AR ARBEIDSRECHT UPDATES

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 10, 2020

Nummer 10, 2020

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:269 03-03-2020
De termijn uit artikel 7:663 BW, waarin is bepaald dat een werkgever na een overgang van onderneming nog een jaar hoofdelijk verbonden is voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, is een verval- en geen verjaringstermijn.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:1889 03-03-2020
Uitleg Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg ten aanzien van vergoeding van overuren en zaterdagtoeslag.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:766 03-03-2020
Onrechtmatig handelen UWV door niet (tijdig) een deskundigenoordeel af te geven. Hof oordeelt over toekenning en omvang van materiële en immateriële schade.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:768 03-03-2020
Pensioenfonds heeft niet onrechtmatig gehandeld richting werknemer door tijdens het dienstverband een indicatie te verstrekken over de hoogte van het ouderdomspensioen. Er is geen sprake van een onjuist advies. Werknemer heeft zelf gekozen voor een andere invulling, waardoor het pensioenbedrag lager is.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:1812 02-03-2020
Ontslag op staande voet wegens tijdens werktijd (schoonmaken tramstation) meenemen van aangetroffen op slot staande fiets. Werkgever krijgt gelegenheid verder bewijs te leveren van diefstal en overtreden 'ijzeren' bedrijfsregel dat gevonden spullen bij werkgever moeten worden ingeleverd.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:381 26-02-2020

Werkgeefster heeft arbeidsovereenkomst voortijdig opgezegd. Geen rechtsgeldig proeftijdbeding overeengekomen. Handtekening wordt door werkneemster ontkend. Billijke vergoeding toegewezen.

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:580 25-02-2020
Arbeidsovereenkomst van bestuurder is terecht (voorwaardelijk) ontbonden op de e-grond. Werknemer is onvoldoende transparant geweest over het belangenconflict dat hij als verhuurder en algemeen directeur had bij het aangaan van de huuruitbreiding van het bedrijfspand.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:362 18-02-2020
Verstoring arbeidsverhouding tussen familiebedrijf en Head of Retail is grotendeels aan werkgeefster te wijten; zij heeft werkneemster zonder deugdelijke beëindigingsgrond het bedrijf uit gewerkt. Hof bepaalt de billijke vergoeding op € 140.000 (eerste aanleg: € 50.000).

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:515 18-02-2020
Hof begrijpt dat er bij werkgeefster twijfel is gerezen over declaratiegedrag werkneemster, maar niet is gebleken dat zij met opzet foutieve declaraties heeft ingediend. Aanhangig maken geschillenprocedures kan niet leiden tot verstoorde arbeidsverhouding. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:468 11-02-2020
Belang van werknemer bij schorsing van het relatiebeding weegt zwaarder door de aanzienlijke financiële voordelen die hij daar geniet.

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:1666 14-05-2019
Werknemer is tijdens een ruzie de fysieke confrontatie met een collega aangegaan waar hij deze had kunnen en had moeten vermijden. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen werknemer. Recht op de transitievergoeding.

Rechtbank

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:1819 03-03-2020
Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door directeur ten onrechte te beschuldigen van 'lekken' naar de pers en samenspannen jegens de directeur-eigenaar. Arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden, onder toekenning

transitievergoeding (€ 327.667) en billijke vergoeding (€ 69.272,73).

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:1859 03-03-2020
Afwijzing ontbindingsverzoek; van disfunctioneren van werkneemster is geen sprake. Werkgever heeft kritiek op functioneren werkneemster te algemeen en niet concreet geformuleerd. Verbetertraject voldoet niet aan de eisen die daaraan worden gesteld.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:920 02-03-2020
Afwijzing vordering van werknemer tot hervatting werkzaamheden en het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op basis van objectieve uitleg van de cao-bepaling.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:1860 28-02-2020
Werknemer heeft recht op reiskostenvergoeding als bedoeld in de Cao Glastuinbouw. Werkgeefster is er niet in geslaagd te bewijzen dat zij gratis bedrijfsvervoer aan werknemer heeft aangeboden en dat werknemer dit heeft geweigerd.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:1439 28-02-2020
Arbeidsovereenkomst commercieel directeur is zonder redelijke grond opgezegd. Geen voldragen h- of g-grond. Met name het aanbod dat werknemer aan kon blijven als verkoopleider verzet zich tegen het aannemen van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel verschil van inzicht.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:1579 27-02-2020
Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een redelijke grond voor ontbinding, te weten disfunctioneren, en is herplaatsing niet mogelijk. Werknemer heeft de stellingen van werkgever niet weersproken, aangezien hij geen verweerschrift heeft ingediend en niet op de zitting is verschenen.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:1856 27-02-2020
Arbeidsovereenkomst autospuiter is niet in strijd met artikel 7:669 lid 3 sub a BW opgezegd. Het is voldoende komen vast te staan dat de onderneming van werkgeefster grotendeels is beëindigd. Het deel waarbinnen werknemer werkzaam was, is in elk geval opgehouden te bestaan.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:1562 27-02-2020
Werknemer die werkgever op ernstige wijze heeft bedrogen en misleid door investeerders te verzinnen, is na ontslag op staande voet gehouden tot het betalen van

een schadevergoeding en tot terugbetaling van loon.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:1361 26-02-2020
Verval vakantiedagen na een periode waarin werknemer was vrijgesteld van werk met behoud van loon. Voornoemde periode is aan te merken als een periode waarin vakantie geen nuttig effect heeft. Verval vakantiedagen niet in strijd met artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:1280 26-02-2020
Werknemer die dossier werkgever (met kwartaalverslagen en klantinformatie) doorstuurt naar een derde, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Billijke vergoeding vastgesteld op nihil, nu werknemer door handelwijze onnodig risico heeft genomen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:579 26-02-2020
Vordering werkgeefster tot voorschot verbeurde boetes vanwege overtreding concurrentie- en/of relatiebeding na einde dienstverband afgewezen. Aan overtreding van die bedingen is in de beëindigingsovereenkomst niet expliciet een boetebeding gekoppeld.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:1331 25-02-2020
Werkgeefster krijgt gelegenheid te bewijzen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Slaagt zij hierin, dan is de arbeidsovereenkomst tijdig aangezegd en van rechtswege geëindigd. Zo niet, dan is zij werkneemster een billijke vergoeding verschuldigd van € 2.000 bruto.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:463 19-02-2020
Beroepsfout van verzuimbegeleider onvoldoende onderbouwd. Ook causaal verband is niet vast komen te staan. Geen sprake van wanprestatie en vordering tot schadevergoeding afgewezen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:532 19-02-2020
Rechtsgeldig ontslag op staande voet van schoonheidsspecialiste vanwege het niet tijdig verstrekken van haar diploma, ondanks verzoeken daartoe. Geen vernietiging.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:1194 12-02-2020
Fysiopraktijk van werkgeefster en het Beatrixziekenhuis zijn geen concurrenten. Daarnaast valt niet in te zien dat de over te nemen praktijk door werkneemster het

bedrijfsdebiet van werkgeefster aantast. Schorsing concurrentiebeding wegens onbillijke benadeling van werkneemster.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:1150 12-02-2020
Werkgever had een redelijke en voldoende zwaarwegende grond om werkneemster op non-actief te stellen, aangezien uit onderzoek is gebleken dat geen sprake is van een gezonde en veilige werkplek en werkneemster haar functioneren op deze werkplek niet substantieel heeft verbeterd.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:1159 11-02-2020
Arbeidsverhouding tussen welzijnsstichting en projectmanager ernstig en duurzaam verstoord. Projectmanager blijft star vasthouden aan oude afspraken over taakinvulling en heeft verhoudingen zelf onder druk gezet door werkgever te betichten van leugens en verdraaiing van de werkelijkheid.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:1893 07-02-2020
Arbeidsovereenkomst arbeidsrechtjurist is niet door opzegging, maar met wederzijds goedvinden geëindigd. Beëindigingsbrief werkgever geldt als aanbod en werkgever mocht er door handelingen werkneemster gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij dit aanbod tot beëindiging heeft aanvaard.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:706 22-01-2020
Deelgeschil. Inlener heeft niet voldaan aan haar zorgplicht door onvoldoende duidelijke instructies te geven en door geen RI&E op te stellen. Inlener is aansprakelijk voor arbeidsongeval werknemer.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:188 13-01-2020
Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door (met een collega) een bon te declareren bij werkgever, die niet zag op het (door werkgever betaalde) personeelsuitje.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:186 13-01-2020
Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een bon te declareren bij werkgever, die niet zag op het (door werkgever betaalde) personeelsuitje.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2019:5775 17-12-2019
Reistijd voor (on)onderbroken reizen dient op grond van de cao VVT te worden gerekend als arbeidstijd en hier moet een vergoeding voor worden betaald.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:5033 16-12-2019
De vordering tot nakoming van de verplichting tot herplaatsing is niet toewijsbaar nu werkgever reeds een volledig herplaatsingsplan voorhanden heeft. De bij werkneemster levende twijfel, meer nog haar wantrouwen, maakt dat werkneemster deze werkzaamheden niet is gaan verrichten.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:10745 26-11-2019
Beëindigingsovereenkomst met finale kwijting staat in de weg aan toewijzing verklaring voor recht dat werkgever toerekenbaar tekort is geschoten in nakoming arbeidsovereenkomst en schade werknemer moet vergoeden.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:10746 21-11-2019
Ontbinding arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen toegewezen. Werkgever heeft vrijheid om organisatie naar eigen inzicht in te richten. Toekenning van transitievergoeding en afwijzing billijke vergoeding vanwege ontbreken ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:14617 20-11-2019
Supermarktmanager (tevens lid van de vertrouwenscommissie) heeft zich schuldig gemaakt aan het maken van onaanvaardbaar seksueel getinte opmerkingen jegens medewerkers. Ondanks ernstig verwijtbaar handelen toch gedeeltelijke transitievergoeding (25%), gelet op 23-jarig dienstverband.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:14267 16-10-2019
Gelet op de positie van werknemer als Finance Manager heeft werkgever terecht gegronde redenen gehad dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan frauduleuze handelingen en/of verduistering waarop werkgever werknemer op staande voet heeft mogen ontslaan.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2017:6964 21-03-2017
Werkgever heeft werknemer uitdrukkelijk gewezen op de mogelijke gevolgen van opzegging van de arbeidsovereenkomst en zelfs een vaststellingsovereenkomst aangeboden ter mogelijke voorkoming daarvan. Werkgever mocht werknemer aan opzegging houden.

Centrale Raad van Beroep

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2020:559 04-03-2020

Einddatum WW-uitkering onjuist: beroep op vertrouwensbeginsel verworpen
Het kon appellant redelijkerwijs duidelijk zijn dat het besluit van UWV een onjuiste einddatum van de WW-uitkering bevatte: het beroep van appellant op het vertrouwensbeginsel wordt verworpen.

RECHTSPRAAK

Vordering werkgeefster tot voorschot verbeurde boetes vanwege overtreding concurrentie- en/of relatiebeding na einde dienstverband afgewezen. Aan overtreding van die bedingen is in de beëindigingsovereenkomst niet expliciet een boetebeding gekoppeld.

Feiten

Werkgeefster is een onderneming die zich onder meer bezighoudt met de verkoop van koffie en koffieautomaten. Zij maakt onderdeel uit van een franchiseonderneming. Werknemer is vanaf 2015 bij werkgeefster werkzaam geweest op basis van een franchiseovereenkomst. Die overeenkomst kende een non-concurrentiebeding met daaraan gekoppeld een boetebeding. Op 1 januari 2018 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van vestigingsmanager. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding, een relatiebeding en een boetebeding opgenomen. Partijen hebben op 18 juli 2019 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarmee de arbeidsovereenkomst per 1 september 2019 is beëindigd. Hierin is onder meer bepaald dat het non-concurrentiebeding en relatiebeding onverminderd van kracht blijven en dat partijen elkaar over en weer finale kwijting verlenen. Werkgeefster heeft zich bij brief van 2 december 2019 tegenover werknemer op het standpunt gesteld dat hij het non-concurrentie-/relatiebeding overtreedt en boetes heeft verbeurd. Werknemer heeft dit betwist. Werkgeefster vordert thans een voorschot op de vergoeding toe te kennen van (het netto-equivalent van) € 10.350.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt allereerst of in de vaststellingsovereenkomst aan de overtreding van het non-concurrentiebeding en relatiebeding een boete is verbonden, nu dit tussen partijen in geschil is. Naar het oordeel van de kantonrechter kan voorshands niet worden aangenomen dat partijen destijds voor ogen stond dat het boetebeding zou blijven gelden. In de vaststellingsovereenkomst wordt de boete niet expliciet genoemd en er is niet gesteld of gebleken dat partijen destijds, voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst, over het boetebeding hebben gesproken. Dat zij met hun afspraken over het

concurrentiebeding (ook) doelden op het boetebeding blijkt ook niet uit berichten waar werkgeefster naar verwijst. Daarbij is van belang dat in de arbeidsovereenkomst de boete niet in dezelfde bepaling was opgenomen als de afspraken over concurrerende werkzaamheden en het benaderen van relaties. Het feit dat zowel de franchiseovereenkomst als de arbeidsovereenkomst een boetebeding kende, biedt geen steun aan de stelling van werkgeefster (dat het boetebeding onderdeel is van de vaststellingsovereenkomst), omdat in de vaststellingsovereenkomst de boete niet wordt genoemd en in artikel 15 en 16 staat dat alles tussen partijen is besproken en de overeenkomst alle verplichtingen omvat die partijen nog tegenover elkaar hebben en dat die in de plaats komen van de eerdere afspraken. Op grond van het voorgaande kan niet worden aangenomen dat werknemer door overtreding van een bepaling in de vaststellingsovereenkomst een boete heeft verbeurd. De vordering wordt dan ook afgewezen. Voor zover werkgeefster het bedrag van € 10.350 of enig ander bedrag vordert ten titel van schadevergoeding, kan deze vordering evenmin worden toegewezen. Werkgeefster heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij als gevolg van de gestelde overtreding door werknemer van het non-concurrentie-/relatiebeding schade heeft geleden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 26-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:579
Zaaknummer: 8252513 UV EXPL 20-3
Rechters: P. Dondorp
Advocaten: C. Mutlu en A.B. Bouter
Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster krijgt gelegenheid te bewijzen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Slaagt zij hierin, dan is de arbeidsovereenkomst tijdig aangezegd en van rechtswege geëindigd. Zo niet, dan is zij werkneemster een billijke vergoeding verschuldigd van € 2.000 bruto.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2018 bij Soap & Spices Scherpenzeel B.V. (hierna: Soap & Spices) in dienst. In een niet door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van 12 maanden. Bij brief van 26 september 2019 heeft Soap & Spices aangegeven dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dus afloopt op 31 oktober 2019. Werkneemster heeft zich vervolgens op het standpunt gesteld dat tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dat de brief van 26 september 2019 als een opzeggingsbrief te gelden heeft, dat werkneemster niet met die opzegging akkoord gaat en dat daarom niet rechtsgeldig is opgezegd en sprake is van een vernietigbare opzegging. Werkneemster verzoekt de kantonrechter een billijke vergoeding van € 25.000 bruto toe te kennen op grond van artikel 7:681 BW.

Oordeel

Tussen partijen is in de eerste plaats in geschil of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Soap & Spices heeft haar standpunt onderbouwd door een arbeidsovereenkomst over te leggen. Nu deze arbeidsovereenkomst echter door geen van partijen is ondertekend en werkneemster betwist deze overeenkomst te kennen, kan hieruit niet volgen dat deze overeenkomst een weergave is van hetgeen partijen zijn overeengekomen. Aldus is vooralsnog onvoldoende aannemelijk dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot stand is gekomen. Nu Soap & Spices daarvan tijdens de zitting uitdrukkelijk het bewijs heeft aangeboden wordt zij in de gelegenheid gesteld alsnog te bewijzen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Indien Soap & Spices slaagt in het haar opgedragen bewijs, is het einde van deze arbeidsovereenkomst met de brief van 26 september 2019 tijdig

aangezegd en bestaat er geen grondslag voor de verzochte billijke vergoeding. Ingeval Soap & Spices niet slaagt in het haar opgedragen bewijs, is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die door Soap & Spices op onrechtmatige wijze is opgezegd. Daarmee heeft Soap & Spices ernstig verwijtbaar gehandeld en toekenning van een billijke vergoeding ligt dan ook in de rede. Daarbij wordt rekening gehouden met de gevolgen van het ontslag (HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187). Dienaangaande wordt als volgt overwogen. Enerzijds heeft Soap & Spices de arbeidsovereenkomst onrechtmatig opgezegd en werkneemster vervolgens langere tijd in het ongewisse gehouden. Anderzijds heeft werkneemster er, nadat de gemachtigde van Soap & Spices op 8 januari 2020 had aangegeven dat zij terug kon keren, voor gekozen om dit niet te doen. Aldus heeft werkneemster eerst nadat Soap & Spices aan haar primaire verzoek wilde voldoen de switch gemaakt. Vanaf 8 januari 2020 dient het feit dat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet dan ook voor rekening en risico van werkneemster te blijven. Dat geldt temeer nu tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat werkneemster vanaf 1 januari 2020 een nieuwe baan heeft. Aldus is zij feitelijk slechts van 1 november 2019 tot 1 januari 2020 werkloos geweest. De kantonrechter ziet daarin aanleiding om, indien Soap & Spices niet slaagt in het haar opgedragen bewijs, rekening houdend met het salaris over die periode en de door werkneemster ontvangen WW-uitkering, de billijke vergoeding bij nog te wijzen eindbeschikking te bepalen op een bedrag van € 2.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 25-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:1331
Zaaknummer: 8208466
Rechters: E. Horsthuis
Advocaten: A.B. Kalmeijer-Gerts en A. Heijink
Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Hof begrijpt dat er bij werkgeefster twijfel is gerezen over declaratiegedrag werkneemster, maar niet is gebleken dat zij met opzet foutieve declaraties heeft ingediend. Aanhangig maken geschillenprocedures kan niet leiden tot verstoorde arbeidsverhouding. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2009 in dienst van Stichting Regionaal Opleidingen Centrum van Amsterdam (hierna: ROC) als docente Nederlands/mentor. Op de arbeidsovereenkomst is de cao mbo van toepassing. Onderdeel van de werkzaamheden van werkneemster is het organiseren en uitvoeren van excursies met studenten. Ten behoeve van de uitvoering van deze werkzaamheden heeft werkneemster regelmatig kosten voor (onder meer) boodschappen, reizen en overige kosten gedeclareerd. Op 2 april 2019 heeft het ROC werkneemster op staande voet ontslagen, kort gezegd vanwege onregelmatigheden in haar declaratiegedrag. In de ontslagbrief worden vier voorbeelden genoemd van onterechte declaraties: de aanschaf van een (verdwenen) draagbare heater, huishoudelijke artikelen, € 95 voor de aanschaf van een hoofddoek en de reiskosten naar Rotterdam daarvoor, en de reiskosten voor een teambuildingsuitje op Goede Vrijdag. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet, conform verzoek werkneemster, vernietigd en het ROC veroordeeld tot loondoorbetaling vanaf 2 april 2019. Het tegenverzoek van ROC tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter afgewezen. ROC legt zich thans neer bij de vernietiging van het ontslag op staande voet, maar is het niet eens met de afwijzing van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek en verzoekt in hoger beroep ontbinding op de e- dan wel de g-grond.

Oordeel

Declaratiegedrag

Het hof komt tot het oordeel dat niet is komen vast te staan dat werkneemster met opzet foutieve declaraties heeft ingediend. Van de meeste kostenposten was ROC op de hoogte en

het declareren ervan was niet in strijd met het declaratiebeleid binnen ROC. Het hof vindt het weliswaar – met het ROC en de kantonrechter – onjuist dat werkneemster reiskosten voor de aankoop van een nieuwe hoofddoek heeft gedeclareerd, maar dat maakt nog niet dat gezegd kan worden dat werkneemster ter zake met opzet een foutieve declaratie heeft ingediend. Hierbij betrekt het hof mede de omstandigheid dat werkneemster – hoewel dit op grond van het declaratiebeleid niet vereist was – vooraf toestemming heeft gevraagd en gekregen om de kosten voor het aanschaffen van de hoofddoek ten behoeve van een open dag op het ROC te declareren. Het ROC voert nog aan dat werkneemster niet, nadat het ROC bij brief van 10 juli 2019 een totaaloverzicht van de ingediende declaraties had verstrekt, alsnog punt voor punt uitleg heeft verschaft. Werkneemster heeft in eerste aanleg met betrekking tot het totaaloverzicht echter een overzicht verstrekt aangaande de kosten van onder andere parkeren, dienstreizen, maaltijden en overige kosten, met daarop de datum van de gemaakte kosten, de reden van declaratie, de kosten, een onderbouwing en (indien aanwezig) extra bewijsstukken. Volgens het hof heeft zij daarmee uitleg verstrekt over het door het ROC opgestelde totaaloverzicht. Slechts bij enkele declaraties heeft werkneemster aangegeven niet meer te weten wat er is gekocht.

Geschillenprocedures

Ter onderbouwing van de verstoorde arbeidsverhouding heeft het ROC daarnaast nog aangevoerd dat werkneemster in 2016 twee geschillenprocedures aanhangig heeft gemaakt tegen het ROC. Het hof oordeelt – met werkneemster – dat het voeren van een procedure bij een geschillencommissie bezwaarlijk kan leiden tot een verstoorde arbeidsverhouding.

Geen grond voor ontbinding

Gelet op het voorgaande begrijpt het hof dat er bij het ROC twijfel is gerezen over het declaratiegedrag van werkneemster, maar het hof is niet gebleken dat zij met opzet foutieve declaraties heeft ingediend bij het ROC. Daar komt bij dat het ROC op de hoogte was van de op eigen initiatief van werkneemster georganiseerde reis naar Berlijn, alsmede van het feit dat de studenten niet via het ROC verzekerd waren en gelet op de inhoud van een e-mail van het ROC daarover was dat geen probleem. Het hof oordeelt daarom dat geen sprake is van verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub g BW is het hof evenmin gebleken. Er is derhalve geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De bestreden beslissing wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 18-02-2020
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:515
Zaaknummer: 200.268.973/01
Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, G.C. Boot en A. van Zanten-Baris
Advocaten: S.E.H. van Thoor en J. Nijssen
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Verstoring arbeidsverhouding tussen familiebedrijf en Head of Retail is grotendeels aan werkgeefster te wijten; zij heeft werkneemster zonder deugdelijke beëindigingsgrond het bedrijf uit gewerkt. Hof bepaalt de billijke vergoeding op € 140.000 (eerste aanleg: € 50.000).

Feiten

Werkneemster is sinds 3 januari 2013 in dienst van werkgeefster, een familiebedrijf. Werkgeefster runt vijftien winkels van Levi Strauss in Nederland. In haar laatste functie van Head of Retail is werkneemster verantwoordelijk voor de winkels en het daar werkzame personeel. De arbeidsomvang bedraagt 40 uur per week, tegen een salaris van € 8.000 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Vanaf mei 2018 heeft werkgeefster signalen ontvangen (onder meer van een oud-medewerkster) dat werkneemster er – kort gezegd – een felle manier van leidinggeven op nahield. Vanwege de schade richting Levi's is werkneemster in de zomer van 2018 op non-actief gesteld. Op 23 augustus 2018 heeft Levi Strauss een gesprek gevoerd met werkneemster over haar terugkeer bij werkgeefster. Naar aanleiding van die terugkeer is een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld, met onder andere leerdoelen ten aanzien van communicatie, overleggen en timemanagement. Op 15 januari 2019 is werkneemster wederom op non-actief gesteld, naar aanleiding van krachtige aanwijzingen dat zij zich als lid van het MT negatief en ondermijnend heeft uitgelaten over medeleden van het MT, de bestuurder alsook de aandeelhouders. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg op verzoek van werkgeefster ontbonden op de g-grond, onder toekenning van een billijke vergoeding van € 50.000. In hoger beroep richten de grieven van werkneemster zich in de kern tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, alsmede tegen de hoogte van de toegekende billijke vergoeding en de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Het hof oordeelt, evenals de kantonrechter, dat de arbeidsverhouding onmiskenbaar verstoord

is geraakt. Die verstoring is met name veroorzaakt door de op non-actiefstelling van werkneemster op 15 januari 2019, het onderzoek door werkgeefster zonder behoorlijke vorm van hoor en wederhoor in die zin dat de onderliggende e-mailberichten en verklaringen niet (tijdig) met haar zijn gedeeld, de eerst daarna geformuleerde zware verwijten aan het adres van werkneemster met betrekking tot haar functioneren (waaronder het creëren van een angstcultuur, beledigend en intimiderend gedrag), de vele achteraf opgestelde verklaringen met kwetsende inhoud en het inzetten op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder redelijke grond, waarbij geconstateerd moet worden dat werkgeefster onvoldoende heeft gedaan om de verhoudingen tussen partijen alsook het functioneren van werkneemster te verbeteren. De verstoring van de arbeidsverhouding is dan ook grotendeels aan werkgeefster te wijten; zij heeft zonder deugdelijke beëindigingsgrond werkneemster het bedrijf uit gewerkt. Daardoor heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. Werkneemster heeft nog aangevoerd dat niet is voldaan aan de voorwaarde dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, onder meer nu geen mediation is aangewend teneinde de arbeidsrelatie te herstellen. Het hof gaat hier niet in mee. Gelet op de ernst en duur van de verstoorde arbeidsverhouding viel ten tijde van de door werkgeefster verzochte ontbinding in eerste aanleg niet meer te verwachten dat mediation nog uitkomst had kunnen bieden. Dat werkgeefster geen mediation heeft aangewend, heeft dan ook niet aan de ontbinding in de weg hoeven staan.

Hoogte billijke vergoeding

Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding houdt het hof rekening met de gezichtspunten uit de New Hairstyle-beschikking. Het hof betrekt hierbij onder andere een loonderving ter grootte van 24 maanden salaris (gelet op de leeftijd van werkneemster en de ‘deuk’ die zij heeft opgelopen, al dan niet door imagoschade) en houdt daarbij rekening met een WW-uitkering over deze periode. Ook gaat het hof uit van het mislopen van de tantième, op te lopen pensioenschade en de toegekende transitievergoeding. Al met al bepaalt het hof de billijke vergoeding op € 140.000.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 18-02-2020
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:362
Zaaknummer: 200.263.630/02
Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en H.J. van Kooten
Advocaten: T.B.M. Kersten en P.J. de Waal
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst arbeidsrechtjurist is niet door opzegging, maar met wederzijds goedvinden geëindigd. Beëindigingsbrief werkgever geldt als aanbod en werkgever mocht er door handelingen werkneemster gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij dit aanbod tot beëindiging heeft aanvaard.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2012 in dienst getreden van SRK Rechtsbijstand. Haar laatste functie was jurist arbeidsrecht en sociale zekerheid. SRK Rechtsbijstand was de uitvoerder van de rechtsbijstandverzekeringen van enkele verzekeraars, waaronder Nationale Nederlanden, Aegon en De Goudse. Circa 70% van de werkzaamheden van SRK Rechtsbijstand betrof de rechtsbijstandverzekeringen van Nationale Nederlanden en circa 20% betrof verzekeringen van Aegon. Op 23 mei 2018 heeft Nationale Nederlanden de samenwerking met SRK Rechtsbijstand opgezegd. Op 28 september 2018 heeft ook Aegon de samenwerking opgezegd. De rechtsgevolgen van de opzeggingen zijn door de Ondernemingskamer opgeschort tot 1 juli 2019. Per 1 juli 2019 is werkneemster in dienst getreden van ARAG Rechtsbijstand. Per 1 juli 2019 heeft SRK Rechtsbijstand haar activiteiten beëindigd en heeft zij haar (statutaire) naam gewijzigd in SRK (Stichting Afwikkeling SRK). Werkneemster verzoekt – kort gezegd – toekenning van de transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. De kern van de zaak is gelegen in het antwoord op de vraag of de arbeidsovereenkomst met SRK met wederzijds goedvinden is geëindigd (standpunt SRK), of dat sprake was van een eenzijdige opzegging door SRK (standpunt werkneemster).

Oordeel

Aanloop naar indiensttreding bij ARAG

Op 4 januari 2019 is een ‘Overeenkomst op hoofdlijnen’ getekend, die de contouren weergeeft van de opsplitsing van SRK, als gevolg van de opzegging van de samenwerking door Nationale Nederlanden en Aegon. Kort gezegd komt de opsplitsing erop neer dat bepaalde portefeuilles worden voorgezet door DAS Rechtsbijstand, ARAG Rechtsbijstand en door een nieuw op te

richten SRK 2.0. Arbeidsrechtelijk is aan de opsplitsing uitvoering gegeven doordat een deel van de werknemers van SRK in dienst is getreden van SRK 2.0 en ARAG en de overige werknemers in het kader van 'overgang van onderneming' in dienst zijn gekomen van DAS. Over de wijze waarop het dienstverband van werkneemster, die in dienst was van SRK en in dienst is getreden van ARAG, een einde is gekomen gaat deze procedure. De wijze waarop werknemers zouden overgaan is nader uitgewerkt in het Transitieplan. Kern van het Transitieplan is dat werknemers van SRK de keuze kregen in dienst te treden van SRK 2.0, ARAG of DAS. Werknemers konden hun voorkeur kenbaar maken. Onbetwist is dat werkneemster haar belangstelling voor indiensttreding bij ARAG kenbaar heeft gemaakt. Medio juni 2019 kreeg zij te horen dat zij tewerkgesteld kon worden bij ARAG in de functie van expert jurist arbeidsrecht. Zij is per 1 juli 2019 bij ARAG in dienst getreden. Rond 20 juni 2019 heeft SRK werkneemster per brief bericht dat haar dienstverband met SRK per 1 juli 2019 met wederzijds goedvinden eindigt.

Beëindiging met wederzijds goedvinden: aanbod en aanvaarding

De kantonrechter oordeelt dat aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:670b BW is voldaan via de brief van 20 juni 2019. Daarin staat zwart-op-wit dat sprake zal zijn van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. De kantonrechter oordeelt voorts dat uit voornoemde brief duidelijk en ondubbelzinnig genoeg blijkt dat, voor het geval werkneemster in dienst zou treden van ARAG, sprake zou zijn van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met SRK met wederzijds goedvinden. In die zin heeft SRK op 20 juni 2019 schriftelijk een *aanbod* aan werkneemster gedaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Uit het feit dat werkneemster met deze wetenschap vervolgens (a) met ARAG tot overeenstemming is gekomen, (b) vanaf 1 juli 2019 daadwerkelijk bij ARAG in dienst is gekomen en (c) zich ten opzichte van SRK zodanig heeft gedragen, onder meer door haar bedrijfseigendommen in te leveren, dat zij haar arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde, mocht SRK op de voet van artikel 3:35 BW het gerechtvaardigd vertrouwen hebben dat werkneemster met beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden instemde. In die zin heeft zij het aanbod tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van SRK *aanvaard*. Daarmee is dus een overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden tussen werknemer en SRK tot stand gekomen. Werkneemster heeft daarmee geen recht op de transitievergoeding, noch op de gefixeerde schadevergoeding en ook niet op een billijke vergoeding. Afwijzing van het verzoek van werkneemster volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 07-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:1893
Zaaknummer: 8005347 RP VERZ 19-50506
Rechters: C.W.D. Bom
Advocaten: B.J. van Hees
Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Einddatum WW-uitkering onjuist: beroep op vertrouwensbeginsel verworpen

Het kon appellant redelijkerwijs duidelijk zijn dat het besluit van UWV een onjuiste einddatum van de WW-uitkering bevatte: het beroep van appellant op het vertrouwensbeginsel wordt verworpen.

Bij besluit van 21 december 2016 brengt UWV appellant van 12 december 2016 tot en met 11 juli 2017 in aanmerking voor een WW-uitkering. Bij besluit van 20 januari 2017 verleent UWV appellant toestemming om met behoud van zijn WW-uitkering werk te zoeken in Polen in de periode van 23 januari 2017 tot en met 11 april 2017. In dat besluit is verder vermeld dat de WW-uitkering na 11 april 2017 stopt. Op 11 mei 2017 vraagt appellant opnieuw een WW-uitkering aan, met als eerste werkloosheidsdag 11 april 2017. Bij besluit van 22 mei 2017 stelt UWV vast dat appellant in Nederland recht heeft op een WW-uitkering tot en met 11 april 2017 en dat de WW-uitkering in Polen wordt stopgezet. Bij besluit van 5 juni 2017 stelt UWV vast dat appellant per 12 april 2017 geen recht meer heeft op een WW-uitkering. Bij besluit van 9 juni 2017 trekt UWV het besluit van 21 december 2016 in en brengt UWV appellant met ingang van 12 december 2016 tot en met 11 april 2017 in aanmerking voor een WW-uitkering. Het bezwaar en beroep van appellant tegen het besluit van 9 juni 2017 zijn beide ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Bij uitspraak van 29 mei 2019 (ECLI:NL:RVS:2019:1694) heeft de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State geoordeeld dat bij de beoordeling van een beroep op het vertrouwensbeginsel drie stappen moeten worden doorlopen, welke lijn door de Raad is gevolgd. In deze lijn is voor een geslaagd beroep op het vertrouwensbeginsel is in de eerste plaats vereist dat de betrokkene aannemelijk maakt dat van de zijde van de overheid toezeggingen of andere uitlatingen zijn gedaan of gedragingen zijn verricht waaruit de betrokkene in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs kon en mocht afleiden of en, zo ja, hoe het bestuursorgaan in een concreet geval een bevoegdheid zou uitoefenen. Het oordeel van de rechtbank, inhoudende dat het beroep van appellant op het vertrouwensbeginsel niet slaagt, wordt geheel onderschreven. Het kon appellant redelijkerwijs duidelijk zijn dat hij na 11 april 2017 geen recht meer had op een WW-

uitkering. De rechtbank heeft hierbij van belang geacht dat bij appellant geen sprake was van een onduidelijk arbeidsverleden en dat de uitkeringsduur van de WW-uitkering uit de wet blijkt. Daarnaast heeft de rechtbank van belang geacht dat het appellant uit het besluit van 20 januari 2017, waarin hem is meegedeeld dat zijn WW-uitkering na 11 april 2017 stopt, duidelijk moet zijn geworden dat in het besluit van 21 december 2016 een onjuiste einddatum van de WW-uitkering is opgenomen. Het hoger beroep faalt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep
Datum uitspraak: 04-03-2020
ECLI: ECLI:NL:CRVB:2020:559
Zaaknummer: 18/3842 WW
Rechters: H.G. Rottier, S. Wijna en C.P.J. Goorden
Advocaten: J.J.E. Stout en I.M. Veringmeier
Wetsartikelen: 20 WW

RECHTSPRAAK

Pensioenfonds heeft niet onrechtmatig gehandeld richting werknemer door tijdens het dienstverband een indicatie te verstrekken over de hoogte van het ouderdomspensioen. Er is geen sprake van een onjuist advies. Werknemer heeft zelf gekozen voor een andere invulling, waardoor het pensioenbedrag lager is.

Feiten

X had van 1 oktober 1967 tot 1 december 2013 een aanstelling als ambtenaar bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: het Ministerie). Gedurende zijn aanstelling was X deelnemer in de pensioenregeling van ABP. Bij het Ministerie was sprake van de zogenoemde FLO-regeling (functioneel leeftijdsontslag). De FLO-regeling hield kort gezegd in dat verlof kon worden verleend zodra de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikte, tegen een maandelijkse vergoeding van minimaal 80% van het brutoinkomen, onder de verplichting om op de vroegst mogelijke datum gebruik te maken van de FPU (flexibel pensioen en uittreden) en aansluitend op de leeftijd van 65 jaar met ouderdomspensioen te gaan. Door wijzigingen in de fiscale wetgeving gold de FPU niet meer voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950. Door het wegvallen van de FPU zou het Ministerie bij ongewijzigde continuering van de FLO-regeling de volledige FLO-uitkering moeten financieren gedurende vijf jaar (tussen de leeftijd van 60 jaar en 65 jaar). Die mogelijkheid bood het Ministerie niet. De oplossing voor dit probleem is bereikt doordat (kort samengevat) de ambtenaar de mogelijkheid heeft gekregen om zijn ouderdomspensioen eerder te laten ingaan dan de reglementaire pensioendatum (de AOW-leeftijd), het zogenoemde ABP KeuzePensioen. Het Ministerie heeft meerdere voorlichtingsbijeenkomsten gehouden over de FLO-regeling. ABP is bij die bijeenkomsten aanwezig geweest en heeft voorlichting gegeven. Tijdens zo'n bijeenkomst heeft X een een-op-een gesprek gehad op 19 februari 2009 met een medewerker van ABP. X heeft van hem een brief van 24 juli 2009 ontvangen waarin twee indicaties waren opgenomen over de hoogte van het ouderdomspensioen. X heeft ervoor gekozen gebruik te maken van de FLO-regeling. Met ingang van 1 juli 2010 heeft het Ministerie hem een FLO-uitkering toegekend. Met een brief van 23 juli 2013 heeft ABP X geïnformeerd over de hoogte van zijn pensioen bij gebruikmaking van ABP Keuzepensioen.

Vervolgens heeft X op 20 september 2013 een aanvraag ABP KeuzePensioen voor 65 jaar ingediend. X heeft bij ABP bezwaar gemaakt tegen het bedrag dat hij met ingang van 4 september 2015 van ABP ontvangt aan ouderdomspensioen. X heeft zich op het standpunt gesteld dat hij verwachtte meer ouderdomspensioen te ontvangen en daartoe verwezen naar de brief van ABP van 24 juli 2009. X heeft zich in eerste aanleg alsmede in hoger beroep op het standpunt gesteld dat ABP onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld, althans wanprestatie heeft gepleegd.

Oordeel

Nergens uit blijkt dat tussen het Ministerie en ABP sprake is geweest van een overeenkomst van opdracht met betrekking tot de FLO-regeling, een regeling van het Ministerie en niet van ABP. Ook als dat wel het geval zou zijn geweest, dan levert een (beweerdelijke) tekortkoming van ABP in zulk een overeenkomst met het Ministerie, niet zonder meer een onrechtmatige daad op jegens X. X heeft deze stap in zijn redenering niet nader toegelicht, zodat de vorderingen reeds om die reden moeten worden afgewezen. Ook een adequate toelichting op het causaal verband tussen onrechtmatigheid en schade (en de vorderingen) ontbreekt. Nergens uit blijkt dat ABP heeft geadviseerd. Vast staat dat ABP voorlichting heeft gegeven, maar dat valt niet gelijk te stellen aan het geven van advies. X heeft de brief van 24 juli 2009 aangemerkt als 'advies', maar het hof is van oordeel dat die brief moet worden beschouwd als informatie. In die brief worden indicaties gegeven van het ouderdomspensioen, ingaande op de leeftijd van 65 jaar, uitgaande van 50% pensioenopbouw tijdens de FLO-periode en uitgaande van 0% pensioenopbouw tijdens die periode. Een advies valt daarin niet te lezen. Het hof verwerpt ook de stelling van X dat de in de brief van 24 juli 2009 door ABP verstrekte inlichtingen onjuist waren. De reden dat X een lager bedrag is gaan ontvangen met ingang van zijn AOW-leeftijd, is er immers in gelegen dat hij gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om het ouderdomspensioen eerder te laten ingaan. Daardoor was het bedrag dat hij op de AOW-leeftijd is gaan ontvangen, niet meer gelijk of nagenoeg gelijk aan de gegeven indicaties. De indicaties zijn gebaseerd op het uitgangspunt dat het ouderdomspensioen op 65-jarige leeftijd zou ingaan en dat is duidelijk in die brief vermeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 03-03-2020
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:768
Zaaknummer: 200.238.100_01
Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en A.W. Rutten
Advocaten: P.A. Visser en E. Lutjens
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst commercieel directeur is zonder redelijke grond opgezegd. Geen voldragen h- of g-grond. Met name het aanbod dat werknemer aan kon blijven als verkoopleider verzet zich tegen het aannemen van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel verschil van inzicht.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1994 als vertegenwoordiger in dienst getreden bij werkgeefster. Per 1 september 2008 is werknemer benoemd tot commercieel directeur van werkgeefster. Bij besluit van de AvA van 18 september 2019 is werknemer als bestuurder ontslagen, maar is tevens besloten dat werknemer werkzaam kan blijven als verkoopleider. Tussen partijen is thans in geschil of ook de arbeidsrechtelijke relatie ten einde is gekomen. Volgens werkgeefster is deze in stand gebleven vanwege het besluit dat werknemer aan kan blijven als verkoopleider. Werknemer stelt zich evenwel op het standpunt dat, nu hij niet heeft ingestemd met het voorstel, de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen. Omdat een redelijke grond zoals bedoeld in artikel 7:669 BW ontbrak, is werkgeefster hem een billijke vergoeding verschuldigd, aldus werknemer.

Oordeel

Einde arbeidsovereenkomst

De rechtbank stelt voorop dat het rechtsgeldige ontslag van een statutair bestuurder van een vennootschap uit zijn vennootschapsrechtelijke positie als regel tevens opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met zich brengt, tenzij sprake is van een opzegverbod of partijen anders zijn overeengekomen (HR 15 april 2015, ECLI:NL:HR:2005:AS2030 en ECLI:NL:HR:2005:AS2713). De vraag is allereerst of partijen zijn overeengekomen dat werknemer met ingang van 1 oktober 2019 de functie van verkoopleider zou gaan vervullen. Vastgesteld kan worden dat werknemer de functie van verkoopleider heeft geweigerd. Daarmee is reeds voldoende komen vast te staan dat partijen niet anders zijn overeengekomen. Geconcludeerd kan worden dat het vennootschapsrechtelijk ontslag ook

heeft geleid tot het arbeidsrechtelijk ontslag. Wel is een redelijke grond tot opzegging in de zin van artikel 7:669 BW vereist.

Redelijke grond (h-grond)

De verwijten die werkgeefster werknemer maakt, waaronder mismanagement, het verslechteren van de marges, dat er geen prijsverhogingen zijn doorgevoerd en dat verslaglegging van klantbezoeken en afspraken ontbrak, kunnen niet onder de primair aangevoerde h-grond worden geschaard. Ze behelzen geen verschil van inzicht in het te voeren beleid, maar (vermeend) disfunctioneren. De d-grond is uitdrukkelijk niet ten grondslag gelegd aan het ontslag. Voor zover werkgeefster zich op het standpunt stelt dat sprake is van het ontbreken van vertrouwen overweegt de rechtbank dat dat evenmin is komen vast te staan. Uit voornoemde opsomming volgt dat onvoldoende. Bovendien strookt dat niet met de omstandigheid dat aan werknemer de functie van verkoopleider is aangeboden.

Redelijke grond (g-grond)

Dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgeefster niet gevergd kon worden de arbeidsrelatie te laten voortbestaan is niet komen vast te staan. Daarbij komt ook dat deze ontbindingsgrond niet strookt met de omstandigheid dat werkgeefster werknemer wil behouden als verkoopleider.

Redelijke grond (i-grond)

De i-grond is in werking getreden per 1 januari 2020, maar geldt niet voor verzoeken die vóór die datum zijn ingediend, zoals in casu het geval is. Het beroep van werkgeefster op de i-grond strandt dan ook.

Vergoedingen

Nu geen sprake is van een redelijke grond voor het verleende ontslag, dient aan werknemer een billijke vergoeding te worden toegekend. De rechtbank acht, de omstandigheden van het geval – waaronder de leeftijd van werknemer (54) en zijn vrij eenzijdige arbeidsverleden – afwegend, billijk dat aan werknemer een billijke vergoeding van € 80.000 bruto wordt toegekend. Voorts wordt een gefixeerde schadevergoeding van € 34.067,52 bruto en een transitievergoeding van € 102.204 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 28-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:1439
Zaaknummer: C/05/360810 / HA RK 19-293
Rechters: E. Horsthuis
Advocaten: J.J.F. van de Voort en J.M.A. Smits
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die werkgever op ernstige wijze heeft bedrogen en misleid door investeerders te verzinnen, is na ontslag op staande voet gehouden tot het betalen van een schadevergoeding en tot terugbetaling van loon.

Feiten

Werknemer is op 11 februari 2019 in dienst getreden bij Royaal Vastgoed B.V. (hierna: Royaal Vastgoed) in de functie van accountmanager. In maart 2019 heeft werknemer aan bestuurder 1 en bestuurder 2 laten weten dat hij contacten had gelegd en mogelijke investeerders had gevonden voor een omvangrijk vastgoedproject dat een waarde van vijf tot vijftig miljoen euro zou kunnen vertegenwoordigen. Werknemer is meerdere malen naar India gegaan ten behoeve van onderhandelingen met zijn contacten. In een door werknemer aan bestuurder 2 overhandigde schriftelijke overeenkomst staat dat contact 1 en contact 2 in India op 21 maart 2019 een koopovereenkomst zijn aangaan met Royaal Vastgoed, voor de koop van percelen grond in Nederland ter waarde van 30 miljoen euro. Diverse “Statements of Account” zijn overgelegd door werknemer. Omdat betalingen nog steeds uitbleven, is bij Royaal Vastgoed twijfel ontstaan over het waarheidsgehalte van de mededelingen van werknemer over de contacten. Royaal Vastgoed heeft haar eigen IT-afdeling vervolgens onderzoek laten doen, waaruit naar voren is gekomen dat de tientallen e-mails gericht aan werknemer vanaf het e-mailadres “X” zijn verzonden vanuit Nederland en niet vanuit India of elders. Verder is gebleken dat de domeinnamen niet bestaan. Royaal Vastgoed heeft daarom geconcludeerd dat alle e-mails van en aan de contacten onecht zijn. Verder heeft Royaal Vastgoed de verschillende versies van de “Statements of Account” nader onderzocht en is zij tot de conclusie gekomen dat deze allemaal vervalst moeten zijn. Werknemer heeft hiervoor geen verklaring gegeven. Royaal Vastgoed heeft werknemer op 8 augustus 2019 op staande voet ontslagen. Op verzoek van Royaal Vastgoed heeft Hoffmann Bedrijfsrecherche (hierna: Hoffmann) een onderzoek gedaan naar de handelingen en gedragingen van werknemer. In een rapport van 10 september 2019 is als (voorlopige) conclusie neergelegd dat werknemer alle communicatie van en met contact 1 , contact 2 en bedrijf X, en alle versies van de “Statements of Account”, zelf heeft gemaakt, heeft geregisseerd en in scene heeft gezet. Royaal

Vastgoed verzoekt onder meer om werknemer te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding van € 4.515,10, tot terugbetaling van € 10,800 aan onterecht betaald salaris, en tot betaling van schadevergoeding, bestaande uit € 28.147,72 aan reis- en verblijfkosten en € 136.680 aan gederfde winst.

Oordeel

De kantonrechter kan niet anders dan concluderen dat werknemer zijn werkgever Royaal Vastgoed op ernstige wijze heeft bedrogen en misleid, en in dat bedrog en die misleiding is blijven volharden, ook in deze procedure. Dit bedrog leverde een dringende reden op voor het ontslag op staande voet op 8 augustus 2019. Werknemer heeft geen feiten of omstandigheden naar voren gebracht waaruit kan worden afgeleid dat opzet of schuld ontbreekt. Royaal Vastgoed kan daarom aanspraak maken op een gefixeerde schadevergoeding. Royaal Vastgoed stelt terecht dat ervan moet worden uitgegaan dat werknemer vanaf medio maart 2019 de bedongen arbeid niet heeft verricht. Als vaststaand moet immers worden aangenomen dat werknemer vanaf medio maart 2019 uitsluitend bezig is geweest met activiteiten die te maken hebben met dat bedrog. Het plegen van bedrog behoort niet tot de overeengekomen werkzaamheden van werknemer. Hij heeft dus over de periode van medio maart 2019 tot en met de maand juli 2019 geen recht op loon. Werknemer moet dat loon terugbetalen, omdat hem gelet op het bedrog ook redelijkerwijs duidelijk had kunnen of behoren te zijn dat hij daarop geen recht had. Zoals hiervoor al is overwogen, moet ervan worden uitgegaan dat werknemer Royaal Vastgoed opzettelijk heeft bedrogen en misleid. Werknemer moet zich daarvan ook steeds bewust zijn geweest. Dat betekent dat werknemer aansprakelijk is voor de schade die Royaal Vastgoed als gevolg van het bedrog van werknemer heeft geleden. Royaal Vastgoed heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat bestuurder 1 en bestuurder 2 samen in de periode van april 2019 tot en met juli 2019 ongeveer 300 uur aan tijd hebben verspeeld door de activiteiten en het bedrog van werknemer. Ook hebben zij tijd moeten steken in het ontdekken en achterhalen van het bedrog van werknemer. Gelet daarop is wel aannemelijk dat Royaal Vastgoed door het bedrog van werknemer schade heeft geleden door gemiste omzet en gederfde winst, omdat bestuurder 1 en bestuurder 2 zonder dat bedrog 300 uur aan andere (potentiële) klanten en investeerders hadden kunnen besteden. Die schade kan echter niet zonder meer worden vastgesteld op basis van het door Royaal Vastgoed gestelde uurtarief van € 150, gelet op het feit dat een uurtarief niet steeds gelijk te stellen is aan (gemiste) omzet of winst. Omdat de schade gelet op het voorgaande niet nauwkeurig kan worden vastgesteld, zal de kantonrechter deze naar redelijkheid schatten op de helft van het door Royaal Vastgoed (subsidiair) gevorderde bedrag van € 45.000 (gebaseerd op 300 uur ad € 150 per uur), dus op een bedrag van € 22.250 (art. 6:97 BW). De kosten van Hoffmann van € 9.152,92 zijn toewijsbaar, omdat dit redelijke kosten zijn ter vaststelling van schade en aansprakelijkheid,

en omdat de werkzaamheden en kosten van Hoffmann voldoende zijn gebleken, gespecificeerd en onderbouwd (art. 6:96 lid 2 onder b BW). Daarbij weegt mee dat Royaal Vastgoed er in redelijkheid toe heeft kunnen besluiten om Hoffmann een onderzoek te laten doen, omdat werknemer zijn bedrog steeds heeft ontkend en is blijven ontkennen, en gespecialiseerd onderzoek daarnaar nodig was.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 27-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:1562
Zaaknummer: 7990816 AO VERZ 19-52
Rechters: P.J. Jansen
Advocaten: L.M. Noordzij en M.J.R. Roethof
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:627 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft arbeidsovereenkomst voortijdig opgezegd. Geen rechtsgeldig proeftijdbeding overeengekomen. Handtekening wordt door werkneemster ontkend. Billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

X drijft onder de naam Y een schoonheidssalon die zich in het bijzonder richt op het aanbrengen van permanente make-up. Werkneemster is in mei 2018 met X in contact gekomen toen zij voor een behandeling de salon van X bezocht. Partijen zijn met elkaar in gesprek geraakt, waarbij werkneemster heeft aangegeven dat zij gediplomeerd schoonheidsspecialiste was en graag als zodanig werkzaam zou willen zijn. X heeft werkneemster uitgenodigd (informeel) te solliciteren. Op 2 juli 2018 heeft X ter ondertekening een schriftelijke arbeidsovereenkomst toegestuurd. Werkneemster heeft dit contract getekend en op 9 juli 2018 teruggezonden naar X, die de ontvangst daarvan op 11 juli 2018 per WhatsApp heeft bevestigd. Tussen partijen is een traject afgesproken waarbij werkneemster per 1 september 2018 niet meteen als schoonheidsspecialiste aan de slag zou gaan, maar eerst ondersteunende en administratieve werkzaamheden in de salon zou verrichten. Op 22 en 23 september 2018 heeft werkneemster op haar zakelijke e-mailadres een aantal e-mails van sollicitanten ontvangen waaruit bleek dat X een vacature had geplaatst voor de functie van frontofficemedewerkster. Het ging daarbij om werkzaamheden die werkneemster op dat moment voor X vervulde. Op 24 september 2018 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden, waarin werkneemster X met deze vacature heeft geconfronteerd. Bij brief van 28 september 2018 heeft de advocaat van X onder meer geschreven dat X op maandag 24 september 2018 mondeling heeft laten weten dat zij de samenwerking met werkneemster niet langer wilde voortzetten. Voordat X nog daar nog iets aan kon toevoegen, heeft werkneemster geantwoord dat ze er toch geen zin meer in had en gezegd: “Ik stop ermee”. Vervolgens heeft zij de sleutels ingeleverd en is zij naar huis gegaan. Werkneemster heeft zich tot de kantonrechter gewend met het verzoek X te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter alle verzoeken van werkneemster afgewezen. Werkneemster verzoekt het hof de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en haar verzoeken alsnog toe te

wijzen.

Oordeel

Opzegging door X

Het gesprek van 24 september 2018 – waarvan de geluidsopname door het hof is beluisterd – kenmerkt zich hierdoor dat werkneemster X meteen aan het begin daarvan confronteert met de vacature. Duidelijk is dat werkneemster zich door die vacature zorgen maakt over haar positie. Wanneer X aangeeft dat ze dit "sowieso vandaag" wilde vertellen en werkneemster dit invult met de vraag: "Dat je niet meer met mij verder wilt?", antwoordt zij hierop volmondig en zonder enig voorbehoud met: "Ja". Naar het oordeel van het hof laat dit zich niet anders duiden dan een mededeling van X dat zij de arbeidsrelatie voortijdig en zo spoedig mogelijk wenste te beëindigen. Voor zover al aannemelijk is dat dit niet haar bedoeling was, heeft in elk geval te gelden dat werkneemster dit zonder meer als een opzegging door X heeft kunnen en mogen opvatten, zeker nu in het verdere verloop van het gesprek afspraken worden gemaakt over de praktische afhandeling van de arbeidsrelatie en X vervolgens in de brief van 28 september 2018 door haar advocaat laat mededelen dat er verder geen gebruik meer zal worden gemaakt van de diensten van werkneemster. Het voorgaande betekent dat het hof X ook niet kan volgen in haar betoog dat zij uit het gesprek juist heeft kunnen en mogen opmaken dat werkneemster (ook) zelf de arbeidsovereenkomst heeft willen opzeggen. In verband met de ernstige gevolgen die een vrijwillige ontslagname kan hebben, mag dit volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad immers alleen worden aangenomen op grond van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer.

Opzegging tijdens proeftijd?

Een proeftijd geldt ingevolge artikel 7:652 lid 2 BW alleen indien partijen die schriftelijk zijn overeengekomen. De stellingen van X volgend, zou dit op 28 augustus 2018 zijn gebeurd met de ondertekening door werkneemster van de in het geding gebrachte 'verbeterde' versie van de arbeidsovereenkomst. De stellige ontkenning van deze ondertekening door werkneemster brengt echter mee dat aan dit stuk geen bewijs toekomt, zolang niet vaststaat van wie die bij haar naam geplaatste ondertekening afkomstig is. Nu de bewijskracht van de daarnaast in het geding gebrachte belgegevens en de drieregelige verklaring van de echtgenoot van X tegenover de betwisting door werkneemster onvoldoende is, zal zonder nadere bewijslevering dan ook niet tot een geldig proeftijdbeding kunnen worden geconcludeerd.

Vergoeding ex artikel 672 lid 10 BW

Het voorgaande leidt tot de (tussen)conclusie dat X de arbeidsovereenkomst op 24 september

2018 zonder schriftelijke instemming van werkneemster – en dus in strijd met artikel 7:671 BW – door opzegging heeft beëindigd en wel met onmiddellijke ingang, derhalve zonder de tussen partijen geldende opzegtermijn in acht te nemen. Dit laatste brengt mee dat werkneemster aanspraak heeft op het loon over de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij een juiste toepassing van de opzegtermijn (één maand) zou hebben voortgeduurd, derhalve het loon over de periode van 25 september 2018 tot en met 31 oktober 2018.

Billijke vergoeding

X heeft de arbeidsovereenkomst niet alleen onregelmatig maar ook onrechtmatig beëindigd door deze in strijd met het bepaalde in artikel 7:671 BW op te zeggen. Zoals ook door werkneemster terecht naar voren is gebracht, treft X reeds om die reden een ernstig verwijt. Daar komt bij dat uit het dossier naar voren komt dat X hiertoe al na amper een maand is overgegaan op de grond dat zij “geen tijd” had om werkneemster naar het gewenste niveau te begeleiden en in de wetenschap dat werkneemster een langdurig (tien jaar) vast dienstverband met bijbehorende anciënniteit had opgezegd om bij haar in dienst te treden. Er zijn onvoldoende aanknopingspunten om te veronderstellen dat de arbeidsovereenkomst op een ander moment tussentijds zou zijn geëindigd. Rekening houdend met de reeds toegekende vergoeding ex artikel 7:682 lid 10 BW ziet het hof daarom aanleiding de billijke vergoeding te stellen op het loon dat werkneemster is misgelopen over de periode van 1 november 2018 tot en met 31 maart 2019. Slotsom van het voorgaande is dat de bestreden beschikking niet in stand kan blijven. Het hof zal deze beschikking daarom vernietigen en de verzoeken van werkneemster in hoger beroep toewijzen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 26-02-2020
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:381
Zaaknummer: 200.258.975/01
Rechters: J.A. van Dorp, M.D. Ruizeveld en S.R. Mellema
Advocaten: L.R. Breuker en A. Noest
Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:672 lid 10 BW en 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die dossier werkgever (met kwartaalverslagen en klantinformatie) doorstuurt naar een derde, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Billijke vergoeding vastgesteld op nihil, nu werknemer door handelwijze onnodig risico heeft genomen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2018 in dienst getreden bij DOET Finance B.V., een bedrijf dat onder andere werkzaamheden verricht op het gebied van debiteurenbeheer, incasso en deurwaardersdiensten, in de functie van manager sales. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 4 mei 2019 heeft werknemer een brief ontvangen van een recherchebureau, waaruit volgt dat DOET Finance, zonder werknemer daarvan op de hoogte te stellen, werknemer enige tijd heeft laten schaduwen. Daarnaast heeft werknemer diezelfde dag geconstateerd dat DOET Finance een volgsysteem in de bedrijfsauto van werknemer heeft laten plaatsen. Op 23 juli 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege psychische klachten, die volgens hem werkgerelateerd zijn. Bij brief van 4 oktober 2019 is werknemer door DOET Finance op staande voet ontslagen. DOET Finance heeft aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer – in strijd met het geheimhoudingsbeding – zeer gevoelige informatie naar een directe concurrent van DOET Finance heeft gestuurd en dat werknemer zonder toestemming van DOET Finance tijdens ziekte op vakantie is geweest. Werknemer verzoekt veroordeling van DOET Finance tot betaling van onder meer een billijke vergoeding. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Oordeel

Dringende reden – doorsturen document

Voorop wordt gesteld dat het niet zo is dat elke overtreding van een beding uit de arbeidsovereenkomst, in dit geval overtreding van het geheimhoudingsbeding, leidt tot een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Ook in dit geval geldt dat niet. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft DOET Finance onvoldoende duidelijk gemaakt waarop de aard en

ernst van het doorsturen van het document precies ziet. Weliswaar gaat het mogelijk om een directe concurrent van DOET Finance, maar zij heeft nagelaten exact aan te geven welke informatie uit het 76 pagina's tellende document precies de geheime, concurrentiegevoelige informatie bevat. Dit had wel op haar weg gelegen. De enkele stelling dat er in dat document onder andere kwartaalverslagen en klantinformatie van DOET Finance staat, is daartoe onvoldoende. DOET Finance heeft in het geheel niet gesteld op welke wijze zij schade zou hebben geleden en hoe hoog die schade dan is. Ook is – gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer – niet komen vast te staan dat sprake is van een directe concurrent van DOET Finance. Dit handelen van werknemer rechtvaardigt al met al geen ontslag op staande voet.

Dringende reden – zonder toestemming op vakantie tijdens ziekte

Niet gesteld en evenmin gebleken is dat werknemer aan DOET Finance toestemming moet vragen om tijdens ziekte op vakantie te mogen gaan. Wat daar ook verder van zij, naar het oordeel van de kantonrechter had in deze situatie volstaan kunnen worden met een andere, minder zware, sanctie, zoals het geven van een waarschuwing. Ook ten aanzien van deze situatie bestaat de dringende reden dus niet. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven.

Billijke vergoeding

De kantonrechter is met DOET Finance van oordeel dat in dit geval geen ruimte is voor het toerekenen van enig geldelijk belang aan de billijke vergoeding, zodat de billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil. Bij dat oordeel betrekt de kantonrechter de volgende omstandigheden. Hoewel DOET Finance onterecht is overgegaan tot het geven van ontslag op staande voet, treft ook werknemer verwijt. Werknemer heeft namelijk tijdens de mondelinge behandeling toegegeven dat hij het dossier niet aan het andere bedrijf had moeten toesturen en dat het (achteraf gezien) 'heel stom' is dat hij dat gedaan heeft. Door zijn handelwijze heeft werknemer een onnodig risico genomen. Daarnaast betrekt de kantonrechter bij de beoordeling dat de arbeidsovereenkomst van werknemer bij DOET Finance toch binnen afzienbare tijd zou zijn geëindigd, namelijk op 30 november 2019. Er was geen zicht op verlenging van de arbeidsovereenkomst. Ook betrekt de kantonrechter in zijn beoordeling dat werknemer nu wel een beroep kan doen een WW-uitkering. Daarbij komt dat werknemer met het toekennen van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (ter hoogte van € 7.880,51) in voldoende mate wordt gecompenseerd. Bovendien acht de kantonrechter van belang dat werknemer met ingang van 1 januari 2020 een nieuwe baan heeft gevonden waar hij nagenoeg hetzelfde verdient als bij DOET Finance. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 26-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:1280
Zaaknummer: 8272587_E26022020
Rechters: W.M. Callemeijn
Advocaten: M.S. van Dijk en M.W.H. Lodewijks
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever had een redelijke en voldoende zwaarwegende grond om werkneemster op non-actief te stellen, aangezien uit onderzoek is gebleken dat geen sprake is van een gezonde en veilige werkplek en werkneemster haar functioneren op deze werkplek niet substantieel heeft verbeterd.

Feiten

Stichting Laurens is een zorginstelling die diverse verzorgings- en verpleegtehuizen in stand houdt in de regio Rotterdam. Werkneemster is met ingang van 1 april 2016 in dienst getreden van Laurens, laatstelijk in de functie van locatiemanager bij de zorginstellingen De Schans en Delfshaven. Bij brief van 9 mei 2019 heeft de leidinggevende van werkneemster, tevens directeur Wonen met Zorg, werkneemster een officiële waarschuwing gegeven wegens onjuist en onvolledig handelen bij een geval van ouderenmishandeling op de locatie Delfshaven. Op 16 juli 2019 heeft werkneemster met haar leidinggevende een persoonlijk verbeterplan opgesteld. Het door Laurens ingeschakelde adviesbureau Van de Bunt adviseurs heeft op 27 november 2019 een conceptrapport opgesteld, getiteld *Onderzoek leiderschaps- en samenwerkingscultuur Laurens Delfshaven*, welk onderzoek heeft plaatsgevonden van eind augustus tot medio oktober 2019. Nadat dit conceptrapport op 12 november 2019 door Van de Bunt aan werkneemster was toegezonden en zij daarop ook richting Van de Bunt had gereageerd, heeft op 12 december 2019 een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, haar leidinggevende en de personeelsfunctionaris. Werkgever heeft aangegeven te willen starten met een proces tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en heeft werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Werkneemster vordert Laurens te veroordelen haar in de gelegenheid te stellen zonder enige beperking de bedongen arbeid op de gebruikelijke en overeengekomen wijze te verrichten.

Oordeel

Aan de omstandigheid dat partijen op 16 juli 2019 gezamenlijk een persoonlijk verbeterplan voor werkneemster vastgesteld hebben, kan het vermoeden worden ontleend dat werkneemster haar functie op dat moment niet uitvoerde conform de daaraan door Laurens

gestelde eisen en dat op meerdere terreinen een substantiële verbetering van het functioneren nodig was om werkneemster in haar functie te kunnen handhaven. Tijdens het verbetertraject werd Laurens geconfronteerd met de uitkomsten van het onderzoek van Van de Bunt. Hoewel Van de Bunt ook 'een positief gezicht' heeft waargenomen, blijkt uit haar rapport dat bepaald geen sprake is van een veilige en gezonde organisatie. Volgens Van de Bunt is de wederkerigheid in de onderlinge relaties op veel plekken in de organisatie aangetast en is voor het realiseren van een gezonde en veerkrachtige leiderschaps- en samenwerkingscultuur (onder meer) een ingrijpende wijziging in de leiderschapsstijl vereist. Evident is dat genoemde bevindingen en conclusies van Van de Bunt het vertrouwen van Laurens in werkneemster, als locatiemanager verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding op de locatie Delfshaven, verder heeft aangetast, terwijl ook niet gebleken is dat op het moment dat Laurens bekend geraakte met die bevindingen en conclusies, werkneemster haar functioneren al substantieel had verbeterd overeenkomstig de doelstellingen van het tussen partijen overeengekomen verbetertraject. Tegen die achtergrond bezien komt de kantonrechter in deze procedure tot het voorlopig oordeel dat Laurens op 12 december 2019 een redelijke en voldoende zwaarwegende grond had om werkneemster de toegang tot haar werkzaamheden te ontzeggen en haar vervolgens op non-actief te stellen. Dit alles klemt temeer nu werkneemster nogal laconiek heeft gereageerd op de bevindingen en conclusies van Van de Bunt en er jegens Laurens onvoldoende blijk van heeft gegeven zich de ernst daarvan aan te trekken. De kantonrechter is zich er terdege van bewust dat het toepassen van een dergelijke maatregel een diffamerende werking kan hebben, vragen bij collega's kan oproepen en naarmate de maatregel langer voortduurt, een terugkeer kan bemoeilijken, maar naar zijn voorlopig oordeel weegt hier het belang van werkneemster bij opheffing van die maatregel en onmiddellijke toelating tot de werkzaamheden niet op tegen dat van Laurens bij handhaving ervan, tot het moment dat beslist is op het door haar ingediende ontbindingsverzoek, dat op 3 maart 2020 inhoudelijk zal worden behandeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 12-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:1150
Zaaknummer: 8233015 VV EXPL 19-569
Rechters: W.J.J. Wetzels
Advocaten: W. van der Meer de Walcheren en S.I. Witkamp
Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Deelgeschil. Inlener heeft niet voldaan aan haar zorgplicht door onvoldoende duidelijke instructies te geven en door geen RI&E op te stellen. Inlener is aansprakelijk voor arbeidsongeval werknemer.

Feiten

Werknemer is op 5 januari 2011 via uitzendbureau X als sorteerder/logistiek medewerker bij werkgeefster gaan werken. Nationale Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij N.V. (hierna: NN) is de aansprakelijkheidsverzekeraar van werkgeefster. Werknemer werkte in het magazijn. Van 15 op 16 juni 2011 had werknemer nachtdienst. Op 16 juni 2011 rond 08.45 uur, vlak voor het einde van zijn dienst, was werknemer aan het helpen bij het inladen van een transportbus. Tijdens deze werkzaamheden heeft werknemer letsel aan zijn been opgelopen doordat de laadklep van de transportbus tegen zijn rechter scheenbeen is gekomen. Na 16 juni 2011 heeft werknemer niet meer gewerkt bij werkgeefster. Er zijn complicaties ontstaan. Hij ontvangt inmiddels in verband met de hierdoor ontstane beperkingen een IVA-uitkering. Werknemer vindt dat werkgeefster als materiële werkgever aansprakelijk is voor de schade die hij lijdt door het letsel dat hij tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft opgelopen. Werkgeefster betwist dat zij aansprakelijk is. Werknemer is een deelgeschilprocedure gestart om over de aansprakelijkheid van werkgeefster duidelijkheid te krijgen.

Oordeel

Klachtplicht

Als goed werkgever/inlener had het op de weg van werkgeefster gelegen direct een deugdelijk onderzoek naar de toedracht te doen en bewijsmateriaal veilig te stellen, al was het alleen al om te kunnen voldoen aan haar verplichting van artikel 9 Arbeidsomstandighedenwet om arbeidsongevallen met blijvend letsel of ziekenhuisopname aan de Arbeidsinspectie te melden. Dit heeft werkgeefster niet, of in ieder geval onvoldoende, gedaan. De kantonrechter is van oordeel dat schending van de klachtplicht van artikel 6:89 BW niet opgaat.

Aansprakelijkheid

Vaststaat dat werknemer op 16 juni 2011 tijdens zijn werk letsel heeft opgelopen aan zijn been. Werkgeefster is dan voor de daardoor geleden schade aansprakelijk, tenzij zij bewijst dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. Werkgeefster heeft onvoldoende duidelijke instructies gegeven. Gelet daarop kan in het midden blijven of de chauffeur een fout heeft gemaakt door de verkeerde knop in te drukken. Als de chauffeur echter inderdaad eerdergenoemde fout heeft gemaakt, moet aangenomen worden dat het ongeval zou zijn voorkómen indien bovengenoemde uitgebreidere veiligheidsinstructies door werkgeefster aan de laders/lossers zouden zijn gegeven. Ten slotte acht de kantonrechter van belang dat werkgeefster ter zitting heeft aangegeven niet te weten of zij een RI&E heeft laten opstellen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft zij in de ongeveer zes maanden die verstreken zijn tussen de indiening van het verzoekschrift en de mondelinge behandeling voldoende gelegenheid gehad hiernaar onderzoek te doen. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat zij geen RI&E heeft laten opmaken, hetgeen een extra aanwijzing is dat zij niet aan haar zorgplicht heeft voldaan. Er moet immers van worden uitgegaan dat in een RI&E aandacht zou zijn besteed aan de risico's die verbonden waren aan het laden en lossen op de wijze zoals die toen kennelijk bij werkgeefster gebruikelijk was. Dit betekent dat de kantonrechter de vordering van werknemer om voor recht te verklaren dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade die het gevolg is van het ongeval op 16 juni 2011 zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 22-01-2020
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:706
Zaaknummer: 7700916 UE VERZ 19-126
Rechters: P. Krepel
Advocaten: J.D. Eerdmans, P.E. Bloemendal en P. Oskam
Wetsartikelen: 7:658 BW, 6:89 BW, 1019z Rv, 1019w Rv, 6:170 BW, 6:171 BW, 6:162 BW, 6:96 BW en 1019bb Rv

RECHTSPRAAK

Gelet op de positie van werknemer als Finance Manager heeft werkgever terecht gegronde redenen gehad dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan frauduleuze handelingen en/of verduistering waarop werkgever werknemer op staande voet heeft mogen ontslaan.

Feiten

Werkgever is een financiële holding en maakt onderdeel uit van de groep Petrofac ondernemingen. Werknemer is op 14 april 2014 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van Finance Manager. Per 23 juli 2012 heeft werknemer twee eenmanszaken, bedrijf X en bedrijf Y. Nadien heeft werknemer werkgever in kennis gesteld van de naamswijziging van bedrijf X in die van bedrijf Y per 1 april 2017. Op 1 januari 2016 is een opdrachtbevestiging door werknemer en, namens werkgever, door de Managing Director ondertekend. Voorts is uit onderzoek van werkgever naar voren gekomen dat vanaf 21 oktober 2015 vanaf een bankrekening van werkgever betalingen zijn gedaan aan een bankrekening van bedrijf X. Tevens is naar voren gekomen dat in de periode van 25 april 2017 tot en met 15 maart 2019 voor een totaalbedrag van € 137.095,64 betalingen zijn gedaan van een bankrekening van werkgever aan een bankrekening van bedrijf Y. Tijdens een gesprek op 27 mei 2019 heeft werknemer werkgever laten weten dat bedrijf Y bepaalde diensten had verricht voor werkgever waarvoor bedragen in rekening zijn gebracht. Tijdens dat gesprek heeft werknemer de opdrachtbevestiging laten zien aan de werkgever en vier nota's van bedrijf X overgelegd. Bij e-mail van 29 mei 2019 heeft de (inmiddels voormalig) Managing Director gesteld dat zijn handtekening daarop is vervalst. Op 4 juni 2019 is de werknemer door de werkgever op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Ter rechtvaardiging van de betalingen aan zijn eenmanszaken heeft werknemer naar voren gebracht dat hij in opdracht en met toestemming van de toenmalige Managing Director werkzaamheden heeft verricht vanuit zijn eenmanszaken. Deze stelling vindt echter geen

steun in de stukken. De Managing Director heeft immers in zijn verklaring een vermeende toestemming tegengesproken en erop gewezen dat er weliswaar vast wel eens hulp aan elkaar is gevraagd, maar dat formele vragen/opdrachten nooit door de Managing Director alleen gedaan konden worden. Pas tijdens het gesprek met werknemer in mei 2019 heeft werknemer een opdrachtbevestiging van januari 2016 getoond met daarop een handtekening van de Managing Director. De Managing Director heeft echter stellig betwist dat dit zijn handtekening is en hij wijst erop dat zijn handtekening bestaat uit een E met een cirkel eromheen. Ter zitting zijn handtekeningen van de Managing Director op officiële documenten (zoals die op zijn ID-kaart en op de arbeidsovereenkomst met de werknemer) vergeleken met die van de handtekening op de opdrachtbevestiging van januari 2016. De kantonrechter is van oordeel dat met het blote oog duidelijk waarneembaar is dat de handtekening op de officiële documenten uit een duidelijke E met cirkel bestaat en dat de handtekening op de opdrachtbevestiging van januari 2016 hiervan afwijkt. Daar komt bij dat werknemer al in oktober 2015 met zijn werkzaamheden vanuit bedrijf X is begonnen, maar de opdrachtbevestiging pas van veel latere datum is. Daarnaast is opvallend dat de Managing Director al per 30 april 2016 de werkgever heeft verlaten en er geen andere opdrachtdocumenten door de werknemer zijn overgelegd op basis waarvan in de volgende jaren door nieuwe leidinggevende(n) toestemming is gegeven om werkzaamheden vanuit de eenmanszaken van de werknemer te verrichten. Het voorgaande leidt ertoe dat werkgever terecht gegronde redenen heeft gehad om aan te nemen dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan frauduleuze handelingen en/of verduistering, waardoor hij het vertrouwen van werkgever onwaardig is geworden. Mede gelet op de bijzondere positie die werknemer als Finance Manager bekleedde en de frequentie en omvang van de verrichte betalingen gedurende een lange periode aan de eenmanszaken van werknemer is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een dringende reden en dat werkgever werknemer op staande voet heeft mogen ontslaan.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 16-10-2019
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:14267
Zaaknummer: 7951582 EJ VERZ 19-85684
Rechters: S.M. de Bruijn
Advocaten: M.S. van Dijk en E.J.A. Franssen
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is tijdens een ruzie de fysieke confrontatie met een collega aangegaan waar hij deze had kunnen en had moeten vermijden. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen werknemer. Recht op de transitievergoeding.

Feiten

Tussen werknemer en Renewi Nederland B.V. (hierna: Renewi) bestaat sinds 1 maart 2008 een arbeidsovereenkomst. Werknemer was laatstelijk (oktober 2018) werkzaam als weegbrugmedewerker. Op dinsdag 2 oktober 2018 heeft zich op het werk een geweldsincident voorgedaan tussen werknemer en een andere werknemer van Renewi, A. Werknemer heeft daarbij letsel aan zijn gezicht opgelopen en is na het incident ziek naar huis gegaan. Hij heeft zijn werkzaamheden hervat op donderdag 4 oktober 2018. Op maandag 8 oktober 2018 heeft Renewi werknemer op non-actief gesteld naar aanleiding van genoemd incident. Werknemer heeft zich vervolgens wederom arbeidsongeschikt gemeld en was ten tijde van de mondelinge behandeling in hoger beroep nog niet hersteld verklaard. De arbeidsovereenkomst tussen Renewi en A is naar aanleiding van het incident geëindigd. Renewi heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer te ontbinden. Zij heeft daartoe aangevoerd dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld en dat er door toedoen van werknemer sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking het ontbindingsverzoek afgewezen. Tegen deze beslissing en de gronden waarop zij berust, richten zich de grieven van Renewi.

Oordeel

Uit de beschrijving van de feitelijke situatie volgt dat de verklaring van werknemer dat A nadat hij uit zijn vrachtauto was gestapt met een snelle pas in de richting van werknemer liep, niet juist kan zijn. Werknemer bevond zich ten tijde van het incident op het 75 cm boven de rijweg gelegen bordes en was van A gescheiden door een hekwerk met reling. Een en ander betekent dat het voor werknemer niet noodzakelijk was zijn armen uit te strekken om een eventuele aanval van A af te houden. Werknemer had die aanval eenvoudig kunnen voorkomen door een stap achteruit te doen, weg van de reling. Door dat na te laten en fysiek contact te zoeken met

A heeft werknemer zo verwijtbaar gehandeld dat van Renewi niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voor te zetten. Werknemer is de fysieke confrontatie met A aangegaan waar hij deze had kunnen en had moeten vermijden. Dit is de kern van het hem door Renewi gemaakte verwijt en dat verwijt is gegrond. Het hof zal de arbeidsovereenkomst daarom met ingang van 1 juni 2019 beëindigen. Grief 1 slaagt. Het verzoek van werknemer hem in het geval van beëindiging de transitievergoeding toe te kennen is toewijsbaar. Werknemer kan weliswaar een verwijt worden gemaakt van zijn gedrag op 2 oktober 2018, maar zijn handelen is niet zodanig ernstig verwijtbaar dat hij geen recht heeft op de transitievergoeding. Voor het toekennen van die vergoeding is temeer aanleiding gezien de duur van de arbeidsovereenkomst (11 jaar) en gezien het feit dat gesteld noch gebleken is dat werknemer zich eerder heeft misdragen. Het verzoek van werknemer hem een billijke vergoeding toe te kennen, is niet toewijsbaar nu, zoals uit het voorgaande volgt, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet aan Renewi te verwijten is. Nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juni 2019 eindigt, behoeft Renewi werknemer niet tot het werk toe te laten indien hij voor 1 juni arbeidsgeschikt wordt verklaard. In dit verband merkt het hof nog op dat werknemer in eerste aanleg het verweer heeft gevoerd dat zijn arbeidsongeschiktheid de gevraagde ontbinding in de weg stond. Nu de grieven van Renewi slagen, dient dit verweer opnieuw beoordeeld te worden. Het hof is van oordeel dat het opzegverbod bij ziekte de onderhavige beëindiging niet in de weg staat nu er geen verband bestaat tussen de ziekte van werknemer en de reden voor de beëindiging.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 14-05-2019
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:1666
Zaaknummer: 200.251.588/01
Rechters: A.M.A. Verscheure, W.H.F.M. Cortenraad en A.C.M. Kuypers
Advocaten: L.V. Claassens en S. Karakaya-Pilavci
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer uitdrukkelijk gewezen op de mogelijke gevolgen van opzegging van de arbeidsovereenkomst en zelfs een vaststellingsovereenkomst aangeboden ter mogelijke voorkoming daarvan. Werkgever mocht werknemer aan opzegging houden.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2013 bij Kroon Metal Technology B.V. (hierna: KMT) in dienst in de functie van algemeen productiemedewerker. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. Op 14 maart 2016 is werknemer uitgevallen wegens spanningsklachten. Op 20 mei 2016 vindt een telefonisch verzuimconsult plaats. In een brief van dezelfde datum bericht de Arboverpleegkundige aan KMT dat werknemer arbeidsongeschikt is gemeld als gevolg van fysieke en psychische problemen. Op 15 augustus 2016 heeft mediation plaatsgevonden. Naar aanleiding van het telefonisch verzuimconsult van 30 september 2016 heeft de Arboverpleegkundige aan KMT bericht dat er op die dag een onderzoek is geweest, waar werknemer de week daarop de uitslag van zou krijgen. Uit een bericht van 14 oktober 2016 volgt voorts dat uit de onderzoeken bij werknemer geen afwijkingen zijn gevonden en dat aan werknemer is meegedeeld contact met KMT op te nemen om te starten met re-integreren. Werknemer heeft vervolgens na overleg met KMT in de week van 24 oktober 2016 vakantie opgenomen. Vanaf maandag 31 oktober 2016 zou hij dan starten met re-integratiewerkzaamheden. Bij persoonlijk overhandigde brief van 27 oktober 2016 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met KMT per de eerst mogelijke datum willen beëindigen. In reactie hierop is tussen partijen gesproken en is door KMT aan werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Deze vaststellingsovereenkomst is door werknemer op 31 oktober 2016 op het kantoor van KMT ondertekend. Bij brief van 16 november 2016 aan (de gemachtigde van) KMT is de opzeggingsbrief buitengerechtelijk vernietigd en bij faxbericht van 7 november 2016 is namens werknemer de vaststellingsovereenkomst ontbonden. KMT heeft werknemer hierop aan zijn opzegging van 27 oktober 2016 gehouden. Partijen twisten over de vraag of de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Oordeel

Vaststaat dat de vaststellingsovereenkomst op 7 november 2016 namens werknemer is ontbonden. Dit betekent dat het geding zich thans toespitst op de beantwoording van de vraag of de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst is blijven voortbestaan, omdat werknemer de opzeggingsbrief buitengerechtelijk heeft vernietigd, dan wel of werknemer, gelet op alle omstandigheden van het geval, gehouden kan worden aan zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst. Beoordeeld moet worden of het op het moment van de overhandiging van de opzeggingsbrief zelf door werknemer voor KMT duidelijk moet zijn geweest "dat werknemer onder invloed van een psychische stoornis en/of een hevige gemoedsbeweging verkeerde, op grond waarvan KMT er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat er sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer gericht op het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst". Werknemer meent dat hiervan sprake is geweest en verwijst daartoe naar de door hem overgelegde verklaring van de bedrijfsarts bij Incentivo Medical Consultancy B.V. Als onweersproken staat echter vast dat deze bedrijfsarts zijn conclusie baseert op slechts één telefonisch onderhoud met werknemer. Hiertegenover staan de verklaringen van de door KMT ingeschakelde Arboarts en het door KMT als productie 3 overgelegde antwoord van de arbeidsdeskundige op vragen van KMT, waaruit volgt dat bij het oordeel van de Arboarts wordt gebleven dat werknemer niet voldeed aan de criteria Geen Benutbare Mogelijkheden, alsmede dat het hebben van een paniekaanval niet betekent dat er ondoordachte besluiten worden genomen, zeker niet indien de arbeidsrelatie inmiddels door middel van mediation is genormaliseerd. Daar komt nog bij dat de brief van werknemer er – puur tekstueel gezien – duidelijk en ondubbelzinnig op was gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstellingen, almede dat KMT werknemer uitdrukkelijk heeft gewezen op de mogelijke gevolgen van die opzegging voor hem, en dat KMT zelfs, ter mogelijke voorkoming van die voor werknemer ongewenste gevolgen, werknemer een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden. De kantonrechter is van oordeel dat onder al deze omstandigheden niet geoordeeld kan worden dat KMT had kunnen c.q. moeten weten dat werknemer ten tijde van de opzegging onder invloed van een psychische stoornis verkeerde of dat er sprake was van een hevige gemoedsbeweging op grond waarvan KMT er niet gerechtvaardigd op had mogen vertrouwen dat er sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer gericht op het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat KMT werknemer aan deze opzegging mocht houden, dat deze naar het oordeel van de kantonrechter niet vernietigbaar is op grond van misbruik van omstandigheden als bedoeld in artikel 3:33 BW en dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van deze (eenzijdige) opzegging door werknemer is geëindigd. Het vorenstaande, in onderling verband en samenhang beschouwd, leidt tot het oordeel dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 21-03-2017
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2017:6964
Zaaknummer: 5625192/HA VERZ 17-1
Rechters: P.J. Wiegman
Advocaten: M. Cankaya en M. Sahman
Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door directeur ten onrechte te beschuldigen van 'lekken' naar de pers en samenspannen jegens de directeur-eigenaar. Arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden, onder toekenning transitievergoeding (€ 327.667) en billijke vergoeding (€ 69.272,73).

Feiten

Werknemer is op 1 maart 1997 voor onbepaalde tijd bij Centric Netherlands B.V. (hierna: Centric) in dienst getreden. Hij vervulde laatstelijk de functie van directeur (Chief Commercial Officer). De volledige eigendom van het Centric concern is in handen van X. X heeft werknemer op of omstreeks 28 juni 2019 per telefoon beschuldigd van het 'lekken' van informatie over gebeurtenissen bij Centric naar de pers, hetgeen op 29 juni 2019 geleid zou hebben tot een publicatie in NRC, en voorts dat hij samen met de voormalige CEO en de ex-partner van X tegen hem zou samenspannen, op welke gronden X het vertrouwen in werknemer heeft opgezegd. Tijdens een gesprek van 4 juli 2019 is X op zijn beschuldigingen teruggekomen en heeft X zijn excuses aan werknemer aangeboden. X is wel blijven volhouden dat hij geen vertrouwen meer in werknemer had. Werknemer is vervolgens vrijgesteld van zijn werkzaamheden en ontheven uit zijn bestuurstaak. Hij heeft hiertegen geprotesteerd, maar Centric is hier niet op ingegaan. Het e-mailaccount en de mobiele telefoon van werknemer zijn afgesloten en op 8 juli 2019 verscheen op Tubantia een publicatie waarin X aangaf dat de wegen van werknemer en Centric zullen scheiden. Op diezelfde datum is intern medegedeeld dat werknemer bij Centric vertrekt en dat hij zijn werk per direct neerlegt. Ook klanten zijn geïnformeerd. Werknemer heeft per 1 januari 2020 een nieuwe dienstbetrekking. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder veroordeling van Centric om aan hem de transitievergoeding (€ 327.667) en een billijke vergoeding (€ 490.500) te betalen en te oordelen dat Centric geen rechten kan ontlenen aan het tussen partijen geldende concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat Centric ernstig verwijtbaar jegens hem heeft

gehandeld doordat zij hem op onterechte gronden op non-actief heeft gesteld en ook overigens onzorgvuldig jegens hem heeft gehandeld, onder meer door op 8 juli 2019 dadelijk publiekelijk te maken dat hij uit zijn functie was ontheven, waarmee door haar toedoen een onomkeerbare situatie is ontstaan, welke van dien aard is dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet eindigen. De kantonrechter is van oordeel dat dit standpunt juist is en overweegt daartoe het volgende. Centric heeft werknemer ten onrechte beschuldigd van 'lekken' naar de pers en samenspannen tegen X. Voor deze beschuldigingen had en heeft zij geen bewijs. Aldus was er geen aanleiding het vertrouwen in werknemer op te zeggen. Voorts is niet vast komen te staan dat werknemer in strijd met de instructies (van X) een contract met DNB heeft gesloten. Ook hieraan kan Centric geen argumenten ontlenen die haar tot de conclusie heeft mogen leiden dat werknemer niet meer te vertrouwen was. Ook het laten aannemen van de zus van werknemer, waarvan niet is gebleken dat dit op enigerlei wijze nadelig is voor Centric, kan niet tot die conclusie leiden. Vanwege het ernstig verwijtbaar handelen van Centric kan werknemer aanspraak maken op de transitievergoeding, die wordt vastgesteld op een bedrag van € 327.667 bruto. Ook kan hij aanspraak maken op een billijke vergoeding. Bij de bepaling van de hoogte van die vergoeding is rekening gehouden met het inkomen dat werknemer in zijn nieuwe dienstbetrekking is gaan verdienen, de mate waarin Centric een verwijt kan worden gemaakt van het eindigen van de arbeidsovereenkomst, de transitievergoeding en de door werknemer geleden schade. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag gelijk aan drie brutomaandsalarissen, te weten € 69.272,73 bruto. Aangezien Centric ernstig verwijtbaar heeft gehandeld wordt voorts bepaald dat zij geen rechten kan ontlenen aan het overeengekomen concurrentie- en relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 03-03-2020
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:1819
Zaaknummer: 8031700 EJ19-85290
Rechters: M. Nijenhuis
Advocaten: P. de Boer en J. Boogaard
Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek; van disfunctioneren van werkneemster is geen sprake. Werkgever heeft kritiek op functioneren werkneemster te algemeen en niet concreet geformuleerd. Verbetertraject voldoet niet aan de eisen die daaraan worden gesteld.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 12 augustus 2003 bij Stichting Vestia in dienst getreden. Met werkneemster zijn meerdere functionerings- en beoordelingsgesprekken gevoerd, waarin soms aandachtspunten werden aangegeven. Eind oktober 2018 is werkneemster gestart met het uitvoeren van een ontwikkelplan. Op 22 januari 2019 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden over het jaar 2018, met als eindoordeel 'slecht/matig'. De eindevaluatie van het ontwikkelplan heeft op 5 februari 2019 plaatsgevonden en vermeldt dat werkneemster vijf van de zes ontwikkelpunten niet heeft gehaald. Op 27 maart 2019 is een verbeterplan aan werkneemster voorgelegd. Het verbeterplan zou voor de duur van zes maanden worden aangegaan, waarbij werkneemster op vier onderdelen verbetering moest laten zien, waaronder het zelfstandig functioneren op het gewenste niveau en het openstaan voor feedback. Op 29 augustus 2019 is tijdens een gesprek uitgesproken dat het niet realistisch was dat werkneemster voor eind september 2019 op alle vier de verbeterpunten de noodzakelijke verbetering zou hebben gerealiseerd. De conclusie luidde: werkneemster is niet geschikt voor haar functie. Vestia verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond (disfunctioneren) dan wel op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding).

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat werkneemster al bijna 17 jaar in dienst is bij Vestia en sinds 2013 haar huidige functie vervult. De kantonrechter kan uit de vanaf 2014 overgelegde functioneringsverslagen en de jaarlijkse beoordelingen afleiden dat de beoordelingen van werkneemster goed waren en dat er met haar over aandachtspunten is gesproken. Uit die verslagen noch gesprekken is gebleken welke taken en verantwoordelijkheden die behoren bij de functie door werkneemster niet voldoende werden beheerst. De kantonrechter constateert dan ook dat werkneemster op 4 januari 2018 een prima beoordeling heeft gehad en in die

beoordeling slechts twee aandachtspunten terugkomen en geen wezenlijke functie-eisen waaraan zij niet zou voldoen. Op basis van de overgelegde stukken is de kantonrechter dan ook van oordeel dat Vestia de kritiek op het disfunctioneren van werkneemster te algemeen, te vaag en niet concreet heeft geformuleerd. Vestia heeft onvoldoende onderbouwd welke taken en/of verantwoordelijkheden werkneemster in haar functie niet voldoende beheerste dan wel daar niet de juiste uitvoering aan gaf. Voor vrijwel iedere werknemer geldt dat er aandachtspunten zijn in het functioneren die tijdens een functioneringsgesprek c.q. beoordelingsgesprek worden genoemd. Dit is echter niet hetzelfde als het niet voldoen aan functie-eisen. Vestia heeft weliswaar in het ontwikkelplan en later in het verbeterplan over diverse doelstellingen en verwachtingen gesproken, maar die zijn alle evenmin concreet en duidelijk en niet objectief en meetbaar opgesteld. Het had op de weg van Vestia gelegen om aan werkneemster duidelijk te maken waar het aan schortte en haar ondersteuning en middelen te bieden om het gestelde disfunctioneren te verbeteren. Hierbij komt dat, als al sprake zou zijn van disfunctioneren, het verbetertraject niet aan de daaraan te stellen eisen voldoet. Er is aan werkneemster geen reële kans geboden het vermeende disfunctioneren te verbeteren. Vestia heeft het verbeterplan binnen twee maanden (vroegtijdig) beëindigd. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een voldragen d-grond. Ter zitting is weliswaar gebleken dat de verhouding tussen partijen steeds meer onder druk is komen te staan, maar onvoldoende is gebleken dat sprake is van een duurzame en onherstelbare verstoring. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 03-03-2020
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:1859
Zaaknummer: 8194320
Rechters: K.J. Bezuijen
Advocaten: R. van der Stap en P.F. van den Brink
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens tijdens werktijd (schoonmaken tramstation) meenemen van aangetroffen op slot staande fiets. Werkgever krijgt gelegenheid verder bewijs te leveren van diefstal en overtreden 'ijzeren' bedrijfsregel dat gevonden spullen bij werkgever moeten worden ingeleverd.

Feiten

Werknemer is in 2019 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker schoonmaak. De werkzaamheden betroffen het schoonmaken van tramhaltes. Op 17 mei 2019 heeft werknemer tijdens zijn werkzaamheden een fiets aangetroffen en in de bedrijfswagen geladen. Hij heeft deze fiets, na afloop van zijn werkdag, mee naar huis genomen. Hierop heeft werkgeefster werknemer op 20 mei 2019 op staande voet ontslagen. In eerste aanleg is beslist dat het ontslag op staande voet op goede gronden is gegeven. Werknemer is het met deze beslissing niet eens en is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

De door werkgeefster opgegeven dringende reden voor het ontslag is door werknemer gemotiveerd betwist. Ingevolge de hoofdregel van artikel 150 Rv brengt dit mee dat de juistheid van de opgegeven ontslagreden door werkgeefster bewezen zal moeten worden. Werkgeefster heeft, bij de behandeling in hoger beroep, aangevoerd dat het meenemen van een fiets die op slot staat, naar algemene ervaringsregels leren, betekent dat het om een fiets gaat die aan een ander toebehoort en dat het meenemen daarvan dus als diefstal moet worden aangemerkt. Kennelijk bedoelt werkgeefster aldus te stellen dat het bewijs van diefstal door haar reeds geleverd is nu uit door haar overgelegde verklaringen, naar zij stelt, blijkt dat de fiets op slot stond met als gevolg dat het aan werknemer is tegenbewijs te leveren. In deze redenering wordt werkgeefster niet gevolgd. In de overgelegde verklaringen van drie collega-werknemers wordt wel verklaard dat de fiets op slot stond, maar daarin staat niet hoe deze collega's dat hebben geconstateerd. Onzeker is dus of zij gezien hebben dat de fiets op slot stond of dat zij dat geconcludeerd hebben uit de wijze waarop werknemer de fiets mee het terrein af heeft genomen, namelijk door het achterwiel van de fiets op te tillen. Daarbij komt

dat het op slot staan van een fiets, afhankelijk van de overige omstandigheden van het geval, niet noodzakelijkerwijs betekent dat het om een fiets gaat die (nog steeds) aan een ander toebehoort, bijvoorbeeld indien een in onbruikbare staat verkerende fiets bij het grof vuil of vuilcontainers is neergezet, kennelijk om verwijderd te worden. Werknemer stelt dat een dergelijke situatie zich voordoet, omdat de fiets onbruikbaar was en samen met overig grof vuil ter plaatse waar de fiets werd aangetroffen door het schoonmaakbedrijf Asito, dat daar aan het werk was geweest, was neergezet om afgevoerd te worden. Volgens de verklaringen van de medewerkers bevond de fiets zich echter nog in een goede/bruikbare staat. Op grond van welke waarnemingen de medewerkers tot die conclusie zijn gekomen blijkt echter niet uit hun verklaringen. Vooralsnog is het bewijs van diefstal dan ook niet geleverd. Werkgeefster heeft het ontslag niet slechts op diefstal gebaseerd, maar ook op het overtreden van de 'ijzeren' bedrijfsregel dat alles wat tijdens werkzaamheden wordt 'gevonden' of gekregen, bij werkgever dient te worden ingeleverd. Werknemer betwist dat hem een dergelijke regel is medegedeeld. Ook de aan deze ontslagreden ten grondslag liggende feiten en omstandigheden zijn vooralsnog niet bewezen. Conform het bewijsaanbod van werkgeefster zal zij tot bewijslevering worden toegelaten. In afwachting van de resultaten daarvan wordt iedere verdere beslissing aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 02-03-2020
ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:1812
Zaaknummer: 200.270.094/01
Rechters: W.P.M. ter Berg, O.E. Mulder en J.A. Gimbrère
Advocaten: J. Bos en R. Zwiers
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op reiskostenvergoeding als bedoeld in de Cao Glastuinbouw. Werkgeefster is er niet in geslaagd te bewijzen dat zij gratis bedrijfsvervoer aan werknemer heeft aangeboden en dat werknemer dit heeft geweigerd.

Feiten

Werknemer is met ingang van 2 januari 2017 bij Voorne Putten Uitzendbureau B.V. (hierna: Voorne Putten) in dienst getreden als Fase A uitzendmedewerker. Samen met zijn vrouw heeft hij in de periode van januari tot en met december 2017 bij inlener Kwekerij Gebr. Wubben B.V. gewerkt. Op de uitzendovereenkomst is de ABU-Cao van toepassing. Op grond van de inlenersbeloning van de ABU-Cao is Voorne Putten gehouden tot toepassing van dezelfde reiskostenvergoeding als bij de inlener gebruikelijk is. Werknemer zal worden beloond volgens de Glastuinbouw-cao (minimum-cao). Ingevolge lid 3 van artikel 36 van de Glastuinbouw-cao maakt de werknemer geen aanspraak op een reiskostenvergoeding als de werkgever voor zijn rekening bedrijfsvervoer regelt. Werknemer en zijn partner hebben geen gebruik gemaakt van bedrijfsvervoer. Er is een reiskostenvergoeding van € 35 aan de partner van werknemer uitbetaald. Werknemer vordert veroordeling van Voorne Putten tot betaling van € 1.298,50 netto aan reiskostenvergoeding. Aan zijn vordering heeft hij ten grondslag gelegd dat hij op grond van de Glastuinbouw-cao aanspraak maakt op een reiskostenvergoeding of kosteloos bedrijfsvervoer, indien de enkele reisafstand méér dan 10 kilometer bedraagt. De enkele reisafstand bedraagt meer dan 10 kilometer en Voorne Putten heeft geen kosteloos bedrijfsvervoer aan werknemer aangeboden, zodat een reiskostenvergoeding op zijn plaats is, aldus werknemer.

Oordeel

Voorne Putten is toegelaten tot het leveren van bewijs van feiten en/of omstandigheden op grond waarvan geconcludeerd moet worden dat zij aan werknemer gratis bedrijfsvervoer heeft aangeboden en dat werknemer heeft geweigerd daar gebruik van te maken. Er zijn twee getuigen onder ede gehoord. De kantonrechter is van oordeel dat Voorne Putten niet in haar bewijsopdracht is geslaagd en overweegt hiertoe als volgt. Alleen één getuige heeft verklaard

dat tijdens de gesprekken met werknemer gratis bedrijfsvervoer aan hem en zijn partner is aangeboden, maar dat hij daarvan geen gebruik wilde maken. Deze verklaring wordt niet ondersteund door de verklaring van de andere getuige, die immers heeft verklaard dat hij niet aanwezig is geweest bij de gesprekken met werknemer over vervoer. De enkele verklaring dat hij zelf één keer een bedrijfsauto naar werknemer heeft gebracht om daarin te rijden, is onvoldoende om het standpunt van Voorne Putten te ondersteunen dat er wel bedrijfsvervoer is aangeboden. Daar komt bij dat de juistheid van de verklaring van de eerste getuige door werknemer in contra-enquête is weersproken. Zowel een collega als de vrouw van werknemer, die aanwezig waren tijdens de gesprekken over bedrijfsvervoer met werknemer, heeft verklaard dat er geen bedrijfsvervoer aan werknemer is aangeboden. Het staat dus niet in rechte vast dat Voorne Putten gratis bedrijfsvervoer aan werknemer (en zijn partner) heeft aangeboden en dat zij hebben geweigerd. Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat hij als werknemer recht heeft op een reiskostenvergoeding op grond van artikel 36 van de Glastuinbouw-cao. Nu Voorne Putten de berekening van de reiskostenvergoeding cijfermatig niet heeft bestreden, zal van de juistheid daarvan in rechte worden uitgegaan. Het gevorderde bedrag van € 1.298,50 netto aan reiskostenvergoeding wordt toegewezen. Mocht sprake zijn van te veel betaalde reiskostenvergoeding aan de partner van werknemer, zoals Voorne Putten stelt, dan kan Voorne Putten dit mogelijk bij de partner van werknemer terugvorderen. Voorne Putten kan in deze procedure geen beroep op verrekening doen, aangezien de partner van werknemer geen partij is in deze procedure.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 28-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:1860
Zaaknummer: 7148858
Rechters: I.K. Rapmund
Advocaten: F.W. Roguski
Wetsartikelen: 36 Glastuinbouw-cao

RECHTSPRAAK

Verval vakantiedagen na een periode waarin werknemer was vrijgesteld van werk met behoud van loon. Voornoemde periode is aan te merken als een periode waarin vakantie geen nuttig effect heeft. Verval vakantiedagen niet in strijd met artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 november 1999 in dienst geweest bij Stichting De Lichtenvoorde als sectormanager. Zij maakte deel uit van het managementteam. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Gehandicaptenzorg van toepassing. Op 21 juni 2017 heeft De Lichtenvoorde werkneemster medegedeeld dat haar functie met ingang van 1 juli 2017 zou komen te vervallen. Zij is vanaf laatstgenoemde datum vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. In de periode van 26 oktober 2017 tot 5 april 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt geweest. Bij beschikking van 11 februari 2019 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en De Lichtenvoorde ontbonden met ingang van 1 juli 2019. Werkneemster vordert thans veroordeling van De Lichtenvoorde tot betaling van nog openstaande vakantiedagen. Werkneemster voert daartoe aan dat zij vanaf de zomer van 2016 geen vakantiedagen meer heeft opgenomen, hetgeen betekent dat bij einde dienstverband nog 55 vakantiedagen openstonden. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij redelijkerwijs niet in staat is geweest gedurende de periode van 1 juli 2017 tot 1 juli 2019 vakantie op te nemen, zodat De Lichtenvoorde de niet genoten vakantiedagen aan haar moet betalen.

Oordeel

De periode waarin werkneemster betaald verlof genoot op grond van artikel 8:17 van de cao, is naar het oordeel van de kantonrechter aan te merken als een periode waarin vakantie geen nuttig effect heeft, een en ander zoals in het arrest *Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien* is bedoeld. Dit leidt ertoe dat het verval van de aanspraak op de uitbetaling van vakantiedagen niet in strijd is met artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (hierna: de Richtlijn). Werkneemster heeft echter aangevoerd dat zij in de periode van oktober 2017 tot en met april 2019 arbeidsongeschikt is geweest, waardoor zij niet in staat is geweest vakantie op te nemen, met als gevolg dat het vervallen van

haar aanspraak op vakantiedagen wel in strijd zou komen met artikel 7 van de Richtlijn. Werkneemster heeft echter de gemotiveerde betwisting van De Lichtenvoorde dat deze arbeidsongeschiktheid de gehele periode situatief is geweest, niet weerlegd, zodat het ervoor gehouden wordt dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster louter situatief is geweest. Werkneemster heeft aangevoerd dat De Lichtenvoorde haar niet heeft geïnformeerd over haar nog openstaande vakantiedagen en het verval van haar aanspraken, met als gevolg dat zij redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. De kantonrechter overweegt hierover als volgt. Het Europese Hof van Justitie heeft de informatieplicht door de werkgever voorgeschreven, onder meer omdat de verantwoordelijkheid om jaarlijks vakantie op te nemen niet alleen op de werknemer dient te rusten. Als dat wel het geval zou zijn, zou een werknemer afstand kunnen doen van vakantierust, wat onverenigbaar is met de doelstellingen van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Volgens vaste rechtspraak van het Europese Hof van Justitie bestaan deze doelstellingen erin te verzekeren dat de werknemer in het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid daadwerkelijk de gelegenheid krijgt om uit te rusten van het werk dat hij in het kader van zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten en rust kan genieten. Omdat – zoals hiervoor is overwogen – de periode waarover werkneemster aanspraak maakt op betaling van niet genoten vakantiedagen is aan te merken als een periode waarin vakantie geen nuttig effect heeft, rustte de uit het arrest *Max Planck/Shimizu* aan de werkgever opgelegde informatieverplichting naar het oordeel van de kantonrechter niet op De Lichtenvoorde. Uit het voorgaande volgt dat de aanspraak van werkneemster op de niet genoten vakantiedagen is vervallen. De vordering van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 26-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:1361
Zaaknummer: 8091904 \ CV EXPL 19-4729
Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp
Advocaten: J.B.J. de Bruyn en T.A. Opbroek-Booij
Wetsartikelen: 7:640a BW en 7 Richtlijn 2003/88/EG

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van bestuurder is terecht (voorwaardelijk) ontbonden op de e-grond. Werknemer is onvoldoende transparant geweest over het belangenconflict dat hij als verhuurder en algemeen directeur had bij het aangaan van de huuruitbreiding van het bedrijfspand.

Feiten

Werknemer is op 12 oktober 2010 in dienst getreden bij Investinfuture Holding B.V. (hierna: IIF Holding) en was laatstelijk werkzaam als algemeen directeur. Op 22 september 2016 is werknemer in een bijzondere algemene vergadering van aandeelhouders van IIF Holding ontslag aangezegd als bestuurder. In verband met zijn ontslag heeft werknemer de transitievergoeding ontvangen. Werknemer heeft zich niet bij zijn ontslag neergelegd. In zijn tussenbeschikking van 6 januari 2017 is de kantonrechter tot het voorlopig oordeel gekomen dat werknemer als statutair bestuurder van IIF Holding diende te worden beschouwd. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden op de e-grond met ingang van 1 april 2017. Daartoe heeft de kantonrechter – samengevat – overwogen dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door IIF Holding niet in te lichten over het belangenconflict ten aanzien van tot het door IIF Holding gehuurde pand waarvan werknemer samen met zijn broer eigenaar was en door niet transparant te zijn jegens IIF Holding met betrekking tot de uitbreiding van de huur van een gedeelte van het pand naar het gehele pand. De kantonrechter heeft geen aanleiding gezien om een billijke vergoeding toe te kennen, omdat van ernstig verwijtbaar handelen van IIF Holding niet was gebleken. Het Hof Den Haag heeft de bestreden beschikking vernietigd en de arbeidsovereenkomst hersteld met ingang van de datum van zijn beschikking. Tegen de beschikking van het Hof Den Haag hebben beide partijen afzonderlijk beroep in cassatie ingesteld. De Hoge Raad heeft de beschikking van het Hof Den Haag vernietigd en het geding ter verdere behandeling en beslissing naar het Hof Amsterdam verwezen. Dit hof dient opnieuw te beoordelen of sprake is van een redelijke grond voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen en of werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

Oordeel

De functie van werknemer betrof, met name nu het een leidende positie binnen de vennootschap was, een functie waarbij erop moest kunnen worden vertrouwd dat hij de financiële belangen van de vennootschap naar behoren behartigde. Gelet op de omstandigheid dat werknemer enerzijds een persoonlijk belang had als verhuurder van het bedrijfspand en anderzijds als algemeen directeur het belang van de vennootschap had te dienen, is het hof van oordeel dat in het onderhavige geval sprake is geweest van een belangenconflict bij het aangaan van de verplichting tot uitbreiding van de huur van een gedeelte naar het gehele bedrijfspand. Het had op de weg van werknemer gelegen om in de gegeven omstandigheden jegens IIF Holding transparant te zijn omtrent de uitbreiding van de huur en daarom had werknemer IIF Holding moeten inlichten omtrent het belangenconflict ten aanzien van het door IIF Holding gehuurde pand. Werknemer heeft IIF Holding gebonden aan de verplichting om vanaf 2014 een jaarlijkse huurprijs van € 68.000 te voldoen, vermeerderd met diverse huisvestings- en onderhoudskosten die in beginsel voor rekening komen van werknemer en zijn broer als eigenaren van het bedrijfspand. Op grond van het voorgaande concludeert het hof dat de kantonrechter terecht tot ontbinding van de tussen werknemer en IIF Holding bestaande arbeidsovereenkomst is overgegaan vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, zodanig dat van IIF Holding in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Naar het oordeel van het hof is eveneens geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 25-02-2020
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:580
Zaaknummer: 200.260.491/01
Rechters: A.M.A. Verscheure, J.C. Toorman en I.A. Haanappel-van der Burg
Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en W.T. Broer
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 424 Rv

RECHTSPRAAK

Fysiopraktijk van werkgeefster en het Beatrixziekenhuis zijn geen concurrenten. Daarnaast valt niet in te zien dat de over te nemen praktijk door werkneemster het bedrijfsdebiet van werkgeefster aantast. Schorsing concurrentiebeding wegens onbillijke benadeling van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 15 januari 2014 in dienst getreden bij Procare Fysiotherapie B.V. (hierna: Procare) in de functie van bekkenfysiotherapeut. Vanaf 1 januari 2018 was sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In deze arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Werkneemster is gespecialiseerd als bekkenfysiotherapeut en sinds 1 januari 2019 is zij tevens gespecialiseerd in oedeemtherapie. Op 5 november 2019 is werkneemster benaderd door mevrouw X om haar praktijk in Gorinchem over te nemen. Daarnaast is het Beatrixziekenhuis in Gorinchem bereid om werkneemster een arbeidsovereenkomst aan te bieden om daarmee de vrijgekomen uren van mevrouw X in het ziekenhuis in te vullen. Procare heeft aan werkneemster geen toestemming gegeven om in de praktijk van mevrouw X en in het Beatrixziekenhuis te gaan werken. Op 29 november 2019 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met Procare opgezegd. Op 9 december 2019 heeft werkneemster aan Procare toestemming gevraagd om in het ziekenhuis te gaan werken. Procare heeft daar op 12 december 2019 geen toestemming voor gegeven. Werkneemster vordert onder meer het concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst met Procare (gedeeltelijk) te schorsen.

Oordeel

Aangenomen kan worden dat Procare en de fysiopraktijk van het Beatrixziekenhuis niet als elkaars concurrenten aan te merken zijn. In de fysiopraktijk van het Beatrixziekenhuis worden voornamelijk patiënten behandeld vanuit een doorverwijzing door een gynaecoloog, uroloog en chirurg/MDL-arts, terwijl bij Procare ook patiënten zonder verwijzing binnen kunnen lopen voor een behandeling. Tussen partijen is niet in geschil dat de praktijk van mevrouw X een concurrent is van Procare. Werkneemster heeft evenwel gesteld dat dit een reeds

bestaande praktijk betreft die door haar wordt overgenomen, waarbij zij vervolgens voornemens is minder uren te draaien dan mevrouw X. Dat zo zijnde valt niet in te zien dat die overname het bedrijfsdebiet van Procare aantast. Feitelijk zou de concurrentie minder kunnen worden. Dat werkneemster essentiële relevante informatie van unieke werkprocessen en strategieën heeft verkregen dan wel dat zij kennis, kunde en ervaring heeft opgedaan die het bedrijfsdebiet van Procare zouden aantasten, is voorshands onvoldoende aannemelijk geworden. Daarbij is meegewogen dat door werkneemster onweersproken is aangevoerd dat de bedrijfsvoering van Procare, de fysiopraktijk van het Beatrixziekenhuis en de praktijk van mevrouw X zijn onderworpen aan dezelfde (wettelijke) kwaliteitseisen voor fysiopraktijken, dat de tarieven wettelijk zijn vastgelegd en voor iedereen zichtbaar zijn en dat het hebben van een specifieke opleiding tot een bepaald specialisme door iedere fysiotherapeut kan worden uitgevoerd. Voorts heeft werkneemster gesteld dat zij uitsluitend kennis had van persoonlijke en financiële gegevens van de door haar behandelde patiënten. Zij had immers geen leidinggevende of managementfunctie. Bij deze stand van zaken is voldoende aannemelijk dat werkneemster onbillijk wordt benadeeld door het voortduren van het concurrentiebeding. De vordering tot schorsing van het concurrentiebeding voor wat betreft de indiensttreding van werkneemster bij de fysiopraktijk van het Beatrixziekenhuis en de overname van de praktijk van mevrouw X wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 12-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:1194
Zaaknummer: 8242114_KTN-13022020
Rechters: R.R. Roukema
Advocaten: J. Eerbeek en E. Hoogendam
Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

De vordering tot nakoming van de verplichting tot herplaatsing is niet toewijsbaar nu werkgever reeds een volledig herplaatsingsplan voorhanden heeft. De bij werkneemster levende twijfel, meer nog haar wantrouwen, maakt dat werkneemster deze werkzaamheden niet is gaan verrichten.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2002 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Landstede. Zij was tewerkgesteld op de International School Eerde. De International School Eerde is door Landstede per 1 augustus 2016 ondergebracht in de Internationale School Eerde B.V. Met ingang van 15 augustus 2017 zijn de werkzaamheden van werkneemster bij deze school beëindigd. Nadien zijn gesprekken op gang gekomen over een passende, nieuwe baan en heeft werkneemster in de loop van de tijd andere werkzaamheden verricht. Op enig moment heeft Landstede werkneemster een takenpakket aangeboden, destijds verstrekt in productie 10. Vandaaruit had werkneemster begeleid kunnen worden naar een voor haar passende functie, aldus Landstede. Werkneemster is de werkzaamheden niet gaan verrichten, omdat volgens haar onvoldoende zeker was of alle werkzaamheden wel echt beschikbaar waren. Werkneemster wilde duidelijkheid en helderheid over het precieze takenpakket en verwacht een concreet aanbod in een andere functie. Landstede heeft nadien de werkzaamheden nader geconcretiseerd en aan werkneemster toegezonden. Werkneemster heeft vervolgens een aantal voorwaarden geformuleerd alvorens aan het werk te willen gaan. Landstede heeft gemotiveerd laten weten met een aantal voorstellen niet akkoord te kunnen gaan. Werkneemster vordert Landstede onder meer te veroordelen tot wedertewerkstelling van werkneemster in de functie als bedoeld in de door Landstede in haar productie 10 overgelegde functiebeschrijving.

Oordeel

De werkzaamheden van productie 10 zijn volgens Landstede niet onder een bepaalde functie te scharen die voorkomt in haar functieboek. Een functie is een samenstel van werkzaamheden zoals dat is vastgelegd in het functieboek van de instelling. Uit de vordering

van werkneemster volgt logischerwijze dat de werkzaamheden die in productie 10 zijn beschreven ook in haar visie passend zijn, zodat over de vraag of sprake is van aangeboden passende arbeid geen geschil tussen partijen bestaat. Haar vordering kan immers ook zo worden uitgelegd dat zij tot die werkzaamheden wil worden toegelaten. Zo beschouwd vordert werkneemster nakoming van de herplaatsingsplicht hoewel dat helemaal niet nodig is, omdat vaststaat dat Landstede aan haar de werkzaamheden opgesomd in productie 10 al lang en bij herhaling heeft aangeboden. Landstede is nog steeds bereid die werkzaamheden door werkneemster te laten verrichten. Het is geen tekortkoming van Landstede maar de bij werkneemster levende twijfel, meer nog haar wantrouwen, die maakt dat werkneemster de werkzaamheden van productie 10 niet is gaan verrichten. Het is op zichzelf wel begrijpelijk dat werkneemster vooral eerst duidelijkheid en structuur wil. Zij heeft immers jarenlang de redelijk unieke, vastomlijnde functie van mediathecaris binnen één nevenvestiging van Landstede bekleed, welke functie haar van de ene op de andere dag is ontnomen. De nu door haar vooraf verlangde duidelijkheid en structuur kunnen echter alleen worden gegeven als binnen het functiegebouw van Landstede een voor haar geschikte vacature vrijkomt. Zolang dat niet het geval is, kan in redelijkheid niet van Landstede worden verlangd dat zij dan maar ten behoeve van werkneemster een functie creëert, zo dat al zou kunnen. De vordering van werkneemster is derhalve niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 16-12-2019
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:5033
Zaaknummer: 7926739 CV EXPL 19 – 4225
Rechters: C.H. de Haan
Advocaten: J. Roose en J.S.C. Liebrand-Bos
Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:669 lid 3 sub a BW

RECHTSPRAAK

Onrechtmatig handelen UWV door niet (tijdig) een deskundigenoordeel af te geven. Hof oordeelt over toekenning en omvang van materiële en immateriële schade.

Feiten

Werknemer is van 9 augustus 2007 tot 1 september 2014 als groepsvervoerchauffeur in dienst geweest van Taxibedrijf B.V. (hierna: het taxibedrijf). Op 15 april 2014 kreeg hij tijdens werktijd een ongeval met een bus. Werknemer is daarbij gewond geraakt en is later ziekgemeld. Op 4 juni heeft het CBR zijn rijbewijs geschorst, waarna het is verlopen. De arbo-arts oordeelde dat werknemer op 16 juni 2014 het werk weer kon hervatten, maar werknemer heeft op 25 juli 2014 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. De aanvraag werd op 31 juli 2014 afgewezen. Na een klacht van werknemer heeft het UWV meegedeeld dat een nieuwe aanvraag met een gewijzigde vraagstelling diende te worden gedaan. Dit heeft werknemer echter niet meer gedaan. Op 9 september 2014 heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst gesloten met het taxibedrijf. Werknemer heeft vervolgens op 4 november 2014 een klacht ingediend tegen de arbeidsdeskundige van het UWV vanwege het geweigerde deskundigenoordeel. Het UWV erkende de fout en de aanvraag werd alsnog in behandeling genomen. Op 2 februari 2015 heeft de verzekeringsarts geoordeeld dat werknemer per 16 juni 2014 niet geschikt was voor het eigen werk ten gevolge van ziekte. Daaropvolgend heeft werknemer op 6 maart 2015 een schadeclaim ingediend bij het UWV. Het UWV heeft dit afgewezen. Op 12 mei 2015 is het taxibedrijf in staat van faillissement verklaard, waarna een doorstart heeft plaatsgevonden. In eerste aanleg heeft werknemer schadevergoeding van het UWV gevorderd. De kantonrechter oordeelde hierover dat werknemer bij een tijdig afgegeven deskundigenoordeel een veel sterkere onderhandelingspositie had gehad en begroot de verschuldigde schadevergoeding op € 5.068. In hoger beroep komt werknemer op tegen dit vonnis.

Oordeel

Het UWV heeft erkend onrechtmatig te hebben gehandeld door niet (tijdig) een deskundigenoordeel af te geven aan werknemer. Indien dit deskundigenoordeel wel tijdig zou

zijn afgegeven, zou veel eerder duidelijk zijn geweest dat werknemer op 16 juni 2014 ten gevolge van ziekte niet geschikt was om zijn eigen werk te doen. Het hof is van oordeel dat sprake is van causaal verband en dat die schade aan het UWV kan worden toegerekend. Aangenomen wordt daarom dat werknemer na 16 juni 2014 ongeschikt voor het eigen werk zou zijn gebleven. Gelet hierop is onvoldoende aanleiding om te veronderstellen dat de arbeidsovereenkomst hoe dan ook in het najaar van 2014 zou zijn geëindigd. Uit niets blijkt dat het taxibedrijf ook zonder het geschil over de geschiktheid van werknemer voor zijn eigen werk en zonder het onrechtmatig handelen van het UWV tot het sluiten van een vaststellingsovereenkomst zou zijn overgegaan. Voorts oordeelt het hof dat werknemer geen eigen schuld kan worden tegengeworpen, omdat hij geen deskundigenoordeel met de juiste vraagstelling heeft aangevraagd. Niet valt in te zien dat een nieuwe aanvraag nodig was aangezien de juiste vraagstelling reeds was opgenomen in de eerste klacht van werknemer en het UWV de aanvraag naar aanleiding van de klacht van 4 november 2014 wel zonder nieuwe aanvraag in behandeling heeft genomen. Dat had het UWV naar aanleiding van de eerste klacht al kunnen en moeten doen. In de berekening van de schadevergoeding gaat het hof ervan uit dat de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2015 zou zijn beëindigd. Reden hiervoor is dat werknemer bij de doorstart na het faillissement van het taxibedrijf niet mee over zou zijn gegaan, omdat hij geen geldig rijbewijs meer had na het ongeval en daarom de functie van chauffeur niet meer kon uitoefenen. Het hof stelt de schade van werknemer vast op een bedrag van € 3.661,20 en oordeelt dat de kantonrechter ten onrechte een bedrag aan immateriële schade heeft toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 03-03-2020
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:766
Zaaknummer: 200.233.058/01
Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, I.B.N. Keizer en A.A.H. van Hoek
Advocaten: A.C. Dabekaussen en I.M.C.A. Reinders Folmer
Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:660a BW, 6:101 BW en 6:106 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg ten aanzien van vergoeding van overuren en zaterdagtoeslag.

Feiten

Werknemer is van 1 november 2016 tot 1 oktober 2017 in dienst geweest bij TP B.V. en heeft, via een detachering, gewerkt als (beginnend) pakketbezorger bij een zusterbedrijf van TP. Op de arbeidsovereenkomst was de CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. Deze cao heeft een standaardkarakter, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven. In de arbeidsovereenkomst staat dat partijen hebben afgesproken dat werknemer een 40-urige werkweek heeft van dinsdag tot en met zaterdag, zonder recht op toeslag. Voor uren boven de 40 geldt een toeslag van 30% op het uurloon. De cao bepaalt in artikel 33 dat voor diensturen op zaterdag een toeslag van 50% op het uurloon verschuldigd is. Overuren zijn volgens artikel 27 cao uren die niet liggen op zaterdag en/of zondag en waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden. Die overuren worden op grond van artikel 29 cao vergoed met een toeslag van 30% op het uurloon. Omdat TP het salaris over september 2017 niet betaalde, heeft werknemer een advocaat ingeschakeld. Daarna doken ook andere punten van geschil op die verband houden met de financiële afwikkeling van de arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft de diverse geschilpunten beoordeeld. De posten waarover het hof nogmaals dient te oordelen zijn onder meer de hoogte van de zaterdagtoeslag en de berekening van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid.

Oordeel

Hoogte zaterdagtoeslag

Werknemer stelt zich op het standpunt dat uit artikel 27 cao volgt dat de normale werkweek van maandag tot en met vrijdag loopt, zodat het loon dat over een week verschuldigd is niet ziet op zaterdaguren. Uit artikel 33 lid 1 cao leidt hij af dat hij recht heeft op separate uitbetaling van op zaterdag gewerkte uren tegen 150%. Het hof volgt werknemer daarin niet. Het hof ziet niet in dat uit de bewoordingen en het verband van deze bepalingen volgt dat een werkweek conform de cao de periode van maandag tot en met vrijdag omvat en niet, zoals hier, van dinsdag tot en met zaterdag kan duren, waarbij dan wel voor elk uur op zaterdag

150% in plaats van 100% van het uurloon betaald moet worden. Noch de tekst van de bewuste cao-bepalingen, noch de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen leidt tot de door werknemer bepleite uitleg.

Berekening loon tijdens arbeidsongeschiktheid

Werknemer is in de periode van 11 januari 2017 tot en met 28 maart 2017 arbeidsongeschikt geweest. Over die periode heeft hij recht op doorbetaling van zijn loon waarbij dient te worden uitgegaan van het gemiddelde loon in de tien weken voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid. TP heeft gedurende de arbeidsongeschiktheid het loon betaald zonder de gemiddeld gemaakte overuren en zaterdagtoeslag in de voorafgaande tien weken mee te nemen. Werknemer betoogt dat de kantonrechter voor de zaterdagen rekening had moeten houden met een extra loonaanspraak van 150%. Deze grief faalt, gelet op hetgeen hiervoor is overwogen. Wel stelt het hof het aantal gewerkte overuren en zaterdagen bij. Werknemer heeft nog recht op € 440,37 bruto, vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 03-03-2020
ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:1889
Zaaknummer: 200.258.106/01
Rechters: M.E.L. Fikkers, W.P.M. ter Berg en W.F. Boele
Advocaten: M.J.W. Hoek en E. Visser
Wetsartikelen: Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

RECHTSPRAAK

Afwijzing vordering van werknemer tot hervatting werkzaamheden en het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op basis van objectieve uitleg van de cao-bepaling.

Feiten

Werknemer was als uitzendkracht in dienst bij Randstad Nederland B.V. (hierna: Randstad) op basis van een detacheringsovereenkomst, waarop tevens de Cao-OV van toepassing was. In februari 2018 heeft werknemer succesvol de opleiding tot buschauffeur OV afgerond. Vanaf 5 november 2017 tot en met 10 december 2017 was werknemer als chauffeur gedetacheerd bij Syntus Kolibrie en vanaf 5 maart 2018 tot en met 9 december 2019 was werknemer in dezelfde functie gedetacheerd bij Keolis B.V. Veluwe. Bij brief van 14 juni 2019 heeft Keolis werknemer een parttime arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Keolis heeft dit aanbod op 18 juni 2019 weer ingetrokken, omdat werknemer nog geen 2500 uur had gewerkt als buschauffeur en dit een afspraak is die Randstad met Keolis heeft gemaakt. Op 7 augustus 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de teammanager van Keolis. Tijdens dit gesprek is een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden tegen dezelfde voorwaarden. Werknemer heeft dit aanbod niet geaccepteerd en heeft vervolgens aan Keolis meegedeeld dat de 2500 uur-eis in strijd is met de Cao-OV. Na een gesprek op 19 augustus 2019 heeft Keolis aan werknemer meegedeeld dat zij met onmiddellijke ingang geen gebruik meer zal maken van zijn diensten via Randstad en dat zij ook geen arbeidsovereenkomst zal aanbieden. Als reden hiervoor gaf Keolis het gedrag en de handelwijze van werknemer in de afgelopen periode op. Werknemer heeft Keolis verzocht om alsnog haar verplichting op grond van de Cao-OV na te komen en hem een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Keolis heeft dit afgewezen. Op 9 december 2019 is het dienstverband tussen werknemer en Randstad beëindigd. Werknemer vordert in dit kort geding hervatting van zijn werkzaamheden als buschauffeur bij Keolis en veroordeling van Keolis om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Oordeel

De gevorderde hervatting van de werkzaamheden is gebaseerd op een met Keolis bestaande

werkgevers-/werknemersrelatie. Vast staat immers dat werknemer en Randstad met elkaar geen arbeidsrelatie meer hebben, zodat hervatting van de werkzaamheden niet op basis van detachering kan plaatsvinden, zoals dit wel in de periode van 5 november 2017 t/m 10 december 2017 en 5 maart 2018 t/m 9 december 2019 het geval is geweest. Werknemer betoogt dat hij recht heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat hij voldoet aan alle voorwaarden die daarvoor in artikel 12 lid 4 Cao-OV worden gesteld, maar volgens Keolis voldoet hij niet aan de voorwaarde dat hij achttien maanden werkzaam is geweest bij één en dezelfde inlenende werkgever en dat er geen formatieruimte is, waardoor het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is als werknemer Keolis zou kunnen verplichten een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. De kantonrechter overweegt dat een cao-bepaling aan de hand van de cao-norm, naar objectieve maatstaven, dient te worden uitgelegd. Tussen partijen is niet in geschil dat de tweede detacheringsperiode van werknemer korter is geweest dan achttien maanden. De kantonrechter oordeelt dat periode van achttien maanden rechtstreeks is gekoppeld aan het opleidingstraject tot buschauffeur openbaar vervoer en dat de eerste detacheringsperiode van werknemer daar niets mee te maken heeft: werknemer had voor die werkzaamheden geen rijbewijs D nodig. Al met al is de voorzieningenrechter daarom van oordeel dat werknemer niet voldoet aan de in artikel 12 lid 4 CAO-OV gestelde eis dat hij gedurende achttien maanden werkzaam is geweest bij Keolis. Reeds daarom zullen de vorderingen moeten worden afgewezen. Nu niet is voldaan aan een van de cumulatieve voorwaarden van artikel 12 lid 4 CAO-OV, behoeft de vraag of er bij Keolis formatieruimte is geen nadere bespreking.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 02-03-2020
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:920
Zaaknummer: 8300503 CV EXPL 20-455
Rechters: A.M. Koene
Advocaten: G.M. Rozema en J.E. Middelveld
Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst autospuiter is niet in strijd met artikel 7:669 lid 3 sub a BW opgezegd. Het is voldoende komen vast te staan dat de onderneming van werkgeefster grotendeels is beëindigd. Het deel waarbinnen werknemer werkzaam was, is in elk geval opgehouden te bestaan.

Feiten

Werknemer is op 1 november 1996 in dienst getreden bij werkgeefster. De laatste functie die hij vervulde, is die van autospuiter en plaatwerker. Op 20 maart 2019 heeft werkgeefster het bedrijfspand verkocht, waarbij de beoogde leveringsdatum 1 augustus 2019 is. Het UWV heeft bij besluit van 12 juli 2019 aan werkgeefster toestemming gegeven voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Daarbij heeft het UWV onder meer overwogen dat de stelling van werknemer dat er te weinig stukken zijn verstrekt waaruit de bedrijfsbeëindiging blijkt, niet wordt onderschreven. Met de verkoopakte, de ontbinding van de vennootschap en de opzegging van het contract met het beveiligingsbedrijf is de bedrijfsbeëindiging aannemelijk gemaakt, aldus het UWV. Werkgeefster heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst opgezegd en aan werknemer een transitievergoeding betaald van € 29.074,59. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat werkgeefster bij de ontslagaanvraag een valse en/of voorgewende reden heeft aangevoerd, dan wel dat een redelijke grond voor opzegging ontbreekt en werkgeefster daarvan een ernstig verwijt is te maken. Voorts verzoekt werknemer toekenning van een billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 1 sub b BW van bijna € 200.000. Werknemer voert daartoe aan dat gebleken is dat werkgeefster de onderneming heeft voortgezet in een andere rechtsvorm.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:699 lid 3 sub a BW. Vast staat dat het bedrijf voorafgaand aan de verkoop en levering van het bedrijfspand beschikte over een ruimte waarin plaats was voor in- en verkoop van auto's, reparaties en spuitwerkzaamheden (een spuitcabine). Verder staat vast dat de bedrijfsruimte op of omstreeks 1 augustus 2019 is geleverd aan een ander bedrijf en dat nadien in het

bedrijfspand geen bedrijf wordt geëxploiteerd dat ziet op reparaties van auto's en/of spuitwerkzaamheden. Het enkele feit dat er nog enkele voertuigen van een vennoot van werkgeefster in het voormalige bedrijfspand stonden, is onvoldoende om aan te nemen dat de onderneming van werkgeefster niet gedeeltelijk is beëindigd. Het is verder voldoende vast komen te staan dat de werkzaamheden van werknemer grotendeels hebben bestaan uit het spuit- en plaatwerk. Dat werknemer daarnaast bijsprong bij het assisteren bij monteurswerk maakt dat niet anders. Na de verkoop van het bedrijfspand is de spuitcabine door de koper verwijderd. Dat betekent dat er hoe dan ook geen ruimte is om de werkzaamheden van werknemer uit te oefenen. Dit deel van de onderneming is opgehouden te bestaan. Ook uit de opzegging van de verzekeringen en de website kan niet anders dan worden geconcludeerd dat de onderneming van werkgeefster niet in zijn vroegere omvang is voortgezet. Gesteld noch gebleken is dat het spuit- en plaatwerk door de eenmanszaak van de vennoot van werkgeefster is overgenomen. Uit niets blijkt overigens dat een derde partij (onderdelen van) het bedrijf van de werkgeefster heeft willen overnemen. Werkgeefster heeft genoegzaam aangetoond dat er geen belangstelling bestond voor een overname van het bedrijf of onderdelen daarvan. De vennoot van werkgeefster heeft van meet af aan te kennen gegeven dat hij door wilde gaan met de in- en verkoop van auto's. In verband met zijn leeftijd is het alleszins begrijpelijk dat hij het monteurswerk niet langer wilde doen maar wel nog actief wilde blijven in de handel. Uit de stukken valt af te leiden dat de voortgezette activiteiten marginaal zijn. De activiteiten van werkgeefster zijn dan ook grotendeels beëindigd. De conclusie is dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemer niet in strijd is met artikel 7:669 lid 3 sub a BW, zodat toekenning van een billijke vergoeding niet mogelijk is. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 27-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:1856
Zaaknummer: 8201573 EJ VERZ 19-87363
Rechters: W.A. Swildens
Advocaten: M.J.E. Spoormaker en M.J.C.M. de Letter
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een redelijke grond voor ontbinding, te weten disfunctioneren, en is herplaatsing niet mogelijk. Werknemer heeft de stellingen van werkgever niet weersproken, aangezien hij geen verweerschrift heeft ingediend en niet op de zitting is verschenen.

Feiten

Werknemer is sinds 15 juli 2019 in dienst bij Magentazorg op basis van een contract voor bepaalde tijd tot 15 juli 2020. De functie van werknemer is ondersteunend medewerker wonen en welzijn met een salaris van € 1.420,86 bruto per maand. Op 21 augustus 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de teamcoach, waarbij het functioneren van werknemer is besproken. Op 30 augustus 2019, 9 september 2019, 10 september 2019, 20 september 2019 en 25 september 2019 zijn vervolggesprekken over het functioneren met werknemer gevoerd. Magentazorg verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege – kort gezegd – disfunctioneren. Werknemer heeft geen verweerschrift ingediend en is ook niet op de zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat werknemer geen verweerschrift heeft ingediend, geen bericht van verhindering heeft gestuurd en ook niet op de zitting is verschenen. De rechtbank heeft werknemer met een brief van 17 december 2019, gericht aan de FNV-gemachtigde van werknemer, opgeroepen voor de zitting. De gemachtigde heeft in telefonisch contact met de griffier van de rechtbank op 20 februari 2020 meegedeeld dat zij de oproeping voor de zitting heeft ontvangen, dat zij bekend was met datum en tijdstip van de zitting, maar dat de zaak door de FNV is uitbesteed aan een externe partij. Welke partij dat was, waarom die niet op de zitting is verschenen en waarom geen verweerschrift is ingediend, kon de gemachtigde niet aangeven. De kantonrechter moet gelet op deze informatie aannemen dat de gemachtigde van werknemer bekend was met de zitting, maar niettemin niet is verschenen. Dat komt voor rekening en risico van werknemer. Dat brengt mee dat op het verzoek kan worden beslist zonder nadere oproeping of zitting en ondanks het feit dat werknemer en zijn gemachtigde

niet zijn verschenen. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Werknemer heeft de voldoende gemotiveerde en onderbouwde stelling van Magentazorg dat sprake is van disfunctioneren en dat een verbetertraject geen resultaat heeft gehad, niet weersproken. Daarvan uitgaande is er naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een redelijke grond voor ontbinding, te weten disfunctioneren van werknemer (art. 7:669 lid 3 onder d BW). De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen redelijke termijn niet mogelijk is, nu de stelling daarover van Magentazorg ook niet is weersproken. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Magentazorg zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 april 2020. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure (art. 7:671b lid 8 BW). Omdat aan de ontbinding geen billijke vergoeding wordt verbonden, hoeft Magentazorg geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken. De kantonrechter zal bepalen dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten betalen, omdat geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van een van beide partijen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 27-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:1579
Zaaknummer: 8207300
Rechters: P.J. Jansen
Advocaten: M.H. Godthelp en F.C. Dijkman Dulkes
Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet van schoonheidsspecialiste vanwege het niet tijdig verstrekken van haar diploma, ondanks verzoeken daartoe. Geen vernietiging.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2019 begonnen als schoonheidsspecialiste bij werkgeefster, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden. Voor de aanvang van de arbeidsovereenkomst is tussen partijen contact geweest over het diploma schoonheidsspecialist mbo niveau 4. Werkgeefster heeft werkneemster op 30 september 2019 per e-mail laten weten dat zij geen personeel zonder diploma kan aannemen. In dit bericht is ook aangegeven dat als werkneemster niet binnen een week een kopie van haar diploma inlevert, afscheid van haar zal worden genomen. Op 16 oktober 2019 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij haar diploma niet heeft overgelegd binnen de gestelde termijn. In de e-mail waarin het ontslag op staande wordt bevestigd staat onder andere dat het door het ontbreken van het diploma onmogelijk is om voor werkgeefster te werken. Werkneemster verzoekt bij de kantonrechter vernietiging van het ontslag op staande voet en stelt daarbij dat het niet tijdig kunnen overleggen van een diploma geen geldige reden is voor een ontslag op staande voet en dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is verleend. Zij vermoedt dat het ontslag op staande voet te maken heeft met haar ziekmelding op 8 oktober 2019. Werkneemster verzoekt tevens een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat werkneemster het verzoek binnen de termijn heeft ingediend. Voorts wordt overwogen dat in deze procedure vaststaat dat werkneemster een diploma nodig had om haar werkzaamheden voor werkgeefster te kunnen uitvoeren. Werkgeefster heeft dit aan werkneemster kenbaar gemaakt voor de aanvang van de arbeidsovereenkomst en voor haar ziekmelding. Ter zitting is namens werkgeefster aannemelijk gemaakt dat het gevraagde diploma noodzakelijk is om cliënten te mogen behandelen, in verband met de veiligheid en de door de verzekeraar gestelde eisen. De

kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster werkneemster een redelijke termijn van ruim twee weken heeft gegeven om het benodigde diploma te verstrekken. Dat het haar niet is gelukt om het diploma binnen deze termijn aan te leveren, komt voor haar rekening en risico. Werkgeefster mocht er om deze reden van uitgaan dat werkneemster niet bekwaam was om de functie van schoonheidsspecialiste uit te kunnen oefenen. Het ontslag op staande voet is daarom rechtsgeldig. De ziekmelding doet hier niet aan af. Werkneemster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de eigenlijke reden voor het ontslag de ziekte is. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. Dat werkgeefster werkneemster nog een aantal dagen de tijd heeft gegeven om haar diploma over te leggen, maakt niet dat het ontslag niet onverwijld zou zijn gegeven. Het gunnen van tijd om alsnog de juiste papieren over te leggen valt binnen deze zorgverplichting van werkgeefster en kan vervolgens niet aan haar worden tegengeworpen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkneemster geen recht heeft op vergoedingen, omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Deze verzoeken van werkneemster moeten daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 19-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:532
Zaaknummer: 8220192 AE VERZ 19-69 MvdH/40201
Rechters: S.H. Bokx-Boom
Advocaten: mr. Vinke en mr. E. van Es
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Beroepsfout van verzuimbegeleider onvoldoende onderbouwd. Ook causaal verband is niet vast komen te staan. Geen sprake van wanprestatie en vordering tot schadevergoeding afgewezen.

Feiten

Werkgeefster is opgericht voor de exploitatie van een theater. Zij is eigenrisicodrager voor de Ziektewet en is verzekerd bij Aegon. Werkgeefster heeft met gedaagde (hierna: de verzuimbegeleider) een overeenkomst gesloten ter uitvoering van het verzuim- en re-integratiebeleid. Werkneemster was werkzaam als restaurantmanager bij het theater. Zij heeft zich half februari 2017 ziek gemeld. De verzuimbegeleider heeft de verzuimbegeleiding opgestart. Eind maart heeft werkneemster werkgeefster meegedeeld dat zij ontslag wilde nemen. Werkgeefster heeft op 27 maart 2017 een beëindigingsovereenkomst met haar gesloten en werkneemster heeft bij het UWV een uitkering aangevraagd. Toen bleek dat zij daar geen recht op had, is zij een procedure begonnen tegen werkgeefster. De kantonrechter heeft de beëindigingsovereenkomst op 18 april 2018 vernietigd op grond van dwaling. Werkneemster overzag niet dat zij geen recht zou hebben op een uitkering, en werkgeefster heeft haar daarvoor niet gewaarschuwd. Werkgeefster heeft werkneemster nog geruime tijd loon moeten doorbetalen. Aegon heeft daarvoor geen dekking geboden. Werkgeefster vordert nu een verklaring voor recht dat de verzuimbegeleider niet heeft gehandeld zoals verwacht had mogen worden. Verder vordert zij schadevergoeding.

Oordeel

Beroepsfout

Werkgeefster baseert haar vordering voor schadevergoeding op de stelling dat de verzuimbegeleider een fout gemaakt heeft en dat de schade door die fout veroorzaakt is. De kantonrechter overweegt allereerst dat werkgeefster hiervan de bewijslast draagt. De overeenkomst bevat een opsomming van verplichtingen voor de verzuimbegeleider, maar de reikwijdte daarvan is niet helemaal duidelijk. De algemene maatstaf voor de beoordeling van beroepsfouten is of de verzuimbegeleider heeft gehandeld zoals een redelijk handelend en

redelijk bekwaam beroepsbeoefenaar op dat moment behoorde te doen. Dat betekent ten minste dat de verzuimbegeleider over onderwerpen die onder de overeenkomst vielen correct moest adviseren en bij onderwerpen die niet onder de overeenkomst vielen, had de verzuimbegeleider werkgeefster moeten inlichten, zodat elders advies hierover kon worden gevraagd. Vaststaat dat werkgeefster geen advies heeft gevraagd over het sluiten van de beëindigingsovereenkomst met werkneemster. De verzuimbegeleider was daar alleen achteraf bij betrokken en kon én hoefde derhalve niet vooraf te adviseren. Werkgeefster heeft wel gevraagd om advies over de administratieve afwikkeling. Volgens werkgeefster heeft de verzuimbegeleider hier een fout advies gegeven over het recht op uitkering van werkneemster. Een onderbouwing ontbreekt. De rechtbank weet dus niet waarom werkneemster geen uitkering kreeg. De stelling dat het advies om werkneemster beter te melden onjuist was, omdat zij daardoor geen uitkering kreeg, hangt dus in de lucht. Dan kan de rechtbank ook niet concluderen dat de verzuimbegeleider een beroepsfout gemaakt heeft.

Causaal verband

Als die beroepsfout wel vast zou staan, is overigens nog de vraag of de schade van werkgeefster daardoor veroorzaakt is. Werkgeefster had de kosten van de Ziektewetuitkering moeten dragen (eigenrisicodrager), maar daarvoor zou Aegon dan dekking geboden hebben. Werkgeefster heeft niet onderbouwd dat werkneemster in dat geval wel een uitkering zou hebben gekregen. Bovendien is niets overgelegd waaruit de reden voor het weigeren van dekking door Aegon zou kunnen blijken. Ook op dit punt heeft werkgeefster haar stelling dus onvoldoende onderbouwd. De conclusie is daarom dat de vordering wordt afgewezen, omdat wanprestatie onvoldoende is komen vast te staan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 19-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:463
Zaaknummer: C/16/478474 / HA ZA 19-20
Rechters: H.A.M. Pinckaers
Advocaten: D.A. van Poorten en H.M. Kruitwagen
Wetsartikelen: 6:74 BW, 6:95 BW en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen welzijnsstichting en projectmanager ernstig en duurzaam verstoord. Projectmanager blijft star vasthouden aan oude afspraken over taakinvulling en heeft verhoudingen zelf onder druk gezet door werkgever te betichten van leugens en verdraaiing van de werkelijkheid.

Feiten

Werknemer is sinds juli 2017 als projectmanager in dienst van werkgever, een organisatie die zich richt op het welzijn van de burgers van de gemeente Pijnacker-Nootdorp en die door de gemeente wordt gefinancierd. Werknemer is vanaf januari 2018 thuis komen te zitten en heeft nauwelijks werkzaamheden verricht. In twee door werknemer gestarte procedures heeft de kantonrechter op 5 juli 2018 geoordeeld dat vanaf eind 2019, als werknemer dan nog in dienst is, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van kracht zal zijn. In het vonnis is verder overwogen dat geen van partijen heeft betoogd dat tussen hen is gesproken over arbeidsvoorwaarden die wezenlijk verschillen van de tot 31 december 2017 gestelde voorwaarden. Op 4 oktober 2018 heeft werkgever aan werknemer een aantal opdrachten gegeven. Werknemer heeft aangegeven dat hij deze opdrachten niet vindt aansluiten bij zijn deskundigheid en bij de afspraken die zijn gemaakt. Ook is tussen partijen ter sprake gekomen dat de samenwerking tussen een aantal collega's en werknemer inmiddels niet meer goed verloopt. Werkgever heeft werknemer met ingang van 1 februari 2019 vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris. Mediation heeft niet geleid tot een oplossing. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Ter onderbouwing daarvan heeft werkgever onder meer naar voren gebracht dat werknemer zich weinig coöperatief heeft opgesteld in de communicatie over de verlenging van de arbeidsovereenkomst, dat er steeds opnieuw discussie bestond over van alles (taken, werkplek, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden) en dat het merendeel van de collega's niet met werknemer wil samenwerken.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding in

de zin van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Duidelijk is geworden dat partijen vanaf oktober 2018 in een arbeidsconflict zijn beland en niet in staat zijn gebleken om tot afspraken te komen over de taken die de werknemer zou gaan verrichten en de werklocatie(s). Werknemer blijft daarbij teruggrijpen op afspraken die hij eerder met de toenmalige directeur heeft gemaakt over de invulling van zijn taken, hoewel werkgever, in de persoon van de huidige directeur ad interim, hem duidelijk heeft gemaakt dat de organisatie inmiddels is veranderd. Ook tijdens de zitting is de kantonrechter gebleken dat partijen een geheel andere visie hebben over de taakinvulling van werknemer. Dat sprake is van onder druk zetten, pesten en liegen, zoals werknemer aanvoert, is de kantonrechter niet gebleken. Uit de overgelegde stukken komt het beeld naar voren van een werkgever die erkent dat hij het in de beginperiode niet goed heeft gedaan, maar die vanaf oktober 2018 de consequenties daarvan heeft aanvaard en heeft geprobeerd een nieuwe start met werknemer te maken. In het verslag van 4 oktober 2018 staat dat ook met zoveel woorden vermeld: "*Het bestuur respecteert de uitspraak van de rechtbank en heeft aan [naam]* [red: directeur ad interim] *gevraagd de werkrelatie weer op te pakken.*" Ook het verzoek om op een locatie van werkgever te komen werken kan de kantonrechter niet plaatsen in een sfeer van onder druk zetten of pesten. Werkgever heeft toegelicht dat hij dit heeft gedaan in het kader van herstel van het vertrouwen, het opbouwen van een goede werkrelatie met collega's en het duidelijk maken dat werknemer weer voor de organisatie zou werken. Dit komt de kantonrechter niet onredelijk voor, mede gelet op de lange tijd die werknemer toen al thuis had gezeten. Ook hier blijft werknemer echter vasthouden aan oude afspraken. Anders dan werknemer is de kantonrechter van oordeel dat de verstoorde arbeidsverhouding zich niet beperkt tot de directeur ad interim, maar ook betrekking heeft op de medewerkers en het niveau van het bestuur raakt. Als onweersproken heeft werkgever immers naar voren gebracht dat de medewerkers die destijds hebben gereageerd op de vraag of zij bereid waren individueel in gesprek te gaan met werknemer de helft van het totaal betrof en dat deze medewerkers nog steeds werkzaam zijn bij werkgever. Door daarnaast werkgever te betichten van het aandragen van valse redenen, leugens, verdraaiingen van de werkelijkheid en onder druk zetten en pesten, zonder dat dit uit de stukken blijkt, heeft werknemer de verhoudingen zelf onder druk gezet. Herplaatsing acht de kantonrechter niet mogelijk en dit ligt ook niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding van € 3.748,93. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 11-02-2020
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:1159
Zaaknummer: 8161451 EJ VERZ 19-87157

Rechters: S.M. de Bruijn
Advocaten: C.M. Bom
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Beëindigingsovereenkomst met finale kwijting staat in de weg aan toewijzing verklaring voor recht dat werkgever toerekenbaar tekort is geschoten in nakoming arbeidsovereenkomst en schade werknemer moet vergoeden.

Feiten

Werknemer is van 1979 tot 1 september 2011 in dienst geweest van (een rechtsvoorganger van) ING Bank Personeel B.V. (hierna: ING) en vervolgens tot 1 januari 2018 bij NN Insurance Personeel B.V. (hierna: NN). Werknemer en NN hebben in de zomer van 2017 een beëindigingsovereenkomst gesloten. Aan werknemer is een vergoeding van € 393.071 bruto verstrekt, ter compensatie van gederfd en te derven loon. Partijen hebben elkaar over en weer finale kwijting verleend. Werknemer verzoekt thans een verklaring voor recht dat ING en NN ten opzichte van hem toerekenbaar tekortgeschoten zijn in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en de schade van werknemer moeten vergoeden.

Oordeel

Dat NN en werknemer een vaststellingsovereenkomst zijn aangegaan, een vaststellingsovereenkomst die werknemer op zichzelf niet aanvecht, staat aan toewijzing van de verzoeken van werknemer in de weg, ook aan het verzoek ten aanzien van ING. De finale kwijting die partijen elkaar over en weer verlenen heeft volgens artikel 28 van de overeenkomst immers ook betrekking op de (groeps)maatschappijen die gelieerd zijn aan NN Group N.V. en haar medewerkers. Werknemer brengt niet naar voren dat ING niet tot die groep behoort. Wat er ook zij van de vele dingen die volgens werknemer in zijn verhouding tot ING en NN fout zijn gegaan: deze kwesties behoren met de vaststellingsovereenkomst tot het verleden. Werknemer heeft bijna veertig jaar voor eerst ING en daarna NN gewerkt. Aan deze samenwerking is per 1 januari 2018 een einde gekomen. Werknemer heeft een vergoeding meekregen en heeft inmiddels een andere baan. Het hoofdstuk ING/NN is met de vaststellingsovereenkomst daarom gesloten. Het ontgaat de kantonrechter waarom en op welk moment bij werknemer het idee opkwam dat er van alles fout is gegaan. Daarbij komt nog – in het geval van ING – dat er zeer veel tijd is verstreken nadat werknemer is overgegaan van ING

naar NN. Het gaat om een periode van acht jaar. Voor zover werknemer nog aanspraken zou hebben jegens ING na de vaststellingsovereenkomst (wat op grond daarvan naar het oordeel van de kantonrechter niet het geval is), dan is de vordering jegens ING in elk geval verjaard. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 26-11-2019
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10745
Zaaknummer: 7915076v
Rechters: E. van Schouten
Advocaten: M.A.M. Lem, E.S. Stal en M. Rempt-Egbers
Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen toegewezen. Werkgever heeft vrijheid om organisatie naar eigen inzicht in te richten. Toekenning van transitievergoeding en afwijzing billijke vergoeding vanwege ontbreken ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 15 mei 2006 in dienst bij Oudkerk B.V. (hierna: Oudkerk). Oudkerk heeft het UWV om bedrijfseconomische redenen om toestemming gevraagd om werknemer te mogen ontslaan. Het UWV heeft dit verzoek op 20 mei 2019 geweigerd. Oudkerk stelt dat de arbeidsplaats van werknemer vervallen is en dat herplaatsing binnen haar bedrijf niet mogelijk is. Oudkerk verzoekt daarom de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Werknemer verzoekt primair afwijzing van dit verzoek en subsidiair een transitievergoeding en een billijke vergoeding, alsmede vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsplaats van werknemer inderdaad vervallen is en dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, te weten de a-grond. Het verzoek van Oudkerk om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt daarom toegewezen per 1 januari 2020. Oudkerk heeft voldoende en plausibel aangetoond dat economische omstandigheden haar tot bezuinigen en het anders inrichten van haar organisatie verplichten. Het kan uiteraard zo zijn dat andere keuzes van Oudkerk tot gevolg zouden hebben dat werkgever zijn baan wel had kunnen behouden, maar het is uiteindelijk aan Oudkerk om haar bedrijf naar eigen inzicht in te richten. Dat Oudkerk daarbij de grenzen van het redelijke heeft overschreden is niet gebleken. De kantonrechter is anders dan werknemer van oordeel dat zijn functie niet uitwisselbaar is met de functie van de twee andere medewerkers, al is het maar omdat, zoals blijkt uit het oordeel van het UWV, werknemer ongeveer € 1.000 meer verdient dan zijn twee collega's. Het UWV heeft de door Oudkerk gevraagde toestemming

geweigerd omdat de mogelijkheid om werkgever binnen Oudkerk te herplaatsen niet gedegen is onderzocht. Oudkerk heeft echter in deze procedure voldoende onderbouwd waarom zij de gehanteerde werkwijze heeft gekozen. Daarbij heeft zij naar het oordeel van de kantonrechter in redelijkheid kunnen handelen als zij deed. Werknemer noemt een aantal functies waarvoor hij in aanmerking dacht te kunnen komen, maar daartegenover noemt Oudkerk plausibele argumenten die voor Oudkerk tot het oordeel leiden dat werknemer niet geschikt is voor die functies.

Vergoedingen

Omdat de arbeidsovereenkomst van werknemer ten minste 24 maanden heeft geduurd heeft hij recht op een transitievergoeding. Voorts oordeelt de kantonrechter dat het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding niet toewijsbaar is. Dat Oudkerk ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten heeft, baseert werknemer namelijk enkel op de veronderstelling dat Oudkerk van hem af wil sinds hij in 2014 een sollicitatiegesprek voerde met een klant van Oudkerk. Dat deze veronderstelling klopt, is echter niet gebleken.

Concurrentie- en relatiebeding

Dit verzoek wordt toegewezen omdat tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat Oudkerk hiermee instemt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 21-11-2019
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10746
Zaaknummer: 7923411 VZ VERZ 19-15494
Rechters: E. van Schouten
Advocaten: R.C.M. Klatten en M.L. Egeter
Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671a BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Supermarktmanager (tevens lid van de vertrouwenscommissie) heeft zich schuldig gemaakt aan het maken van onaanvaardbaar seksueel getinte opmerkingen jegens medewerkers. Ondanks ernstig verwijtbaar handelen toch gedeeltelijke transitievergoeding (25%), gelet op 23-jarig dienstverband.

Feiten

Werknemer is op 28 september 1996 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van supermarktmanager. Sinds 2013 is werknemer lid van de vertrouwenscommissie van werkgever. Bij die vertrouwenscommissie kunnen werknemers onder meer terecht met zaken als seksuele intimidatie, agressie of geweld op het werk. Een medewerker heeft in juli 2019 aan haar leidinggevende laten weten dat werknemer jegens haar op ongewenste wijze seksueel getinte opmerkingen heeft gemaakt en dit heeft gedaan op dagelijkse basis. Enige tijd later heeft zij gemeld dat dit niet alleen jegens haar, maar jegens alle medewerkers met grote regelmaat gebeurde. Werkgever heeft vervolgens onderzoek gedaan door persoonlijke gesprekken te voeren met medewerkers van het filiaal waar werknemer werkzaam was, alsmede van het filiaal waar hij daarvoor werkte. Tien medewerkers hebben een verklaring afgelegd over door werknemer gemaakte seksueel getinte opmerkingen. Zeven daarvan zijn werkzaam in het filiaal waar werknemer thans werkt. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. Werkgever verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege verwijtbaar handelen, zonder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer verzoekt voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden om toekenning van een transitievergoeding van € 51.369 bruto alsmede een billijke vergoeding van € 200.000.

Oordeel

Ontbinding (e-grond)

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op,

zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW (verwijtbaar handelen). De kantonrechter acht op grond van de door werkgever overgelegde verklaringen van medewerkers van werkgever en het verhandelde ter zitting voldoende aangetoond dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het maken van onaanvaardbaar seksueel getinte opmerkingen en handelingen op de werkvloer jegens medewerkers van werkgever. Zo erkent werknemer dat hij regelmatig aan mannelijke collega's heeft gevraagd 'Heb je nog geneukt?'. Ook erkent werknemer dat deze vraag door hem wel geuit kan zijn in groepsverband (in het algemeen) en dat in dat groepsverband ook vrouwelijke collega's aanwezig waren. Werknemer erkent verder dat hij een keer na afloop van een sollicitatiegesprek met een meisje de kantine in kwam lopen en toen met zijn handen heeft uitgebeeld dat de betreffende sollicitante een grote boezem had. Werknemer heeft aangevoerd dat hij de geuite opmerkingen grappig heeft bedoeld. Uit de verklaringen blijkt echter dat een aantal medewerkers de seksueel getinte opmerkingen van werknemer op de werkvloer als onplezierig en ongepast heeft ervaren. Werknemer heeft zich, naar het oordeel van de kantonrechter, er onvoldoende rekenschap van gegeven dat zij zijn opmerkingen als zodanig zouden kunnen ervaren. De gedane uitlatingen zijn in een werkgerelateerde setting volstrekt ongepast en ontoelaatbaar. Dat geldt temeer nu werknemer vanuit zijn functie als supermarktmanager een voorbeeldfunctie heeft. Werknemer heeft zijn positie en functie van supermarktmanager met de daarbij behorende verantwoordelijkheden gericht op een veilige, respectvolle werkomgeving dan ook op grove wijze beschadigd. Daar komt nog bij dat hij lid is van de vertrouwenscommissie, zodat hij zou moeten weten dat de door hem gedane uitlatingen ongewenst gedrag vormen. Al met al is sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Ontbinding volgt.

Vergoedingen

De kantonrechter is met werkgever van oordeel dat de uitlatingen van werknemer, gelet op zijn functie, zodanig onacceptabel zijn dat dit ernstig verwijtbaar handelen van werknemer oplevert. Gelet op het feit dat hij 23 jaar naar tevredenheid bij werkgever heeft gewerkt, is de kantonrechter echter van oordeel dat een gedeeltelijke toekenning van de transitievergoeding, te weten 25%, recht doet aan de omstandigheden van het geval. Derhalve wordt een bedrag van € 12.842,25 bruto toegekend. De kantonrechter ziet geen aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 20-11-2019
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:14617
Zaaknummer: 8062160 EJ VERZ 19-86228
Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: H.F. Demper en F.R. Boelhouwer
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 lid 8 BW

RECHTSPRAAK

De termijn uit artikel 7:663 BW, waarin is bepaald dat een werkgever na een overgang van onderneming nog een jaar hoofdelijk verbonden is voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, is een verval- en geen verjaringstermijn.

Feiten

PZW is een bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet Bpf. Curadomi was een (verplicht) bij PZW aangesloten organisatie. Werknemer heeft vanaf 2008 op interimbasis managementactiviteiten verricht voor Curadomi. Vanaf 17 juli 2008 was werknemer statutair bestuurder. Per brief d.d. 15 september 2008 heeft werknemer aan PZW bericht dat Curadomi niet in staat is de pensioenpremie tijdig te voldoen en gevraagd om een betalingsregeling. De premie die niet tijdig kon worden voldaan betrof een (groot) deel van een factuur ten bedrage van € 701.305,42. Er zijn in 2008 een aantal betalingen verricht. Eind 2008 is nog een bedrag van € 159.323,07 in rekening gebracht. Op 20 januari 2009 is een overeenkomst gesloten tussen Curadomi en Stichting Curadomi die met terugwerkende kracht in werking is getreden. Door de overeenkomst zijn de activa van Curadomi verkocht en overgedragen aan Stichting Curadomi. Er was sprake van een overgang van onderneming in de zin van de wet. De overeenkomst is door werknemer ondertekend als vertegenwoordiger van beide organisaties. Op 28 januari 2009 heeft werknemer namens Curadomi een melding voor betalingsproblemen ingevuld, waarin is aangegeven dat er loonheffingen van de maand december 2008 niet betaald kunnen worden. Op 30 maart 2009 en daarna heeft PZW facturen gestuurd aan Curadomi. Vanaf 26 mei 2009 heeft werknemer met PZW gecorrespondeerd over een ten behoeve van Curadomi te sluiten crediteurenakkoord, maar dat is niet tot stand gekomen. Bij brief van 3 november 2010 heeft PZW medegedeeld dat op dat moment de nog resterende schuld van Curadomi aan PZW € 673.529,92 bedroeg en daarbij medegedeeld dat werknemer als bestuurder in persoon voor deze schuld aansprakelijk is. Met ingang van 31 december 2010 is Curadomi ontbonden. PZW heeft betaling gevorderd. Werknemer is veroordeeld tot betaling van (een substantieel deel) van het bedrag. Werknemer komt in hoger beroep.

Oordeel

Het hof overweegt dat Curadomi een achterstand had in premiebetaling. PZW stelt dat werknemer op grond van artikel 23 Wet Bpf als bestuurder van Curadomi hoofdelijk aansprakelijk is voor deze achterstand. De verplichting tot premiebetaling vindt haar grond in de verplichte aansluiting van PZW. Door de overgang van onderneming is de verplichting om de premiestand in te lopen overgegaan op Stichting Curadomi. Curadomi was nog gedurende één jaar na de overgang naast Stichting Curadomi hoofdelijk verbonden voor de nakoming van deze verplichting. Het hof oordeelt dat deze termijn een vervaltermijn is. Nu er geen daad van rechtsvervolging heeft plaatsgevonden binnen een jaar, is het recht om Curadomi aansprakelijk te houden voor de premieachterstand vervallen. Voor zover PZW beoogt te stellen dat Curadomi aansprakelijk is voor de toename van de premieachterstand na de overgang van onderneming is dat onvoldoende onderbouwd. De aansprakelijkheid van de bestuurder is afhankelijk van het bestaan van de aansprakelijkheid van “het lichaam” in de zin van artikel 23 lid 1 Wet Bpf. Nu de aansprakelijkheid van Curadomi is vervallen is hiermee ook de aansprakelijkheid van werknemer vervallen. Verder bestond er voor werknemer geen verplichting om een (nadere) melding van betalingsonmacht te doen, nu PZW al eind 2008 moet hebben geweten dat Curadomi een ernstig betalingsprobleem had. De grieven slagen en de vorderingen worden alsnog afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 03-03-2020
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:269
Zaaknummer: 200.254.513/01
Rechters: R.S. van Coevorden, R.J.F. Thiessen en A.C.M. Kuypers
Advocaten: J. Verhoeven en R.J.G. van Brakel
Wetsartikelen: 3:308 BW, 7:662 BW, 7:663 BW en 23 Wet Bpf

RECHTSPRAAK

Belang van werknemer bij schorsing van het relatiebeding weegt zwaarder door de aanzienlijke financiële voordelen die hij daar geniet.

Feiten

Werknemer is op 5 april 2016 in dienst getreden van Sophia Group. In de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen met samenhangend boetebeding. Sophia Group heeft vier grote opdrachtgevers, waaronder X. Van X heeft werknemer het aanbod gekregen om per 1 december 2018 in dienst te treden. Partijen hebben gecorrespondeerd over de geldigheid en reikwijdte van het relatiebeding, waarbij Sophia Group heeft laten weten werknemer te houden aan het relatiebeding. Werknemer is per 2 januari 2019 in dienst getreden bij X. Werknemer heeft in eerste aanleg schorsing van het relatiebeding gevorderd. De voorzieningenrecht heeft geoordeeld dat werknemer door in dienst te treden bij X het relatiebeding wel overtreedt, maar dat het belang van werknemer bij schorsing zwaarder weegt dan het belang van Sophia Group bij handhaving van het beding. De voorzieningenrechter heeft het relatiebeding met onmiddellijke ingang geschorst. Sophia Group komt op tegen het vonnis. Werknemer richt zich in incidenteel appel tegen de overweging dat de door werknemer bij Sophia Group verrichte werkzaamheden in ieder geval op bepaalde onderdelen overeenkomsten vertonen.

Oordeel

Ten aanzien van het incidenteel appel overweegt het hof dat, hoewel werknemer voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij in dienst van X ook diverse andere werkzaamheden verricht dan hij bij Sophia Group verrichtte, werknemer de persoon bij X is aan wie Sophia Group mogelijk binnen X te plaatsen kandidaten voordraagt en dat verder contact tussen Sophia Group en X over die personen eveneens via werknemer verloopt. Dat werknemer bij X (helemaal) geen werkzaamheden verricht die geacht kunnen te worden te behoren tot het werkterrein van Sophia Group, is om die reden niet aannemelijk. De grieven van Sophia Group hebben alle betrekking op de vraag of het belang van Sophia Group bij handhaving zwaarder dient te wegen dan het belang van werknemer bij schorsing. Niet in geschil is dat

werknemer bij X 35% meer verdient, een premievrij pensioen geniet, andere financiële voordelen geniet en diverse cursussen en trainingen krijgt. Werknemer heeft daarnaast aangevoerd dat gemiddeld twee tot vier door Sophia Group aangedragen personen per jaar worden geplaatst, hetgeen door Sophia niet gemotiveerd is weersproken. Het hof is alles bezien met de voorzieningenrechter van oordeel dat het belang van werknemer zwaarder weegt. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 11-02-2020
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:468
Zaaknummer: 200.250.551/01
Rechters: F.J. Verbeek, A.M.A. Verscheure en A. van Zanten-Baris
Advocaten: C. Uluman en E. Doornbos
Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door (met een collega) een bon te declareren bij werkgever, die niet zag op het (door werkgever betaalde) personeelsuitje.

Feiten

Werknemer is op 15 maart 2000 bij Fair Play in dienst getreden. Eind juni 2019 vindt er een personeelsuitje plaats. Een collega van werknemer ontvangt voor negen personen van de locatiemanager van Fair Play een bedrag van € 675 in contanten. Na terugkeer levert de collega € 50 in bij de locatiemanager en drie bonnen ter verantwoording. Een van de drie bonnen, ad € 135 van Da Kiko, ziet niet op uitgaven van het personeel van Fair Play. Werknemer verklaart na daartoe te zijn gevraagd, bij Da Kiko pizza te hebben gegeten en verder niets te willen zeggen. Op de bon van Da Kiko staat geen pizza vermeld. Werknemer is vanaf 9 september 2019 arbeidsongeschikt wegens een medische ingreep (operatie). Fair Play verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen dan wel verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Ter verantwoording van uitgaven bij een teamuitje heeft een collega van werknemer een bonnetje ingediend dat niet zag op de uitgaven van het teamuitje. Werknemer en twee collega's hebben het indienen van dit bonnetje ter verantwoording afgesproken en over die afgesproken handelswijze niet uit eigen beweging transparantheid gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat door het handelen zoals dit tussen partijen vast staat, te weten het bij het verantwoorden van uitgaven op rekening van Fair Play bewust een niet van toepassing zijnde factuur in te dienen en daar niet uit eigen beweging duidelijkheid over te verschaffen, alle drie de werknemers het vertrouwen van Fair Play hebben geschaad. Dit klemt temeer nu werknemers van Fair Play veelvuldig in aanraking komen met aanzienlijke geldstromen. De arbeidsovereenkomst wordt zonder inachtneming van de opzegtermijn op de e-grond ontbonden. De kantonrechter oordeelt verder dat het handelen ernstig verwijtbaar is en er daarom geen transitievergoeding verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 13-01-2020
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:188
Zaaknummer: 8179530/AZ/19-193 13012020
Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte
Advocaten: S.G.J. Habets en R.P.H.W. Haas
Wetsartikelen: 7:669 BW , 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een bon te declareren bij werkgever, die niet zag op het (door werkgever betaalde) personeelsuitje.

Feiten

Werknemer is op 1 november 1999 bij Fair Play in dienst getreden. Eind juni 2019 vindt er een personeelsuitje plaats. Werknemer ontvangt voor negen personen van de locatiemanager van Fair Play een bedrag van € 675 in contanten. Na terugkeer van het uitje levert werknemer € 50 in bij de locatiemanager en overlegt ter verantwoording drie bonnen. Een van de drie bonnen, ad € 135 van Da Kiko, ziet niet op uitgaven van het personeel van Fair Play. Werknemer verklaart, na daartoe te zijn gevraagd, wisselend over de ingeleverde bon van Da Kiko. Fair Play verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen dan wel verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Ter verantwoording van uitgaven bij een teamuitje is door werknemer (en twee collega's) een bonnetje ingediend dat niet zag op de uitgaven van het teamuitje. Uit de stukken en de verklaringen ter zitting blijk dat werknemer over deze werkwijze met twee andere collega's onderling overleg heeft gehad en ze over die gezamenlijk afgesproken handelswijze niet uit eigen beweging transparantheid hebben gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat door het handelen zoals dit tussen partijen vast staat, te weten het bij het verantwoorden van uitgaven op rekening van Fair Play bewust een niet van toepassing zijnde factuur in te dienen en daar niet uit eigen beweging duidelijkheid over te verschaffen, alle drie de werknemers het vertrouwen van Fair Play hebben geschaad. Dit klemt temeer nu werknemers van Fair Play veelvuldig in aanraking komen met aanzienlijke geldstromen. De arbeidsovereenkomst wordt zonder inachtneming van de opzegtermijn op de e-grond ontbonden. De kantonrechter oordeelt verder dat het handelen ernstig verwijtbaar is en er daarom geen transitievergoeding verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 13-01-2020
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:186
Zaaknummer: 8168574/AZ/19-186 13012020
Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte
Advocaten: S.G.J. Habets en R.P.H.W. Haas
Wetsartikelen: 7:669 BW , 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Reistijd voor (on)onderbroken reizen dient op grond van de cao VVT te worden gerekend als arbeidstijd en hier moet een vergoeding voor worden betaald.

Feiten

Werkneemster is in 2013 in dienst getreden van De Zorgtaak. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (hierna: cao) van toepassing verklaard. De Zorgzaak verwerft door middel van aanbestedingen in het kader van de WMO contracten met gemeenten. Afhankelijk van de hulpvraag en indicatie en afhankelijk van het toegewezen aantal uren bepalen cliënten en begeleider samen hoeveel contactmomenten er wekelijks zijn. De Zorgzaak bepaalt welke cliënten werkneemster toegewezen krijgt. Vervolgens bepaalt werkneemster in overleg met cliënten op welke dag en op welk(e) tijdstip(pen) zij in de week op bezoek komt. In de cao zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot de arbeidsduur en de gebroken diensten. Werkneemster vordert in onderhavige procedure veroordeling van De Zorgtaak tot betaling van niet betaalde reistijd.

Oordeel

Het gaat in dit geding om de vraag of de tijd die werkneemster – werkzaam als ambulant begeleidster bij De Zorgzaak – besteedt aan het reizen van cliënt naar cliënt als arbeidsduur dient te worden aangemerkt waarover De Zorgzaak loon is verschuldigd. Werkneemster heeft haar vordering gebaseerd op artikel 1.1 onder 4 cao VVT. Partijen twisten over de uitleg van deze bepaling. Niet in geschil is dat de cao-bepaling dient te worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde cao-norm. De kantonrechter kan De Zorgzaak niet volgen in haar stelling dat werkneemster in haar functie als ambulant begeleidster niet onder de werkingssfeer van deze bepaling zou vallen. Volgens de bepaling is de reistijd van een ambulante medewerker tevens als arbeidstijd aan te merken als deze reistijden meer bedragen dan de gebruikelijke reistijden woon-werkverkeer. Naar het oordeel van de kantonrechter dient onder gebruikelijk woon-werkverkeer niet alleen de gebruikelijke reistijd woon-werkverkeer van werknemers met een vaste werklocatie te worden verstaan, maar valt hieronder tevens de reistijd van een ambulante werknemer zonder vaste werklocatie, die rechtstreeks vanuit zijn woning naar zijn

eerste cliënt reist. Ook het subsidiaire standpunt van De Zorgzaak, dat er geen sprake zou zijn van 'door de werkgever opgedragen werkzaamheden' kan de kantonrechter niet volgen. Naar het oordeel van de kantonrechter leidt alleen het feit dat werkneemster haar werkzaamheden uitvoert in opdracht van De Zorgzaak al tot de conclusie dat er sprake is van door de werkgever opgedragen werkzaamheden. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat De Zorgzaak gehouden is de reistijd van werkneemster voor het ononderbroken reizen tussen cliënten tot de arbeidsduur te rekenen en tevens dat de werkgever hiervoor een vergoeding moet betalen. De Zorgtaak is daarnaast gehouden tot betaling van de reistijd als gevolg van onderbroken diensten.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 17-12-2019
ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:5775
Zaaknummer: 7600214 \ CV EXPL 19-1688
Rechters: C.J.R. de Locht
Advocaten: J.M.H. Houben en E. van Dijk
Wetsartikelen: 7:625 BW en 6:119 BW