmen in de algemene vergadering van de vennootschap vertegenwoordigen. De conclusie en de overwegingen hieromtrent van de rechtbank worden onderschreven. Daaraan wordt toegevoegd dat appellant met de enkele stelling dat hij in loondienst was van de bv niet heeft onderbouwd dat hij geen dga van deze onderneming was. UWV is terecht uitgegaan van de polisadministratie, waaruit blijkt dat appellant dga van de bv was en niet verzekerd was voor de WW. Het hoger beroep faalt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 17-01-2018

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2018:132

Zaaknummer: 16/5830 WW

Rechters: H.G. Rottier, A.I. van der Kris en E. Dijt

Wetsartikelen: 3 lid 1 WW, 6 lid 1 sub d WW en 2 lid 1 sub a Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder