

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 02, 2019

Nummer 2, 2019

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:2019:28 11-01-2019

werknemer/Gemeente Den Haag

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:44 08-01-2019

werkneemster/Coöperatieve Rabobank U.A.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2018:3662 20-12-2018

werkneemster/Osuro Holding B.V.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2018:3705 18-12-2018

Werkgeefster/werknemer

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2018:3418 18-12-2018

X/Y

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2018:3333 11-12-2018

Werkneemster/Federatie Nederlandse Vakvereniging

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2018:1379 24-04-2018

Werknemer/Tata Steel IJmuiden B.V.

Rechtbank

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:74 10-01-2019

werkneemster/Politieke beweging DENK c.s.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2019:65 09-01-2019

werknemer/Stichting Wetsus

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:83 07-01-2019

Altuïtion B.V./werkneemster

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:181 07-01-2019

werknemer/Bartex B.V.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:7 04-01-2019

werknemer/CleaningSolutions B.V.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:88 04-01-2019

werknemer/Can-Pack Netherlands B.V.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:180 03-01-2019

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2018:10789 28-12-2018

werknemer/Paycheckers B.V.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2018:10792 28-12-2018

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2018:10788 28-12-2018

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2018:10863 21-12-2018

werknemer/Stichting IJsselland Ziekenhuis c.s.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2018:10808 20-12-2018

werknemer/werkgeefster

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2018:11982 19-12-2018

werknemer/Vitalis Conferentie Centrum B.V.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2018:11985 19-12-2018

werknemer/Mercedes-Benz customer assistance center Maastricht n.v.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2018:11868 18-12-2018

werknemer/werkgever

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2018:15444 13-12-2018

PostNL/FNV

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2018:6045 30-11-2018

werkgeefster/werkneemster

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2018:10934 05-11-2018

werknemer/Stichting Kraamzorg de Eilanden

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2018:15530 25-10-2018

werknemer/NN insurance personeel b.v.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2018:15529 25-10-2018

werknemer/NN insurance personeel b.v.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2018:13273 09-01-2018

werknemer/Flextra Teamwork West B.V. c.s.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2017:16709 14-12-2017

werknemer/Alumat Zeeman B.V.

Centrale Raad van Beroep

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2019:4 02-01-2019

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2019:15 02-01-2019

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2018:4304 20-12-2018

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Limburg 05-12-2018

de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging,
de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid CNV Vakmensen.nl/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 11-12-2018

Federatie Nederlandse Vakbeweging & CNV Vakmensen.nl/werkgever

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

werknemer/Gemeente Den Haag

De 'doorwerkregeling' in een gemeentelijk sociaal plan uit 2011 is niet gelijk aan 'een voorziening wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst' als bedoeld in artikel XXI lid 7 WWZ en artikel 2 Besluit overgangsrecht transitievergoeding, omdat de regeling niet ziet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer, maar enkel op beëindiging van de WIW-baan.

Feiten

Het gaat in deze zaak om de vraag of een door de Gemeente in het leven geroepen 'doorwerkregeling' in een sociaal plan uit 2011 op één lijn gesteld moet worden met een voorziening 'wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst' als bedoeld in artikel XXII lid 7 WWZ en artikel 2 lid 1 Besluit overgangsrecht transitievergoeding (Stb. 2015, 172; hierna: het Besluit). In het kader van de afbouw ID- en WIW-banen heeft de Gemeente een Sociaal Plan opgenomen waarin met name oudere werknemers in plaats van ontslagen, zo veel als mogelijk geplaatst zouden worden bij inleners. Werknemer wordt op basis van deze regeling gedetacheerd bij Biesieklette tot maart 2016. Met toestemming van UWV heeft de Gemeente de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 oktober 2016. Werknemer heeft verzocht tot uitbetaling van de transitievergoeding (€ 32.766,68). De kantonrechter en het hof hebben dit verzoek afgewezen met een beroep op het overgangsrecht. Hoewel naar de letter van de wet hier geen sprake is van een 'voorziening wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst' is naar de geest van het besluit Overgangsrecht Transitievergoeding hiervan wel sprake.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Overgangsrecht transitievergoeding

Met ingang van 1 juli 2015 geldt de transitievergoeding. In het overgangsrecht van de WWZ en het Besluit overgangsrecht transitievergoedingen is een aantal bepalingen opgenomen die

samenloop van bestaande regelingen en de transitievergoeding regelen. Deze bepalingen komen erop neer dat vergoedingen of voorzieningen waarop de werknemer ingevolge voor 1 juli 2015 gemaakte collectieve afspraken recht heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de periode van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016, in de plaats komen van de transitievergoeding. Hierop bestaan enkele uitzonderingen, die echter in dit geval niet van toepassing zijn. Voor het onderhavige geval, waarin de arbeidsovereenkomst na 30 juni 2016 is geëindigd, is nog van belang dat de overgangsregeling (in afwijking van art. 2 lid 6 Besluit) ingevolge artikel 4 Besluit van toepassing is gebleven, omdat het verzoek om een ontslagvergunning is gedaan vóór 1 mei 2016. Het middel in het incidentele beroep voert op zichzelf terecht aan dat voor toepassing van de in artikel XXII lid 7 WWZ en artikel 2 lid 1 Besluit opgenomen overgangsregeling niet vereist is dat de in die bepalingen bedoelde vergoeding of voorziening pas na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verstrekt wordt of haar werking heeft. Dat blijkt uit de in de nota van toelichting bij het Besluit (p. 4) genoemde voorbeelden van voorzieningen, zoals afspraken over om- of bijscholing, een outplacementtraject of het bieden van gelegenheid om onder werktijd naar ander werk te zoeken. De in de voornoemde bepalingen bedoelde vergoeding of voorziening kan dus op zichzelf ook verstrekt worden of haar werking hebben tijdens de loop van de arbeidsovereenkomst die beëindigd wordt. Het hof heeft het zojuist overwogene echter niet miskend. Beslissend in deze zaak is de omstandigheid dat, zoals ook uit de overwegingen van het hof volgt, de doorwerkregeling niet is getroffen met het oog op de beëindiging van arbeidsovereenkomsten van de Gemeente met werknemers als werknemer na 1 juli 2015. De doorwerkregeling is immers, als onderdeel van het Sociaal Plan en het Sociaal Uitvoeringsplan, in het leven geroepen in verband met de voorgenomen beëindiging van de WIW-banen met ingang van uiterlijk 1 juli 2012. Dat brengt mee dat de doorwerkregeling geen voorziening is 'wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst' als bedoeld in artikel XXII lid 7 WWZ. Deze wetsbepaling bevat immers een regeling van het overgangsrecht, die naar haar aard ziet op afspraken over een vergoeding of voorziening waarop recht wordt verkregen wegens een beëindiging van de arbeidsovereenkomst na inwerkingtreding van de WWZ. De omstandigheid dat de doorwerkregeling wel effect heeft gehad tot na de inwerkingtreding van de WWZ, neemt niet weg dat werknemer (evenals andere WIW-werknemers) op deze regeling aanspraak had wegens de voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2012, en dat de doorwerkregeling daarom niet kan worden aangemerkt als een voorziening in de zin van artikel XXII lid 7 WWZ en artikel 2 lid 1 Besluit.

De vaststelling van het hof (in r.o. 4.12) dat de doorwerkregeling erop gericht was de financiële en sociale gevolgen van het voorgenomen ontslag per 1 juli 2012 te ondervangen, brengt immers mee dat geen sprake kan zijn van een voorziening in de zin van artikel 2 lid 1 Besluit, nu het Besluit (evenals art. XXII lid 7 WWZ waarop het Besluit gebaseerd is) slechts

betrekking heeft op voorzieningen wegens een beëindiging van de arbeidsovereenkomst die plaatsvindt na 1 juli 2015. Anders dan het hof heeft aangenomen, is dat ook in overeenstemming met de ratio van artikel XXII lid 7 WWZ en artikel 2 lid 1 Besluit, aangezien deze bepalingen tot doel hebben dubbele betalingen te voorkomen, dat wil zeggen betalingen (vergoedingen of voorzieningen) die beide verband houden met een door de WWZ beheerste beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De aanspraak van werknemer op de doorwerkregeling is echter niet ontstaan wegens een door de WWZ beheerste beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Van een 'dubbele betaling' zoals het Besluit die beoogt te voorkomen, is dan ook geen sprake.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 11-01-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:28

Zaaknummer: 18/00112

Rechters: M.V. Polak, M.J. Kroeze en C.H. Sieburgh

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en K. Teuben

Wetsartikelen: 7:673 BW, XXI lid 7 Wwz en 2 Besluit Overgangsrecht Transitievergoeding

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft redelijkerwijze af kunnen zien van het verrichten van re-integratieactiviteiten.

Werkneemster werkt vanaf 1 oktober 1992 in dienst van betrokkene, laatstelijk in de functie van [functie A] voor 32 uur per week bij een gezinsvervangend tehuis voor mensen met een verstandelijke beperking. Deze functie is fysiek en psychisch belastend. Werkneemster valt op 24 juni 2013 uit als gevolg van lichamelijke klachten. In de zomer van 2013 krijgt zij ook psychische klachten, die haar belemmeren weer te beginnen met haar werkzaamheden. Ten tijde van de zogenoemde Eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak WIA op 24 juni 2014 stellen betrokkene en werkneemster vast dat werkneemster nog niet werkt en conform het advies van de bedrijfsarts ook nog niet in staat is om te werken. Op 9 oktober 2014 ziet de bedrijfsarts werkneemster weer op een spreekuur. Hij constateert dat de psychische belastbaarheid van werkneemster nog zeer beperkt is en legt haar beperkingen vast in een belastbaarheidsprofiel zodat een arbeidskundig onderzoek kan worden ingesteld naar passende arbeidsmogelijkheden voor werkneemster. Op verzoek van betrokkene oordeelt ook de arbeidsdeskundige dat er voor werkneemster op grond van haar beperkingen geen mogelijkheden zijn, niet in haar eigen eventueel aan te passen functie, niet in een andere functie bij betrokkene en niet buiten de organisatie van betrokkene. Werkneemster vraagt op 25 maart 2015 een uitkering ingevolge de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) aan. De verzekeringsarts is blijkens een rapport van 24 april 2015 van mening dat de bedrijfsarts ten onrechte, na overleg met de arbeidsdeskundige, alsnog heeft geconcludeerd dat werkneemster niet beschikte over benutbare mogelijkheden. De verzekeringsarts heeft de begeleiding door de bedrijfsarts niet adequaat geacht omdat de bedrijfsarts interventies achterwege heeft gelaten, gericht op medicatiegebruik en het laten verrichten van een expertise. UWV legt een loonsanctie op. De rechtbank verklaart het beroep van betrokkene gegrond. De rechtbank is van mening dat de bedrijfsarts niet kan worden verweten dat hij niet heeft geïntervenieerd. De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Bij het besluit tot oplegging van de loonsanctie aan betrokkene heeft UWV verwezen naar een rapport van zijn arbeidsdeskundige van 12 mei 2015. Uit dat rapport blijkt duidelijk dat betrokkene wordt verweten dat zij onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan omdat ten onrechte is aangenomen dat werkneemster geen benutbare mogelijkheden had en omdat sprake was van

inadequate begeleiding door de bedrijfsarts. UWV heeft gelijk als het vaststelt dat de rechtbank alleen het aspect van de gestelde inadequate begeleiding heeft beoordeeld en niet het andere verwijt. UWV heeft terecht aangevoerd dat het beide aspecten ook ten grondslag heeft gelegd aan het bestreden besluit en dat de rechtbank daarom beide aspecten had moeten beoordelen. Het hoger beroep slaagt. Vervolgens moet worden beoordeeld of UWV terecht aan betrokkene een loonsanctie heeft opgelegd op de grond dat betrokkene er ten onrechte van is uitgegaan dat werkneemster niet beschikte over arbeidsmogelijkheden. De vraag of betrokkene redelijkerwijze heeft kunnen afzien van het verrichten van re-integratieactiviteiten wordt bevestigend beantwoord. Vanaf het uitbrengen door de arbeidsdeskundige van Advise van zijn advies heeft de bedrijfsarts consistent bericht aan betrokkene dat werkneemster geen arbeidsmogelijkheden had. Deze berichtgeving was in lijn met het goed onderbouwde advies van de genoemde arbeidsdeskundige en was conform het beeld dat betrokkene ook zelf had van werkneemster. Het standpunt van de bedrijfsarts was ook niet in strijd met het beeld dat uit het rapport van de verzekeringsarts naar voren komt over werkneemster. De opgelegde loonsanctie berust niet op een deugdelijke motivering.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 02-01-2019

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2019:15

Zaaknummer: 16/7677 WIA

Rechters: M. Greebe, B.J. van de Griend en A.T. de Kwaasteniet

Advocaten: J. Croonen

Wetsartikelen: 25 WIA

RECHTSPRAAK

Werkgever legt advies van de bedrijfsarts om te komen tot conflictoplossing naast zich neer en wordt geconfronteerd met een verhaalsanctie ZW.

Werknemer is bij appellante werkzaam als administrateur. Op 26 augustus 2014 vindt een incident op de werkvloer plaats. Werknemer meldt zich direct daarna ziek en is naar huis gegaan. Appellante staakt de loonbetaling aan werknemer. De kantonrechter veroordeelt appellante tot het voldoen van het vanaf 25 augustus 2014 verschuldigde loon. Op 14 november 2014 bezoekt werknemer het spreekuur van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts is van oordeel dat de klachten van werknemer niet berusten op ziekte maar op een geschil tussen werknemer en werkgever. Geadviseerd wordt om een interventieperiode van twee weken in acht te nemen om verdere escalatie te voorkomen en om in deze periode tot een oplossing van het conflict te komen, met inschakeling van een deskundige derde. Uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat werknemer door ontstane psychopathologie zijn eigen werk op 26 augustus 2014 niet kon verrichten. Bij beschikking van de kantonrechter van 5 februari 2015 wordt de arbeidsovereenkomst tussen appellante en werknemer met ingang van 15 februari 2015 ontbonden. In het kader van de toegekende ZW-uitkering komt een arbeidsdeskundige van UWV in een rapport van 26 maart 2015 tot de conclusie dat er sprake is geweest van een verwijtbare stagnatie in het re-integratieproces en dat de sanctie van verhaal van de ZW-uitkering op zijn plaats is. Het bezwaar en beroep worden ongegrond verklaard. Appellante voert in hoger beroep (onder andere) aan dat geen re-integratie-inspanningen konden worden verricht omdat sprake was van tegenstrijdigheid tussen het oordeel van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel van UWV. Zodoende was niet duidelijk of er nu wel of geen sprake was van ziekte. De Centrale Raad van Beroep komt tot de volgende beoordeling. Appellante bestrijdt niet dat zij na de ziekmelding van werknemer in het geheel geen re-integratie-inspanningen heeft verricht en dat zij dus ook het advies van de bedrijfsarts van 21 november 2014 om onder begeleiding van een deskundige derde te komen tot conflictoplossing, naast zich neer heeft gelegd. De Raad is met UWV en de rechtbank van oordeel dat de inspanningen hiermee als onvoldoende zijn te beschouwen en dat een deugdelijke grond daarvoor ontbreekt. Dat de bedrijfsarts aanvankelijk meende dat de klachten van werknemer niet op ziekte of gebrek berustten, ontsloeg appellante niet van haar

eigen verantwoordelijkheid op dit punt. Bovendien heeft de bedrijfsarts het niet bij het bedoelde standpunt gelaten, maar daarbij tevens het genoemde re-integratie-advies gegeven, dat door appellante is genegeerd. Aan het bovenstaande doet niet af dat in dit geval sprake was van een arbeidsconflict. Appellante heeft zich nog beroepen op de nog resterende korte duur van de arbeidsverhouding in relatie tot de hoge kosten van een mediationtraject. Dit argument snijdt evenmin hout. Zoals de arbeidsdeskundige van UWV in zijn rapport van 26 maart 2015 heeft opgemerkt, heeft appellante, in plaats van zich re-integratie-inspanningen te getroosten en te trachten het conflict op te lossen, haar inspanningen uitsluitend gericht op beëindiging van het dienstverband. De nog resterende korte duur van de arbeidsverhouding is het gevolg van deze keuze van appellante zelf. Daarom kan de bedoelde korte duur in dit geval niet leiden tot het oordeel dat het maken van kosten in verband met re-integratie niet in redelijkheid van appellante kon worden gevergd.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 02-01-2019

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2019:4

Zaaknummer: 16/6318 ZW

Rechters: M. Greebe, B.J. van de Griend en A.T. de Kwaasteniet

Advocaten: J.P.M.M. Heijkant

Wetsartikelen: 39a ZW

RECHTSPRAAK

Werkneemster pleegt benadelingshandeling door een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen en haar recht op loon prijs te geven op een moment waarop het arbeidsongeschiktheidsrisico al was ingetreden.

Appellante werkt als huishoudelijk medewerkster bij werkgeefster voor 16 uur per week. Bij overeenkomst van 26 november 2014 beëindigen appellante en werkgeefster met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst tussen hen per 1 januari 2015. Appellante meldt zich op 16 januari 2015 met ingang van 8 september 2014 ziek. UWV weigert uitbetaling van de ZW-uitkering op de grond dat zij onnodig een beroep doet op de Ziektewet (ZW). Door in te stemmen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft zij een benadelingshandeling gepleegd. Het bezwaar en beroep worden ongegrond verklaard. In hoger beroep voert appellante aan dat het bestreden besluit onzorgvuldig is voorbereid. UWV had navraag moeten doen bij de behandelaars van appellante. Appellante is al sinds 2012 onder psychiatrische behandeling. De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak is er sprake van een benadelingshandeling in de zin van artikel 45, eerste lid, aanhef en onder j, van de ZW in situaties waarin een werknemer zijn recht op loon prijsgeeft op een moment dat het arbeidsongeschiktheidsrisico al is ingetreden (ECLI:NL:CRVB:2015:1903). Hiermee is immers een einde gekomen aan de loondoorbetalingsverplichting van een werkgever op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (oud), ter vervanging waarvan nu ziekengeld wordt gevraagd. Zodoende doet een werknemer onnodig een beroep op de ZW. Het oordeel van de rechtbank, alsmede de overwegingen die de rechtbank aan dat oordeel ten grondslag heeft gelegd, worden onderschreven. Door de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen heeft appellante ingestemd met het einde van haar dienstbetrekking en haar recht op loon prijsgegeven op een moment waarop het arbeidsongeschiktheidsrisico – appellante was naar eigen opgave immers al vanaf 8 september 2014 ziek – al was ingetreden. Niet gebleken is dat zij daarvoor een deugdelijke grond had. Appellante heeft er ook voor gekozen geen civiele procedure aan te spannen tegen werkgeefster, hoewel zij wel de nietigheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft ingeroepen. Niet is gebleken dat appellante ten tijde van de

beëindiging van het dienstverband (november/december 2014) in een dusdanig ernstige psychische toestand verkeerde dat de beëindiging van het dienstverband haar niet is aan te rekenen. Het onderzoek van de verzekeringsartsen van UWV is niet onzorgvuldig te achten. Het hoger beroep slaagt niet.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 20-12-2018

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2018:4304

Zaaknummer: 17/1948 ZW

Rechters: R.E. Bakker, E.W. Akkerman en D. Hardonk-Prins

Advocaten: G. Ris en C.F.M. van den Ekart

Wetsartikelen: 45, eerste lid, aanhef en onder j ZW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Politieke beweging DENK c.s.

Werkneemster heeft zelf ontslag genomen en dus bestaat geen recht op een billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Loonvordering achterstallig loon toegewezen.

Feiten

Werkneemster heeft zich in januari 2018 onder de vlag van Politieke beweging DENK (hierna: DENK Eindhoven) verkiesbaar gesteld voor de gemeenteraad Eindhoven. Vervolgens is werkneemster binnen DENK Eindhoven aan de slag gegaan in de betaalde functie van fractiemedewerker. Deze werkzaamheden heeft werkneemster verricht op basis van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft geen loon ontvangen voor de werkzaamheden die zij als fractiemedewerker heeft verricht. Op 6 september 2018 is er een einde gekomen aan de tussen werkneemster en DENK Eindhoven bestaande arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft om een billijke vergoeding conform artikel 7:681 BW en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verzocht omdat haar arbeidsovereenkomst tijdens het gesprek op 6 september 2018 in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd. Ook verzoekt werkneemster tot betaling van het achterstallig loon. Werkgever c.s. hebben aangevoerd dat werkneemster zelf ontslag heeft genomen tijdens het gesprek.

Oordeel

Uit de door DENK Eindhoven overgelegde verklaringen blijkt duidelijk dat het werkneemster was die tijdens het gesprek op 6 september 2018 duidelijk en ondubbelzinnig aangegeven heeft te willen stoppen en niet meer voor DENK te willen werken. Dit kan niet als een emotionele opwelling van werkneemster gezien worden nu zij al langer met het idee speelde om weg te gaan bij DENK Eindhoven. Uit een WhatsApp-bericht van 27 augustus 2018 met de inhoud 'Mag ik mijn ontslag doorgeven' blijkt immers dat zij op die datum in feite al de beslissing had genomen. Nu werkneemster geen andere verklaring voor dit bericht gegeven heeft, kan hieruit niet anders worden afgeleid dan dat zij op dat moment al naar buiten kenbaar wilde maken weg te gaan bij DENK Eindhoven. Uit de voornoemde verklaringen volgt verder dat door X aan haar gevraagd is of ze echt weg wil en of ze door wil gaan als coördinator

van DENK Eindhoven. Er moet daarom van uit worden gegaan dat er tijdens het bewuste gesprek op 6 september 2018 door DENK Eindhoven onderzocht is of werknemster wel degelijk weg wilde. Naast de uitlatingen tijdens het gesprek op 6 september 2018 maken ook de gedragingen na het bewuste gesprek – namelijk: het inleveren van haar sleutel en pasje, het afscheid nemen uit en het verlaten van diverse WhatsApp-groepen, het vragen om een foto van haar te verwijderen van de DENK Facebookpagina en het feit dat zij zich pas op 28 september 2018 per brief van haar gemachtigde beschikbaar heeft gesteld voor werk – dat aangenomen moet worden dat werknemster weloverwogen haar arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Nu werknemster zelf haar arbeidsovereenkomst met DENK Eindhoven heeft beëindigd heeft zij ook geen recht op een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Deze verzoeken worden dan ook afgewezen. Het verzoek tot het betalen van achterstallig salaris wordt wel gedeeltelijk toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 10-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:74

Zaaknummer: 7329333 \ EJ VERZ 18-762

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: E.H.T. Kleeven en U. Karatas

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Wetsus

Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond (verstoorde verhouding) na hersteldmelding werknemer na twee jaar ziekte met re-integratieperikelen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2015 in dienst getreden bij Stichting Wetsus European Centre of Excellence for Sustainable Water Technology (hierna: 'Wetsus') als medewerker research facilities in een fulltime dienstverband voor 40 uur per week. Wetsus is een onderzoeksinstituut waar medewerkers kunnen promoveren in samenwerking met universiteiten en het bedrijfsleven. Op 22 juli 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld voor zijn werk. Wetsus verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel disfunctioneren of op grond van andere omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat geen sprake is van een opzegverbod, nu werknemer gelet op de UWV-beslissing van 17 augustus 2018 op het moment van indiening van het ontbindingsverzoek door Wetsus niet ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat de samenwerking tussen werknemer en zijn collega's in de loop van de tijd is verslechterd. Uit de door Wetsus gegeven voorbeelden en de overgelegde producties kan naar het oordeel van de kantonrechter worden afgeleid dat werknemer zich bij herhaling heeft laten zien als een werknemer met wie moeilijk kon worden gecommuniceerd, die op meerdere momenten afspraken niet is nagekomen en die zich uiterst achterdochtig heeft opgesteld. Waar het naar het oordeel van de kantonrechter in de verhouding tussen partijen uiteindelijk op stuk is gelopen is dat partijen een wezenlijk verschil van inzicht hebben over hoe er invulling aan de functie van medewerker research facilities gegeven moet worden en over de vraag of werknemer al dan niet in staat is om met werkzaamheden tegen een reële loonwaarde terug te keren in deze functie. Deze situatie, waarin Wetsus heeft aangegeven geen mogelijkheden

meer te zien tot een terugkeer en werknemer die mogelijkheden nog wel ziet, heeft de verhoudingen tussen partijen steeds verder onder druk gezet. Een van de moeilijkheden hierbij was dat het lange tijd onduidelijk is gebleven wat werknemer precies mankeerde en – in dat licht – wat er qua werk en werkdruk wel of niet van hem verwacht zou mogen worden. Van belang is dat werknemer zich niet altijd volledig coöperatief heeft opgesteld door op sommige momenten informatie achter te houden of niet direct door te spelen aan de bedrijfsarts, zoals de informatie afkomstig van zijn behandelaars en de informatie uit de second opinion van Schaafsma. De kantonrechter merkt op dat er – juist met het oog op situaties als de onderhavige, waarin er onduidelijkheid bestaat over wat een werknemer gelet op zijn beperkingen nog wel of niet kan – procedures zijn ontwikkeld die gevolgd moeten worden en waarbij er deskundigen zijn (bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen) die werkgevers en werknemers adviseren over de re-integratiemogelijkheden. Wetsus heeft zich naar het oordeel van de kantonrechter als een goed werkgever gedragen door de adviezen van de bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van ArboNed en UWV op te volgen. Uiteindelijk heeft Wetsus van UWV ook bevestigd gekregen dat haar re-integratie-inspanningen voldoende zijn geweest. Werknemer heeft daarentegen in het hele traject van re-integratie laten zien dat hij zich niet of heel moeilijk kan neerleggen bij besluiten die er mogelijk toe zouden leiden dat de door hem zo gewenste re-integratie in het eigen werk niet zou lukken. Daarbij zet hij zich af tegen de personen die hem de boodschap geven die hij liever niet wil horen, namelijk dat hij zich beter kan richten op re-integratie in het tweede spoor. De kantonrechter treedt niet in de vraag of werknemer hiermee al dan niet juist heeft gehandeld – hij mag uiteraard opkomen voor zijn rechten – maar alles bij elkaar maakt dat wel begrijpelijk dat werknemer door zijn gedragingen het draagvlak voor een verdere samenwerking bij Wetsus heeft verspeeld. Wetsus heeft naar het oordeel van de kantonrechter gedurende de afgelopen jaren reële pogingen ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en de geschilpunten weg te nemen. De kantonrechter ziet in dit geheel voldoende grond om te oordelen dat sprake is van een voldragen g-grond. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Wetsus zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 maart 2019. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:65

Zaaknummer: 7270688 AR VERZ 18-87

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: E.W. Kingma en W.M. Veldjesgraaf

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 1 BW, 7:671b lid 8 sub a BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Coöperatieve Rabobank U.A.

Van ‘het vinden van een nieuwe baan’ in de zin van het Sociaal Plan van Rabobank is reeds sprake als er gedurende het begeleidingstraject een concreet uitzicht is ontstaan op het aangaan van een nieuwe baan.

Feiten

Werkneemster was in dienst van Rabobank. Per 1 oktober 2014 is de functie van werkneemster door een reorganisatie komen te vervallen en is werkneemster boventallig geworden. Op de reorganisatie is een Sociaal Plan van toepassing. In het Sociaal Plan is onder meer een begeleidingstraject opgenomen. Het begeleidingstraject van werkneemster is op 1 oktober 2014 gestart en zou op 1 augustus 2015 eindigen. Tijdens het begeleidingstraject heeft werkneemster met succes gesolliciteerd op een functie bij de gemeente Rucphen. Werkneemster wordt bij de gemeente Rucphen aangesteld, onder het voorbehoud van overlegging van een VOG. Per 1 augustus 2015 is de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en Rabobank geëindigd. Rabobank heeft aan werkneemster een beëindigingsvergoeding uitbetaald met correctiefactor 0.6. Werkneemster meent echter dat zij op grond van het Sociaal Plan recht heeft op een hogere beëindigingsvergoeding, omdat sprake is geweest van een onsuccesvol begeleidingstraject in de zin van de vaststellingsovereenkomst en het Sociaal Plan. Werkneemster meent dat zij niet binnen het begeleidingstraject een nieuwe baan heeft gevonden, maar vier dagen na het eindigen daarvan (op 4 augustus 2015). Daarnaast is de aanstelling pas 1 september 2015 ingegaan. Rabobank voert verweer en meent dat bepalend is of tijdens het begeleidingstraject een nieuwe baan of een andere oplossing is gevonden. Dat er tijdens het begeleidingstraject een concreet aanbod is gedaan, maakt dat is voldaan aan de desbetreffende bepalingen in het Sociaal Plan dat een nieuwe baan is gevonden. De rechtbank in eerste aanleg heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Werkneemster komt tegen dit oordeel in hoger beroep.

Oordeel

De eerste twee grieven van werkneemster, waarin zij grieft tegen de feitenvaststelling en tegen het oordeel van de rechter dat werkneemster niet kan worden gevolgd in haar stelling dat van

'het vinden van een nieuwe baan' in de zin van het Sociaal Plan pas sprake is op het moment dat die nieuwe baan aanvangt, treffen geen doel. Werkneemster greeft verder tegen het oordeel van de rechtbank dat van 'het vinden van een nieuwe baan' als bedoeld in het Sociaal Plan sprake is indien er tijdens het begeleidingstraject concreet uitzicht is ontstaan op het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst. Het hof stelt voorop dat de uitleg van het Sociaal Plan moet plaatsvinden aan de hand van de cao-norm. Bij toetsing aan die maatstaf kan werkneemster naar het oordeel van het hof niet worden gevolgd in haar standpunt dat van het vinden van een nieuwe baan alleen sprake is indien de medewerker tijdens het begeleidingstraject een concreet aanbod van een nieuwe werkgever heeft ontvangen en de medewerker dit aanbod heeft aanvaard. Het hof oordeelt dat het enkele feit dat een medewerker een door een werkgever reeds geformuleerd concreet aanbod voor een nieuwe baan nog niet formeel heeft, niet in de weg staat aan de conclusie dat de medewerker een nieuwe baan heeft gevonden tijdens het begeleidingstraject. Werkneemster greeft daarnaast tegen het oordeel dat er sprake is geweest van een voldoende concreet uitzicht, omdat de gemeente een aanstellingsbesluit had genomen op 30 juni 2015. Werkneemster stelt dat zij de desbetreffende aanstelling pas op 4 augustus 2015 heeft ontvangen en zij toen pas heeft besloten om in te stemmen met het aanstellingsbesluit. Het hof volgt werkneemster niet in haar betoog. Zelfs als zij de aanstelling pas op 4 augustus 2015 heeft ontvangen, was er na het arbeidsvoorwaardengesprek met de gemeente op 25 juni 2015 al een voldoende concreet uitzicht. Ook de overige grieven van werkneemster treffen geen doel. Het vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-01-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:44

Zaaknummer: 200.210.872_01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, I.B.N. Keizer en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: J.J.M. Damen en S.J. van IJsendoorn

RECHTSPRAAK

werkneemster/Osuro Holding B.V.

Ontslag op staande voet; personal assistent van voormalig directeur geeft aan de nieuwe directeur geen openheid van zaken over financiële transacties uit het verleden.

Feiten

Werkneemster is op 21 april 2009 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Osuro Holding B.V. (hierna: 'Osuro'). Zij was werkzaam als personal assistant/administratief medewerkster/directiesecretaresse voor de toenmalige statutair directeur, de heer X. Bij brief van 12 januari 2017 heeft ING op grond van een aantal bevindingen haar zorgen geuit aan Osuro. ING heeft in deze brief een gedetailleerde verantwoording gevraagd op korte termijn, bij gebreke waarvan zij de kredietovereenkomst met Osuro dreigde op te zeggen. Dit heeft ertoe geleid dat per 3 juli 2017 X is teruggetreden als statutair directeur, en dat in zijn plaats zijn zoon Y is benoemd. Y heeft onderzoek gedaan in de boekhouding en administratie van Osuro, waarbij hij in verband met vragen over een aantal onduidelijke financiële transacties een beroep heeft gedaan op de medewerking en de informatie van werkneemster. Op 25 oktober 2017 heeft Y aan PSG Perception Security Group opdracht gegeven om een onderzoek in te stellen naar een groot aantal niet verklaarbare betalingen in 2015-2016 welke waren gedaan met de zakelijke betaalrekeningen van Osuro. Op 6 december 2017 heeft PSG een rapport uitgebracht, waarin zij op basis van rekeningonderzoeken en gesprekken met X tot de conclusie komt dat werkneemster verantwoordelijk is geweest voor de betreffende betalingen die optellen tot een geldbedrag van € 1.750.000. Op 12 december 2017 heeft Osuro werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft bij de kantonrechter primair gevorderd het ontslag op staande voet te vernietigen. De verzoeken van werkneemster zijn afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Voldoende aannemelijk is geworden dat er in 2015-2016 veelvuldig overboekingen en betalingen hebben plaatsgevonden van de zakelijke rekening van Osuro, waarvan de aard en achtergrond voor ING en voor X onduidelijk waren. Niet weersproken is dat het, zoals uit het

onderzoek van PSG blijkt, gaat om een aanzienlijk bedrag van in totaal € 1.750.000. Het hof is van oordeel dat eveneens voldoende aannemelijk is geworden dat werkneemster vanuit haar functie als personal assistant/administratief medewerkster/ directiesecretaresse van de voormalige statutair directeur X beschikte over essentiële informatie met betrekking tot de aard en achtergrond van deze betalingen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit haar uitlatingen tijdens het door de heer Van den Bergh van PSG met werkneemster gevoerde gesprek op 20 oktober 2017. Voorts blijkt dit bijvoorbeeld uit het feit dat werkneemster, zoals zij ter zitting in hoger beroep heeft erkend, wist van de verslavingen van X en van de overboekingen naar de goksites. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat werkneemster, die in dienst was van Osuro, als goed werknemer gehouden was om haar volle medewerking te geven aan het onderzoek naar de overboekingen en betalingen, en om alle vragen die zij daarover kreeg van Y – op dat moment de statutair directeur van Osuro – open en naar waarheid te beantwoorden. Werkneemster had redelijkerwijs moeten begrijpen dat de vele betalingen en overboekingen naar onder meer goksites die zij – kennelijk in opdracht van X – (deels) heeft verzorgd althans heeft voorbereid, waarschijnlijk ten koste gingen van het bedrijfsvermogen van Osuro. De reden dat werkneemster geen informatie aan Y wilde verstrekken, lijkt veeleer gelegen te zijn in haar volledige loyaliteit ten opzichte van X. Daarmee miskent ze echter haar positie als werknemer van Osuro, die meebrengt dat van haar als goed werknemer mag worden verwacht dat ze in het geval van conflicterende belangen de belangen van haar werkgever laat prevaleren. Het hof verenigt zich dan ook met het oordeel van de kantonrechter dat Osuro werkneemster terecht een ernstig verwijt heeft gemaakt van het bij voortduring niet verstrekken van informatie en achtergronden daarvan, en dat werkneemster aldus hardnekkig heeft geweigerd te voldoen aan redelijke bevelen en opdrachten van Osuro en grovelijk de plichten heeft veronachtzaamd die de arbeidsovereenkomst haar oplegt. Aan het door Osuro aan werkneemster gelegen ontslag lag een dringende reden ten grondslag. Dat dit ontslag niet onverwijld is gegeven ziet het hof niet in. Osuro heeft werkneemster tijdig in de gelegenheid gesteld om vóór 12 december 2017, 12:00 uur, schriftelijk te reageren op het op 6 december 2017 gedateerde onderzoeksrapport van PSG. Op het moment dat duidelijk werd dat ook toen geen reactie van werkneemster kwam, heeft Osuro werkneemster onverwijld ontslagen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3662

Zaaknummer: 200.238.162/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, R.S. van Coevorden en S.R. Mellema

Advocaten: P.H. Visser en J.J. Splinter

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster/werknemer

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door zonder toestemming van werkgeefster een beloningsregeling met een leverancier overeen te komen. Hof ontbindt arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht. Werknemer maakt geen aanspraak op loon vanaf de datum dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.

Feiten

Werknemer is op 14 september 1998 bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer heeft gedurende de periode van 2005 tot 2017 namens werkgeefster IT hardware ingekocht bij onder meer leverancier Infotheek. Nadat werkgeefster signalen had ontvangen over misstanden rond de inloop van IT hardware, is zij een intern onderzoek gestart. Uit dit onderzoek is gebleken dat werknemer van Infotheek IT-apparatuur heeft ontvangen ter waarde van in totaal € 12.000. Werkgeefster heeft de kantonrechter in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, onder bepaling dat aan werknemer geen recht op transitievergoeding toekomt. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden tegen 1 juni 2018 op grond van verwijtbaar handelen, maar het handelen was naar het oordeel van de kantonrechter niet 'ernstig' verwijtbaar. Na de bestreden beschikking heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer voorwaardelijk opgezegd tegen 28 februari 2018 met toestemming van het UWV. De opzegging is, kort gezegd, verricht onder de ontbindende voorwaarde dat het hof zou oordelen dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding. Werkgeefster heeft met ingang van 1 maart 2018 de loonbetaling gestaakt. Werkgeefster komt op tegen het oordeel van de kantonrechter en verzoekt in hoger beroep onder meer om de datum van ontbinding te bepalen op 1 april 2018 en voor recht te verklaren dat het handelen van werknemer kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen en hij geen recht heeft op de transitievergoeding. Werknemer voert verweer en concludeert tot afwijzing van de verzoeken.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de gedragingen van werknemer kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de zin van artikel 7:671b lid 8 aanhef en sub b BW. Werknemer heeft buiten medeweten van werkgeefster een beloningsregeling gesloten met Infotheek, waarbij hij recht kreeg op een jaarlijkse vergoeding ter hoogte van 2% van de omzet die voor Infotheek werd gegenereerd door de leveren aan werkneemster. Dit handelen acht het hof in strijd met de ongeschreven gedragsregels die werknemer in acht diende te nemen, met de op hem rustende verplichting om zich als goed werknemer te gedragen, en met de Code of Conduct van werkgeefster. Ook de gevraagde verklaring voor recht dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding wordt toegewezen, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Het hof volgt werknemer niet in zijn standpunt dat het niet toekennen in strijd is met de redelijkheid en billijkheid. Dat werknemer daarnaast aanvoert dat hij met terugbetaling van de transitievergoeding in de financiële problemen komt, mag hem niet baten. Met betrekking tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst oordeelt het hof dat het hoger beroep mede tot doel heeft om op te komen tegen eventuele onjuistheden in de beslissing in eerste aanleg. Nu de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden, maar tegen een te late datum, oordeelt het hof dat geen sprake is van een situatie als genoemd in artikel 7:683 BW en ontbindt de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht per 1 april 2018. Het hof oordeelt tot slot dat werknemer over de periode van de beschikking van de kantonrechter tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst geen recht heeft op loon. Het hof acht het gerechtvaardigd dat werknemer vanaf de datum van de beschikking van de kantonrechter geen werk heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor zijn rekening behoort te komen. Werknemer zal het onverschuldigd betaalde loon tot 1 maart 2018 moeten terugbetalen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3705

Zaaknummer: 200.237.524/01

Rechters: M.J. van der Ven, H.J. van Kooten en B.A. Sturm

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 6:2 lid 2 BW, 7:683 BW, 7:627 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

X/Y

Zorg door broer voor man met dwarslaesie in het kader van diens pgb kwalificeert niet als arbeidsovereenkomst, maar als overeenkomst van opdracht. Vanwege ondercuratelestelling is geen sprake van een gezagsverhouding.

Feiten

X en Y zijn broers. Y heeft bij een auto-ongeluk in 2000 een dwarslaesie opgelopen en is daardoor afhankelijk van zorg. Hij is voor 100% arbeidsongeschikt verklaard en ontvangt een WIA-uitkering en een persoonsgeboden budget (hierna: pgb). Vanaf in elk geval 1 juli 2008 bestond tussen partijen een overeenkomst op grond waarvan X voor onbepaalde tijd gedurende 32 uur per week geïntimeerde verzorgde tegen een vergoeding van € 2.800 per maand. Bij beschikking van 15 december 2015 heeft de Rechtbank Den Haag Y op verzoek van de moeder en X onder curatele gesteld met benoeming van de moeder en appellant als curatoren. Y is in die procedure niet verschenen. Rond het overlijden van de vader van partijen begin 2016 zijn er tussen hen en in de familie spanningen opgetreden. Per e-mail van 21 maart 2016 heeft Y zijn broer X op staande voet ontslagen. Na 21 maart 2016 heeft Y X niet meer toegelaten tot zijn woning en heeft X hem geen zorg meer verleend. Bij beschikking van 12 oktober 2016 van dit hof is de beschikking tot ondercuratelestelling van Y vernietigd. Bij besluit van 28 december 2016 heeft het UWV aan X de door hem per 1 augustus 2016 aangevraagde WW-uitkering geweigerd. Bij beschikking van 3 januari 2017 van het Zorgkantoor is naar aanleiding van een fraudeonderzoek de zorg die vanuit het pgb is betaald aan appellant en de moeder afgekeurd en is aangekondigd dat deze van hen wordt teruggevorderd. X heeft bij de kantonrechter gevorderd een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst met Y niet rechtsgeldig is beëindigd en voortduurt en veroordeling van geïntimeerde tot doorbetaling van loon vanaf 1 augustus 2016 ad € 2.800 bruto per maand. Verder vordert appellant een verklaring voor recht dat hij sinds 2007 in loondienst is bij Y en de voorwaardelijke veroordeling van Y tot betaling van het bedrag dat de SVB of CZ Zorgkantoor van hem terugvordert. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Tegen dit oordeel keert X zich in hoger beroep.

Oordeel

Tussen partijen bestond alleen dan een arbeidsovereenkomst als hun overeenkomst voldeed aan de criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst die is gegeven in artikel 7:610 lid 1 BW. Bij de beoordeling daarvan speelt genoemd zorgkarakter van het werk een rol, in samenhang met het feit dat appellant deze zorg verleende als broer van geïntimeerde en dat nog onder de regie van de moeder van partijen, die de genoemde zorgovereenkomsten en ‘verklaring opting-in’ namens Y ondertekende. Die omstandigheden maken dat al betwijfeld kan worden of tussen partijen sprake was van een gezagsrelatie. De gezagsrelatie is echter in ieder geval aan de zorgovereenkomst komen te ontvallen doordat Y bij beschikking van de Rechtbank Den Haag van 15 december 2015 – mede op verzoek van X – onder curatele is gesteld en appellant benoemd is tot (mede)curator van Y, als gevolg waarvan Y handelingsonbekwaam werd en X, samen met de moeder, zijn vertegenwoordiger werd. Daarmee is niet te verenigen dat een onder curatele gestelde gezag uitoefent over zijn curator in het kader van een tussen hen bestaande arbeidsrelatie. Dat de ondercuratelestelling nadien bij beschikking van 12 oktober 2016 is vernietigd door dit hof, maakt dit niet anders. Artikel 1:384 BW bepaalt dat pas vanaf dat moment de taak van de curator een einde neemt en dat de inmiddels door de curator verrichte handelingen voor de onder curatele gestelde verbindend blijven. Anders dan X meent, dient de overeenkomst tussen partijen te worden geduid als een overeenkomst van opdracht. Ingevolge artikel 7:408 lid 1 BW kan de opdrachtgever te allen tijde de overeenkomst opzeggen. Geïntimeerde was op het moment van zijn opzegging van de zorgovereenkomst formeel handelingsonbekwaam. Ingevolge artikel 3:31 lid 2 BW is een rechtshandeling van een onbekwame vernietigbaar. De moeder van partijen heeft Y ook meegedeeld dat ‘het ontslag ongeldig was’. Het hof is echter van oordeel dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is als X zich kan beroepen op de vernietiging van de opzegging door zijn medecurator. In het andere geval zou dit immers betekenen dat Y zich persoonlijk moest laten verzorgen door zijn broer met wie hij inmiddels in onmin leefde. Dit geldt temeer in een situatie als de onderhavige waarin de curatele (relatief) kort geduurd heeft, de curator een ingrijpende beslissing heeft genomen door de opzegging te vernietigen, de onder curatele gestelde het daar niet mee eens was en bovendien de beschikking tot ondercuratelestelling nadien is vernietigd op de grond dat noch uit het voorliggende dossier noch uit het verhandelde ter zitting is gebleken dat één of meer gronden voor een curatelestelling aanwezig waren. Nu de grieven falen, zal het vonnis waarvan beroep worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3418

Zaaknummer: 200.225.997/01

Rechters: M. Flipse, D. Aarts en M.D. Ruizeveld

Advocaten: J.W.G. van der Wallen en F.A. Broersma

Wetsartikelen: 1:384 BW, 7:610 BW, 7:408 lid 1 BW, 7:406 BW en 3:31 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster/Federatie Nederlandse Vakvereniging

Rechtsbijstand van FNV valt niet onder het toepassingsbereik van de Richtlijn 87/344/EEG. Grieven tegen dat oordeel treffen geen doel. Loonvordering van werkneemster wordt tevens afgewezen, nu zij er niet van uit had mogen gaan dat het uitblijven van een reactie op haar verzoek om het ouderschapsverlof te beëindigen, inhield dat FNV instemde met dat verzoek.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2008 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) FNV. De verstandhouding tussen partijen is in augustus 2014 onder druk komen te staan nadat werkneemster werd aangesproken op haar functioneren en ziekteverzuim. Op 2 september 2014 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter ontbonden per 1 maart 2016 op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster werd bijgestaan door een gemachtigde en heeft FNV op grond van de Algemene voorwaarden verzocht om de kosten van zijn optreden te vergoeden. FNV heeft dat verzoek afgewezen. Werkneemster heeft een vordering ingesteld om onder meer voor recht te verklaren dat FNV te kort is geschoten in haar verplichting tot deugdelijke verlening van rechtsbijstand. Daarnaast stelt werkneemster dat zij nog aanspraak maakt op loon. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Werkneemster komt op tegen dat vonnis.

Oordeel

Het hof oordeelt met verwijzing naar Richtlijn 87/344/EEG dat de rechtsbijstand die FNV biedt, niet onder het toepassingsbereik van de Richtlijn valt. Hoewel FNV aan haar leden rechtshulp verleent, is die rechtshulp niet onbeperkt en kan die niet los worden gezien van de organisatie en de contractuele verhouding. Het enkele feit dat op grond van een rechtsbijstandsverzekering en het lidmaatschap van FNV op een aantal terreinen vergelijkbare rechtshulp kan worden verleend, maakt niet dat op dat terrein voor FNV de regels van de Richtlijn gelden. De vrije advocaatkeuze als bedoeld in de Richtlijn is dan ook niet van

toepassing. Werkneemster voert verder nog aan dat onafhankelijke rechtsbijstand een universeel beginsel is en dat sprake is van strijd met redelijkheid en billijkheid nu FNV in een dubbele hoedanigheid optrad. Zij trad immers op als werkgever die ontslag verleende en als partij die daartegen rechtshulp diende te verlenen. Het hof oordeelt dat de rechtshulp van werkneemster is beperkt door de Algemene voorwaarden en het Statuut. Het staat werkneemster vrij zich te wenden tot een advocaat, maar zij dient de kosten dan zelf te betalen. De grieven van werkneemster op dit onderdeel falen dan ook. Met betrekking tot de loonvordering overweegt het hof als volgt. Werkneemster had ouderschapsverlof. Zij had laten weten aan FNV dat zij daar vanaf 1 september 2014 geen gebruik meer van wenste te maken. FNV heeft werkneemster uitgenodigd voor een gesprek, maar werkneemster viel ziek uit voordat dat gesprek plaatsvond. Werkneemster greeft tegen het oordeel van de kantonrechter dat instemming van FNV met het gedane verzoek van werkneemster vereist is, FNV die instemming impliciet heeft geweigerd en dat ook mocht, gelet op het zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelang. Volgens werkneemster getuigt het niet van goed werkgeverschap om het verzoek te weigeren, door dit te negeren. Het hof volgt werkneemster niet. Werkneemster had er niet op mogen vertrouwen dat het uitblijven van een reactie van FNV inhield dat zij instemde met het verzoek. De grief treft dan ook geen doel. De vordering tot doorbetaling van loon vanaf 15 oktober 2015 wordt tevens afgewezen, omdat werkneemster niet tijdig tegen die beslissing is opgekomen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3333

Zaaknummer: 200.228.003/01

Rechters: S.R. Mellema, J.M.T. van de Hoeven-Oud en R.S. van Coevorden

Advocaten: L.C.J. Sars en M.J. Klinkert

Wetsartikelen: 2 Richtlijn 87/344/EEG, 3 Richtlijn 87/344/EEG en 4 Richtlijn 87/344/EEG

RECHTSPRAAK

**Federatie Nederlandse Vakbeweging & CNV
Vakmensen.nl/werkgever**

Artikel 39 Cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf houdt voor 2015 geen verplichting is voor werkgever om de vakbondscontributie te verrekenen met het brutoloon. Hof bekrachtigt vonnis van kantonrechter.

Feiten

Bij werkgever is de Cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. De cao is van toepassing verklaard op de arbeidsovereenkomst met werknemers en is algemeen verbindend. In artikel 39 van de cao is een bepaling opgenomen met betrekking tot de vakbondscontributie. In 2014 is de vakbondscontributie verrekend. In 2015 heeft werkgever kenbaar gemaakt de vakbondscontributie niet meer te verrekenen. FNV heeft hierop werkgever aangeschreven en gesommeerd de verrekening alsnog toe te passen. Werkgever heeft dit geweigerd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter overwogen dat voor het jaar 2015 op werkgever geen verplichting rust de contributie te verrekenen. FNV en CNV hebben zes grieven aangevoerd tegen dit vonnis.

Oordeel

Het hof stelt vast dat per 1 januari 2015 de fiscale regelgeving is gewijzigd, waardoor vanaf die datum verrekening van de vakbondscontributie met brutoloon alleen fiscaalvriendelijk kan worden uitgevoerd binnen de 1,2% loonsom van de Werkkostenregeling. Vanaf 1 maart 2015 schrijft de cao niet meer voor dat de werkgever verplicht is om de vakbondscontributie in mindering te brengen, maar dan geldt als verplicht een alternatief doorbetaalde scholingsdag. Voor 2015 is een bijzondere regeling bepaald, die begint met 'In afwijking van bovenstaande'. Het hof leidt uit de bewoordingen in de passage die begint met 'in afwijking van bovenstaande' af, dat de gehele tekst van het daaraan voorafgaande artikel 39 van de cao niet van toepassing is in 2015. Het hof oordeelt dat de bewoordingen 'in afwijking van bovenstaande' geen aanleiding geven dat hiermee wordt bedoeld dat cao-partijen in 2015 de

voorkeur geven aan de verrekenoptie, zoals FNV betoogt. Voor zover de bonden verwijzen naar het ongewijzigd blijven van de tekst van bijlage 10, doet dit aan voorgaande conclusie niet af. Dat de vakbondsleden over 2015 geen voordeel hebben, acht het hof bovendien zeer onaannemelijk. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-12-2018

Zaaknummer: 200.221.964/01

RECHTSPRAAK

de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging, de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid CNV Vakmensen.nl/werkgever

***Nawerking van de gunstigere bepalingen uit de vorige cao met
terugwerkende kracht uitgesloten. Enkele omstandigheid dat
arbeidsvoorwaarden met terugwerkende kracht worden verslechterd is
onvoldoende om terugwerkende kracht buiten werking te stellen.***

Feiten

In het bedrijf van werkgever is de cao voor de Metalelektro van kracht. Deze cao, die een looptijd had tot 1 mei 2015, was algemeen verbindend verklaard. Vakbondsleden werkzaam bij werkgever hebben in de loop van 2015 een beroep gedaan op artikel 9.9 van de cao om de vakbondscontributie te verrekenen met hun brutoloon. Werkgever geeft hierop als reactie dat hij in 2015 verplicht is geworden de WKR toe te passen, waarbij hij het verzoek alleen zal inwilligen binnen de fiscale grenzen. De huidige cao, die een looptijd heeft van 1 mei 2015 tot 31 mei 2018, is eind maart 2016 tot stand gekomen, waarbij die gold met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2015. In deze cao is met betrekking tot de vakbondscontributie voor 2016, 2017 en 2018 opgenomen dat de werkgever een keuze heeft tussen het onderbrengen van de gehele vakbondscontributie binnen de fiscale vrijstelling van de WKR of een studiedag door te betalen. Voor 2015 is in deze cao met betrekking tot de onderhavige kwestie geen regeling opgenomen. De FNV en CNV vorderen ten aanzien van het jaar 2015 nakoming van artikel 9.9 van de cao zoals deze tot 1 maart 2015 gold.

Oordeel

Het is vaste rechtspraak dat cao-bepalingen na expiratie van de cao nawerking hebben. Nawerking eindigt niet met inwerkingtreding van een nieuwe cao. In de nieuwe cao is echter opgenomen dat er geen nawerking is van eerdere cao's en dat de nieuwe cao, voor zover deze aanspraken heeft, voorrang heeft op voorgaande cao's. Hieruit volgt in ieder geval dat vanaf het moment dat een cao is gesloten de nawerking van gunstigere bepalingen uit de oude cao

ophield te bestaan. Nawerking van cao-bepalingen kan in beginsel in de opvolgende cao zelf worden uitgesloten. Nawerking betreft immers geen regel van dwingend recht. Voor de vraag wat geldt in de periode tussen expiratie van de oude en het sluiten van de nieuwe cao is van belang dat de cao-sluitende partijen aan die nieuwe cao terugwerkende kracht hebben toegekend om te voorkomen dat er een cao-loze periode zou bestaan. Door de Hoge Raad is uitgemaakt dat het cao-partijen vrij staat aan een cao terugwerkende kracht te verlenen zolang de bepalingen zich daarvoor lenen en het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is (HR 27 maart 1998, NJ 1998, 706). De enkele omstandigheid dat de arbeidsvoorwaarden van een werknemer met terugwerkende kracht worden verslechterd, is onvoldoende voor het buiten werking stellen van de terugwerkende kracht. Hieruit volgt dat in het onderhavige geschil met terugwerkende kracht nawerking van de gunstigere bepalingen uit de cao is uitgesloten. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-12-2018

Zaaknummer: 6880731

RECHTSPRAAK

Werknemer/Tata Steel IJmuiden B.V.

Het niet tijdig afronden van de opleiding kan werknemer niet persoonlijk worden verweten en er is dan ook geen sprake van nalatigheid. Werknemer hoeft de studiekosten niet terug te betalen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2006 in dienst getreden bij Tata Steel. Met werknemer is allereerst een opleidingsovereenkomst overeengekomen voor de Vapro-B-opleiding, die door hem is afgerond. Vervolgens is met werknemer een opleidingsovereenkomst voor een opleiding met wederzijds belang gesloten. In de overeenkomst is bepaald dat werknemer in geval van beëindiging door hem van de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar na afronding van de opleiding, een percentage (variërend van 25% tot 100%) van de studiekosten dient terug te betalen. Daarnaast is opgenomen dat indien werknemer nalatigheid kan worden verweten, werknemer alle door werkgever in het kader van de studieovereenkomst betaalde studiekosten alsmede de aan werknemer betaalde vergoeding in tijd of geld terstond dient terug te betalen. Werknemer heeft een voorschakelperiode van elf maanden nodig gehad, voordat hij in oktober 2010 kon beginnen met de Vapro-C-opleiding. Daartoe werd een BPV-overeenkomst gesloten. Deze is tweemaal verlengd, waarbij de laatste verlenging door werknemer zelf is betaald. Werknemer heeft tijdens zijn Prestatiegesprek een 'redelijk' toegekend gekregen. Hierbij werd aan werknemer kenbaar gemaakt dat, indien hij de opleiding niet vóór 1 oktober 2014 zou hebben afgerond, de opleiding zou worden stopgezet. Het is werknemer niet gelukt de opleiding voor de afgesproken tijd af te ronden. Daarom heeft Tata Steel aanspraak gemaakt op terugbetaling van de studiekosten. Werknemer is door de kantonrechter veroordeeld tot terugbetaling van de studiekosten. Werknemer komt op tegen dit oordeel.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de uitleg van de terugbetalingsregeling in de opleidingsovereenkomst. Werknemer bestrijdt allereerst het oordeel dat sprake is geweest van nalatigheid in de zin van de opleidingsovereenkomst. Tata Steel stelt dat door het niet tijdig

afronden van de studie nalatigheid vaststaat. Het hof volgt Tata Steel hier niet in. Uit de opleidingsovereenkomst noch uit de bij Tata Steel geldende Regeling Studiefaciliteiten kan worden opgemaakt dat onvoldoende studieresultaten c.q. het niet slagen voor de opleiding inhoudt dat sprake is van nalatigheid. Het hof is dan ook van oordeel dat het niet tijdig afronden van de opleiding nog niet tot nalatigheid leidt. Dit is slechts anders indien werknemer ook een verwijt kan worden gemaakt dat heeft geleid tot het niet tijdig afronden van de opleiding. Het hof oordeelt dat daar geen sprake van is. Het niet tijdig afronden van de opleiding is het gevolg van een gebrek aan capaciteiten en kwaliteiten, zonder dat werknemer hiervan een persoonlijk verwijt treft. Daarmee is niet komen vast te staan dat sprake is van nalatigheid. De vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-04-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1379

Zaaknummer: 200.201.166/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en H.T. van der Meer

Advocaten: L. Wimmenhove en E.F. Seunke

RECHTSPRAAK

werknemer/Flextra Teamwork West B.V. c.s.

Ongeval ingeleende werknemer. Zowel de formele als de materiële werkgever dient zorg te dragen voor het ter beschikking stellen van een veilig arbeidsmiddel. Kantonrechter acht beide werkgevers in deelgeschil dan ook aansprakelijk.

Feiten

In september 2015 heeft een ongeval plaatsgevonden waarbij werknemer letsel heeft opgelopen. Werknemer was op de dag van het ongeval in dienst bij uitzendbureau Flextra Teamwork West B.V. (hierna: Flextra), dat werknemer had uitgeleend aan Het Nieuwe Ambacht om onderhoud- en schilderwerkzaamheden te verrichten. Volgens het rapport van de Inspectie SZW bevond werknemer zich op een ladder waarmee hij op een hoogte van 3,5 meter een kozijn wilde gaan schuren om dit vervolgens te schilderen. Het rapport vermeldt tot slot dat werknemer waarschijnlijk van hoogte gevallen is, maar dat de toedracht van het ongeval onduidelijk is gebleken. Zowel Flextra als Het Nieuwe Ambacht heeft de aansprakelijkheid afgewezen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat Flextra en Het Nieuwe Ambacht aansprakelijk zijn voor het ontstaan en de gevolgen van het ongeval.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Het Nieuwe Ambacht onder de gegeven omstandigheden geen veilig arbeidsmiddel ter beschikking heeft gesteld. Werknemer had ten minste moeten beschikken over een arbeidsmiddel waarmee hij veilig de onderhouds- en schilderwerkzaamheden aan het raam op een hoogte van 3,5 meter waar hij ten tijde van het ongeval aan werkte had kunnen uitvoeren. Werknemer heeft in dit verband onbestreden gesteld dat hij over een ladder beschikte met een afstandshouder die minder breed was dan het bewuste raam waardoor hij de ladder niet voor het raam kon plaatsen en hij door op de een na laatste trede van de ladder te staan en zonder dat hij met zijn handen de ladder kon vasthouden het bovenste gedeelte van het raam heeft moeten schuren. Het was de verantwoordelijkheid van Het Nieuwe Ambacht om werknemer te voorzien van een ladder die voor dat raam kon worden geplaatst met behulp van een afstandshouder voorzien van een

balk die breder was dan het bedoelde raam. Daarom is Het Nieuwe Ambacht op grond van artikel 7:658 lid 4 BW aansprakelijk voor de gevolgen van het ongeval. Flextra is als formele werkgever eveneens aansprakelijk, nu Het Nieuwe Ambacht in de relatie tot werknemer heeft te gelden als hulppersoon van Flextra. Dat de toedracht van het ongeval niet kan worden vastgesteld en het mogelijk is dat werknemer bijvoorbeeld zelf van de ladder is gevallen bij het omhoogklimmen, leidt niet tot een ander oordeel. Nu in casu de feitelijke toedracht van het ongeval op basis van de beschikbare bewijsmiddelen niet met zekerheid kan worden vastgesteld, komt de mogelijkheid dat de feitelijke toedracht is gelegen in een andere (niet aan de werkgever te wijten) oorzaak voor rekening en risico van Het Nieuwe Ambacht als werkgever. Ook het door Flextra ingenomen standpunt dat werknemer had moeten weigeren werkzaamheden te verrichten als hij de lader onveilig vond en dat de gevolgen van het ongeval (deels) voor zijn rekening en risico dienen te komen, wordt door de kantonrechter niet gevolgd. Het voorgaande leidt ertoe dat de verzoeken worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:13273

Zaaknummer: 6238786 RP VERZ 17-50469

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: A. Kolder, L. van den Ham-Leerkes en M.J. van Hilten

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019aa Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Partijen twisten over de toedracht van een arbeidsongeval op een scheepswerf en de omstandigheden die daarbij een rol hebben gespeeld. Het verstrekken van een bewijsopdracht verhoudt zich niet met de aard van de deelgeschilprocedure. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht afgewezen.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster in de functie van eerste stuurman op een zeesleepboot. Op 4 juni 2016 is werknemer een arbeidsongeval overkomen. Werknemer was bezig om met een slijptol een stalen object op het dek van het schip te verwijderen. Tijdens die werkzaamheden sloeg de slijptol tweemaal terug en kwam daarbij in het bovenbeen van werknemer terecht, met als gevolg een wond van 10 cm lang. Hij is direct na het ongeval behandeld in het ziekenhuis en heeft zich daarna gedurende een bepaalde periode ziek gemeld. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is van rechtswege geëindigd met ingang van 1 maart 2017. Werknemer is thans werkzaam als instructeur. In het kader van het onderhavige deelgeschil heeft werknemer verzocht voor recht te verklaren dat werkgeefster aansprakelijk is voor de door werknemer geleden schade als gevolg van het arbeidsongeval.

Oordeel

Partijen twisten over zowel de feitelijke toedracht van het arbeidsongeval als de omstandigheden die daarbij een rol hebben gespeeld. Werknemer heeft verklaard dat hij op de bewuste dag aan het werk was op het schip toen de kapitein hem opdroeg een stalen object te verwijderen. De instructie die hij kreeg van de kapitein was dat hij de slijptol daarbij moest gebruiken. Werknemer, die naar eigen zeggen onervaren is met het hanteren van een slijptol, heeft in reactie hierop aan de kapitein aangegeven dat hij die opdracht niet zag zitten. De kapitein ging hier echter niet in mee en gaf de opdracht alsnog aan werknemer, aldus werknemer. Ook heeft werknemer verklaard dat werkgeefster heeft nagelaten adequate, beschermende middelen/materialen ter beschikking te stellen. Werkgeefster betwist deze

feiten en omstandigheden uitdrukkelijk en geeft een andere weergave van hetgeen die bewuste dag is gebeurd. Zo zou volgens haar de kapitein niet gezegd hebben dat per se gebruikgemaakt diende te worden van de slijptol. Ook meent werkgeefster dat werknemer wel voldoende ervaring had met het werken met een slijptol, althans geacht wordt dat te hebben. Door zijn eigen onoplettendheid of onhandigheid heeft hij zichzelf verwond met de slijptol. Dat is uiterst ongelukkig, maar in dat verband valt werkgeefster niets te verwijten, aldus werkgeefster. Gelet op de uiteenlopende standpunten van partijen kunnen, zonder verder bewijs, de exacte feitelijke toedracht en de omstandigheden waaronder het ongeval heeft plaatsgevonden, hetgeen nodig is ter beantwoording van de vraag of werkgeefster aansprakelijk is ex artikel 7:658 BW, niet worden vastgesteld. Bewijslevering is dan ook geïndiceerd. In deze deelgeschilprocedure is daarvoor echter geen ruimte. Het verstrekken van één of meer bewijsopdrachten, met alle daarmee gepaard gaande tijd, kosten en moeite, verhoudt zich niet met de aard van de onderhavige deelgeschilprocedure. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:10788

Zaaknummer: 6984955 VZ VERZ 18-13353

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: P.H.M. Hartmans en M.M. van Leeuwen

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Naar aanleiding van het oordeel van een forensisch handschriftexpert is komen vast te staan dat werkgeefster haar handtekening heeft gezet onder loonafspraken (op twee bierviltjes). Werknemer maakt terecht aanspraak op betaling van een nog openstaand bedrag van € 11.000 netto aan salaris.

Feiten

Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij met werkgeefster op twee bierviltjes afspraken heeft gemaakt over het door werknemer te ontvangen loon. De bierviltjes bevatten twee handtekeningen, waarvan één van werknemer. Werkgeefster betwist dat de andere handtekening van haar afkomstig is. Bij tussenvonnis van 4 mei 2018 heeft de kantonrechter overwogen dat het aan werknemer is om de juistheid van de door hem aan zijn loonvordering ten grondslag gelegde stelling te bewijzen. Het komt derhalve neer op een beoordeling van de handtekening op de bierviltjes. De kantonrechter heeft in dit kader een forensisch schriftexpert tot deskundige benoemd.

Oordeel

De kantonrechter volgt de deskundige in haar zienswijze en haar bevindingen die er – samengevat – op neerkomen dat de handtekeningen op de twee bierviltjes afkomstig zijn van werkgeefster. Dit leidt ertoe dat werknemer is geslaagd in de op hem rustende bewijslast van zijn stellingen. Daarmee staat vast dat zowel werknemer als werkgeefster de bierviltjes met daarop de betreffende bedragen heeft ondertekend. Dit betekent dat in rechte is komen vast te staan dat tussen partijen afspraken zijn gemaakt over het loon van werknemer. Werknemer heeft dan ook terecht aanspraak gemaakt op betaling van het nog openstaande bedrag van € 11.000 netto aan salaris. Dat bedrag wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:10792

Zaaknummer: 6537966 CV EXPL 17-43731

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: R.P.L.H. Burger en I.D.C.J. van Driel

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting IJsselland Ziekenhuis c.s.

Ziekenhuis had zich als goed werkgever ervan moeten vergewissen of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer op de hoogte was van alternatieve, financieel voordeligere optie van ziekmelding, in plaats van toekenning van werkurenvermindering van 8 uur per week. Schadevergoeding € 50.000.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 1982 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) het Havenziekenhuis in de functie van radiologisch laborant op de afdeling radiologie. Deze afdeling is met ingang van 1 januari 2018 overgegaan naar het IJssellandziekenhuis. Sindsdien is werknemer in dienst van het IJssellandziekenhuis. Werknemer kampt sinds zijn 25e jaar met een sociale-angststoornis, als gevolg waarvan hij zich beperkt kan concentreren, beperkt kan omgaan met drukte en sociale contacten. Deze angststoornis heeft gedurende het werkzame leven van werknemer meermalen geleid tot (langdurig) verzuim. Op 20 juli 2016 is aan werknemer op diens verzoek werktijdvermindering toegekend. Voorafgaand aan die datum werkte werknemer de facto geen 32 uur per week, maar steeds naar zijn mogelijkheden. Werknemer heeft voor de uren die hij minder is gaan werken flexpensioen toegekend gekregen. Sinds 18 juli 2016 staat werknemer als ziek geregistreerd. Sinds 26 april 2017 is werknemer volledig arbeidsongeschikt. Tussen partijen is thans in geschil of het Havenziekenhuis ten aanzien van het verzoek tot urenvermindering in juli 2016 een onderzoeks- en/of informatieplicht had en of de eventuele schending daarvan een toerekenbare tekortkoming oplevert als gevolg waarvan het Havenziekenhuis en het IJssellandziekenhuis de door werknemer als gevolg van die tekortkoming geleden schade, dienen te vergoeden.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat er geen algemene verplichting is voor een werkgever om, indien een werknemer verzoekt om een voor hem financieel nadelige wijziging van een

arbeidsvoorwaarde, aanvullende informatie te verstrekken dan wel om te onderzoeken of de werknemer op de hoogte is van de consequenties van zijn keuze. Wel dienen werkgever en werknemer zich jegens elkaar als goed werkgever/werknemer te gedragen. De kantonrechter overweegt dat een verzoek tot urenvermindering het logische gevolg heeft dat er maandelijks minder salaris wordt betaald, een consequentie die de gemiddelde werknemer kan overzien. Zo ook werknemer. Dat er tevens minder pensioen wordt opgebouwd, zal werknemer ook hebben (kunnen) voorzien, gelet op zijn aanvraag van het flexpensioen. Waar de schoen in dit geval voor het Havenziekenhuis wringt, is dat werknemer op het moment dat hij de urenvermindering verzocht, in feite reeds gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. In ieder geval was hij dat op 18 juli 2016, twee dagen vóór de bevestiging van de urenvermindering en ruim voor het ingaan van de urenvermindering op 1 september 2016. Waar het Havenziekenhuis zich als goed werkgever van had moeten vergewissen, gelet op de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van werknemer in juli 2016, in combinatie met het ziekteverloop van werknemer in de daaraan voorafgaande 25 jaar, is of hij zich bewust was van de alternatieve, financieel aanzienlijk voordeligere optie, namelijk zich (gedeeltelijk) ziekmelden. In dat geval zou werknemer salaris hebben ontvangen over een dienstverband van 32 uur, zou hij over 32 uur per week pensioen hebben opgebouwd, zou het flexpensioen zijn omgezet in ouderdomspensioen en zou een eventuele WIA-uitkering worden gebaseerd op een arbeidsomvang van 32 uur per week. Dat deze mogelijkheid is besproken met werknemer is gesteld noch gebleken. Dit leidt tot de conclusie dat het Havenziekenhuis zich niet als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW heeft gedragen. Het Havenziekenhuis en het IJssellandziekenhuis – als opvolgend werkgever – zijn hoofdelijk aansprakelijk. Zij worden veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding van € 50.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:10863

Zaaknummer: 7107767 CV EXPL 18-31709

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: D. Schuurman, J.W. Klinckhamers en M. Ceelen

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeversaansprakelijkheid. Causaal verband tussen door werknemer verrichte laswerkzaamheden voor werkgeefster en longemfyseem aangetoond door deskundigenrapport. Voorschot van € 25.000 aan schadevergoeding toegewezen.

Feiten

In een tussenvonnis van 2 maart 2017 is een deskundige benoemd om antwoord te geven op de vragen (1) hoe groot hij de kans in het algemeen inschat dat blootstelling aan lasrook tijdens het werk longemfyseem kan veroorzaken en (2) hoe groot hij de kans acht dat het longemfyseem bij werknemer door (een combinatie van) andere factoren kan zijn veroorzaakt. Uit het rapport van de deskundige volgt dat de diagnose COPD met ernstig emfyseem kan worden gesteld. Volgens de deskundige wordt waarschijnlijk geacht dat blootstelling aan lasrook bij werknemer emfyseem heeft veroorzaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat voor het aannemen van een oorzakelijk verband in de zin van 'condicio sine qua non' tussen de door werknemer voor werkgeefster verrichte werkzaamheden en het bij hem vastgestelde emfyseem voldoende is dat het met een redelijke mate van zekerheid kan worden vastgesteld. Het rapport van de deskundige biedt daarvoor voldoende grond. Volgens de deskundige is het oorzakelijk verband waarschijnlijk en moet de kans dat een onbekende factor de oorzaak is aanzienlijk lager worden geschat. De bezwaren van werkgeefster tegen het rapport leiden niet tot een ander oordeel. Voor toepassing van de leer van proportionele aansprakelijkheid bestaat geen aanleiding. Daarvoor zou slechts aanleiding bestaan indien er meer mogelijke oorzaken van de ziekte zijn gebleken en vanwege die meerdere mogelijke oorzaken met onvoldoende zekerheid kan worden vastgesteld dat het werken bij werknemer de oorzaak van de ziekte is. Dat is hier niet het geval. De kans op een onbekende oorzaak wordt door de deskundige op slechts 10% geschat. Werkgeefster heeft verder aangevoerd dat zij niet aansprakelijk kan worden gehouden omdat zij aan haar zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW heeft voldaan. Zij heeft daartoe echter slechts

gesteld dat de luchtkwaliteit binnen de wettelijke normen is gebleven. Het enkele feit dat is voldaan aan het wettelijk minimum (wat op zichzelf wordt bevestigd in het deskundigenrapport) is echter onvoldoende om te kunnen concluderen dat werkgeefster aan haar zorgplicht heeft voldaan. De deskundige heeft immers wel geconcludeerd dat sprake was van gezondheidsrelevante blootstelling aan lasrook op basis van de gezondheidskundige grenswaarde van 1 mg/m³. Deze waarde werd al in 1993 aanbevolen door de Gezondheidsraad. Het verweer van werkgeefster wordt daarom verworpen. Werkgeefster is aansprakelijk voor de door werknemer geleden schade en dient een voorschot van € 25.000 aan werknemer te betalen. Voor de uiteindelijke vaststelling van de schade wordt verwezen naar de schadestaatprocedure.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:10808

Zaaknummer: 4371383 CV EXPL 15-6519

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: M.H.M. Verbeemen en L.K. de Haan

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

PostNL/FNV

Door FNV aangekondigde collectieve acties bij PostNL zijn verboden tot 6 januari 2019. Beperking van het stakingsrecht is naar de maatstaven van artikel 6 ESH gerechtvaardigd in verband met de disproportionele schade/maatschappelijke ontwrichting die de acties tot gevolg hebben.

Feiten

PostNL heeft met FNV, de Bond van Post Personeel (BVPP), CNV en VHP² (hierna ook: ‘de vakorganisaties’) de ‘Cao voor PostNL’ gesloten. Deze cao heeft een looptijd van 1 april 2017 tot en met 31 december 2018. De vakorganisaties hebben schriftelijk aan PostNL te kennen gegeven dat zij vóór 1 januari 2019 tot een nieuwe cao voor PostNL wensen te komen. Het cao-overleg tussen PostNL en de vakorganisaties is op 14 november 2018 van start gegaan. Bij brief van 6 december 2018 concludeert FNV dat bij PostNL niet de bereidheid bestaat om vóór 1 januari 2019 te komen tot (a) een oplossing voor de in de brandbrief geschetste problematiek en (b) een nieuwe cao. FNV heeft PostNL een ultimatum gesteld: PostNL dient vóór 10 december 2018 12.00 uur schriftelijk integraal akkoord te gaan met een aantal eisen, bij gebreke waarvan zal worden overgegaan tot het uitroepen en organiseren van collectieve acties. FNV heeft PostNL bij brief van 10 december 2018 bericht dat zij constateert dat niet wordt voldaan aan de in de ultimatumbrief gestelde eisen en dat tot actie zal worden overgegaan. PostNL vordert dat de kantonrechter primair FNV verbiedt om binnen een half uur na de betekening van dit vonnis door te gaan met het in enigerlei vorm, direct of indirect, organiseren, oproepen tot of verlenen van medewerking of steun aan enige vorm van collectieve actie die meer dan een werkonderbreking van 15 minuten per behelst, een en ander voor de duur van de Sinterklaas-, kerst- en nieuwjaarsperiode (SKNJ-periode), derhalve in ieder geval tot 6 januari 2019.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter is sprake van een belangengeschil in

de zin van artikel 6, aanhef en onder 4, ESH en is voldoende aannemelijk dat de aangekondigde collectieve acties redelijkerwijs kunnen bijdragen aan een doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. Dit betekent dat de door FNV aangekondigde collectieve acties in beginsel moeten worden aangemerkt als een rechtmatige uitoefening van het sociale grondrecht op collectieve actie. Vervolgens is de vraag of de door PostNL gevorderde beperking van voormeld sociaal grondrecht naar de maatstaf van artikel 6 ESH gerechtvaardigd is. Wat betreft de gestelde schade/maatschappelijke ontwrichting staat niet ter discussie dat de geplande collectieve acties plaatsvinden in een periode (de SKNJ-periode) van voor PostNL uitzonderlijke drukte. PostNL heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de capaciteit van haar transport-, distributie- en bezorgproces tijdens die periode maximaal wordt benut en dat vertragingen van meer dan 15 minuten per dag in deze processen ertoe zullen leiden dat aanzienlijke achterstanden zullen ontstaan, die tijdens de SKNJ-periode niet kunnen worden weggewerkt. Collectieve acties in de SKNJ-periode zullen er dus toe leiden dat een niet onaanzienlijk deel van de in die periode aangeboden postpakketten en brievenpost niet tijdig zal worden bezorgd. Daarbij gaat het niet alleen om pakketten en brievenpost die rechtstreeks door consumenten ter bestelling worden aangeboden, maar ook om pakketten en brievenpost die via zakelijke klanten van PostNL worden verstuurd. Deze impact is door FNV onvoldoende weersproken, zodat ervan uit moet worden gegaan dat niet alleen de consument maar ook derden door de aangekondigde acties disproportioneel zwaar in hun belangen zullen worden getroffen. Daarnaast hebben PostNL en Sorgente voldoende aannemelijk gemaakt dat een deel van de door PostNL te bezorgen pakketten en brievenpost medische hulpmiddelen en medische correspondentie omvat en dat die bezorging geen uitstel kan dulden. PostNL heeft voorts voldoende aannemelijk gemaakt dat zijzelf door de aangekondigde acties ook een aanzienlijke schade lijdt, die verder strekt dan uitsluitend de SKNJ-periode. De door FNV aangekondigde collectieve acties gedurende de SKNJ-periode hebben aldus dermate ingrijpende (maatschappelijke en financiële) gevolgen, dat een beperking van het sociale grondrecht op collectieve actie gerechtvaardigd is. Een dergelijke beperking is temeer aangewezen, nu PostNL er terecht op heeft gewezen dat de cao-onderhandelingen tussen haar en de vakorganisaties pas vanaf half november 2018 op gang zijn gekomen en de over en weer op tafel gelegde cao-voorstellen op niet ondergeschikte punten nog onvoldoende zijn uitgewerkt en toegelicht. Thans kan dan ook niet worden gezegd dat een voortzetting van de cao-onderhandelingen niet zou kunnen leiden tot een voor FNV gunstig onderhandelingsresultaat. In zoverre geldt het thans voeren van collectieve actie niet als ultimum remedium. Het recht op collectieve actie zal – zoals door PostNL gevorderd – worden opgeschort tot en met 6 januari 2019.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:15444

Zaaknummer: C/09/564938 / KG-ZA 18-1304

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: J.M. van Slooten en R. van der Stege

Wetsartikelen: G ESH en 6 ESH

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Verval functie wegens bedrijfseconomische omstandigheden onvoldoende onderbouwd door werkgeefster. De stelling dat de taken eenvoudig door andere werknemers kunnen worden opgevangen is, zonder uitgebreide toelichting, niet geloofwaardig. Ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 26 mei 2015 in dienst van werkgeefster en laatstelijk werkzaam als Expertise Manager Facilities. In een brief van 14 mei 2018 heeft werkgeefster aan werkneemster kenbaar gemaakt dat door een wijziging in de strategie van de organisatie een aantal arbeidsplaatsen komt te vervallen, waaronder die van werkneemster. Indien herplaatsing in een passende functie niet mogelijk mocht zijn, wordt werkneemster per 1 juni 2018 boventallig verklaard. Werkneemster is per 1 juni 2018 vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgeefster heeft in juni 2018 toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te mogen zeggen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden (wegens organisatorische en/of technologische veranderingen). Het UWV heeft die toestemming bij beslissing van 27 augustus 2018 geweigerd. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van bedrijfseconomische omstandigheden (a-grond). Werkneemster verzoekt toegang tot de werkplek en werkhervatting.

Oordeel

Vooropgesteld wordt dat het een werkgever vrij staat om voor een bepaalde bedrijfsvoering en inrichting van zijn onderneming te kiezen. De werkgever moet zich wel voor zijn keuze verantwoorden door onder meer het structureel vervallen van arbeidsplaatsen (bezien over een toekomstige periode van 26 weken) aannemelijk te maken. Een aanpassing van de organisatiestructuur om doelmatiger te kunnen werken zoals aan de orde is, valt binnen deze keuzevrijheid. De kantonrechter is echter van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft

onderbouwd dat de organisatorische verandering het noodzakelijk maakt dat de functie en arbeidsplaats van werknemers komen te vervallen. De stelling van werkgeefster dat diezelfde taken door de Director Facilities, de administratief medewerker op de afdeling en de huismeester eenvoudig zouden kunnen worden opgevangen, acht de kantonrechter zonder uitgebreide toelichting, niet geloofwaardig. Werkgeefster heeft niet in redelijkheid tot haar beslissing kunnen komen om de functie van Expertise Manager Facilities te laten vervallen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld om werknemers binnen een maand na betekening van de beschikking toe te laten tot haar werkplek om haar in staat te stellen haar werkzaamheden te hervatten, zulks op verbeurte van een dwangsom.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:6045

Zaaknummer: 7283205 ME VERZ 18-155

Rechters: R.P.P. Hoekstra

Advocaten: C.S.M. Jongens-Timmer en L.T. den Hollander

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

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Kraamzorg de Eilanden

Het getuigt niet van goed werkgeverschap dat werkgeefster werkneemster, lid van de raad van bestuur, niet heeft gehoord alvorens tot schorsing werd besloten. Werkneemster heeft geen faire kans gehad zich te verdedigen en moet weer toegelaten worden tot het werk.

Feiten

Werkneemster is sinds april 2014 in dienst van Stichting Kraamzorg de Eilanden (hierna: KdE). Zij maakt uit hoofde van haar functie onderdeel uit van de raad van bestuur. Artikel 13 lid 1 van de statuten van KdE bepaalt onder meer dat de raad van toezicht bevoegd is de leden van de raad van bestuur te benoemen, te schorsen en te ontslaan. Artikel 19 lid 2 van de statuten van KdE bepaalt onder meer dat de raad van bestuur zodanige aantekening houdt van de vermogenstoestand van KdE dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend. De voorzitter van de raad van toezicht heeft werkneemster op 25 augustus 2018 laten weten dat de financiële situatie bij KdE zo slecht is dat een stevige aansturing nodig is ter voorkoming van een faillissement. Bij brief van 27 augustus 2018 is werkneemster met behoud van loon geschorst tot 12 september 2018. Met ingang van 26 september 2018 is werkneemster opnieuw geschorst. KdE heeft op 1 oktober 2018 een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster ingediend. Werkneemster vordert thans in kort geding de aan haar opgelegde schorsing op te heffen. Werkneemster stelt onder meer dat zij eerst gehoord had moeten worden alvorens tot schorsing kon worden overgegaan.

Oordeel

De vraag of een werkgever een werknemer mag schorsen dient te worden beoordeeld in de sleutel van goed werkgeverschap. Of in een concreet geval recht bestaat op (weder)tewerkstelling hangt af van de aard van de dienstbetrekking, de overeengekomen arbeid en de bijzondere omstandigheden van het geval (vgl. HR 12 mei 1989, NJ 1989/801). De

voorzieningenrechter past dit toetsingskader ook toe op de vraag of werkneemster geschorst mocht worden zonder eerst te worden gehoord. De voorzieningenrechter beantwoordt deze vraag ontkennend. Naar voorlopig oordeel getuigt het niet van goed werkgeverschap dat werkneemster niet eerst gehoord is. De standpunten van werkneemster komen op voorhand bepaald niet ongerijmd voor. Of de stellingen van werkneemster inderdaad volledig juist zijn en ook zo zwaar mogen wegen als zij in deze procedure naar voren brengt, is niet hetgeen hier ter beoordeling voorligt. Wat hier voorligt, is de vraag of het van goed werkgeverschap getuigt dat KdE deze argumenten niet heeft willen aanhoren en wegen op hun waarde, alvorens tot schorsing van werkneemster werd besloten. Die vraag wordt, zoals gezegd, ontkennend beantwoord. Werkneemster heeft geen faire kans gehad zich te verdedigen. De voorzieningenrechter kan geen constitutief (declaratoir) vonnis wijzen en dus niet zelf de schorsing opheffen. Volstaan zal worden te bepalen dat KdE werkneemster weer toe moet laten tot het werk (feitelijk implicerend het beëindigen van de schorsing), op straffe van verbeurte van een dwangsom.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:10934

Zaaknummer: C/10/558590 / KG ZA 18-1009

Rechters: W.J. van den Bergh

Advocaten: M.J. Keuss en D. Schuurman

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Bartex B.V.

Opzegging arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische redenen (a-grond) met grafisch vormgever is niet in strijd met wettelijke regels. Verzoek om toekenning van een billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 21 juni 2016 in dienst getreden bij Bartex B.V. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van grafisch vormgever. Bartex heeft de arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische redenen met toestemming van het UWV bij brief van 26 juli 2018 opgezegd tegen 31 augustus 2018. Werkneemster verzoekt ten laste van Bartex een billijke vergoeding toe te kennen van € 30.000, omdat Bartex volgens haar geen redelijke grond had voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende gebleken dat Bartex een redelijke grond heeft voor opzegging, namelijk een bedrijfseconomische noodzaak om de arbeidsplaats van werkneemster te laten vervallen. Hiervoor is het volgende redengevend. Uit de stukken die Bartex heeft overgelegd, blijkt dat haar onderneming vanaf 2015 te maken heeft met een sterke afname van de omzet en met een toename van het verlies. De omzet was in 2015 nog ongeveer 2 miljoen euro, in 2016 ongeveer 1.4 miljoen euro en in 2017 ongeveer 1.1 miljoen euro. Het verlies is opgelopen van € 123.811 in 2016 naar € 478.988,00 in 2017. Onder die omstandigheden is het redelijk en begrijpelijk dat Bartex maatregelen neemt om op de kosten te besparen door het laten vervallen van arbeidsplaatsen. Daartoe bestond gelet op de hiervoor genoemde financiële situatie van Bartex ook een bedrijfseconomische noodzaak. Bartex heeft toegelicht dat zij ervoor heeft gekozen om de functie van werkneemster te laten vervallen, omdat dit de meest directe manier was om te bezuinigen op de kosten. De werkzaamheden van werkneemster als grafisch ontwerper kunnen volgens die toelichting namelijk op projectbasis worden uitbesteed. Daardoor wordt per jaar een besparing bereikt van ongeveer € 25.000. Verder heeft Bartex uitgelegd dat een zusteronderneming opdrachten heeft

ingetrokken, waardoor verschillende grafische werkzaamheden van werkneemster zijn vervallen. Bartex heeft een e-mail van 8 juni 2018 overgelegd waaruit de intrekking van de opdrachten blijkt. De kantonrechter kan die toelichting en de uitleg van Bartex volgen. De kantonrechter overweegt verder dat de stelling van werkneemster dat Bartex in strijd handelt met het afspiegelingsbeginsel niet opgaat, nu werkneemster een unieke (en dus niet uitwisselbare) functie bekleedde. Tot slot overweegt de kantonrechter dat Bartex aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Werkneemster heeft onder meer gesteld dat er een mogelijkheid tot herplaatsing is, omdat haar werk inmiddels zou zijn overgenomen door een student-stagiair. Daarbij is volstaan met een verwijzing naar een heel korte e-mail van een ex-collega. Daarmee is die stelling van werkneemster onvoldoende toegelicht en onderbouwd. Een student-stagiair verricht bovendien in het algemeen werkzaamheden die naar hun aard tijdelijk zijn en niet structureel. Gelet daarop hoeft de arbeidsplaats van de student-stagiair, voor zover daarvan al sprake is, op grond van de Ontslagregeling niet te worden betrokken bij de herplaatsing (art. 9 lid 1 sub b Ontslagregeling). Om dezelfde reden was Bartex ook niet gehouden om eerst de arbeidsrelatie met de student-stagiair te beëindigen (art. 17 Ontslagregeling). De conclusie is dat de opzegging niet in strijd is met de wettelijke regels daarvoor. Toekenning van een billijke vergoeding is alleen al daarom niet mogelijk. Afwijzing van het verzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:181

Zaaknummer: 7313519

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: N.R. Schaap en J. Blokker

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

RECHTSPRAAK

Altuïtion B.V./werkneemster

Schriftelijkheidsvereiste concurrentiebeding. Enkel de reactie 'Ik ben in principe akkoord met de arbeidsovereenkomst' van werkneemster is onvoldoende om de rechtsgeldigheid van het in die arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding aan te nemen.

Feiten

Werkneemster is op 16 januari 2017 bij Altuïtion B.V. in dienst getreden. Zij was werkzaam als Senior Consultant. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is tweemaal verlengd en per 1 augustus 2018 geëindigd. Op 12 juli 2018 is aan werkneemster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Werkneemster heeft hierop gereageerd in principe akkoord te zijn met de arbeidsovereenkomst, maar dat zij nog wat vragen had over de salarisverhoging en de leaseauto. In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een concurrentiebeding opgenomen. Werkneemster heeft op 21 september 2018 de arbeidsovereenkomst met Altuïtion opgezegd en tegelijkertijd kenbaar gemaakt dat zij per 1 november 2018 een baan heeft geaccepteerd bij Kantar TNS (TNS Nipo B.V.). Altuïtion vordert thans in kort geding een verbod voor werkneemster te handelen in strijd met het concurrentiebeding.

Oordeel

Niet ter discussie staat dat werkneemster met Altuïtion een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gesloten door 'in principe' akkoord te gaan met de aan haar toegezonden conceptarbeidsovereenkomst en vanaf 1 augustus 2018 haar werkzaamheden voor Altuïtion voort te zetten. Voor de rechtsgeldigheid van een concurrentiebeding geldt op de voet van artikel 7:653 lid 1 sub b BW evenwel dat het schriftelijk dient te zijn overeengekomen. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter ligt, mede gelet op het arrest van de Hoge Raad van 3 maart 2017 (zie AR 2017-0245), in het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:653 lid 1 sub b BW besloten dat sprake dient te zijn van een door de werknemer ondertekend document waarin het concurrentiebeding is opgenomen dan wel waarin naar een bijgevoegde bijlage wordt verwezen waarin het concurrentiebeding is opgenomen, dan wel waarin de werknemer uitdrukkelijk verklaart dat hij instemt met het concurrentiebeding. Daarvan is in het

onderhavige geval geen sprake. De enkele reactie van werknemer op de e-mail van Altuïtion waarbij het arbeidscontract met daarin het concurrentiebeding is toegezonden, met de tekst 'Ik ben in principe akkoord met de arbeidsovereenkomst' is niet voldoende om de rechtsgeldigheid van het concurrentiebeding aan te nemen. In dit verband merkt de kantonrechter nog op dat het vaak voorkomt dat een werkgever een (aanstaande) werknemer een conceptarbeidsovereenkomst toestuurt en dat de werknemer aan de werkgever mededeelt dat hij akkoord is met het contract. De ondertekening ervan vindt dan meestal op een later moment plaats. Dat de werknemer met de enkele mededeling dat hij akkoord is ook instemt met een eventueel in het contract opgenomen concurrentiebeding en hij de consequenties van dit voor hem bezwarende beding goed heeft overwogen, valt niet met zekerheid te zeggen. De ondertekening van de arbeidsovereenkomst is het formele moment waarop de werknemer zich ervan bewust dient te zijn dat hij zich committeert aan alle bepalingen van dat contract, inclusief een eventueel concurrentiebeding. Dan mag van hem worden verwacht dat hij de inhoud ervan goed heeft overwogen. De ondertekening moet aldus, gelet op de door de Hoge Raad genoemde bijzondere waarborg die in het vereiste van geschrift is gelegen, als een essentieel element van de eisen voor de rechtsgeldigheid van het concurrentiebeding worden aangemerkt. In dit geval geldt er geen concurrentiebeding tussen partijen, zodat de vordering van Altuïtion wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 07-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:83

Zaaknummer: 7353092 \ CV EXPL 18-7593

Rechters: J.H. Wiggers

Advocaten: M. Kokx en E.H. de Joode

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Can-Pack Netherlands B.V.

Nu in een bodemprocedure geen verzoek is ingediend tot toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, en de vervaltermijn ex artikel 7:686a BW is verstreken, brengt dit met zich dat geen grond aanwezig is voor het treffen van een voorlopige voorziening.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2018 bij Can-Pack Netherlands B.V. (hierna: Can-Pack) in dienst getreden in de functie van machine operator. Can-Pack heeft werknemer op 17 september 2018 geschorst vanwege intern onderzoek naar aanleiding van een incident op de werkvloer waar werknemer bij betrokken was. Op 19 september 2018 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege zijn gedrag richting een collega en zijn gebrek aan medewerking tijdens het onderzoek. Werknemer vordert thans bij wijze van voorlopige voorziening onder meer betaling van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Ingevolge artikel 7:681 lid 1 BW kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen. Dit verzoek dient ingevolge artikel 7:686a lid 4 sub a onder 2 BW door de werknemer binnen twee maanden na het ontslag bij verzoekschrift bij de kantonrechter te worden ingediend. Deze termijn geldt ook voor een vordering tot schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Deze termijnen betreffen vervaltermijnen. Werknemer heeft naar zijn zeggen tot op heden geen verzoek op grond van artikel 7:681 lid 1 BW ingediend, terwijl de vervaltermijn van twee maanden op 19 november 2018 is geëindigd. Ter zitting heeft de kantonrechter gewezen op deze vervaltermijn en desgevraagd heeft (de gemachtigde van) werknemer toegelicht dat hij een dergelijk verzoek nog niet heeft ingediend, maar dat onderhavig kort geding tijdig – dat wil zeggen binnen de geldende vervaltermijn – door hem aanhangig is gemaakt. Voor zover werknemer daarmee bedoelt dat met het binnen de vervaltermijn aanhangig maken van dit kort geding een

zogenoemde 'spoorwissel' ex artikel 69 Rv in de rede ligt, kan hij daarin niet worden gevolgd. De voorzieningenrechter kan kortgedingzaken – zo volgt uit artikel 256 Rv – namelijk niet naar de bodemrechter doorverwijzen. Nu geen verzoek is ingediend om ten laste van Can-Pack een billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen, brengt dit mee dat geen grond aanwezig is voor het treffen van de voorzieningen zoals door werknemer in dit kort geding zijn gevorderd. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:88

Zaaknummer: 7339496 / 18-9720

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: M.W. van de Loo en A.F. Bungener

Wetsartikelen: 7:686a BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

***Proces-verbaal. Toewijzing vordering tot loondoorbetaling.
Werkgeefster erkent dat arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op
100% van het loon.***

Feiten

In geschil is de vraag of werknemer, wegens ziekte ongeschikt voor zijn werk, recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte.

Oordeel

Werknemer is wegens ziekte ongeschikt voor zijn werk op en na 6 november 2018. Daarover bestaat geen discussie. Werknemer heeft daarom recht op loondoorbetaling tijdens ziekte op grond van artikel 7:629 lid 1 BW. Werkgeefster heeft erkend dat werknemer recht heeft op 100% van het loon. Partijen hebben tot eind oktober 2018 via mediation geprobeerd een geschil over re-integratie op te lossen. Dat is niet gelukt. Daarna is meteen een loonstop opgelegd. Dat mocht werkgeefster niet op die manier doen. Als werkgeefster na het mislukken van de mediation de re-integratie weer wilde oppakken had zij werknemer daarvoor moeten oproepen of daartoe moeten sommeren. Dat heeft zij niet gedaan. Omdat de loonstop onterecht is, heeft werknemer recht op loondoorbetaling. De vordering tot loondoorbetaling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:180

Zaaknummer: 7378016

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C. Sesver en R. Heiliegiers

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Paycheckers B.V.

Vordering tot doorbetaling van loon afgewezen, nu (binnen een payrollconstructie) sprake is geweest van overgang van onderneming en werknemer daardoor inmiddels bij een andere onderneming in dienst is.

Feiten

Paycheckers B.V. verricht payrollwerkzaamheden voor Wanted Zuid-Holland B.V. (hierna: Wanted). Werknemer is met Paycheckers een uitzendovereenkomst Fase 3 overeengekomen voor een periode van 12 maanden en van rechtswege eindigend op 20 februari 2019. Werknemer is op basis van een uitzendovereenkomst uitgeleend aan Wanted en werd vervolgens te werk gesteld bij de inlener Spie als ijzerwerker. Wanted heeft de samenwerking met Paycheckers op enig moment beëindigd. Voor de payrollwerkzaamheden is zij een nieuwe samenwerking aangegaan met Pay for People B.V. (hierna: PFP). Vanaf 6 augustus 2018 heeft Paycheckers geen salaris meer betaald aan werknemer. PFP heeft het weksalaris voor de weken 32 en 33 bij wijze van voorschot aan werknemer betaald. Werknemer heeft beide betalingen teruggestort. Werknemer vordert bij wege van voorlopige voorziening veroordeling van Paycheckers tot betaling van achterstallig loon vanaf 6 augustus 2018.

Oordeel

De vraag die partijen verdeeld houdt, is met wie werknemer vanaf 6 augustus 2018 een arbeidsovereenkomst heeft. Beslissend voor het antwoord op die vraag is of ook binnen een payrollconstructie sprake kan zijn van overgang van onderneming. Volgens Paycheckers is aan alle vereisten van overgang van onderneming voldaan, zodat op de voet van het bepaalde in artikel 7:663 BW alle rechten en verplichtingen voortvloeiende uit de uitzendovereenkomst met werknemer zijn overgegaan op PFP. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is die conclusie juist. Ter zitting is door Paycheckers toegelicht dat ten tijde van de overgang (augustus 2018) Wanted de uitsluitende opdrachtgever/inlener van Paycheckers was. Feitelijk betekende dit dat al het personeel van Paycheckers werkzaam was voor Wanted. Wanted heeft ervoor gekozen per 6 augustus 2018 de payrolldiensten te laten verrichten door PFP. Het

voltallige personeel, 45 man, is mee overgegaan naar PFP. Dat betekent dat is voldaan aan het vereiste dat alle activiteiten van Paycheckers ten aanzien van het 'project Wanted' zijn voortgezet door PFP, inclusief het voltallige personeel. Aan de eisen van overgang van onderneming is daarmee voldaan. Dat sprake is van een payrollconstructie doet daaraan niets af. Op grond van het voorgaande is werknemer op grond van artikel 7:663 BW met ingang van 6 augustus 2018 in dienst van PFP. Dat leidt de kantonrechter vooralsnog tot de slotsom dat de vordering van werknemer jegens Paycheckers moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:10789

Zaaknummer: 7265211 VV EXPL 18-455

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: J. van Es en K.M. van Wijngaarden

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

**werknemer/Mercedes-Benz customer assistance center
Maastricht n.v.**

Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt waarom aan de beschuldigingen van een collega tegen werknemer meer geloof en waarde gehecht dient te worden dan aan de verklaring van werknemer zelf. Vordering tot wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2013 in dienst bij Mercedes-Benz, laatstelijk in de functie van Technical Operations Manager (TOM) en medeverantwoordelijke voor het knowledge-management. Op 8 juni heeft een collega van werknemer Mercedes-Benz ervan op de hoogte gesteld dat hij tijdens een sollicitatieprocedure de vragen en antwoorden van de kennistest op voorhand van werknemer had ontvangen. Werknemer is hiermee vervolgens meerdere keren door zijn direct leidinggevende, de HR-functionaris en de collega zelf geconfronteerd. Werknemer ontkent dat hij de resultaten van de kennistest op voorhand heeft gegeven. Op 26 juni 2018 is werknemer op non-actief gesteld. Werknemer is thans arbeidsongeschikt. Werknemer vordert in kort geding onder meer wedertewerkstelling en veroordeling van Mercedes-Benz tot medewerking aan re-integratie in de bedongen arbeid.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de vordering tot wedertewerkstelling dient te worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:611 BW. De toewijsbaarheid van een dergelijke vordering hangt af van de aard van de dienstbetrekking, van de overeengekomen arbeid en van de bijzondere omstandigheden van het geval (zie HR 12 mei 1989, *NJ* 1989, 801). Uitgangspunt daarbij is dat uit het oogpunt van goed werkgeverschap van een werkgever gevergd mag worden dat hij een werknemer – tegen diens wil – slechts de mogelijkheid mag onthouden om de overeengekomen arbeid te verrichten indien de werkgever daarvoor een redelijke grond heeft, die voldoende zwaarwegend is, gelet op het in beginsel als zwaarwegend aan te merken belang van een werknemer om de overeengekomen arbeid te verrichten, onder meer omdat de

beslissing van een werkgever om een werknemer op non-actief te stellen in beginsel diffamerend is voor de betrokken werknemer. Voor de beschuldiging van Mercedes-Benz tegen werknemer dat werknemer op voorhand de antwoorden en vragen van een interne test aan een collega zou hebben gegeven, is geen steun te vinden in de in het geding gebrachte stukken. Niet aannemelijk is geworden dat de collega de antwoorden van werknemer heeft gekregen. Mercedes-Benz heeft niet kunnen aangeven dan wel aannemelijk kunnen maken waarom aan de verklaring van de collega meer geloof en waarde gehecht dient te worden dan aan de verklaring van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is het niet meer opportuun om werknemer nog langer te verhinderen de bedongen arbeid, voor zover hij daartoe gelet op zijn arbeidsongeschiktheid in staat is, te verrichten. Indien Mercedes-Benz – zoals zij ter zitting te kennen heeft gegeven – van mening is dat sprake is van een niet meer te herstellen vertrouwensbreuk en een verstoorde arbeidsrelatie, dan ligt het op haar weg daarnaar te handelen en niet – zoals nu het geval is – haar werknemer voor onbepaalde tijd in het ongewisse te laten. De vorderingen tot medewerking aan re-integratie in de bedongen arbeid en wedertewerkstelling in de bedongen arbeid indien werknemer daartoe arbeidsgeschikt is verklaard, zullen dan ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:11985

Zaaknummer: 7346564

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: A.A.M. Hoogveld en V.F.G. Nowak

Wetsartikelen: 7:611 BW en 254 Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding afgewezen wegens strijd met opzegverbod. Verbod op nevenactiviteiten dient buiten toepassing gelaten te worden omdat werkgever geen bezwaar heeft gemaakt en werknemer erop mocht vertrouwen dat werkgever de activiteit toestond.

Feiten

Werknemer is op 7 maart 2007 bij werkgever in dienst getreden, laatstelijk in de functie van monteur. Op 22 mei 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tussen werknemer en werkgever is afgesproken dat werknemer zou hervatten in aangepaste vorm voor drieënhalve uur per dag. Werknemer werd echter geen aangepast werk aangeboden en hier was ook geen duidelijk plan van aanpak over gemaakt. Werkgever stelde voor dat werknemer meer uren per dag zou gaan werken. Werknemer weigerde dit omdat hij de vervolgspraak met de Arboarts wilde afwachten. Voorts is aan de orde gekomen dat werknemer nevenactiviteiten zou hebben verricht in verband met de onderneming van zijn echtgenote (poseren voor foto's in kleding van de winkel van zijn echtgenote en het posten hiervan op de Facebookpagina). Hiermee heeft werknemer volgens werkgever artikel 10 van de arbeidsovereenkomst geschonden waarin het verbod op nevenactiviteiten staat opgenomen. Omdat inmiddels sprake was van een arbeidsconflict hebben partijen een mediationstraject gestart, zonder succes. Werkgever heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en secundair wegens verwijtbaar handelen door werknemer en voor recht te verklaren dat werknemer het verbod op nevenactiviteiten heeft overtreden.

Oordeel

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een opzegverbod op grond van artikel 7:670 lid 1 BW. Werknemer was wegens ziekte niet in staat om zijn arbeid te verrichten. Dat werknemer zich heeft beter gemeld was uitsluitend voor de vorm gedaan in het kader van een tussen partijen te treffen regeling. Ook blijkt uit het advies van de Arboarts dat werknemer als

gevolg van de ziekte ongeschikt is gebleven voor het verrichten van eigen werk en niet dat er van een volledig nieuwe ziekte/oorzaak van de arbeidsongeschiktheid sprake is. Wel blijkt dat de arbeidsongeschiktheid is toegenomen door het arbeidsconflict. Nu de arbeidsongeschiktheid niet na indiening van het verzoekschrift een aanvang heeft genomen, kan het beroep op artikel 7:670 lid 1 aanhef en onder b BW niet slagen. Daarnaast houdt de verstoorde arbeidsverhouding onmiskenbaar verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Derhalve kan de arbeidsovereenkomst niet op deze grond worden ontbonden.

Verwijtbaar handelen wegens overtreding verbod op nevenactiviteiten

Gebleken is dat werkgever op de hoogte was van de nevenactiviteiten van werknemer en daar kennelijk (nog) geen bezwaar tegen had. Onder die omstandigheden mocht werknemer erop vertrouwen dat, ondanks het ontbreken van een schriftelijke toestemming, werkgever deze activiteit toestond. Het heeft er alle schijn van dat werkgever voor het eerst bezwaar heeft gemaakt tegen de nevenactiviteiten nadat werknemer in zijn verweerschrift een beroep heeft gedaan op het opzegverbod. De kantonrechter is van oordeel dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid het onaanvaardbaar is dat werkgever thans een beroep doet op het verbod op nevenactiviteiten. Ook is daarbij van belang dat het verbod zodanig ruim geformuleerd is dat werknemer in wezen voor alle activiteiten die hij buiten zijn werk bij werkgever verricht, toestemming zou moeten vragen. Verder is in het geheel niet duidelijk geworden welk belang werkgever in deze zaak heeft bij onverkorte handhaving van het verbod op nevenactiviteiten. De stelling dat deze nevenactiviteiten zijn genezing belemmeren, is onvoldoende onderbouwd. Het verbod op nevenactiviteiten dient daarom buiten toepassing te worden gelaten. Ook heeft werkgever werknemer verweten dat hij zijn re-integratieverplichtingen schendt door niet te reageren op zijn verzoek tot het opstellen van een plan van aanpak. Werkgever heeft onvoldoende aangetoond dat hij werknemer heeft verzocht mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak. Werkgever heeft werknemer slechts verzocht mee te denken over het plan van aanpak en werkgever daarover te informeren.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:11868

Zaaknummer: 7249588

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: S.L.B. Duijf en E.C.E. van Heel

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 BW en 6:248 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/NN insurance personeel b.v.

Door in te stemmen met het einde van de arbeidsovereenkomst, en de vraag of er een voldragen ontslaggrond is vervolgens in een op artikel 6:265 BW gebaseerde schadevergoedingsprocedure voor te leggen, omzeilt werkneemster het systeem van de WWZ.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 1988 in dienst getreden bij NN. Vanwege een reorganisatie is de afdeling waar werkneemster werkzaam is, komen te vervallen en is de functie van werkneemster gewijzigd. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd over de gewijzigde functies. Werkneemster is met ingang van 15 maart 2017 overtollig verklaard. Werkneemster en NN zijn tot een overeenstemming gekomen om het dienstverband te beëindigen. Daarnaast zijn zij het eens geworden over de materiële voorwaarden van de beëindigingsovereenkomst, waarbij werkneemster zich het recht heeft voorbehouden aanspraak te maken op aanvullende schadevergoeding als gevolg van onterecht verlies van haar dienstbetrekking. Bij brief van 2 februari 2018 heeft werkneemster NN aansprakelijk gesteld voor schade die zij als gevolg van toerekenbaar tekortschieten door NN in de nakoming van de arbeidsovereenkomst stelt te lijden en te hebben geleden. De arbeidsovereenkomst is per 1 mei 2018 beëindigd. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht voor recht te verklaren dat NN ten opzichte van haar toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW door haar zonder wettelijke grondslag eenzijdig haar werkzaamheden te ontnemen en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werkneemster dientengevolge lijdt aan haar te vergoeden.

Oordeel

Ter beoordeling staat of de WWZ de ruimte biedt om, in een geval waarin een werknemer akkoord is gegaan met een regeling ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de bedenktijd ongebruikt heeft laten verstrijken, een verzoek tot (aanvullende) schadevergoeding in te stellen dat in hoofdzaak is gebaseerd op de stelling dat er geen voldragen ontslaggrond

(in dit geval de a-grond) is. Deze vraag dient dan nog te worden onderscheiden van de vraag of de WWZ, waarin is voorzien in een transitievergoeding en een billijke vergoeding, ruimte laat om, gebaseerd op de stelling dat er geen voldragen ontslaggrond is, schadevergoeding te verzoeken op de grond dat sprake is van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst. Door haar instemming met het einde van de arbeidsovereenkomst en het laten verstrijken van de bedenktijd verweert werkneemster zich niet tegen het ontslag als zodanig. De preventieve toetsing van de ontslaggronden heeft daardoor niet plaatsgevonden. Hierdoor heeft zij haar weg naar de in het kader van de WWZ gebruikelijke procedures bij de kantonrechter afgesneden. Door de wijze waarop zij haar verzoek insteekt, tracht werkneemster kennelijk een alternatief te creëren om buiten de kaders van de WWZ een (ten opzichte van de vergoeding uit het sociaal plan additionele) vergoeding te incasseren. De kantonrechter is van oordeel dat deze weg niet openstaat. Door in te stemmen met het einde van de arbeidsovereenkomst, en de vraag of er een voldragen ontslaggrond is vervolgens in een op artikel 6:265 BW gebaseerde schadevergoedingsprocedure voor te leggen aan de kantonrechter, omzeilt werkneemster het systeem van de WWZ, dat als een *lex specialis* ten opzichte van artikel 6:265 BW is te beschouwen. Van werkneemster mag worden verwacht dat zij haar bezwaren tegen het einde van de arbeidsovereenkomst aan de orde stelt in de procedure die daarvoor in het leven is geroepen. Een andere benadering doet geen recht aan de in de WWZ neergelegde benadering van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:15529

Zaaknummer: 7084484

Rechters: M.T. Nijhuis

Advocaten: A.E.M. de Ruijter

Wetsartikelen: 7:686 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 6:265 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/NN insurance personeel b.v.

Door in te stemmen met het einde van de arbeidsovereenkomst, en de vraag of er een voldragen ontslaggrond is vervolgens in een op artikel 6:265 BW gebaseerde schadevergoedingsprocedure voor te leggen, omzeilt werknemer het systeem van de WWZ.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1990 in dienst getreden bij NN. Vanwege een reorganisatie is de afdeling waar werknemer werkzaam is komen te vervallen en is de functie van werknemer gewijzigd. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd over de gewijzigde functies. Werknemer is met ingang van 15 maart 2017 overtoollig verklaard. Werknemer en NN zijn tot een overeenstemming gekomen om het dienstverband te beëindigen. Daarnaast zijn zij het eens geworden over de materiële voorwaarden van de beëindigingsovereenkomst, waarbij werknemer zich het recht heeft voorbehouden aanspraak te maken op aanvullende schadevergoeding als gevolg van onterecht verlies van zijn dienstbetrekking. Bij brief van 2 februari 2018 heeft werknemer NN aansprakelijk gesteld voor schade die hij als gevolg van toerekenbaar tekortschieten door NN in de nakoming van de arbeidsovereenkomst stelt te lijden en te hebben geleden. De arbeidsovereenkomst is per 1 mei 2018 beëindigd. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht voor recht te verklaren dat NN ten opzichte van hem toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW door hem zonder wettelijke grondslag eenzijdig zijn werkzaamheden te ontnemen en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt aan hem te vergoeden.

Oordeel

Ter beoordeling staat of de WWZ de ruimte biedt om, in een geval waarin een werknemer akkoord is gegaan met een regeling ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de bedenktijd ongebruikt heeft laten verstrijken, een verzoek tot (aanvullende) schadevergoeding in te stellen dat in hoofdzaak is gebaseerd op de stelling dat er geen voldragen ontslaggrond (in dit geval de a-grond) is. Deze vraag dient dan nog te worden onderscheiden van de vraag of

de WWZ, waarin is voorzien in een transitievergoeding en een billijke vergoeding, ruimte laat om, gebaseerd op de stelling dat er geen voldragen ontslaggrond is, schadevergoeding te verzoeken op de grond dat sprake is van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst. Door zijn instemming met het einde van de arbeidsovereenkomst en het laten verstrijken van de bedenktijd verweert werknemer zich niet tegen het ontslag als zodanig. De preventieve toetsing van de ontslaggronden heeft daardoor niet plaatsgevonden. Hierdoor heeft hij zijn weg naar de in het kader van de WWZ gebruikelijke procedures bij de kantonrechter afgesneden. Door de wijze waarop hij zijn verzoek insteekt, tracht werknemer kennelijk een alternatief te creëren om buiten de kaders van de WWZ een (ten opzichte van de vergoeding uit het sociaal plan additionele) vergoeding te incasseren. De kantonrechter is van oordeel dat deze weg niet openstaat. Door in te stemmen met het einde van de arbeidsovereenkomst, en de vraag of er een voldragen ontslaggrond is vervolgens in een op artikel 6:265 BW gebaseerde schadevergoedingsprocedure voor te leggen aan de kantonrechter, omzeilt werknemer het systeem van de WWZ, dat als een *lex specialis* ten opzichte van artikel 6:265 BW is te beschouwen. Van werknemer mag worden verwacht dat hij zijn bezwaren tegen het einde van de arbeidsovereenkomst aan de orde stelt in de procedure die daarvoor in het leven is geroepen. Een andere benadering doet geen recht aan de in de WWZ neergelegde benadering van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:15530

Zaaknummer: 7084673

Rechters: M.T. Nijhuis

Advocaten: M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:686 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 6:265 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Alumat Zeeman B.V.

Werkgeefster wordt in deelgeschil verantwoordelijk gehouden voor een onveilig arbeidsmiddel. Werkgeefster kan zich er niet op beroepen dat zij het arbeidsmiddel in bruikleen had van een professionele partij alsmede dat werknemer een ervaren kracht is.

Feiten

In 2003 heeft een ongeval plaatsgevonden waarbij werknemer letsel heeft opgelopen. Werknemer was op de dag van het ongeval in dienst bij Alumat Zeeman B.V. (hierna: Alumat). Hij had die dag opdracht gekregen met behulp van een vorkheftruck een stapel platen te verplaatsen in de fabriekshal. Daarvoor moesten de lepels, die ieder tussen de 100 en 125 kg wegen, van de vorkheftruck handmatig in een bredere stand gezet worden. Bij die handeling is één van de lepels op de linkervoet van werknemer gevallen. Werknemer heeft ten gevolge van het ongeval lichamelijk letsel opgelopen en psychische klachten ontwikkeld. In het Boeterapport van de Inspectie SZW staat vermeld dat het arbeidsmiddel niet was voorzien van de vereiste borgingen en dat het middel aldus niet zodanig werd gebruikt dat het gevaar zo veel mogelijk was voorkomen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat Alumat aansprakelijk is voor de geleden schade.

Oordeel

Het is de verantwoordelijkheid van Alumat de borgingen op de juiste manier aan het vorkenbord van de vorkheftruck te (laten) bevestigen zodat het een veilig arbeidsmiddel is. Het verweer van Alumat dat zij bezwaar heeft gemaakt tegen het boeterapport van de Inspectie SZW en haar vorkheftrucks regelmatig (technisch) gekeurd worden, kan Alumat niet baten omdat dit haar niet ontslaat van haar verantwoordelijkheid jegens haar werknemer om een veilig arbeidsmiddel ter beschikking te stellen. Door het ontbreken van die borging was het arbeidsmiddel immers onveilig. Alumat kan zich ook niet met succes beroepen op het feit dat zij de vorkheftruck in bruikleen had van een professionele partij die had toegezegd voor aflevering aan Alumat te controleren of de vorkheftruck voldeed aan alle eisen. Die partij heeft namelijk te gelden als hulppersoon waarvoor Alumat aansprakelijk is. Het standpunt van

Alumat dat door visuele controle eenvoudig was vast te stellen dat de borging ontbrak en dat een ervaren kracht als werknemer zelf in staat is de veiligheidsrisico's te signaleren, kan haar evenmin baten. Naar vaste rechtspraak ontslaat de ervarenheid van werknemer Alumat niet van haar verantwoordelijkheid, terwijl voorts is gebleken dat er ten tijde van het ongeval geen veiligheidsnormen waren die erop zagen het ontbreken van de borging tijdig te signaleren. Het voorgaande leidt ertoe dat het verzoek wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:16709

Zaaknummer: 6336409 RP VERZ 17-50520

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: L.B. de Jong en H.A. Bravenboer

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019aa Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/CleaningSolutions B.V.

Werknemer vordert in kort geding achterstallig salaris. Werkgever erkent dat werknemer nog recht heeft op achterstallig salaris. Toewijzing loonvordering.

Feiten

Werknemer is als medewerker algemeen schoonmaakonderhoud in dienst bij CleaningSolutions. Werknemer heeft zich in september 2018 ziek gemeld. CleaningSolutions heeft per diezelfde datum geen salaris meer betaald. Werknemer vordert in kort geding dan ook betaling van het achterstallig loon.

Oordeel

CleaningSolutions heeft ter zitting toegegeven dat werknemer recht heeft op het niet betaalde salaris. De directeur van CleaningSolutions heeft namens deze uitgelegd dat hij het salaris eerst niet betaalde omdat hij boos was op werknemer en dat hij nu nog niet heeft betaald omdat hij in financiële problemen verkeert. Het is vervelend voor CleaningSolutions dat zij in financiële moeilijkheden verkeert, maar dit is geen geldige reden om het salaris van de medewerkers niet te betalen. De kantonrechter wijst de vorderingen derhalve toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:7

Zaaknummer: 7392877 AV EXPL 18-61 MCE/30660

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: S.M. Buil en M. Daalman

Wetsartikelen: 254 Rv

RECHTSPRAAK

werkneemster/Vitalis Conferentie Centrum B.V.

Werkneemster vordert in kort geding achterstallig loon, maar is niet-ontvankelijk vanwege het ontbreken van een spoedeisend belang.

Feiten

Werkneemster is sinds 2008 werkzaam voor Vitalis Conferentie Centrum B.V. (hierna: Vitalis). Partijen hebben in februari 2017 een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten. Deze arbeidsovereenkomst vermeldt dat het aantal overeengekomen arbeidsuren o bedraagt, dat er slechts op incidentele basis werk voorhanden is, dat partijen aldus een invalcontract overeenkomen alsmede dat werknemer gedurende het eerste half jaar geen recht op loon heeft wanneer er geen werk is. Vervolgens heeft werkneemster in de periode februari tot en met augustus 2018 per maand tussen de 23 en 88,5 uur gewerkt. Werkneemster heeft medio juli 2018 Vitalis medegedeeld dat de arbeidsomvang wordt vermoed 115,91 uur per maand te bedragen en heeft Vitalis gesommeerd haar loon vanaf dat moment op basis van die urenomvang te betalen. Begin augustus 2018 heeft werkneemster Vitalis nogmaals gesommeerd tot betaling van achterstallig loon. Vitalis heeft op beide sommaties niet gereageerd. Werkneemster had haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 september 2018 en was op 1 augustus 2018 in dienst getreden bij een andere werkgever. Werkneemster vordert in kort geding betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat geen sprake is van een spoedeisend belang. In deze zaak gaat het namelijk om een vordering tot betaling van het loon in het verleden. Het gaat er dus niet om dat Vitalis nog altijd inbreuk maakt op het recht van werkneemster op loon naar een hogere urenomvang. Van steeds doorlopende schade is dus geen sprake. Daarbij komt dat werkneemster niet duidelijk heeft kunnen maken waarom zij voor het eerst in juli/augustus Vitalis heeft gesommeerd tot betaling van het achterstallig loon terwijl volgens haar sinds februari 2018 al te weinig loon aan haar werd betaald. Vervolgens heeft zij daarna tot begin december 2018 gewacht met het instellen van een kortgedingprocedure. Verder staat vast dat werkneemster met ingang van augustus 2018 in dienst is getreden bij een andere werkgever en

kennelijk met het inkomen uit die dienstbetrekking in haar levensonderhoud kan voorzien. Niet valt in te zien waarom werkneemster niet de uitkomst van een bodemprocedure kan afwachten. Het door werkneemster gestelde belang om de leningen die zij afgesloten heeft spoedig te willen aflossen, is niet aan te merken als een zodanig spoedeisend belang. Werkneemster wordt niet-ontvankelijk verklaard in haar vorderingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:11982

Zaaknummer: 7382818 CV EXPL 18-7696

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: L. Isenborghs

Wetsartikelen: 7:610b BW en 254 Rv