

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 27, 2020

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:1998](#) 02-07-2020
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2001](#) 02-07-2020
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2003](#) 02-07-2020
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2002](#) 02-07-2020
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2004](#) 02-07-2020
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2006](#) 02-07-2020
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2005](#) 02-07-2020
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2008](#) 02-07-2020
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:5027](#) 30-06-2020
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:1978](#) 30-06-2020
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:4901](#) 24-06-2020
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:1084](#) 23-06-2020

Rechtbank

- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3192](#) 30-06-2020
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:5805](#) 30-06-2020
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:5782](#) 30-06-2020
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:5661](#) 29-06-2020
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:5616](#) 26-06-2020
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:4912](#) 26-06-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:4911](#) 24-06-2020
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:4539](#) 24-06-2020
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2418](#) 24-06-2020
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:4465](#) 23-06-2020
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:4436](#) 22-06-2020
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:4242](#) 22-06-2020
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:4910](#) 18-06-2020
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3222](#) 18-06-2020
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:5621](#) 12-06-2020
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:5446](#) 10-06-2020
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2067](#) 10-06-2020
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:5404](#) 08-06-2020
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:5980](#) 05-06-2020
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:5281](#) 28-05-2020
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:4203](#) 27-05-2020
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:4201](#) 29-04-2020
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:2953](#) 18-02-2020
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:6617](#) 27-03-2019

RECHTSPRAAK

***Toewijzing voorlopige voorziening tot doorbetaling van loon.
'Beëindigingsbrief' kwalificeert niet als beëindigingsovereenkomst
(niet voldaan aan schriftelijkheidsvereiste) en evenmin als opzegging
(de tekst van de brief biedt daar geen aanknopings voor).
Arbeidsovereenkomst duurt onverminderd voort.***

Feiten

Werknemer is op 20 december 2018 bij B&S Transport B.V. in dienst getreden in de functie van trailerchauffeur. Op 24 januari 2020 heeft B&S Transport werknemer het einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangezegd, naar aanleiding van een gesprek dat op die datum is gevoerd met werknemer. In de brief staat onder meer dat partijen in gezamenlijk overleg hebben besloten om uit elkaar te gaan. Werknemer heeft hier vervolgens schriftelijk op gereageerd en aangegeven niet akkoord te gaan met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer verzoekt thans bij wege van voorlopige voorziening, voor de duur van de procedure, veroordeling van B&S Transport tot doorbetaling van loon, alsmede haar te verplichten in het kader van zijn re-integratie werknemer op te roepen voor een spreekuur bij een bedrijfsarts.

Oordeel

Het verzoek van werknemer tot het treffen van een voorlopige voorziening hangt samen met de hoofdzaak, nu daarin verzocht is de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. Werknemer is dan ook ontvankelijk in zijn verzoek. Een verzoek dat ziet op loondoorbetaling is naar zijn aard spoedeisend. Ditzelfde geldt voor het verzoek dat gericht is op het oproepen voor een spreekuur bij de bedrijfsarts in het kader van re-integratie. In de onderhavige procedure is de vraag aan de orde of er sprake is van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden (zoals B&S Transport stelt, maar werknemer betwist) dan wel of B&S Transport met haar brief van 24 januari 2020 de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd (zoals werknemer stelt, maar B&S Transport betwist). Ingevolge artikel 7:670b lid 1 BW is een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan. Anders dan B&S Transport heeft betoogd

kwaliceert de brief van 24 januari 2020 niet als een beëindigingsovereenkomst als bedoeld in genoemd artikel. In de brief van 24 januari 2020 bevestigt B&S Transport slechts eenzijdig wat volgens haar tussen partijen op 24 januari 2020 is afgesproken. De brief bevat niet tevens een wilsuiking van werknemer waarmee werknemer tot uitdrukking brengt dat het ook zijn wens is om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen. Nu niet voldaan is aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:670b lid 1 BW is van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden dan ook geen sprake. De brief van 24 januari 2020 kwalificeert evenmin als een opzegging. B&S Transport heeft betwist dat zij met de brief de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De tekst van de brief biedt daar ook geen aanknopng voor. De term opzegging komt niet voor in de brief en de passages ‘hebben wij tijdens uw bezoek aan kantoor, in gezamenlijk overleg besloten en tevens overeengekomen, dat het verstandiger zou zijn om uit elkaar te gaan’ en hetgeen volgt in de alinea daarna ‘Hierbij bevestigen wij dan ook dat wij uw arbeidscontract, (...) hebben beëindigd.’ wijzen evenmin op opzegging door B&S Transport. Het voorgaande brengt de kantonrechter dan ook tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen onverminderd voortduurt. B&S Transport is daarom gehouden tot loonbetaling aan werknemer. Ten aanzien van de verzochte voorziening ter zake van het oproepen voor het spreekuur bij een bedrijfsarts in het kader van re-integratie overweegt de kantonrechter het volgende. Werknemer heeft niet betwist dat hij niet wenst mee te werken aan het verlenen van inzage in zijn medische gegevens aan de bedrijfsarts van B&S Transport, zolang B&S Transport zich op het standpunt blijft stellen dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd per 1 maart 2020. Met deze opstelling verbindt werknemer zijn medewerking aan een door hem zelf gestelde voorwaarde. Tegen deze achtergrond valt niet in te zien welk (spoedeisend) belang werknemer heeft bij de verzochte voorlopige voorziening. Dit deel van zijn verzoek is daarom niet toewijsbaar. Het voorgaande betekent dat het verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening ex artikel 223 Rv zal worden toegewezen, voor zover het de loondoorbetaling betreft.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5782

Zaaknummer: 8397471

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: C. Buitelaar en R.M.A. Lensen

Wetsartikelen: 7:670b BW en 223 Rv

RECHTSPRAAK

Assistent-hotelmanager die in strijd met de waarheid aan haar werkgever doorgaf dat zij griep had, is terecht op staande voet ontslagen. Geen sprake van onrechtmatig verkregen bewijs (Whatsapp-gesprek met vriend/moeder).

Feiten

Werkneemster, thans 29 jaar oud, is sinds 1 februari 2019 in dienst van werkgever als assistent-hotelmanager. Werkneemster heeft zich op 19 januari 2020 in verband met griepklachten ziek gemeld. Op 23 januari 2020 is werkneemster op staande voet ontslagen. Volgens de ontslagbrief is geen sprake van arbeidsongeschiktheid/ziekte, maar van werkweigering. Op de bedrijfslaptop van het hotel is, na het openen van Google Chrome, automatisch een Whatsapp-gesprek van werkneemster met (onder meer) haar vriend in beeld gekomen en uit dit gesprek is gebleken dat werkneemster niet ziek is, maar dat zij 'goed toneel heeft gespeeld'. In het Whatsapp-gesprek werd door werkneemster ook gezegd dat zij niet weet hoe lang zij griep nog kan gebruiken als excuus om thuis te blijven en dat zij op maandag 20 januari 2020 bij een ander bedrijf een sollicitatiegesprek heeft gehad. Werkneemster verzoekt thans vernietiging van de opzegging en doorbetaling van het overeengekomen loon tot 1 april 2020, de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Volgens werkneemster is er geen dringende reden voor het ontslag op staande voet, heeft werkgever de procedurele voorschriften niet (voldoende) in acht genomen en zich bediend van onrechtmatig verkregen bewijs.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bewijslast van de dringende reden ligt, indien betwist, bij de werkgever. Dat bewijs acht de kantonrechter in dit geval geleverd. Uit de overgelegde Whatsapp-berichten van werkneemster en haar vriend en moeder is op te maken dat zij in werkelijkheid niet ziek is. Er is in de Whatsapp-berichten verder sprake van twee sollicitatiegesprekken met andere werkgevers. De inhoud van deze berichten heeft werkneemster niet betwist. Naar het oordeel van de kantonrechter is zonneklaar dat ook werkneemster ten tijde van het wisselen van de Whatsapp-berichten zelf van mening was niet

ziek te zijn. Nu werkneemster geen enkel tegenbewijs tegen het door werkgever gestelde bedrag heeft geleverd, is de juistheid van de gestelde dringende reden naar het oordeel van de kantonrechter voldoende komen vast te staan. De kantonrechter verwierpt het standpunt dat sprake is van onrechtmatig verkregen bewijs, die buiten beschouwing zou dienen te blijven, en overweegt daartoe het volgende. Het staat buiten kijf dat werkgever kennis heeft genomen van buitengewoon privacygevoelige informatie waarvan werkneemster niet heeft gewild dat werkgever deze zou zien. Werkneemster heeft echter zelf hieraan een bijdrage geleverd door de WhatsApp-applicatie op de (werk)laptop te installeren. Volgens werkgever is het account van werkneemster niet 'gehackt' om bij de informatie te komen. Via een simpel wachtwoord (1,2,3,4) was de werklaptop te gebruiken en dat wachtwoord heeft een collega van werkneemster die met de laptop aan het werk wilde kennelijk gebruikt. Die collega heeft werkgever vervolgens geïnformeerd over de berichten van werkneemster die op het scherm verschenen. Gesteld dat vorenbedoeld bewijsmateriaal al onrechtmatig is verkregen, dan betekent dit volgens vaste jurisprudentie (zie onder meer HR 11 juli 2014, ECLI:NL:HR:2014:1632) nog niet dat de rechter daarop geen acht mag slaan. In het algemeen wegen het maatschappelijke belang dat de waarheid in rechte aan het licht komt, alsmede het belang dat partijen erbij hebben hun stellingen in rechte aannemelijk te kunnen maken, zwaarder dan het belang van uitsluiting van bewijs. Het voorgaande is slechts anders indien sprake is van bijkomende omstandigheden. Dat daarvan hier sprake is, is gesteld noch gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook sprake van een geldig ontslag op staande voet en tevens van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, waardoor geen recht bestaat op de transitievergoeding. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3222

Zaaknummer: 8406301 EA VERZ 20-224

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: J. Bos en H. Kuin

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

RECHTSPRAAK

Een indeling in leeftijdsgroepen duidt, mede gelet op het door het UWV gehanteerde afspiegelingsbeginsel, op zichzelf niet op leeftijdsdiscriminatie.

Feiten

Werknemer is op 2 juli 1984 bij Dak Nederland in dienst getreden. Enig aandeelhouder van Dak Nederland was Beheer. Vanaf 13 januari 2016 is werknemer ziek uitgevallen wegens schouderklachten. Op 11 maart 2016 is Dak Nederland op eigen verzoek failliet verklaard. De curator heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. De activa zijn overgenomen door Dak- en Geveltechniek. Ook hier was enig aandeelhouder Beheer. Dak- en Geveltechniek is in april 2016 met 24 van de 44 werknemers van het failliete bedrijf een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. Aan werknemer is geen arbeidsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft hierover op 20 juni 2016 een klacht ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. Het College heeft geoordeeld dat Dak- en Geveltechniek een verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van leeftijd en geen verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte. Werknemer heeft vanaf de datum van ontslag een loongerelateerde WGA-uitkering. Werknemer vordert (onder meer) een verklaring voor recht dat Dak- en Geveltechniek onrechtmatig heeft gehandeld en aansprakelijk is voor de geleden en nog te lijden schade. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Leeftijdsdiscriminatie?

Werknemer stelt dat op 15 maart 2016 de werknemers in twee groepen zijn gesplitst. Eén groep bestond uit werknemers ouder dan 55 jaar en langdurig arbeidsongeschikten. De andere groep bestond uit gezonde werknemers jonger dan 55 jaar. Uit verklaringen van collega's die geen aanbod hebben gekregen voor een arbeidsovereenkomst, blijkt dat zij ofwel 55 jaar of ouder waren en/of arbeidsongeschikt waren. Dak- en Geveltechniek heeft gemotiveerd betwist dat een indeling in twee groepen heeft plaatsgevonden en dat in elk geval toen voor

haar nog niet bekend was welke werknemers zij een arbeidsovereenkomst wenste aan te bieden, zodat zij op dat moment ook niet op basis van die wetenschap een verdeling in groepen heeft kunnen maken of aan het UWV heeft kunnen aanreiken. Op een later moment heeft wel een verdeling in vier leeftijdsgroepen plaatsgevonden. Dak- en Geveltechniek heeft besloten werknemer geen dienstbetrekking aan te bieden, omdat er andere personeelsleden waren die beter gekwalificeerd waren om het beschikbare werk te verrichten. Het hof overweegt dat, gelet op het door het UWV gehanteerde afspiegelingsbeginsel, een bespreking met een indeling in leeftijdsgroepen op 15 maart 2016 op zichzelf niet duidt op leeftijdsdiscriminatie. Dat leeftijd niet het selectie criterium lijkt te zijn geweest, vindt voorts steun in het feit dat Dak- en Geveltechniek een andere persoon van 55+ heeft aangenomen en in een later stadium tijdens de zitting bij het College heeft gezegd dat als er eventueel werk zou ontstaan, werknemer dan mogelijk ingezet zou kunnen worden. Het hof stelt vast dat het College in deze zaak een vergelijking heeft gemaakt tussen twee groepen werknemers, te weten 55+ en 55-, daarbij gekeken heeft naar het percentage van die groepen dat is aangenomen en daaruit een onderscheid heeft vastgesteld. Uit de cijfers blijkt dat Beheer een relatief oude werknemerspopulatie had. Van de 44 werknemers waren er 11 werknemers ouder dan 55 jaar. Dat is een percentage van 25% en elke vergelijking met dit getal zal al snel negatief uitpakken. Gelet op de omstandigheden van het geval is het hof dus anders dan het College niet van oordeel dat met dit onderscheid leeftijdsdiscriminatie kan worden geduid. Daarbij komt nog dat gelet op de kleine getallen waarmee gewerkt wordt, een verschil van één werknemer meer of minder in een van de groepen, grote gevolgen heeft voor de percentages en daardoor sterk aan kracht inboeten. Het hof concludeert dat werknemer te weinig feiten heeft aangevoerd die leeftijdsdiscriminatie vermoeden.

Discriminatie vanwege handicap of chronische ziekte?

De eerste vraag die hierbij beantwoord moet worden is of werknemer in maart 2016 chronisch ziek was. Het hof overweegt dat schouderklachten een lichamelijke aandoening vormen die in het algemeen een langdurige beperking zouden kunnen inhouden, zodanig dat die een hinderpaal vormen voor het uitoefenen van een beroepsactiviteit. Werknemer heeft zelf echter erkend dat hij sinds 2011 buiten de periodes van herstel naar aanleiding van twee à drie operaties, in staat was zijn werk als timmerman/dakdekker te doen. Er zijn geen feiten gesteld of gebleken waaruit blijkt dat dit anders was in maart 2016 en ook niet dat Dak- en Geveltechniek uitging van een (vermeende) langdurige beperking. Dit betekent dat het hof vanwege de afwezigheid van een langdurige beperking, niet uit zal gaan van een chronische ziekte of handicap bij de beoordeling van deze zaak. Daarmee ontvalt de feitelijke grondslag aan het betoog van werknemer. Het hof merkt voorts op dat niet gebleken is dat de schouderklachten bij Dak- en Geveltechniek een rol hebben gespeeld bij haar keuze om

andere werknemers een arbeidsovereenkomst aan te bieden. De grieven falen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1978

Zaaknummer: 200.242.417_01

Rechters: J.P. de Haan, H.K.N. Vos en A.J. van de Rakt

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels en J.H. van Seters

Wetsartikelen: 4 WGBH/CZ , 12 WGBL en 3 WGBL

RECHTSPRAAK

SVB is er niet in geslaagd aannemelijk te maken dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Werknemer moet dan ook worden toegelaten zijn eigen werkzaamheden uit te voeren.

Feiten

Werknemer is op 1 september 1989 in dienst getreden van SVB. Op 9 maart 2017 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van een fietsongeluk. Op 28 augustus 2017 is hij weer volledig arbeidsgeschikt bevonden. In juni 2018 is op verzoek van SVB en in overleg met werknemer een neuropsychologisch onderzoek uitgevoerd. Naar aanleiding van het resultaat heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat de arbeidsduur van werknemer werd teruggebracht naar 28 uur per week. Op 13 september 2018 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Werknemer heeft het UWV om een deskundigenoordeel verzocht. Op 26 maart 2019 heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van SVB onvoldoende zijn. In augustus en september 2019 heeft een mediationtraject plaatsgehad. De mediation heeft niet geleid tot een positief resultaat. Op 12 november 2019 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer belastbaar is, rekening houdend met dat wat is opgenomen in het inzetbaarheidsprofiel van diezelfde datum en dat er geen sprake meer is van (medische) functionele beperkingen. Werknemer heeft het UWV op 20 december 2019 opnieuw om een deskundigenoordeel gevraagd. Op 20 februari 2020 heeft het UWV geoordeeld dat SVB onvoldoende meewerkt aan de re-integratie. Werknemer heeft na het bestreden vonnis het werk op 27 februari 2020 hervat. Sinds 16 maart 2020 is werknemer thuis aan het werk als gevolg van de getroffen maatregelen in het kader van de coronacrisis. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd om te worden toegelaten tot zijn eigen werkzaamheden. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. SVB komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Uitgangspunt in hoger beroep is dat er bij werknemer geen medische beperkingen meer zijn en dat hij de eigen werkzaamheden weer zou moeten kunnen uitvoeren, zodat hij in beginsel in staat moet worden gesteld zijn eigen werkzaamheden te hervatten. Het hof moet in dit kort

geding beoordelen of, gegeven dat uitgangspunt, voldoende aannemelijk is dat de bodemrechter de vordering van werknemer tot wedertewerkstelling zal toewijzen niettegenstaande het betoog van SVB dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd dat werknemer wordt toegelaten tot zijn eigen werk. Niet in geschil is dat de arbeidsverhoudingen gespannen zijn. Onvoldoende aannemelijk is echter dat de arbeidsverhoudingen ernstig en duurzaam zijn verstoord. De kantonrechter heeft geoordeeld dat SVB onvoldoende concreet heeft onderbouwd dat de verstoring van de arbeidsverhoudingen van dien aard is dat hervatting van werknemer in het eigen werk daardoor in redelijkheid niet van SVB kan worden gevergd. Gelet daarop lag het op de weg van SVB een en ander in hoger beroep nader te onderbouwen. SVB is daarin niet geslaagd. Daarbij komt dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat SVB de in het bestreden vonnis bevolen terugkeer van werknemer naar het eigen werk goed heeft begeleid. Al met al is SVB er niet in geslaagd voldoende (en gedocumenteerd) aannemelijk te maken dat de arbeidsverhouding met werknemer thans, na een alleszins bevredigend dienstverband van omstreeks 30 jaar, ernstig en duurzaam is verstoord. Uit de stukken rijst veeleer het beeld van een werkgever/leidinggevende die zich is blijven verzetten tegen de bevindingen van deskundigen omtrent het herstel van werknemer en daarmee heeft bijgedragen aan een onbereidwillige houding bij de terugkeer van werknemer op het werk. Van SVB als goed werkgever had mogen worden verwacht zich ertoe in te spannen de terugkeer van werknemer in goede banen te leiden. Het hof acht onvoldoende aannemelijk geworden dat SVB zodanige inspanning heeft geleverd. Het bestreden vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:1084

Zaaknummer: 200.276.410/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.J. Frikkee en M.D. Ruizeveld

Advocaten: G. van Wankum-Bakker en B. van Kasteel

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Voor het aannemen van een redelijke grond in de zin van artikel 78 van de cao Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen is niet nodig is dat van tevoren al vaststaat dat een onderneming de cao daadwerkelijk heeft overtreden.

Feiten

Werkgeefster is een transportonderneming. Op haar is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen van toepassing. In de cao is bepaald dat werkgever gehouden is op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie binnen vier weken aan te tonen dat de cao ten aanzien van een aantal met name genoemde cao-bepalingen correct is nageleefd. VNB heeft werkgeefster bij brief van 6 juni 2018 meegedeeld dat zij signalen heeft binnengekregen waaruit blijkt dat werkgeefster mogelijk de artikelen 19, 21, 26a en 40 van de cao niet correct heeft nageleefd. Zij heeft werkgeefster namens FNV verzocht binnen vier weken schriftelijk aan te tonen dat de cao op genoemde bepalingen correct is nageleefd. Werkgeefster heeft vervolgens de gevraagde informatie verstrekt. VNB heeft hierover schriftelijke opmerkingen gemaakt en werkgeefster heeft naar aanleiding hiervan nadere schriftelijke toelichtingen gegeven. VNB heeft werkgeefster uiteindelijk bij brief van 1 april 2019 meegedeeld dat werkgeefster heeft aangetoond dat zij op alle belangrijke punten de cao correct naleeft. Werkgeefster heeft VNB bij brief van 1 april 2019 verzocht haar mee te delen op basis van welke redelijke grond zij het onderzoek heeft verricht en, bij gebreke daarvan, de in artikel 78 van de cao genoemde schadevergoedingen te betalen. VNB heeft zich bij brief van 18 april 2019 op het standpunt gesteld dat zij een redelijke grond had voor haar verzoek en dat zij geen schadevergoeding aan werkgeefster verschuldigd is. Werkgeefster vordert betaling van de schadevergoeding.

Oordeel

Gelet op de structurele overtreding van de cao door werkgevers in de pakkettenmarkt en de vervoerswerkzaamheden die werkgeefster als onderaannemer in de pakkettenmarkt heeft verricht, had VNB naar het oordeel van de kantonrechter een redelijke grond voor haar verzoek aan werkgeefster om aan te tonen dat zij de cao correct had nageleefd. VNB stelt

terecht dat het voor het aannemen van een redelijke grond niet nodig is dat van tevoren al vaststaat dat een onderneming de cao daadwerkelijk heeft overtreden. Uit het feit dat uit het onderzoek is gebleken dat werkgeefster op alle belangrijke punten de cao correct heeft nageleefd, kan bovendien niet de conclusie worden getrokken dat er destijds geen redelijke grond voor het verzoek aanwezig was. Het onderzoek was nu juist bedoeld om dit vast te kunnen stellen. Werkgeefster heeft daarom jegens VNB geen aanspraak op schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2067

Zaaknummer: 8198956 UC EXPL 19-13060

Rechters: E.M. de Stigter

Advocaten: M.M.A. Timmermans en R.A. Severijn

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Onvoldoende is onderbouwd dat DocMinded c.s. het duurzame bedrijfsdebet van SmartDocuments c.s. stelselmatig en substantieel hebben afgebroken en daarbij gebruik hebben gemaakt van kennis en gegevens die zij bij SmartDocuments c.s. vertrouwelijk hebben verkregen.

Feiten

Vanaf 2004 ontwikkelde SmartDocuments een webversie van haar reguliere software (verder te noemen: webcliënt). Op 15 januari 2009 hebben X en Y aan G in een gesprek meegedeeld dat zij met hem niet verder wensten te gaan en dat zij zijn aandelen in SmartDocuments wilden overnemen. G was hiertoe niet bereid. Op 19 januari 2009 zijn X en Y geschorst. Op 1 juni 2009 is hun dienstverband met SmartDocuments c.s. beëindigd. In een kortgedingvonnis van de rechtbank is het X en Y verboden tot 1 juni 2009 zakelijke contacten te onderhouden met klanten van SmartDocuments c.s. en tot 1 januari 2010 personeelsleden van SmartDocuments te benaderen. H meldde zich op 16 januari 2009 ziek. A en B meldden zich op 23 januari 2009 ziek. C meldde zich op 9 januari 2009 ziek en D op 19 februari 2009. Interaction Next is op 11 juni 2009 opgericht. Xential is op 11 januari 2012 opgericht. De oprichters van Interaction Next waren A en J. A trad op 1 juli 2009 in dienst bij Interaction Next, C, D en H op 1 augustus 2009. Op 28 januari 2011 is tussen M. Drost Holding B.V. en X een overeenkomst gesloten uit hoofde waarvan X de 16% van de aandelen in High Concept die door hem werden gehouden aan de holding van G heeft overgedragen. In de overeenkomst verklaren partijen dat het hun bekend is dat zij concurreren dan wel zullen concurreren in de toekomst. SmartDocuments c.s. zijn deze procedure in eerste aanleg begonnen met een vordering voor recht te verklaren dat DocMinded c.s. onrechtmatig hebben gehandeld en hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de daardoor geleden schade. Deze vorderingen zijn in het vonnis van 11 juli 2018 toegewezen tegen DocMinded, Interaction Next, Xential, X, Y en A. Tegen B, C en D zijn zij afgewezen op grond van verjaring.

Oordeel

Onttrekking van software aan SmartDocuments

Het hof oordeelt dat onvoldoende is onderbouwd dat DocMinded c.s. webcliënt hebben verkocht als eigen product. Ten aanzien van de onttrekking van de software is ook onvoldoende onderbouwd dat sprake is geweest van onttrekking van software aan SmartDocuments in die zin dat de software niet meer ter beschikking van SmartDocuments stond en daarin dus niet verder gewerkt kon worden aan de ontwikkeling van webcliënt met als gevolg dat SmartDocuments een achterstand in de ontwikkeling van haar product opliep.

Onrechtmatige concurrentie

Geen van de aspecten die door SmartDocuments c.s. aan het gemaakte verwijt van onrechtmatige concurrentie ten grondslag zijn gelegd, is voldoende onderbouwd. Dat maakt dat die aspecten niet de conclusie kunnen dragen dat DocMinded c.s. het duurzame bedrijfsdebet van SmartDocuments c.s. stelselmatig en substantieel hebben afgebroken en daarbij gebruik hebben gemaakt van kennis en gegevens die zij bij SmartDocuments c.s. vertrouwelijk hebben verkregen (het zogenoemde Boogaard/Vesta-criterium). Evenmin zijn bijzondere omstandigheden gesteld die zouden moeten meebrengen dat voornoemde gedragingen, hoewel zij niet kwalificeren als gedragingen, desalniettemin als onrechtmatig handelen kwalificeren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:5027

Zaaknummer: 200.249.308/01 en 200.250.542/01

Rechters: Berg, W.P.M. ter W.P.M. ten Berg, W.F. Boele en W.A. Zondag

Advocaten: M. Huizingh en L.E.J. Jonker

Wetsartikelen: 2:9 BW, 7:611 BW, 6:74 BW, 9 Grondwet en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Bibliotheek valt onder verplichtstellingsbesluiten.

Feiten

Bij brief van 20 december 2016 heeft Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (hierna: POB) aan Karmac Bibliotheek bericht dat Karmac sinds de oprichtingsdatum van 7 april 2008 onder de verplichtstelling tot deelneming in POB valt, dat POB aanspraak maakt op premiebetaling vanaf 7 april 2008 en dat Karmac verplicht is het personeel aan te melden. Karmac heeft zich op het standpunt gesteld dat zij niet onder de verplichtstelling valt. POB vordert (onder meer) een verklaring voor recht dat Karmac onder de verplichtstelling valt en een veroordeling tot aanmelding van alle werknemers bij POB.

Oordeel

Centraal in dit geschil staat de vraag of Karmac op grond van haar activiteiten al dan niet onder de verplichtstelling van het POB valt. Op grond van de verschillende verplichtstellingsbesluiten bestond een verplichte deelneming voor werknemers van Karmac vanaf 16 december 2010 tot heden. De kantonrechter overweegt verder dat, nog daargelaten dat het niet zonder meer in strijd met de redelijkheid en billijkheid is dat POB en de VOB zich op verschillende standpunten stellen, het verweer van Karmac dat zij niet als openbare bibliotheek kan worden aangemerkt, omdat de Vereniging Openbare Bibliotheken (VOB) weigert haar als openbare bibliotheek te erkennen, relevantie mist. De verplichte deelneming vanaf 16 december 2010 is immers niet gebaseerd op het feit dat Karmac een openbare bibliotheek is, maar op andere onderdelen van de verplichtstellingsbesluiten. Gelet op het voorgaande kan de door POB gevorderde verklaring voor recht worden gegeven, met dien verstande dat als ingangsdatum van de verplichtstelling 16 december 2010 zal worden gehanteerd. Eveneens kunnen worden toegewezen de vorderingen tot veroordeling van Karmac tot het verstrekken van de benodigde gegevens en een controleverklaring van de accountant daaromtrent. Karmac zal verder worden veroordeeld tot het betalen van de premie vanaf 16 december 2010 die zij, op grond van de door haar verstrekte en door een accountant goedgekeurde gegevens, aan POB verschuldigd zal blijken te zijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:6617

Zaaknummer: 6808606 / LC EXPL 18-1048

Rechters: R.P.P. Hoekstra

Advocaten: E. Lutjens en F. Klemann

Wetsartikelen: 4 Wet BPF

RECHTSPRAAK

Het hof kan uit de filmopnames, afkomstig van het door werkgever ingeschakelde recherchebureau, geen oordeel vellen over de vraag of werknemer de volle twee uur aan aangepast werk had kunnen verrichten. Toewijzing loondoorbetalingsverzoek werknemer.

Feiten

Werknemer werkt als sloper/asbestmedewerker bij Dehatra. Op 4 maart 2019 raakt werknemer arbeidsongeschikt. Op 17 september 2019 oordeelt de bedrijfsarts dat werknemer aangepast werk kan verrichten. Dehatra biedt werknemer twee keer twee uur per week werkzaamheden aan bij de weegbrug. Op de tweede werkdag vertrekt werknemer na anderhalf uur, omdat hij de werkzaamheden te zwaar vindt. Bij de directeur van Dehatra ontstond twijfel over de ziekmelding van werknemer en daarop heeft hij een recherchebureau ingeschakeld. Het recherchebureau heeft in het weekend van 9 en 10 november 2019 filmopnamen gemaakt van werknemer op de Sneupersmarkt in Heerenveen. Daarop is zichtbaar dat werknemer op de Sneupersmarkt in Heerenveen goederen uit een personenauto laadt en in een winkelwagentje legt, zich over een tafel op die markt buigt en later weer goederen in de auto laadt. Werknemer krijgt op 14 november 2019 uitslag van MRI-scans. Op enkele plaatsen in de wervelkolom is sprake van ‘forse modic veranderingen’ en ‘forse discopathie’. Na een consult op 21 november 2019 oordeelt de bedrijfsarts dat de prognose voor het eigen werk van werknemer niet goed is. Dehatra heeft werknemer op 9 december 2019 op staande voet ontslagen wegens leugenachtig gedrag, het fingeren van de ernst van zijn beperkingen en het onthouden van informatie over zijn activiteiten in het weekeinde aan haar en aan de bedrijfsarts, waarmee werknemer het vertrouwen onwaardig is geworden. Werknemer heeft bij zijn verzoek tot vernietiging van dat ontslag om een voorlopige voorziening verzocht. De kantonrechter heeft de als voorlopige voorziening verzochte loondoorbetaling toegewezen. Dehatra heeft tegen dit oordeel hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Zelfs als het hof ervan zou uitgaan dat werknemer een meldplicht zou hebben van de activiteiten op de Sneupersmarkt en daarvan geen melding heeft gemaakt, dan nog valt niet in

te zien dat Dehatra en/of de bedrijfsarts daardoor op het verkeerde been zijn gezet. De ‘pijn’ zit voor Dehatra in het feit dat werknemer op 9 en 10 november 2019 kennelijk bepaalde bewegingen kan maken, terwijl hij op de tweede werkdag na anderhalf uur bij de weegbrug te veel last van zijn rug zegt te krijgen. Het hof kan in ieder geval niet aan de hand van de filmopnames uit november 2019 zelf een medisch oordeel vellen over de vraag of werknemer op 11 of 14 oktober 2019 redelijkerwijs de volle twee uur had kunnen doorwerken bij de weegbrug, gelet op de pijnklachten die hij die dag heeft ervaren. Ook de bedrijfsarts voelt dat oordeel niet. De vraag of de werkzaamheden bij de weegbrug passende arbeid voor werknemer zijn, heeft de bedrijfsarts op 15 oktober 2019 opgeschort in afwachting van de MRI-uitslagen en vervolgens in afwachting van het onderzoek naar de benutbare mogelijkheden. Dat de BML pas op 17 maart 2020 kon worden opgesteld komt omdat Dehatra heeft geweigerd werknemer eerder door de bedrijfsarts te laten oproepen. Dehatra heeft werknemer na 15 oktober 2019 ook niet opgeroepen om ander aangepast werk te verrichten. Het hof heeft vooralsnog onvoldoende reden om aan te nemen dat de bodemrechter bij een inhoudelijke toetsing tot het oordeel zal komen dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Daarbij past dat bij wijze van voorlopige voorziening het loon moet worden doorbetaald totdat de kantonrechter beslist.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:4901

Zaaknummer: 200.276.816/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.P.M. ter Berg en O.E. Mulder

Advocaten: E.W. Kingma en N.E. van Uitert

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer wordt niet gedragen door aantasting van een opzegging van de arbeidsovereenkomst en ontbeert een grondslag. Loonvordering dient met een dagvaarding te worden ingesteld. Spoorwissel ex artikel 69 Rv.

Feiten

Werknemer is in dienst van B&S Transport B.V. Op 24 januari 2020 heeft B&S Transport werknemer per brief laten weten dat zij die dag tijdens een gesprek in gezamenlijk overleg hebben besloten 'om uit elkaar te gaan'. Werknemer heeft verzocht de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en B&S Transport te verplichten hem weer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden. B&S Transport heeft zich op het standpunt gesteld dat geen sprake is van opzegging van de arbeidsovereenkomst, maar dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met wederzijds goedvinden is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de brief van 24 januari 2020 waar beide partijen zich op beroepen geen aanknopingspunt biedt voor een opzegging van de arbeidsovereenkomst door B&S Transport. De term opzegging komt niet voor in de brief en de passages 'hebben wij tijdens uw bezoek aan kantoor, in gezamenlijk overleg besloten en tevens overeengekomen, dat het verstandiger zou zijn om uit elkaar te gaan' en hetgeen volgt in de alinea daarna 'Hierbij bevestigen wij dan ook dat wij uw arbeidscontract, (...) hebben beëindigd.' wijzen evenmin op opzegging door B&S Transport. Het primaire verzoek van werknemer wordt dan ook niet gedragen door aantasting van een opzegging van de arbeidsovereenkomst en ontbeert een grondslag. Uit het verzoekschrift van werknemer blijkt wel dat hij (primair) een loonvordering heeft willen instellen tegen B&S Transport. Dit had echter bij exploitatie van dagvaarding moeten gebeuren. De kantonrechter beveelt dat de procedure in de stand waarin deze zich bevindt, zal worden voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5805

Zaaknummer: 8397471-2

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: C. Buitelaar en R.M.A. Lensen

Wetsartikelen: 69 Rv

RECHTSPRAAK

Belangenafweging concurrentie- en relatiebeding in het voordeel van werknemer, die in dienst wil treden bij een concurrerend uitzend- en detacheringsbureau in de zorg. Een concurrentiebeding is niet bedoeld om werknemer te binden. Niet gebleken dat werknemer specifieke en relevante informatie meeneemt naar nieuwe werkgever.

Feiten

Ambucare B.V. (hierna: Highcare) is een uitzend- en detacheringsbureau voor de ambulancezorg en ziekenhuizen. Werknemer is bij Highcare in dienst geweest als anesthesiemedewerker tussen 1 februari 2017 en 31 juli 2018. Per 1 september 2019 is werknemer opnieuw in dienst getreden bij Highcare als anesthesiemedewerker, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat een relatie- en concurrentiebeding. Bij e-mail van 23 januari 2020 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met Highcare opgezegd tegen 1 april 2020. Werknemer wil per 1 mei 2020 in dienst treden bij TMI. Bij brief van 13 februari 2020 heeft Highcare de opzegging van werknemer bevestigd. Highcare heeft werknemer gewezen op het relatie- en concurrentiebeding en onder meer geschreven dat het werknemer niet is toegestaan om bij TMI te gaan werken. De gemachtigde van werknemer heeft bij brief van 18 februari 2020 gereageerd en onder meer geschreven dat werknemer van mening is dat Highcare niet in haar recht staat door het concurrentiebeding te handhaven en hem te verbieden bij TMI in dienst te treden. Highcare vordert onder meer dat de kantonrechter werknemer bij wijze van voorlopige voorziening verbiedt zijn werkzaamheden voor TMI aan te vangen. Werknemer vordert bij wijze van tegenvordering primair schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

Vaststaat dat Highcare en TMI concurrenten zijn; beide bedrijven houden zich bezig met het uitzenden en detacheren van medewerkers in de ambulancezorg en ziekenhuizen. De indiensttreding van werknemer bij TMI levert dan ook in beginsel een overtreding van het concurrentiebeding op. Ten aanzien van de door Highcare naar voren gebrachte belangen overweegt de kantonrechter voorlopig als volgt. Een concurrentiebeding is bedoeld om het

bedrijfsdebiel van een werkgever te beschermen. Onder bedrijfsdebiel wordt verstaan opgebouwde know how en goodwill. Een concurrentiebeding is niet bedoeld om een werknemer te binden. Daar zijn andere mogelijkheden voor, zoals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid of goede arbeidsvoorwaarden, opleidingsmogelijkheden enzovoort. In het voorliggende geval gaat het naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter om de concurrentie tussen twee uitzend- c.q. detachingsondernemingen in een krappe arbeidsmarkt. De partij die de betreffende arbeidskracht bij een opdrachtgever weg kan zetten genereert omzet (en winst) op de uren. Dit betekent naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter dat het concurrentiebeding in de voorliggende situatie voornamelijk tot doel heeft werknemer aan Highcare te binden. Niet gesteld of gebleken is immers dat werknemer specifieke en relevante informatie over of van Highcare meeneemt naar TMI, waardoor Highcare wordt benadeeld en TMI wordt bevoordeeld in de concurrentieslag. Onbetwist is de stelling van werknemer dat Highcare niet in hem heeft geïnvesteerd; gedurende het dienstverband heeft werknemer geen opleidingen of cursussen gevolgd en evenmin is onbetwist dat stelling van werknemer dat hij kennis heeft van de commerciële processen binnen Highcare die zien op de onderhandelingen tussen Highcare en haar opdrachtgevers, waarmee TMI haar voordeel zou kunnen doen. Ook is niet gebleken dat werknemer bij TMI zo nauw zal samenwerken met de opdrachtgevers van Highcare dat de vrees gerechtvaardigd is dat deze zullen overstappen naar TMI. Werknemer heeft ter zitting benadrukt dat hij niet bij de laatste opdrachtgever zal gaan werken en in het kader van een schikking ook overigens aangeboden af te zien van werkzaamheden bij andere opdrachtgevers van Highcare. Tot slot is de verwachting gerechtvaardigd dat ook de bodemrechter, net als de rechtbank Midden-Nederland (ECLI:NL:RBMNE:2019:416), van oordeel zal zijn dat precedentwerking evenmin een rechtens te respecteren belang van Highcare is. Gelet op het voorgaande is de voorlopige conclusie dat Highcare vooralsnog geen belangen heeft aangevoerd die op grond van artikel 7:653 lid 3 onderdeel b BW beschermd worden door een concurrentiebeding, terwijl werknemer wel belang heeft bij schorsing van het beding, zodat de belangenafweging vooralsnog in het voordeel van werknemer uitvalt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4201

Zaaknummer: 8418875 \ VV EXPL 20-54

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: B.W.G. Orth en T.A. van Meer

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever (organisator van grote feesten) wordt veroordeeld tot nakoming van met werknemer gesloten beëindigingsovereenkomst. Beroep op overmacht dan wel onvoorziene omstandigheden slaagt niet. Gevolgen coronacrisis komen voor risico van werkgever.

Feiten

Werknemer is in dienst (geweest) van werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer op 4 december 2019 op staande voet ontslagen. In het inleidende verzoekschrift heeft werknemer onder andere verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en hem toe te laten tot zijn werk. Partijen hebben begin maart 2020 onderhandeld over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden en hebben op 5 maart 2020 per e-mail overeenstemming bereikt over de beëindigingsvoorwaarden. Partijen hebben de kantonrechter gevraagd de zaak gedurende vier weken aan te houden. Werknemer heeft vervolgens een conceptvaststellingsovereenkomst toegezonden aan werkgeefster, maar werkgeefster heeft deze niet willen ondertekenen. Werknemer verzoekt, na wijziging van zijn verzoek, het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen, alsmede te bepalen dat werkgeefster de tussen partijen gesloten overeenkomst d.d. 5 maart 2020 dient na te komen.

Oordeel

Dagvaardingsprocedure

In het verzoekschrift heeft werknemer nakoming van de op 5 maart 2020 gesloten vaststellingsovereenkomst verzocht. Hoewel de vaststellingsovereenkomst is gesloten in het kader van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is het verzoek naar het oordeel van de kantonrechter niet gegrond op hetgeen is bepaald in afdeling 9, titel 10, Boek 7 BW. Een en ander had dan ook bij dagvaarding moeten worden ingeleid. Ter comparitie heeft de kantonrechter dan ook op grond van artikel 69 lid 2 Rv bevolen dat de procedure in de stand waarin zich deze bevindt wordt voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure. Een bevel tot verbetering dan wel aanvulling van processtukken, zoals bedoeld in lid 1 van laatstgenoemd artikel, kan naar het oordeel van de kantonrechter

achterwege blijven. Partijen zijn immers verschenen ter comparitie en zijn nadrukkelijk in de gelegenheid gesteld hun stellingen (eventueel) aan te passen.

Nakoming vaststellingsovereenkomst

Partijen twisten niet over het bestaan van de vaststellingsovereenkomst. Werkgeefster heeft erkend dat op 5 maart 2020 overeenstemming is bereikt, zodat de vorderingen van werknemer in die zin voor toewijzing gereed liggen. Werkgeefster heeft echter aangevoerd dat zij een grote feestzaal exploiteert waarin grote feesten worden gegeven voor zo'n 100 tot 300 gasten. Deze activiteiten liggen door de coronamaatregelen sinds 16 maart 2020 stil en er is geen enkel concreet vooruitzicht op het hervatten van de activiteiten. Gezien de omvang van de feesten worden ook per 1 juli 2020 de activiteiten niet hervat. Er zijn geen werknemers meer in de onderneming en de schuldenlast is zo aanzienlijk dat gevreesd wordt voor een faillissement. Uit dit betoog maakt de kantonrechter op dat werkgeefster bedoeld heeft te stellen dat nakoming thans niet verlangd kan worden, omdat sprake is van overmacht dan wel onvoorziene omstandigheden die nakoming op dit moment in de weg staat. Ten aanzien van het beroep op overmacht (art. 6:75 BW) oordeelt de kantonrechter dat de prestatie zelf, de nakoming van de vaststellingsovereenkomst, niet belemmerd is. Het gaat om de benodigde financiële middelen die volgens werkgeefster niet voldoende voor handen zijn door de coronacrisis, wat werknemer heeft betwist. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van haar stelling geen stukken in het geding gebracht. Of haar standpunt juist is kan echter in het midden blijven, want ook indien het voor werkgeefster als gevolg van de coronacrisis financieel zwaar is, is dit een omstandigheid die voor risico van werkgeefster komt. Betalingsonmacht ontheft haar niet van haar verplichting tot betaling jegens werknemer. Het beroep op onvoorziene omstandigheden (art. 6:258 lid 1 BW) slaagt evenmin. De gevolgen van de coronacrisis komen in dit geval voor rekening van werkgeefster. Gelet op het voorgaande worden de vorderingen van werknemer toegewezen. De vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen, nu is gebleken dat reeds overeenstemming was bereikt over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2020.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2418

Zaaknummer: 8579407 MC EXPL 20-3934

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: W.P. Ganzeboom en J.L.J. Leijendekker

Wetsartikelen: 6:75 BW, 6:258 BW en 69 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door op ontoereikende basis te stellen dat de verhoudingen ernstig zijn verstoord, mediation geen zin had en desalniettemin aan te sturen op directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij Stichting Evean Zorg (hierna: Evean). De functie van werknemer is Directeur Zorg. Werknemer is verantwoordelijk voor het dagelijks beleid van Evean en maakt deel uit van het managementteam (hierna: MT) van Evean. In december 2019 heeft de raad van bestuur (hierna: RvB) bureau JBBX ingeschakeld om een onderzoek in stellen naar samenwerkingsproblemen en spanningen binnen het MT. Daarbij is met name gevraagd te onderzoeken wat de oorzaak is van die problemen en spanningen, wat de rol is van werknemer daarin en hoe het zit met de veiligheid en het vertrouwen binnen het MT van Evean. Op 19 februari 2020 is het eindverslag van JBBX opgesteld waarin onder meer staat dat de stijl van leidinggeven van werknemer door meerdere MT-leden wordt ervaren als ‘verdeel en heers’, wat een verlamme werking lijkt te hebben op het functioneren van het team. In een gesprek op 28 februari 2020 heeft de RvB aan werknemer meegedeeld dat Evean het voornemen heeft om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dat is bevestigd in een brief, waarin onder meer is opgemerkt dat het voor de RvB duidelijk was dat mediation geen zin had vanwege de ernst van de problemen. In de brief is werknemer met onmiddellijke ingang vrijgesteld van werk. Evean verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege, kort gezegd, een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werknemer streeft Evean op valse redenen de ontbinding van zijn dienstverband na. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch zou worden ontbonden, verzoekt werknemer onder meer om toekenning van een transitievergoeding van € 10.494,81 bruto en een billijke vergoeding van € 479.141,52 bruto.

Oordeel

De kantonrechter kan niet anders dan concluderen dat de arbeidsverhouding tussen Evean en werknemer duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Vast staat dat de huidige RvB en de

mededirecteur geen vertrouwen meer hebben in werknemer als Directeur Zorg en niet meer met hem kunnen en willen samenwerken. Onder die omstandigheden ziet de kantonrechter niet in dat de arbeidsovereenkomst nog zinvol kan worden voortgezet. Het is in de functie van werknemer als Directeur Zorg bij uitstek van belang en noodzakelijk dat hij het vertrouwen heeft van de RvB, de mededirecteur en de RvC. Daar waar dat vertrouwen is weggefallen door de verstoorde arbeidsverhouding, kan werknemer niet meer (blijven) functioneren. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Evean. In het verslag van JBBX noch in de overige stukken kan de kantonrechter een voldoende feitelijke en concrete basis vinden voor de stelling van Evean dat de verhoudingen in het MT ernstig zijn verstoord en dat mediation zinloos zou zijn. In het verslag van JBBX staat uitsluitend in vage en algemene bewoordingen wat bepaalde MT-leden zouden hebben ervaren, zonder dat duidelijk wordt om wie het gaat, waar het om gaat en waarop dat is gebaseerd. Er wordt niet toegelicht of gemotiveerd aan welke afspraken werknemer zich niet zou hebben gehouden, er wordt niet duidelijk gemaakt in welke zin sprake is van een ondeugdelijke stijl van leidinggeven en er wordt niet concreet gemaakt op welke manier feedback door werknemer zou worden 'afgestraft'. In het verlengde van het voorgaande is het de kantonrechter ook niet duidelijk waarom mediation bij voorbaat zinloos was. Daarbij komt dat de kantonrechter niet kan vaststellen dat werknemer tijdig en op adequate wijze is aangesproken op zijn functioneren en in staat is gesteld om daarin verandering aan te brengen. Door onder deze omstandigheden niettemin aan te sturen op een directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst, heeft Evean ernstig verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter ziet dan ook aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen en stelt deze vast op een bedrag van € 125.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4912

Zaaknummer: 8417104 \ AO VERZ 20-13

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: P.H.E. Voûte, E.K.W. van Kampen, E.A. Bokslag en K.C. Bemelmans

Wetsartikelen: 7:658c BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing ontbindingsverzoek (a-grond). Werknemer heeft geen verweerschrift ingediend en is ook niet op de zitting verschenen, maar vast staat dat de gemachtigde van werknemer op de hoogte was van datum en tijdstip van de zitting en van de gelegenheid een verweerschrift in te dienen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2018 in dienst bij Event Rental Solutions B.V. (hierna: ERS). De functie van werknemer is algemeen medewerker met een salaris van € 1.850 bruto per maand. In een beslissing van 19 februari 2020 heeft het UWV aan ERS toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. ERS verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege – kort gezegd – een bedrijfseconomische reden.

Oordeel

Geen verweer werknemer

De kantonrechter overweegt dat werknemer geen verweerschrift heeft ingediend en ook niet op de zitting is verschenen. Vast staat dat de gemachtigde van werknemer telefonisch contact heeft gehad met de griffie van de locatie Zaanstad van de rechtbank en met de gemachtigde van ERS, en dat uit dit contact is gebleken dat de gemachtigde van werknemer op de hoogte is van datum en tijdstip van de zitting en van de gelegenheid om een verweerschrift in te dienen. Gelet op het voorgaande moet ervan worden uitgegaan dat werknemer ervoor heeft gekozen geen verweer te voeren en niet op de zitting te verschijnen.

Ontbinding

De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding. ERS heeft namelijk voldoende gemotiveerd en onderbouwd dat sprake is van een bedrijfseconomische reden voor het vervallen van de arbeidsplaats van werknemer en dat herplaatsing niet mogelijk is. Werknemer heeft daartegen ook geen verweer gevoerd. De arbeidsovereenkomst

wordt ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn. Ook het verzoek van ERS om te bepalen dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding van € 1.609,50 bruto wordt toegewezen, omdat daarover geen geschil bestaat. Partijen dienen ieder hun eigen proceskosten te betalen, omdat geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van één der partijen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4910

Zaaknummer: 8460780 \ AO VERZ 20-15

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M.G. Jansen en A.M. Feringa

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

RECHTSPRAAK

Werknemer die in contact is geweest met een mogelijk met het coronavirus besmet persoon en van overheidswege in quarantaine verblijft, is zelf niet ziek en heeft recht op zijn volledige loon. Dit is een omstandigheid die niet in de risicosfeer van werknemer ligt. Geen matiging wettelijke verhoging.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van rechtswege eindigend op 30 april 2020) bij Meens Sales & Logistics B.V. (hierna: Meens) in dienst geweest in de functie van national retail fieldmanager. Op 27 februari 2020 heeft Meens aan werknemer meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Op 16 maart 2020 bericht werknemer via Whatsapp aan Meens :“(…) Vriendin van ons die zaterdag de hele dag bij ons is geweest om te helpen verhuizen is ziek geworden en heeft griep. Kans op besmetting is aanwezig en vrienden van ons zijn ook ingelicht en blijven thuis. Ik wil best naar Limburg komen maar het risico van eventuele besmetting leg ik nu wel bij jou neer (...)”. Meens reageert daarop dat werknemer thuis kan blijven en zich ziek kan melden. Op 19 maart 2020 heeft werknemer in een e-mail aan Meens benadrukt dat hij zelf niet ziek is en thuis werkzaamheden verricht. Werknemer heeft op 23, 24 en 25 maart 2020 zijn werkzaamheden op locatie hervat. Op 24 maart 2020 heeft werknemer verlof aangevraagd voor 26 en 27 maart 2020. Deze verlofaanvraag is door Meens afgewezen. In de ochtend van 26 maart 2020 deelt werknemer aan Meens mee dat hij onderweg naar zijn werk van zijn partner bericht krijgt dat zij verschijnselen van het coronavirus heeft waaronder koorts en hij huiswaarts zal keren en conform de RIVM-richtlijnen niet naar de locatie Schinnen zal komen. Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan het verzoek van Meens om zijn werkzaamheden te Schinnen te komen verrichten. Meens heeft twee werkdagen op het loon van werknemer ingehouden en heeft 70% van het loon van maart 2020 betaald en 50% van het loon van april 2020. Verder heeft Meens verlofdagen ingehouden over de periode dat werknemer thuis in quarantaine heeft gezeten. Werknemer vordert in kort geding onder meer betaling van het achterstallig loon over de maanden maart en april 2020.

Oordeel

Bij quarantaine is (nog) geen sprake van een zieke werknemer, maar van een werknemer die gehoor moet geven aan een opgelegde voorzorgsmaatregel van de overheid. Wanneer een huisgenoot koorts heeft, moeten de andere gezinsleden in thuisquarantaine blijven tenzij ze werkzaam zijn in een cruciaal beroep of vitaal proces. Indien een werknemer in contact is geweest met een persoon die mogelijk besmet is met het coronavirus of een zieke huisgenoot heeft en van overheidswege in quarantaine moet en niet thuis kan werken omdat dit in zijn/haar beroep onmogelijk is, is dat een omstandigheid die niet in de risicosfeer van werknemer ligt. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen (tenzij partijen dit voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst hebben uitgesloten). Omdat in deze situatie geen sprake is van ziekte, mag de werkgever geen wachtdagen op het loon inhouden en moet de werkgever het volledige loon doorbetalen. Meens heeft onvoldoende gemotiveerd waarom zij het verhaal van werknemer ongeloofwaardig vindt. De enkele omstandigheid dat de mededeling van werknemer dat zijn partner koorts heeft, wordt gedaan op de door werknemer verzochte en door Meens geweigerde verlofdag is onvoldoende om te kunnen dienen als een motivering waarom Meens het verhaal van werknemer niet gelooft. Indien Meens twijfels had bij de juistheid van het verhaal van werknemer had zij werknemer kunnen vragen een verklaring van (de huisarts van) de betreffende personen (vriendin en partner) over te leggen. Daarvan is niet gebleken. Eerst ter zitting heeft Meens naar voren gebracht dat ook al zou de partner van werknemer koorts hebben gehad, werknemer, die klachtenvrij was, had moeten komen werken omdat de werkzaamheden van de Meens-vennootschappen (Alfabier) tot de zogenoemde cruciale beroepen behoren. Voor zover daarvan sprake is, had het op de weg van Meens gelegen om werknemer daar destijds op te wijzen. Niet gebleken is dat Meens zulks heeft gedaan. Niet valt in te zien dat het werknemer – die klachtenvrij was – niet was toegestaan (naar eigen zeggen in verband met een lekkage in zijn woning) een bouwgerelateerde winkel (bouwmarkt) tijdens de periode van quarantaine te bezoeken. Bij gezinsquarantaine mag het gezinslid dat geen klachten heeft boodschappen doen. Voorts heeft werknemer zich steeds bereid en beschikbaar gehouden voor het verrichten van werkzaamheden vanuit huis. Het vorenstaande brengt met zich dat Meens op basis van artikel 7:628 lid 1 BW het loon aan werknemer dient te betalen. De gevorderde wettelijke verhoging zal – tot het maximum van 50% – worden toegewezen omdat geen gronden zijn aangevoerd die tot matiging nopen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4465

Zaaknummer: 8510625 CV EXPL 20-2109

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: S.J.M. Peters en S. Krens

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek van ambassade tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met chauffeur op de e-, d-, g-, h- en i-grond afgewezen aangezien de door de ambassade gestelde omstandigheden niet ernstig genoeg zijn om tot een voldragen ontslaggrond te kunnen leiden.*Feiten*

De Federale Republiek van Brazilië wordt vertegenwoordigd door de Ambassade van de Federale Republiek van Brazilië in Den Haag (hierna: de Ambassade). Werknemer is op 1 mei 2017 in dienst getreden bij de Ambassade in de functie van Support Staff. In die functie vervult hij gedurende 95% van zijn werktijd de taak van chauffeur en 5% van zijn werktijd besteedt hij aan overige werkzaamheden. Op 17 juli 2019 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing ontvangen wegens het onbemand laten van de lobby van het ambassadegebouw. Op 9 augustus en 29 september 2019 heeft werknemer met de dienstauto van de Ambassade op de A4 een snelheidsovertreding begaan. De Ambassade heeft hiervoor boetes ontvangen. Op 21 augustus 2019 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing ontvangen wegens het op 20 augustus 2019 achterlaten van de sleutels van het ambassadekantoor in het slot van een buitendeur. Op 12 september 2019 heeft de Ambassade werknemer een officiële schriftelijke waarschuwing gegeven wegens een incident op 11 september 2019 met een voetganger in de buurt van het gebouw van de ambassade. Op 4 en 10 december 2019 is werknemer met de dienstauto respectievelijk met de vervangende dienstauto tegen een paaltje gereden met schade aan de dienstauto's tot gevolg. Op 12 december 2019 heeft werknemer de Ambassadeur naar een verkeerd adres gebracht. Op 13 december 2019 heeft werknemer zijn sleutelbos in het ambassadegebouw laten liggen. Werknemer heeft de sleutels van een diplomaat opgehaald en is met die sleutels het ambassadegebouw binnengegaan om zijn eigen sleutels op te halen. Op 18 december 2019 heeft de Ambassade een gesprek gevoerd met werknemer en hem vervolgens een brief gestuurd. Werknemer heeft zich op 19 december 2019 ziek gemeld. Blijkens een advies van de bedrijfsarts van 20 april 2020 is werknemer nog niet inzetbaar voor eigen werk of voor ander werk. De Ambassade verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, d, g, h. en i BW.

Oordeel

Verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)

De verschillende door de Ambassade aan werknemer verweten gedragingen kunnen naar het oordeel van de kantonrechter niet als verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder e BW worden gekwalificeerd. De gedragingen zijn daarvoor niet ernstig genoeg. De kantonrechter weegt daarbij mee dat de Ambassade tot aan de gebeurtenissen in december 2019 geen aanleiding heeft gezien om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ook is van belang dat in de drie schriftelijke waarschuwingen die voorafgaand zijn gegeven, niet is aangegeven wat de betekenis van de schriftelijke waarschuwing is en ook bij de laatste van de drie waarschuwingen niet is aangegeven dat bij een volgende misstap direct ontslag zal volgen.

Disfunctioneren (d-grond)

De kantonrechter is van oordeel dat niet is voldaan aan het vereiste dat werknemer er duidelijk op moet zijn gewezen dat het functioneren moet worden verbeterd en dat het consequenties heeft als dit niet gebeurt. Volgens de Ambassade zou werknemer van het gestelde disfunctioneren wel mondeling via corrigerende gesprekken op de hoogte zijn gesteld, maar deze blote stellingen zijn door werknemer betwist en onvoldoende komen vast te staan. Bovendien geldt dat vanwege de zware consequenties die de Ambassade aan het gestelde disfunctioneren heeft willen verbinden, van haar als goed werkgever verlangd had mogen worden dat zij werknemer schriftelijk wees op de consequenties van zijn disfunctioneren en dat zij hem schriftelijk waarschuwde voor een mogelijk ontslag.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Het enkele feit dat de Ambassade geen vertrouwen meer heeft in het functioneren, leidt op zichzelf nog niet tot een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Daarvoor is meer nodig. De kantonrechter stelt vast dat werknemer tot 18 december 2019 op gebruikelijke wijze zijn werkzaamheden heeft uitgeoefend. Uit niets blijkt dat er vóór dat moment een verstoorde arbeidsverhouding was. Nadat in december 2019 in korte tijd enkele incidenten hadden plaatsvonden, heeft de Ambassade werknemer op 17 december 2019 een waarschuwingsbrief gestuurd, waarin melding wordt gemaakt van vier incidenten binnen tien dagen ervoor. Vervolgens is de dag erna, onder verwijzing naar eerdere incidenten, het algehele vertrouwen in werknemer opgezegd en een beëindiging van het dienstverband aangekondigd. Naar het oordeel van de kantonrechter is op zichzelf voorstelbaar dat vier incidenten in korte tijd en in vervolg op enkele andere incidenten in enige mate tot een verlies in vertrouwen heeft geleid, maar dat maakt nog niet dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde

arbeidsverhouding.

Andere omstandigheden (h-grond)

Ook dit betoog wordt door de kantonrechter verworpen. Feit is dat een arbeidsovereenkomst door een ambassade niet meer kan worden beëindigd zonder toestemming van het UWV of ontbinding door de rechter, zodat in zoverre kennelijk wel een wijziging is beoogd (nu geen uitzondering voor ambassades is gemaakt). De h-grond is blijkens de wetsgeschiedenis alleen bedoeld voor zeer uitzonderlijke gevallen zoals detentie, illegaliteit van werknemer of het niet kunnen beschikken over een tewerkstellingsvergunning door de werkgever. Voorts blijkt daaruit dat de h-grond niet is bedoeld voor situaties die onvoldoende van de andere gronden verschillen. Deze grond is echter gebaseerd op dezelfde gedragingen van werknemer die zijn genoemd bij de andere grondslagen. Ook de clausules in het contract doen hier niet aan af. De clausules betekenen immers niets anders dan dat de Ambassade duidelijk maakt wat zij verwacht, maar dit doet er niet aan af dat een ontbinding niet mogelijk is als geen van de in die clausules genoemde ontslaggronden voldragen is. De clausules scheppen geen extra recht om het dienstverband met werknemer naar believen te kunnen beëindigen.

Cumulatie van gronden (i-grond)

Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat noch de e-grond, noch de g-grond, noch de d-grond, noch de h-grond voldragen is. De Ambassade heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke redenen de combinatie van de onvoldragen gronden – en welke combinatie precies – de ontbinding toch rechtvaardigt. Het is daartoe niet voldoende om weer dezelfde feiten en gedragingen te herhalen die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd en te stellen dat dit wel voldoende is voor een ontbinding op grond van de i-grond. Daarbij komt dat er ook geen sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. De eindconclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de Ambassade zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5404

Zaaknummer: 8349115 RP VERZ 20-50118

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Advocaten: E. van Houweninge Graftdijk en M.J. Sterrenburg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

KLM is niet verplicht bij reorganisatie en overtolligheid van cabinepersoneel het ‘last in first out’-principe toe te passen op grond van een veertig jaar in de cao opgenomen bepaling. Zo’n regeling is sinds de invoering van de WWZ een kwestie van onderhandelen. Partijen zijn sinds 2015 niet tot overeenstemming gekomen.

Feiten

De Vereniging Nederlands Cabinepersoneel (hierna: VNC) behartigt de belangen van het bij haar aangesloten cabinepersoneel. Zij is sinds jaar en dag als vakbond partij bij de cao die door de Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM) voor haar cabinepersoneel wordt afgesloten. In de voordien geldende cao, die eind 2014 afliep, stond in artikel 4.3 een bepaling over overtolligheid met daarin een zogenoemd ‘last in first out’-principe (hierna: lifo-principe), waarbij geldt dat al het cabinepersoneel als één groep wordt aangemerkt. Op grond van de Wet werk en zekerheid (WWZ) is afwijking van het afspiegelingsbeginsel in geval van collectief ontslag sinds 2015 alleen toegestaan als een dergelijke afwijking is overeengekomen bij cao en als bij cao ook een ontslagcommissie is ingesteld. Cao-partijen waren zich vanaf 2015 ervan bewust dat de cao moest worden aangepast om het lifo-principe, dat afwijkt van het wettelijk systeem, te kunnen behouden. VNC heeft meermalen voorgesteld daartoe het nodige in de cao te regelen, maar KLM heeft dit op de agenda voor de langere termijn weten te plaatsen. Uiteindelijk is hierover niets geregeld. Op 20 december 2019 is overeenstemming bereikt over de KLM Cabine CAO 2019-2022, eveneens zonder nadere afspraken over het lifo-principe of het instellen van een ontslagcommissie. Als gevolg van de uitbraak van het Covid-19-virus verkeert KLM in ongekend zwaar weer. KLM en de vakbonden zijn in overleg getreden over een reorganisatieplan. Overtolligheid van cabinepersoneel maakt onderdeel uit van de besprekingen. Het overleg is gestokt vanwege verschil van mening tussen de VNC en KLM over de vraag of KLM het lifo-principe moet toepassen wanneer het komt tot collectieve ontslagen. De VNC stelt hiertoe – samengevat weergegeven – dat KLM bij de komende reorganisatie moet vasthouden aan het lifo-principe, zoals sinds jaar en dag opgenomen in de cao.

Oordeel

Het instellen van een ontslagcommissie en daarmee toepassing van het lifo-principe is geen formaliteit, waaraan KLM als goed werkgever in redelijkheid haar medewerking niet kan weigeren. KLM heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij bij toepassing van het lifo-principe meer mensen zal moeten ontslaan om eenzelfde bezuiniging te bereiken en dat dit zal leiden tot een onevenwichtige samenstelling van het cabinepersoneel, omdat dan vooral de jongere werknemers op het laagste functieniveau voor ontslag in aanmerking komen. KLM heeft er dus een wezenlijk belang bij om zich tegen hantering van dit principe te verzetten. Daar komt bij dat het lifo-beginsel ooit is opgenomen, omdat senioriteit in de luchtvaart alleen binnen dezelfde maatschappij geldt. Wie overstapt naar een andere maatschappij moet daar onderaan beginnen. Bij de huidige wereldwijde crisis in de luchtvaart lijkt overstappen naar een andere maatschappij echter weinig reëel. Anders dan de VNC meent, gaat het dus niet om een leemte in de cao waarin de rechter zou kunnen voorzien, maar om een onderwerp dat de cao-partijen op een gegeven moment hebben laten liggen en waarover zij dus alsnog zullen moeten onderhandelen. KLM heeft te kennen gegeven dat zij daarbij openstaat voor afspraken die afwijken van het afspiegelingsbeginsel. Er is geen aanleiding om aan te nemen dat KLM niet alsnog met de VNC zal overleggen zodat een veroordeling om het bepaalde in artikel 4.3 na te komen niet nodig is. Bij deze stand van zaken is er ook geen grond om KLM te verbieden het afspiegelingsbeginsel of een variant daarop toe te passen. De VNC heeft veel werk gemaakt van het feit dat bij de vliegers wel een ontslagcommissie is ingesteld en een 'last in first out'-regeling zal worden toegepast, maar dat komt eenvoudig omdat de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers daarover direct in 2015 wél afspraken met KLM heeft weten te maken. Dat voor de vliegers wel het lifo-beginsel zal worden toegepast, levert voor KLM dan ook geen verplichting op om dat ook te doen bij het cabinepersoneel.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3192

Zaaknummer: C/13/685477 / KG ZA 20-528

Rechters: A.J. Beukenhorst en M. van Walraven

Advocaten: E.L. Pasma, J.M. van Slooten, I. Nelissen en S.E. Wierenga-Heintz

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671a BW

RECHTSPRAAK

Vordering loondoorbetaling tijdens ziekte afgewezen. Niet gebleken van een ziekmelding.

Feiten

Werknemer is per 1 juni 2018 in dienst getreden van werkgever als horecamedewerker, waarna partijen op 1 december 2019 een arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden op oproepbasis hebben gesloten, derhalve eindigend op 1 december 2020. Het brutosalaris bedraagt € 10,65 per uur. Op 26 januari 2020 heeft werknemer een aanvaring gehad met een collega op de werkvloer. Op 16 maart 2020 is werkgever gesloten vanwege de coronacrisis. Tussen 26 januari 2020 en 16 maart 2020 heeft werknemer nog één dag voor werkgever gewerkt. Op 25 maart 2020 heeft werknemer telefonisch aan werkgever verzocht om hem met terugwerkende kracht vanaf 27 januari 2020 ziek te melden, waarop werkgever aan zijn boekhouder per e-mail verzocht heeft of dat kan. Bij brief van 24 april 2020 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever te kennen gegeven dat de aanvraag van werknemer voor een bijstandsuitkering was afgewezen omdat hij nog tot 1 december 2020 een arbeidsovereenkomst met werkgever heeft. Tevens is in die brief jegens werkgever aanspraak gemaakt op doorbetaling van het loon vanaf februari 2020, uitgaande van een gemiddelde arbeidsomvang van 62 uur per maand (referteperiode november 2019, december 2019 en januari 2020). Werknemer vordert de veroordeling van werkgever tot betaling van het loon tijdens ziekte over februari 2020 tot en met mei 2020, te weten in totaal € 2.641,20, te vermeerderen met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW.

Oordeel

De vordering staat of valt met de vaststelling of werknemer zich al dan niet op 27 januari 2020 ziek gemeld heeft. Daarvoor biedt het dossier echter eenvoudigweg geen enkel aanknopingspunt. Zijn stelling dat hij op 17 februari 2020 een operatie heeft ondergaan aan zijn hand wordt niet betwist door werkgever zodat daarvan zal worden uitgegaan. Uit niets blijkt echter dat werknemer ná dan wel vanwege die operatie – en laat staan reeds eerder – wegens ziekte ongeschikt was om de overeengekomen arbeid te verrichten, noch dat werknemer eerder dan op 25 maart 2020 dat standpunt jegens werkgever heeft ingenomen.

Integendeel, uit de eigen stellingen van werknemer volgt reeds dat hij in de tussenliggende periode – en wel na de operatie – nog een dag is komen werken en dat enige ziekte daaraan klaarblijkelijk niet in de weg heeft gestaan. De vordering kan reeds daarom dan ook niet slagen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4539

Zaaknummer: 8524942 CV EXPL 20-2241

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: L.N. Hermans en A.J.E. Verschuren

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet onterecht gegeven. Werkgever mocht niet van werknemer verlangen dat hij bij het transport gebruikmaakt van valse papieren en in strijd met de geldende regels handelt om tegen een zo laag mogelijk tarief voor werkgever ritten te kunnen maken.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2018 in dienst bij Cardis Koeriers (hierna: Cardis) in de functie van chauffeur. De arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd aangegaan en na afloop daarvan tweemaal verlengd. De laatste verlenging liep van 1 september 2019 tot en met 29 februari 2020. Op 12 februari 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief worden als dringende redenen voor het ontslag genoemd dat werknemer werk heeft geweigerd, gedreigd heeft met de auto tegen een boom aan te rijden en dat hij onverantwoordelijk rijgedrag heeft vertoond. Bij brief van 28 februari 2020 heeft Cardis werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst van werknemer eindigt op 29 februari 2020 en dat werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst zal worden aangeboden. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Daarover wordt het volgende overwogen. Werknemer heeft op de zitting uitgelegd dat hij een paar keer is gecontroleerd door de douane en dat hij niet meer met in feite valse papieren met de personentrein door de tunnel wil rijden. Hij heeft commerciële vracht bij zich en hij dient gebruik te maken van de tunnel voor de vrachttrein. Op de zitting heeft Cardis erkend dat werknemer gebruikmaakt van de tunnel voor de personentrein, terwijl hij eigenlijk gebruik dient te maken van de vrachttrein. De kantonrechter begrijpt dat Cardis als werkgever een belang heeft om tegen een zo laag mogelijk tarief ritten te maken. Maar Cardis kan niet van werknemer verlangen of eisen dat werknemer in strijd met de geldende regels en op basis van valse papieren van de personentrein gebruikmaakt, terwijl vaststaat dat hij de vrachttrein

behoort te gebruiken. Dat werknemer weigert om gebruik te maken van de personentrein, kan dus geen dringende reden opleveren voor een ontslag op staande voet. De eerdere gebeurtenissen die ten grondslag zijn gelegd aan het ontslag op staande voet leveren evenmin een dringende reden op. Werknemer heeft gemotiveerd uitgelegd dat hij het gevaarlijk vond om na een vermoeiende werkdag van acht uur nog een rit naar Engeland te maken en dat het gevaar bestond dat hij vanwege die vermoeidheid tegen een boom zou rijden. Dat werknemer gedreigd heeft om opzettelijk met de auto tegen een boom aan te rijden, is door hem betwist en niet komen vast te staan. Ook het door Cardis gestelde onverantwoorde rijgedrag levert geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op. In de ontslagbrief is het onverantwoorde rijgedrag niet nader geconcretiseerd. Daarnaast heeft werknemer betwist dat hij een officiële waarschuwing heeft ontvangen voor zijn rijgedrag in december 2018 en december 2019. Van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet is in dit kader ook geen sprake. De conclusie van het bovenstaande is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Vergoedingen

Cardis is gehouden aan werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen van € 963,49 bruto. Het verzoek om Cardis te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens toegewezen. Omdat is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding ook worden toegewezen. De hoogte van de billijke vergoeding kan worden vastgesteld aan de hand van het verlies aan inkomen over de periode 12 februari 2020 tot en met 29 februari 2020 (€ 800 bruto). Er is in dit geval geen aanleiding om de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding daarop in mindering te brengen, omdat het risico van het geven van een onterecht ontslag op staande voet bij Cardis ligt, mede gelet op de aard en ernst van het verwijtbare gedrag van Cardis. De kantonrechter is van oordeel dat Cardis de aanzegverplichting niet is nagekomen, nu Cardis werknemer niet schriftelijk uiterlijk een maand voor het aflopen van de bepaalde tijd heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Cardis heeft werknemer op 28 februari 2020 een brief gestuurd dat 28 februari 2020 de laatste werkdag is. Dat betekent dat Cardis ook zal worden veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 1.372,49 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4911

Zaaknummer: 8425331 \ AO VERZ 20-26

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: G.F. de Graaf

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens schending nevenwerkzaamhedenbeding en het aantasten van de gezagsverhouding, onterecht gegeven. Van werknemer mocht een constructief gesprek worden verwacht en er was nog geen zicht op een bestendige arbeidsrelatie. Billijke vergoeding nihil.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van verkoopmedewerker. De arbeidsovereenkomst is per 1 november 2019 verlengd tot 1 mei 2020. Werknemer heeft tijdens werktijd via zijn privé-Marktplaatsaccount voor zichzelf (of voor het bedrijf van zijn vader) in ieder geval op te koop aangeboden auto's geboden. Partijen hebben afgesproken dat werknemer vanaf het moment dat hij zijn rijbewijs weer in bezit zou krijgen, een auto van de zaak zou kunnen gaan rijden passend bij zijn functie. Op 8 november 2019 heeft tussen X en werknemer een telefoongesprek plaatsgevonden over de door werknemer gewenste auto. Werkgeefster heeft werknemer laten weten dat hij voorlopig in een auto uit de uitleenvloot mocht rijden, welke auto's variëren in waarde van € 6.000 tot € 8.000. Dit telefoongesprek is, net als het persoonlijke gesprek dat op 12 november 2019 volgde, ontaard in een felle discussie. Op 25 november 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden op het kantoor van werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 27 november 2019 op staande voet ontslagen wegens onder meer zijn ongepaste gedrag en het schenden van zijn nevenwerkzaamhedenbeding. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Rechtsgeldigheid ontslag op staande voet

Vooropgesteld wordt dat het niet zo is dat elke overtreding van een beding uit de arbeidsovereenkomst, in dit geval overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding, leidt tot een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Ook in dit geval geldt dat niet. Werkgeefster

heeft onvoldoende duidelijk gemaakt waarop de aard en de ernst ziet van het tijdens werktijd via zijn privé-Marktplaatsaccount bieden op auto's. Het handelen van werknemer in deze, hoe 'onhandig' ook, rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Ook ten aanzien van de tweede reden die werkgeefster heeft aangevoerd – dat de gezagsverhouding door het gedrag van werknemer ernstig is aangetast en dat hij werkgeefster heeft beledigd – bestaat geen dringende reden. Daartoe wordt overwogen dat uit de WhatsApp-correspondentie die door beide partijen is overgelegd, volgt dat werkgever en werknemer op een zeer amicale manier met elkaar communiceerden. Dat het berichtje van werknemer over de auto bij werkgeefster verkeerd is gevallen en de discussie tussen partijen vervolgens (over en weer) is verhard, waarbij er door werknemer dingen gezegd zouden zijn die werkgeefster te ver vindt gaan, had door werkgeefster gesanctioneerd kunnen worden met een andere, minder zware, sanctie. Geconcludeerd wordt dan ook dat van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet geen sprake is.

Billijke vergoeding

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer ten onrechte ontslag op staande voet te geven. Dit maakt dat toekenning van een billijke vergoeding op zijn plaats is. In dit geval is er geen ruimte voor het toekennen van enig geldelijk belang aan de billijke vergoeding, zodat de billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil. Bij dat oordeel worden de volgende omstandigheden betrokken. Van werknemer had verwacht mogen worden dat, nadat hij had begrepen dat zijn WhatsApp-bericht over de auto van de zaak niet goed door werkgeefster was ontvangen, hij bereid en in staat was tot het voeren van een constructief gesprek daarover. Dat is niet gelukt, werknemer is zelfs op enig moment uit een gesprek weggelopen. Daarnaast wordt bij de beoordeling betrokken dat werkgeefster werknemer weliswaar op 27 november 2019 onterecht op staande voet heeft ontslagen, maar dat de arbeidsovereenkomst van werknemer bij werkgeefster toch binnen afzienbare tijd zou zijn geëindigd, namelijk op 30 april 2020. Uit de omstandigheid dat de eerste arbeidsovereenkomst van werknemer niet met dezelfde termijn, namelijk een jaar, maar slechts zes maanden is verlengd, wordt afgeleid dat er (in ieder geval vanuit werkgeefster) nog geen zicht was op een bestendige arbeidsrelatie. Daarbij komt dat werknemer met het toekennen van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van € 1.921,83 in voldoende mate wordt gecompenseerd. Bovendien acht de kantonrechter het van belang dat werknemer met ingang van 2 januari 2020 een nieuwe baan heeft gevonden en niet gesteld of gebleken is dat hij daarbij niet (nagenoeg) hetzelfde salaris verdient als bij werkgeefster. Er wordt dan ook van uitgegaan dat werknemer geen of nauwelijks financieel nadeel lijdt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5621

Zaaknummer: 8284541

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en M.E.J. Elemans

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:677 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond. Werknemer in detentie wegens deelname aan een criminele organisatie. Mede omdat het strafbaar handelen van werknemer samenhangt met zijn werkzaamheden is sprake van een redelijke grond voor ontbinding.

Feiten

Werknemer is sinds 25 juni 2001 in dienst bij de Staat der Nederlanden (ministerie van Financiën) (hier: de Staat), laatstelijk in de functie van behandelfunctionaris. Werknemer is bij de uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 17 februari 2020 veroordeeld tot een gevangenisstraf voor de duur van vier jaren, wegens deelname aan een criminele organisatie, medeplegen van opzettelijke uitlokking van poging tot afpersing, medeplegen van schending van het ambtsgeheim. Tegen de straf heeft werknemer hoger beroep ingesteld. De Staat verzoekt primair de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond. Werknemer heeft aangegeven geen verweer te zullen voeren.

Oordeel

De Staat voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verwijtbaar handelen. Werknemer zou informatie uit de systemen gebruikt hebben en die doorgespeeld hebben aan criminelen voor de smokkel van verdovende middelen. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de Staat in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. Daartoe wordt het volgende overwogen. Het door werknemer niet weersproken handelen is voldoende om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, mede omdat het strafbaar handelen van werknemer samenhangt met zijn werkzaamheden. De kantonrechter ziet geen reden om te oordelen dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn in de rede ligt. Daarbij is het volgende van belang. Werknemer is in eerste aanleg veroordeeld tot vier jaar gevangenisstraf voor onder andere deelname aan een criminele organisatie. Het kan niet van de Staat worden verlangd, gezien werknemers handelen, mocht hij toch op korte termijn vrijkomen, hem ergens anders te werk te stellen. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de Staat zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5446

Zaaknummer: 8478766/20-50257

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Advocaten: P. van Wegen en M.C. Nijholt

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Geen arbeidsovereenkomst, maar overeenkomst van opdracht. Geen sprake van gezag nu werker de vrijheid had om opdrachten te weigeren en de verantwoordelijkheid voor invulling van de opdrachten droeg.

Feiten

Sinds het voorjaar van 2018 verricht werker koerierswerkzaamheden voor opdrachtgever. Bij aanvang van de werkzaamheden was werker in dienst bij koeriersbedrijf. Op een zeker moment hebben partijen besloten dat werker de werkzaamheden voort zou zetten zonder tussenkomst van koeriersbedrijf. In totaal heeft opdrachtgever in november en december 2018 € 2.050 aan werker betaald. Via whatsapp is vanaf 5 november 2018 tussen partijen gecorrespondeerd over onder meer de hoogte van het uurloon. Werker is niet akkoord gegaan met het geboden uurloon. Werker is ermee gestopt, waarop opdrachtgever hem een factuur heeft laten opstellen over zijn werkzaamheden. Bij brief van 16 januari 2019 heeft de gemachtigde van werker contact opgenomen met opdrachtgever en betaling van loon, vakantiegeld en vakantiedagen gevorderd. Partijen twisten over de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat werker onvoldoende heeft gesteld en gemotiveerd dat hij gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks dan wel gedurende ten minste 20 uur per maand arbeid heeft verricht, zodat hem geen beroep op het rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst toekomt. Dat betekent dat de stelling van werker dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden heeft verricht niet kan worden gegrond op artikel 7: 610a BW. Nu werker geen beroep op het rechtsvermoeden toekomt, kan nog wel sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, zolang voldaan is aan de daarvoor in de wet gestelde vereisten. Vast staat dat werker koerierswerkzaamheden voor opdrachtgever heeft verricht, zodat aan het vereiste van het verrichten van arbeid is voldaan. Werkgever heeft gemotiveerd betwist dat sprake is van een gezagsverhouding door aan te voeren dat werker wel degelijk de vrijheid had om opdrachten te weigeren en dat opdrachtgever voor de invulling van de opdrachten de

verantwoordelijkheid droeg. Hij heeft daarvan voorbeelden gegeven. Gelet op het voorgaande heeft werker onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake was van een gezagsverhouding. Een verzoek om een cursus te volgen kan daar niet aan af doen en duidt niet op het bestaan van een gezagsverhouding. De relatie tussen partijen voldoet niet aan het vereiste 'gezag' zodat het vereiste 'loon' geen bespreking meer behoeft, nu het bestaan van een arbeidsovereenkomst afhankelijk is van de drie cumulatieve vereisten. De kantonrechter zal aan de samenwerkingsovereenkomst voorbijgaan. Deze speelt geen rol in het kader van het rechtsvermoeden omdat het bestaan van een schriftelijke overeenkomst waarbij de relatie als een andere overeenkomst wordt geduid dan een arbeidsovereenkomst op zich onvoldoende is voor het weerleggen van het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW. Ook voor de beoordeling van de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst is de al dan niet door partijen gesloten en ondertekende samenwerkingsovereenkomst niet leidend; het gaat om de feitelijke uitvoering die partijen aan de samenwerking hebben gegeven, waarbij een eventuele andere overeenkomst een bijkomend beoordelingsaspect kan vormen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4203

Zaaknummer: 7922873 \ CV EXPL 19-10412

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: E.T. Panneflek en F.D. van Damme

Wetsartikelen: 7:610a BW, 7:610 BW en 7:411 BW

RECHTSPRAAK

Gezagvoerder komt, gelet op ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, een billijke vergoeding toe van € 125.000. Dit bedrag valt lager uit dan in eerste aanleg (€ 400.000), onder meer doordat in hoger beroep meer gegevens bekend zijn over inkomensschade gezagvoerder.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2001 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werknemer ontbonden per 1 mei 2019, onder toekenning van de transitievergoeding van € 84.295,21 bruto en een billijke vergoeding van € 400.000 bruto. Ryanair heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. In hoger beroep spitst het geschil zich toe op de vraag of Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tussenbeschikking (zie AR 2020-0150) heeft het hof geoordeeld dat Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de hoogte van de toe te wijzen billijke vergoeding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair heeft allereerst een aantal kanttekeningen geplaatst bij de gedragingen die hem worden verweten in de tussenbeschikking. Het hof ziet in de kanttekeningen van Ryanair echter geen aanleiding terug te komen op zijn eerdere oordeel aangaande de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van Ryanair en oordeelt (wederom) dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair en het ontbindingsverzoek.

Hoogte billijke vergoeding

Het hof gaat er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van uit dat werknemer na 1 mei 2019 (de ontbindingsdatum), de ontbinding wegdenkend, nog een jaar als mobile pilot voor Ryanair zou hebben gewerkt, dus tot 1 mei 2020. Werknemer heeft het hof geen aanknopingspunten gegeven voor het oordeel dat hij in het hypothetische scenario langer voor Ryanair zou hebben gewerkt. Daarbij is in het bijzonder van belang dat volgens werknemer aan de rol van mobile pilot grote nadelen zijn verbonden. Werknemer heeft niet gesteld dat als hij niet langer mobile pilot zou kunnen of willen zijn, hij alsnog een 'base transfer' zou hebben geaccepteerd. Er zijn geen aanwijzingen dat Ryanair werknemer alsnog een basis van zijn voorkeur zou hebben aangeboden. Op grond van het voorgaande acht het hof het het meest aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2020 niet zou hebben voortgeduurd. Het hof stelt vast dat werknemer over de periode van 1 mei 2019 tot 1 mei 2020 in totaal € 118.350 bruto aan inkomsten zou hebben gehad. Door de impact van de coronauitbraak in maart en april 2020 moet dit bedrag enigszins naar beneden worden bijgesteld. Tussen partijen is niet in geschil dat de coronacrisis directe gevolgen heeft voor het inkomen van werknemer. Schattenderwijs stelt het hof bij gebrek aan nadere gegevens de inkomsten in het hypothetische Ryanair-scenario daarom vast op € 111.000 bruto. In werkelijkheid heeft werknemer over voornoemde periode minder inkomsten gehad. Het hof stelt de inkomensschade vast op circa € 43.000 en neemt dit als vertrekpunt voor het bepalen van de billijke vergoeding. Gezien de overwegingen van de Hoge Raad in de New Hairstyle-beschikking kan afhankelijk van de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken, de billijke vergoeding worden verhoogd (vgl. ECLI:NL:PHR:2020:360, 5.19). In de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval is daartoe zeker aanleiding. Het hof verwijst naar al hetgeen is overwogen over de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen zoals is vastgesteld in de tussenbeschikking. Werknemer zag in de omstandigheden geen andere uitweg dan de kantonrechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst te vragen. Dit betekende dat hij zijn vaste baan als gezagvoerder moest opgeven met alle gevolgen van dien. Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 125.000 passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet althans onvoldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair,

gelet op de mate van verwijtbaarheid. Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Daarbij is rekening gehouden met de aan werknemer toekomende transitievergoeding van ruim € 84.000. Het hof realiseert zich dat de billijke vergoeding van € 125.000 aanzienlijk lager is dan het in eerste aanleg toegewezen bedrag van € 400.000. Voor een deel kan dat worden verklaard doordat in hoger beroep gegevens beschikbaar zijn over de inkomensschade van werknemer. Voorts speelt mee dat onduidelijk is hoe de kantonrechter tot het bedrag van € 400.000 is gekomen. Het hof vernietigt de bestreden beschikking voor zover de kantonrechter Ryanair heeft veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 400.000 en stelt de aan werknemer toekomende billijke vergoeding vast op € 125.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2008

Zaaknummer: 200.263.235_01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: L.B. de Graaf en A. Stege

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Gezagvoerder komt, gelet op ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, een billijke vergoeding toe van € 150.000. Dit bedrag valt lager uit dan in eerste aanleg (€ 350.000), onder meer doordat in hoger beroep meer gegevens bekend zijn over inkomensschade gezagvoerder.

Feiten

Werknemer is op 8 september 2008 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werknemer ontbonden per 1 mei 2019, onder toekenning van de transitievergoeding van € 43.016,13 bruto en een billijke vergoeding van € 350.000 bruto. Ryanair heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. In hoger beroep spitst het geschil zich toe op de vraag of Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tussenbeschikking (zie AR 2020-0153) heeft het hof geoordeeld dat Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de hoogte van de toe te wijzen billijke vergoeding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair heeft allereerst een aantal kanttekeningen geplaatst bij de gedragingen die hem worden verweten in de tussenbeschikking. Het hof ziet in de kanttekeningen van Ryanair echter geen aanleiding terug te komen op zijn eerdere oordeel aangaande de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van Ryanair en oordeelt (wederom) dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair en het ontbindingsverzoek.

Hoogte billijke vergoeding

Het hof gaat er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van uit dat werknemer na 1 mei 2019 (de ontbindingsdatum), de ontbinding wegdenkend, nog een jaar als mobile pilot voor Ryanair zou hebben gewerkt, dus tot 1 mei 2020. Werknemer heeft het hof geen aanknopingspunten gegeven voor het oordeel dat hij in het hypothetische scenario langer voor Ryanair zou hebben gewerkt. Daarbij is in het bijzonder van belang dat volgens werknemer aan de rol van mobile pilot grote nadelen zijn verbonden. Werknemer heeft niet gesteld dat als hij niet langer mobile pilot zou kunnen of willen zijn, hij alsnog een 'base transfer' zou hebben geaccepteerd. Er zijn geen aanwijzingen dat Ryanair werknemer alsnog een basis van zijn voorkeur zou hebben aangeboden. Op grond van het voorgaande acht het hof het het meest aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2020 niet zou hebben voortgeduurd. Het hof stelt vast dat werknemer over de periode van 1 mei 2019 tot 1 mei 2020 in totaal € 118.350 bruto aan inkomsten zou hebben gehad. Door de impact van de coronauitbraak in maart en april 2020 moet dit bedrag enigszins naar beneden worden bijgesteld. Tussen partijen is niet in geschil dat de coronacrisis directe gevolgen heeft voor het inkomen van werknemer. Schattenderwijs stelt het hof bij gebrek aan nadere gegevens de inkomsten in het hypothetische Ryanair-scenario daarom vast op € 111.000 bruto. In werkelijkheid heeft werknemer over voornoemde periode minder inkomsten gehad. Het hof stelt de inkomensschade vast op circa € 45.000 en neemt dit als vertrekpunt voor het bepalen van de billijke vergoeding. Gezien de overwegingen van de Hoge Raad in de New Hairstyle-beschikking kan afhankelijk van de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken, de billijke vergoeding worden verhoogd (vgl. ECLI:NL:PHR:2020:360, 5.19). In de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval is daartoe zeker aanleiding. Het hof verwijst naar al hetgeen is overwogen over de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen zoals is vastgesteld in de tussenbeschikking. Werknemer zag in de omstandigheden geen andere uitweg dan de kantonrechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst te vragen. Dit betekende dat hij zijn vaste baan als gezagvoerder moest opgeven met alle gevolgen van dien. Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 150.000 passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet althans onvoldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair,

gelet op de mate van verwijtbaarheid. Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Daarbij is rekening gehouden met de aan werknemer toekomende transitievergoeding van ruim € 43.000. Het hof realiseert zich dat de billijke vergoeding van € 150.000 aanzienlijk lager is dan het in eerste aanleg toegewezen bedrag van € 350.000. Voor een deel kan dat worden verklaard doordat in hoger beroep gegevens beschikbaar zijn over de inkomensschade van werknemer. Voorts speelt mee dat onduidelijk is hoe de kantonrechter tot het bedrag van € 350.000 is gekomen. Het hof vernietigt de bestreden beschikking voor zover de kantonrechter Ryanair heeft veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 350.000 en stelt de aan werknemer toekomende billijke vergoeding vast op € 150.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2005

Zaaknummer: 200.263.270_01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: L.B. de Graaf en A. Stege

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Gezagvoerder komt, gelet op ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, een billijke vergoeding toe van € 150.000. Dit bedrag valt lager uit dan in eerste aanleg (€ 350.000), onder meer doordat in hoger beroep meer gegevens bekend zijn over inkomensschade gezagvoerder.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 februari 2011 werkzaam voor Ryanair als contractor en is op 17 juni 2015 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werknemer ontbonden per 1 mei 2019, onder toekenning van de transitievergoeding van € 33.774,67 bruto en een billijke vergoeding van € 350.000 bruto. Ryanair heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. In hoger beroep spitst het geschil zich toe op de vraag of Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tussenbeschikking (zie AR 2020-0151) heeft het hof geoordeeld dat Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de hoogte van de toe te wijzen billijke vergoeding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair heeft allereerst een aantal kanttekeningen geplaatst bij de gedragingen die hem worden verweten in de tussenbeschikking. Het hof ziet in de kanttekeningen van Ryanair echter geen aanleiding terug te komen op zijn eerdere oordeel aangaande de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van Ryanair en oordeelt (wederom) dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair en het ontbindingsverzoek.

Hoogte billijke vergoeding

Werknemer heeft aangevoerd dat hij na het eindigen van de arbeidsovereenkomst werkloos is geweest tot 1 juli 2019 en vanaf die datum in dienst is getreden bij Flying Service N.V. Eind maart 2020 is hij, als gevolg van de corona-uitbraak, tijdelijk 'technisch werkloos', vanwege gebrek aan werkzaamheden. Het is onduidelijk hoe lang deze situatie zal voortduren, aldus werknemer. Werknemer heeft ten aanzien van de begroting van de billijke vergoeding schadeposten aangevoerd en hypothetische scenario's aan het hof voorgelegd. Ryanair heeft die begroting gemotiveerd bestreden. Het hof oordeelt als volgt. Het hof gaat er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van uit dat werknemer na 1 mei 2019 (de ontbindingsdatum), de ontbinding wegdenkend, nog een jaar als mobile pilot voor Ryanair zou hebben gewerkt, dus tot 1 mei 2020. Werknemer heeft het hof geen aanknopingspunten gegeven voor het oordeel dat hij in het hypothetische scenario langer voor Ryanair zou hebben gewerkt. Daarbij is in het bijzonder van belang dat volgens werknemer aan de rol van mobile pilot grote nadelen zijn verbonden. Werknemer heeft niet gesteld dat als hij niet langer mobile pilot zou kunnen of willen zijn, hij alsnog een 'base transfer' zou hebben geaccepteerd. Er zijn geen aanwijzingen dat Ryanair werknemer alsnog een basis van zijn voorkeur zou hebben aangeboden. Op grond van het voorgaande acht het hof het het meest aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2020 niet zou hebben voortgeduurd. Het hof stelt vast dat werknemer over de periode van 1 mei 2019 tot 1 mei 2020 in totaal € 132.350 bruto aan inkomsten zou hebben gehad. Door de impact van de corona-uitbraak in maart en april 2020 moet dit bedrag enigszins naar beneden worden bijgesteld. Tussen partijen is niet in geschil dat de coronacrisis directe gevolgen heeft voor het inkomen van werknemer. Schattenderwijs stelt het hof bij gebrek aan nadere gegevens de inkomsten in het hypothetische Ryanair-scenario daarom vast op € 125.000 bruto. In werkelijkheid heeft werknemer over voornoemde periode minder inkomsten gehad. Het hof stelt de inkomensschade vast op circa € 58.000 en neemt dit als vertrekpunt voor het bepalen van de billijke vergoeding. Gezien de overwegingen van de Hoge Raad in de New Hairstyle-beschikking kan afhankelijk van de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken, de billijke vergoeding worden verhoogd (vgl. ECLI:NL:PHR:2020:360, 5.19). In de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval is daartoe zeker aanleiding. Het hof verwijst naar al hetgeen is overwogen over de ernst van de

verwijtbaarheid van het handelen zoals is vastgesteld in de tussenbeschikking. Werknemer zag in de omstandigheden geen andere uitweg dan de kantonrechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst te vragen. Dit betekende dat hij zijn vaste baan als gezagvoerder moest opgeven met alle gevolgen van dien. Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 150.000 passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet althans onvoldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, gelet op de mate van verwijtbaarheid. Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Daarbij is rekening gehouden met de aan werknemer toekomende transitievergoeding van ruim € 33.000. Het hof realiseert zich dat de billijke vergoeding van € 150.000 aanzienlijk lager is dan het in eerste aanleg toegewezen bedrag van € 350.000. Voor een deel kan dat worden verklaard doordat in hoger beroep gegevens beschikbaar zijn over de inkomensschade van werknemer. Voorts speelt mee dat onduidelijk is hoe de kantonrechter tot het bedrag van € 350.000 is gekomen. Het hof vernietigt de bestreden beschikking voor zover de kantonrechter Ryanair heeft veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 350.000 en stelt de aan werknemer toekomende billijke vergoeding vast op € 150.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2006

Zaaknummer: 200.263.274_01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: L.B. de Graaf en A. Stege

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Gezagvoerder komt, gelet op ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, een billijke vergoeding toe van € 100.000. Dit bedrag valt lager uit dan in eerste aanleg (€ 350.000), onder meer doordat in hoger beroep meer gegevens bekend zijn over inkomensschade gezagvoerder.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2008 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werknemer ontbonden per 1 mei 2019, onder toekenning van de transitievergoeding van € 41.736,88 bruto en een billijke vergoeding van € 350.000 bruto. Ryanair heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. In hoger beroep spitst het geschil zich toe op de vraag of Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tussenbeschikking (zie AR 2020-0148) heeft het hof geoordeeld dat Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de hoogte van de toe te wijzen billijke vergoeding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair heeft allereerst een aantal kanttekeningen geplaatst bij de gedragingen die hem worden verweten in de tussenbeschikking. Het hof ziet in de kanttekeningen van Ryanair echter geen aanleiding terug te komen op zijn eerdere oordeel aangaande de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van Ryanair en oordeelt (wederom) dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair en het ontbindingsverzoek.

Hoogte billijke vergoeding

Werknemer heeft aangevoerd dat hij na het eindigen van zijn arbeidsovereenkomst eerst een WW-uitkering heeft ontvangen en per 18 september 2019 voor de duur van drie jaren in dienst is getreden bij Xiamen Airlines (een Chinese vliegmaatschappij) als gezagvoerder B737. De buitenlandse gezagvoerders, onder wie werknemer, zijn in verband met het uitbreken van het coronavirus met ingang van 24 januari 2020 tot nader order met onbetaald verlof gestuurd. Werknemer gaat ervan uit dat hij tot 1 juni 2020 geen salaris zal ontvangen. Ten aanzien van de begroting van de billijke vergoeding heeft werknemer een aantal schadeposten aangevoerd en theoretische scenario's aan het hof voorgelegd. Ryanair heeft die begroting gemotiveerd bestreden. Het hof oordeelt als volgt. Het hof gaat er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van uit dat werknemer na 1 mei 2019 (de ontbindingsdatum), de ontbinding weggelaten nog een jaar als mobile pilot voor Ryanair zou hebben gewerkt, dus tot 1 mei 2020. Werknemer heeft het hof geen aanknopingspunten gegeven voor het oordeel dat hij in het hypothetische scenario langer voor Ryanair zou hebben gewerkt. Daarbij is in het bijzonder van belang dat volgens werknemer aan de rol van mobile pilot grote nadelen zijn verbonden. Werknemer heeft niet gesteld dat als hij niet langer mobile pilot zou kunnen of willen zijn, hij alsnog een 'base transfer' zou hebben geaccepteerd. Er zijn geen aanwijzingen dat Ryanair werknemer alsnog een basis van zijn voorkeur zou hebben aangeboden. Op grond van het voorgaande acht het hof het meest aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2020 niet zou hebben voortgeduurd. Het hof stelt vast dat werknemer over de periode van 1 mei 2019 tot 1 mei 2020 in totaal € 118.350 bruto aan inkomsten zou hebben gehad. Door de impact van de corona-uitbraak in maart en april 2020 moet dit bedrag enigszins naar beneden worden bijgesteld. Tussen partijen is niet in geschil dat de coronacrisis directe gevolgen heeft voor het inkomen van werknemer. Schattenderwijs stelt het hof bij gebrek aan nadere gegevens de inkomsten in het hypothetische Ryanair-scenario daarom vast op € 111.000 bruto. In werkelijkheid heeft werknemer in voornoemde periode minder inkomsten gehad. Het hof stelt de inkomensschade vast op circa € 7.000 en neemt dit als vertrekpunt voor het bepalen van de billijke vergoeding. Gezien de overwegingen van de Hoge Raad in de New Hairstyle-beschikking kan afhankelijk van de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken, de billijke vergoeding worden verhoogd (vgl. ECLI:NL:PHR:2020:360, 5.19). In de uitzonderlijke

omstandigheden van dit geval is daartoe zeker aanleiding. Het hof verwijst naar al hetgeen is overwogen over de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen zoals is vastgesteld in de tussenbeschikking. Werknemer zag in de omstandigheden geen andere uitweg dan de kantonrechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst te vragen. Dit betekende dat hij zijn vaste baan als gezagvoerder moest opgeven met alle gevolgen van dien. Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 100.000 passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet althans onvoldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, gelet op de mate van verwijtbaarheid. Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Daarbij is rekening gehouden met de aan werknemer toekomende transitievergoeding van ruim € 40.000. Het hof realiseert zich dat de billijke vergoeding van € 100.000 aanzienlijk lager is dan het in eerste aanleg toegewezen bedrag van € 350.000. Voor een deel kan dat worden verklaard doordat in hoger beroep gegevens beschikbaar zijn over de inkomensschade van werknemer. Voorts speelt mee dat onduidelijk is hoe de kantonrechter tot het bedrag van € 350.000 is gekomen. Het hof vernietigt de bestreden beschikking voor zover de kantonrechter Ryanair heeft veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 350.000 en stelt de aan werknemer toekomende billijke vergoeding vast op € 100.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2004

Zaaknummer: 200.263.265_01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: L.B. de Graaf en A. Stege

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Gezagvoerder komt, gelet op ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, een billijke vergoeding toe van € 100.000. Dit bedrag valt lager uit dan in eerste aanleg (€ 350.000), onder meer doordat in hoger beroep meer gegevens bekend zijn over gebrek aan inkomensschade gezagvoerder.

Feiten

Werknemer is op 4 september 2006 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werknemer ontbonden per 1 mei 2019, onder toekenning van de transitievergoeding van € 55.588,96 bruto en een billijke vergoeding van € 350.000 bruto. Ryanair heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. In hoger beroep spitst het geschil zich toe op de vraag of Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tussenbeschikking (zie AR 2020-0149) heeft het hof geoordeeld dat Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de hoogte van de toe te wijzen billijke vergoeding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair heeft allereerst een aantal kanttekeningen geplaatst bij de gedragingen die hem worden verweten in de tussenbeschikking. Het hof ziet in de kanttekeningen van Ryanair echter geen aanleiding terug te komen op zijn eerdere oordeel aangaande de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van Ryanair en oordeelt (wederom) dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair en het ontbindingsverzoek.

Hoogte billijke vergoeding

Het hof gaat er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van uit dat werknemer na 1 mei 2019 (de ontbindingsdatum), de ontbinding wegdenkend, nog een jaar als mobile pilot voor Ryanair zou hebben gewerkt, dus tot 1 mei 2020. Werknemer heeft het hof geen aanknopingspunten gegeven voor het oordeel dat hij in het hypothetische scenario langer voor Ryanair zou hebben gewerkt. Daarbij is in het bijzonder van belang dat volgens werknemer aan de rol van mobile pilot grote nadelen zijn verbonden. Werknemer heeft niet gesteld dat als hij niet langer mobile pilot zou kunnen of willen zijn, hij alsnog een 'base transfer' zou hebben geaccepteerd. Er zijn geen aanwijzingen dat Ryanair werknemer alsnog een basis van zijn voorkeur zou hebben aangeboden. Op grond van het voorgaande acht het hof het het meest aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2020 niet zou hebben voortgeduurd. Het hof stelt vast dat werknemer over de periode van 1 mei 2019 tot 1 mei 2020 in totaal € 123.350 bruto aan inkomsten zou hebben gehad. Door de impact van de coronauitbraak in maart en april 2020 moet dit bedrag enigszins naar beneden worden bijgesteld. Tussen partijen is niet in geschil dat de coronacrisis directe gevolgen heeft voor het inkomen van werknemer. Schattenderwijs stelt het hof bij gebrek aan nadere gegevens de inkomsten in het hypothetische Ryanair-scenario daarom vast op € 116.000 bruto. In werkelijkheid heeft werknemer over voornoemde periode niet minder inkomsten gehad. Werknemer is vanaf 1 mei 2019 werkzaam bij Corendon. Het totale bedrag aan inkomsten kan in elk geval worden vastgesteld op € 122.791,92 bruto. Het hof stelt dan ook vast dat werknemer geen inkomensschade heeft geleden. Niettemin is er in de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval zeker aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Het hof verwijst naar al hetgeen is overwogen over de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen zoals is vastgesteld in de tussenbeschikking. Werknemer zag in de omstandigheden geen andere uitweg dan de kantonrechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst te vragen. Dit betekende dat hij zijn vaste baan als gezagvoerder moest opgeven. Daar kreeg hij een onzekere toekomst bij Corendon voor terug, zoals hij onbestreden naar voren heeft gebracht. Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 100.000 passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet althans onvoldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair,

gelet op de mate van verwijtbaarheid. Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Daarbij is rekening gehouden met de aan werknemer toekomende transitievergoeding van ruim € 55.000. Het hof realiseert zich dat de billijke vergoeding van € 100.000 aanzienlijk lager is dan het in eerste aanleg toegewezen bedrag van € 350.000. Voor een deel kan dat worden verklaard doordat in hoger beroep gegevens beschikbaar zijn over de inkomensschade van werknemer. Voorts speelt mee dat onduidelijk is hoe de kantonrechter tot het bedrag van € 350.000 is gekomen. Het hof vernietigt de bestreden beschikking voor zover de kantonrechter Ryanair heeft veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 350.000 en stelt de aan werknemer toekomende billijke vergoeding vast op € 100.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2002

Zaaknummer: 200.263.261_01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: L.B. de Graaf en A. Stege

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Gezagvoerder komt, gelet op ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, een billijke vergoeding toe van € 125.000. Dit bedrag valt lager uit dan in eerste aanleg (€ 350.000), onder meer doordat in hoger beroep meer gegevens bekend zijn over inkomensschade gezagvoerder.

Feiten

Werknemer is op 7 februari 2005 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW verzocht en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 1 mei 2019, onder toekenning van de transitievergoeding van € 64.706,67 bruto en een billijke vergoeding van € 350.000 bruto. Ryanair heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. In hoger beroep spitst het geschil zich toe op de vraag of Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tussenbeschikking (zie AR 2020-0159) heeft het hof geoordeeld dat Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de hoogte van de toe te wijzen billijke vergoeding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair heeft allereerst een aantal kanttekeningen geplaatst bij de gedragingen die hem worden verweten in de tussenbeschikking. Het hof ziet in de kanttekeningen van Ryanair echter geen aanleiding terug te komen op zijn eerdere oordeel aangaande de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van Ryanair en oordeelt (wederom) dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair en het ontbindingsverzoek.

Hoogte billijke vergoeding

Het hof gaat er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van uit dat werknemer na 1 mei 2019 (de ontbindingsdatum), de ontbinding wegdenkend, nog een jaar als mobile pilot voor Ryanair zou hebben gewerkt, dus tot 1 mei 2020. Werknemer heeft het hof geen aanknopingspunten gegeven voor het oordeel dat hij in het hypothetische scenario langer voor Ryanair zou hebben gewerkt. Daarbij is in het bijzonder van belang dat volgens werknemer aan de rol van mobile pilot zulke grote nadelen zijn verbonden. Werknemer heeft niet gesteld dat als hij niet langer mobile pilot zou kunnen of willen zijn, hij alsnog een 'base transfer' zou hebben geaccepteerd. Er zijn geen aanwijzingen dat Ryanair werknemer alsnog een basis van zijn voorkeur zou hebben aangeboden. Op grond van het voorgaande acht het hof het het meest aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2020 niet zou hebben voortgeduurd. Het hof stelt vast dat werknemer over de periode 1 mei 2019 tot 1 mei 2020 € 118.350 bruto aan inkomsten zou hebben gehad. Door de impact van de corona-uitbraak in maart en april 2020 moet dit bedrag enigszins naar beneden worden bijgesteld. Tussen partijen is niet in geschil dat de coronacrisis directe gevolgen heeft voor het inkomen van werknemer. Schattenderwijs stelt het hof bij gebrek aan nadere gegevens de inkomsten in het hypothetische Ryanair-scenario daarom vast op € 111.000 bruto. In werkelijkheid heeft werknemer over voornoemde periode minder inkomsten gehad. Het hof stelt de inkomensschade vast op circa € 26.000 en neemt dit als vertrekpunt voor het bepalen van de billijke vergoeding. Gezien de overwegingen van de Hoge Raad in de New Hairstyle-beschikking kan afhankelijk van de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken, de billijke vergoeding worden verhoogd (vgl. ECLI:NL:PHR:2020:360, 5.19). In de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval is daartoe zeker aanleiding. Het hof verwijst naar al hetgeen is overwogen over de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen zoals is vastgesteld in de tussenbeschikking. Werknemer zag in de omstandigheden geen andere uitweg dan de kantonrechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst te vragen. Dit betekende dat hij zijn vaste baan als gezagvoerder moest opgeven met alle gevolgen van dien. Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 125.000 passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet

althans onvoldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, gelet op de mate van verwijtbaarheid. Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Daarbij is rekening gehouden met de aan werknemer toekomende transitievergoeding van ruim € 60.000. Het hof realiseert zich dat de billijke vergoeding van € 125.000 aanzienlijk lager is dan het in eerste aanleg toegewezen bedrag van € 350.000. Voor een deel kan dat worden verklaard doordat in hoger beroep gegevens beschikbaar zijn over de inkomensschade van werknemer. Voorts speelt mee dat onduidelijk is hoe de kantonrechter tot het bedrag van € 350.000 is gekomen. Het hof vernietigt de bestreden beschikking voor zover de kantonrechter Ryanair heeft veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 350.000 en stelt de aan werknemer toekomende billijke vergoeding vast op € 125.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2003

Zaaknummer: 200.263.263_01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: L.B. de Graaf en A. Stege

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Gezagvoerder komt, gelet op ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, een billijke vergoeding toe van € 175.000. Dit bedrag valt lager uit dan in eerste aanleg (€ 425.000), onder meer doordat in hoger beroep meer gegevens bekend zijn over inkomensschade gezagvoerder.

Feiten

Werknemer is op 5 juni 2006 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werknemer ontbonden per 1 mei 2019, onder toekenning van de transitievergoeding van € 55.153,54 bruto en een billijke vergoeding van € 425.000 bruto. Ryanair heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. In hoger beroep spitst het geschil zich toe op de vraag of Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tussenbeschikking (zie AR 2020-0152) heeft het hof geoordeeld dat Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de hoogte van de toe te wijzen billijke vergoeding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair heeft allereerst een aantal kanttekeningen geplaatst bij de gedragingen die hem worden verweten in de tussenbeschikking. Het hof ziet in de kanttekeningen van Ryanair echter geen aanleiding terug te komen op zijn eerdere oordeel aangaande de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van Ryanair en oordeelt (wederom) dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair en het ontbindingsverzoek.

Hoogte billijke vergoeding

Werknemer heeft aangevoerd dat nadat de arbeidsovereenkomst tussen hem en Ryanair per 1 mei 2019 tot een einde was gekomen, hij geen andere baan heeft gevonden en hij een WW-uitkering heeft. Hij heeft – zonder succes – gesolliciteerd bij verschillende vliegmaatschappijen in binnen- en buitenland. Voorts heeft werknemer aangevoerd dat als Ryanair zich niet ernstig verwijtbaar had gedragen, hij voor een mobile pilot contract zou hebben gekozen. Op basis van het voorgaande heeft werknemer berekeningen gemaakt van het totaal verlies aan inkomsten veroorzaakt door het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair. Voorts heeft hij tot en met 2029 een aantal – hypothetische – scenario's geschetst. Ryanair heeft de begroting van de billijke vergoeding van werknemer gemotiveerd bestreden. Het hof oordeelt als volgt. Het hof zal bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding ervan uitgaan dat werknemer na 1 mei 2019 (de ontbindingsdatum), de ontbinding wegdenkend, nog een jaar als mobile pilot voor Ryanair zou hebben gewerkt, dus tot 1 mei 2020. Werknemer heeft het hof geen aanknopingspunten gegeven voor het oordeel dat hij in het hypothetische scenario langer voor Ryanair zou hebben gewerkt. Daarbij is in het bijzonder van belang dat volgens werknemer aan de rol van mobile pilot grote nadelen zijn verbonden. Werknemer heeft niet gesteld dat als hij niet langer mobile pilot zou kunnen of willen zijn, hij alsnog een 'base transfer' zou hebben geaccepteerd. Er zijn geen aanwijzingen dat Ryanair werknemer alsnog een basis van zijn voorkeur zou hebben aangeboden. Op grond van het voorgaande acht het hof het meest aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2020 niet hebben voortgeduurd. Het hof stelt vast dat werknemer over de periode van 1 mei 2019 tot 1 mei 2020 € 118.350 bruto aan inkomsten zou hebben gehad. Door de impact van de corona-uitbraak in maart en april 2020 moet dit bedrag enigszins naar beneden worden bijgesteld. Tussen partijen is niet in geschil dat de coronacrisis directe gevolgen heeft voor het inkomen van werknemer. Schattenderwijs stelt het hof bij gebrek aan nadere gegevens de inkomsten in het hypothetische Ryanair-scenario daarom vast op € 111.000 bruto. In werkelijkheid heeft werknemer over voornoemde periode minder inkomsten gehad. Het hof stelt de inkomensschade vast op circa € 77.000 en neemt dit als vertrekpunt voor het bepalen van de billijke vergoeding. Gezien de overwegingen van de Hoge Raad in de New Hairstyle-beschikking kan afhankelijk van de mate waarin de werkgever een verwijt valt te

maken, de billijke vergoeding worden verhoogd (vgl. ECLI:NL:PHR:2020:360, 5.19). In de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval is daartoe zeker aanleiding. Het hof verwijst naar al hetgeen is overwogen over de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen zoals is vastgesteld in de tussenbeschikking. Werknemer zag in de omstandigheden geen andere uitweg dan de kantonrechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst te vragen. Dit betekende dat hij zijn vaste baan als gezagvoerder moest opgeven met alle gevolgen van dien. Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 175.000 passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet althans onvoldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, gelet op de mate van verwijtbaarheid. Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Daarbij is rekening gehouden met de aan werknemer toekomende transitievergoeding van ruim € 55.000. Het hof realiseert zich dat de billijke vergoeding van € 175.000 aanzienlijk lager is dan het in eerste aanleg toegewezen bedrag van € 425.000. Voor een deel kan dat worden verklaard doordat in hoger beroep gegevens beschikbaar zijn over de inkomensschade van werknemer. Voorts speelt mee dat onduidelijk is hoe de kantonrechter tot het bedrag van € 425.000 is gekomen. Het hof vernietigt de bestreden beschikking voor zover de kantonrechter Ryanair heeft veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 425.000 en stelt de aan werknemer toekomende billijke vergoeding vast op € 175.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2001

Zaaknummer: 200.263.232_01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: L.B. de Graaf en A. Stege

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Gezagvoerder komt, gelet op ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, een billijke vergoeding toe van € 150.000. Dit bedrag valt lager uit dan in eerste aanleg (€ 350.000), onder meer doordat in hoger beroep meer gegevens bekend zijn over inkomensschade gezagvoerder.

Feiten

Werknemer is op 31 juli 2006 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslagaanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werknemer ontbonden per 1 mei 2019, onder toekenning van de transitievergoeding van € 60.703,96 bruto en een billijke vergoeding van € 350.000 bruto. Ryanair heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. In hoger beroep spitst het geschil zich toe op de vraag of Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tussenbeschikking (zie AR 2020-0154) heeft het hof geoordeeld dat Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de hoogte van de toe te wijzen billijke vergoeding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair heeft allereerst een aantal kanttekeningen geplaatst bij de gedragingen die hem worden verweten in de tussenbeschikking. Het hof ziet in de kanttekeningen van Ryanair echter geen aanleiding terug te komen op zijn eerdere oordeel aangaande de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van Ryanair en oordeelt (wederom) dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair en het ontbindingsverzoek.

Hoogte billijke vergoeding

Werknemer heeft ten aanzien van de begroting van de billijke vergoeding meerdere schadeposten aangevoerd en meerdere hypothetische scenario's aan het hof voorgelegd. Ryanair heeft die begroting gemotiveerd bestreden. Het hof oordeelt als volgt. Het hof gaat er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van uit dat werknemer na 1 mei 2019 (de ontbindingsdatum), de ontbinding wegdenkend, nog een jaar als mobile pilot voor Ryanair zou hebben gewerkt, dus tot 1 mei 2020. Werknemer heeft het hof geen aanknopingspunten gegeven voor het oordeel dat hij in het hypothetische scenario langer voor Ryanair zou hebben gewerkt. Daarbij is in het bijzonder van belang dat volgens werknemer aan de rol van mobile pilot grote nadelen zijn verbonden. Werknemer heeft niet gesteld dat als hij niet langer mobile pilot zou kunnen of willen zijn, hij alsnog een 'base transfer' zou hebben geaccepteerd. Er zijn geen aanwijzingen dat Ryanair werknemer alsnog een basis van zijn voorkeur zou hebben aangeboden. Op grond van het voorgaande acht het hof het het meest aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2020 niet zou hebben voortgeduurd. Het hof stelt vast dat werknemer over de periode van 1 mei 2019 tot 1 mei 2020 in totaal € 132.350 bruto aan inkomsten zou hebben gehad. Door de impact van de corona-uitbraak in maart en april 2020 moet dit bedrag enigszins naar beneden worden bijgesteld. Tussen partijen is niet in geschil dat de coronacrisis directe gevolgen heeft voor het inkomen van werknemer. Schattenderwijs stelt het hof bij gebrek aan nadere gegevens de inkomsten in het hypothetische Ryanair-scenario daarom vast op € 125.000 bruto. In werkelijkheid heeft werknemer over voornoemde periode minder inkomsten gehad. Het hof stelt de inkomensschade vast op circa € 55.000 en neemt dit als vertrekpunt voor het bepalen van de billijke vergoeding. Gezien de overwegingen van de Hoge Raad in de New Hairstyle-beschikking kan afhankelijk van de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken, de billijke vergoeding worden verhoogd (vgl. ECLI:NL:PHR:2020:360, punt 5.19). In de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval is daartoe zeker aanleiding. Het hof verwijst naar al hetgeen is overwogen over de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen zoals is vastgesteld in de tussenbeschikking. Werknemer zag in de omstandigheden geen andere uitweg dan de kantonrechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst te vragen. Dit betekende dat hij zijn vaste baan als gezagvoerder moest opgeven met alle gevolgen van dien.

Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 150.000 passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet althans onvoldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, gelet op de mate van verwijtbaarheid. Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Daarbij is rekening gehouden met de aan werknemer toekomende transitievergoeding van ruim € 60.000. Het hof realiseert zich dat de billijke vergoeding van € 150.000 aanzienlijk lager is dan het in eerste aanleg toegewezen bedrag van € 350.000. Voor een deel kan dat worden verklaard doordat in hoger beroep gegevens beschikbaar zijn over de inkomensschade van werknemer. Voorts speelt mee dat onduidelijk is hoe de kantonrechter tot het bedrag van € 350.000 is gekomen. Het hof vernietigt de bestreden beschikking voor zover de kantonrechter Ryanair heeft veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 350.000 en stelt de aan werknemer toekomende billijke vergoeding vast op € 150.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1998

Zaaknummer: 200.263.231_01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: L.B. de Graaf en A. Stege

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Nachtelijke onderhandelingen leiden niet tot rechtsgeldige beëindigingsovereenkomst. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wegens tijdsverloop en het ontbreken van een oordeel van de bedrijfsarts. Billijke vergoeding nihil en matiging vergoeding wegens onregelmatige opzegging, omdat werkneemster in belangrijke mate heeft bijgedragen aan de onwerkbaar situatie.

Feiten

Werkgever is een onderneming die zich richt op het management en de begeleiding van binnenlandse en buitenlandse popartiesten en dj's. Bestuurder 1 en bestuurder 2 zijn eigenaar en statutair bestuurder van werkgever. X is de belangrijkste investeerder in en aandeelhouder van werkgever. Werkneemster is op 15 mei 2019 in dienst getreden bij werkgever als Personal Assistant (PA) van bestuurder 1. In het weekend van 6 juli 2019 is werkneemster met bestuurder 1, X en anderen mee geweest naar het Electric Love Festival in Salzburg. Op de avond van 6 juli 2019 heeft bestuurder 1 tegen werkneemster gezegd: 'He kenker PA, mijn gin tonic is leeg, ga eens een nieuwe voor me halen' of woorden van gelijke strekking. En even later: 'Heb je last van een bloedpoeis of zo?'. Op 9 juli 2019, na terugkomst uit Salzburg, heeft werkneemster bij bestuurder 1 geklaagd over grensoverschrijdend gedrag tijdens het weekend. De volgende dag heeft bestuurder 1 navraag gedaan bij onder andere X. X vertelde hem dat werkneemster ook contact met hem had gezocht om zich te beklagen over bestuurder 1, bestuurder 2 en de wijze waarop zij hun bedrijf runnen. Dit was voor bestuurder 1 aanleiding om werkneemster diezelfde dag naar huis te sturen. Werkneemster heeft sindsdien niet meer voor werkgever gewerkt. Zij heeft salaris ontvangen tot eind september 2019. Vervolgens hebben werkneemster en bestuurder 1 in de nacht van 18 op 19 juli intensief Whatsapp-contact gehad over een beëindigingsregeling. Op 30 juli 2019 heeft werkgever een conceptbeëindigingsovereenkomst aan werkneemster gestuurd. Bij e-mail van 25 september 2019 heeft werkneemster laten weten dat zij niet instemde met een beëindiging van haar dienstverband. Verder is aangegeven dat werkneemster als gevolg van de gebeurtenissen sinds 10 juli 2019 ziek thuis zat. Bij e-mail van 27 september 2019 heeft werkgever hierop gereageerd en werkneemster op staande voet ontslagen wegens onder meer de speculatieve insinuaties

van werknemster over het werkweekend in Salzburg en een leugenachtige 'ziekmelding' waarmee ze welbewust tracht om onder valse voorwendselen haar dienstverband op te rekken en werkgever financieel te benadelen. Werknemeester verzoekt de kantonrechter werkgever te veroordelen tot betaling aan haar van een billijke vergoeding van € 21.964,28 en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging gelijk aan het loon over de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst, te weten € 21.964,28.

Oordeel

Beëindigingsovereenkomst

Allereerst is de vraag of de arbeidsovereenkomst per 22 september 2019 is geëindigd door een beëindigingsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat geen 'duidelijke en ondubbelzinnige instemming' van werknemster kan worden aangenomen. Daarbij is van belang dat werknemster het bericht via Whatsapp heeft gestuurd na onderhandelingen die tot diep in de nacht hebben geduurd. Verder is van belang dat werknemster op meerdere momenten te kennen heeft gegeven dat ze eerst haar advocaat wilde spreken voordat ze iets zou tekenen. Door dit voorbehoud is van een ondubbelzinnige instemming geen sprake. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst niet per 22 september 2019 met wederzijds goedvinden is geëindigd.

Ontslag op staande voet

Verder is in geschil of werknemster op 27 september 2019 rechtsgeldig op staande voet is ontslagen. Voor de gedragingen ten aanzien van het werkweekend in Salzburg geldt dat deze al in juli 2019 door werkgever zijn geconstateerd. Gelet op het lange tijdsverloop tussen de ontdekking hiervan en de datum waarop het ontslag op staande voet is verleend, is niet voldaan aan de onverwijldheidseis. Ten aanzien van het verwijt dat werknemster zich op 25 september 2019 op het standpunt heeft gesteld dat ze sinds 10 juli 2019 ziek is, terwijl zij zich voordien nooit heeft ziekgemeld en uit haar sociale media blijkt dat ze vanaf 10 juli vakanties en feestjes heeft gevierd waaruit volgt dat zij helemaal niet ziek was en is, oordeelt de kantonrechter dat deze gedragingen niet als een dringende reden kwalificeren. Allereerst is van belang dat werkgever werknemster zelf op 10 juli 2019 heeft vrijgesteld van werkzaamheden en daarmee dus zonder voorbehoud heeft aangegeven dat hij geen prijs meer stelde op haar diensten. Bovendien is er geen bewijs voor de stelling dat werknemster niet ziek was en is. Weliswaar staat vast dat er geen (formele) ziekmelding is geweest, maar werknemster heeft in diverse Whatsapp-berichten in juli en augustus 2019 wel aangegeven dat zij zich ziek voelde. Werkgever heeft hierin geen aanleiding gezien een arboarts in te schakelen, waardoor een oordeel van een arboarts ontbreekt. Ook de sociaalmediafoto's

leveren onvoldoende bewijs op. De slotsom is dan ook dat de door werkgever opgesomde omstandigheden niet tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet kunnen leiden.

Vergoeding wegens onregelmatige opzegging

Nu geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, staat vast dat er onregelmatig is opgezegd. Als gevolg hiervan is werkgever schadeplichtig en is de gefixeerde schadevergoeding in beginsel verschuldigd. De kantonrechter maakt hierbij gebruik van de matigingsbevoegdheid door de gefixeerde schadevergoeding te matigen tot drie maandsalarissen inclusief vakantietoelage, hetgeen neerkomt op een bedrag van € 8.100. Ook op de handelwijze van werkneemster, nadat partijen hadden onderhandeld over een beëindigingsregeling, valt het nodige aan te merken. Partijen gingen 'nogal vrij' met elkaar om en grof taalgebruik werd niet geschuwd. Dat werkneemster na het weekend naar X is gegaan met haar aantijgingen, omdat hij een soort mentor voor haar was, kan de kantonrechter niet plaatsen. Hiermee had zij de relatie tussen werkgever en X ernstig kunnen schaden. Daarnaast heeft het er alle schijn van dat werkneemster in de periode na 18 juli 2019 'duikgedrag' heeft vertoond om (de gevolgen van) een beëindiging van haar dienstverband uit te stellen. Werkneemster was in die periode moeilijk bereikbaar voor werkgever en gaf zowel eind augustus als eind september pas commentaar op de conceptbeëindigingsovereenkomst, nadat het salaris over de betreffende maand was overgemaakt. Vervolgens liet zij op 25 september 2019 weten überhaupt niet met een beëindiging van haar dienstverband in te stemmen. Hiermee heeft ze werkgever ruim twee maanden in de waan gelaten dat er overeenstemming over de beëindiging van haar dienstverband zou worden bereikt. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen acht de kantonrechter het toekennen van een billijke vergoeding naast de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, in het onderhavige geval niet aan de orde.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2953

Zaaknummer: 8147233

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P. Stibbe en H.F.K. Schulz

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek van werkgeefster tot betaling gefixeerde schadevergoeding en schadevergoeding toegewezen, omdat het ontslag op staande voet wegens het verkopen van tomaten buiten werkgeefster om terecht is gegeven.

Feiten

Lans Westland B.V. (hierna: werkgeefster) is een tomatenteler in het Westland. Werknemer is vanaf 1 januari 2010 in dienst geweest bij werkgeefster. Op 27 november 2019 heeft werkgeefster vernomen dat werknemer en/of de leidinggevende aan een vaste relatie rechtstreeks tomaten verkopen voor een lagere prijs dan waarvoor deze door werkgeefster worden aangeboden. Op 28 november 2019 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en de leidinggevende, waarbij deze leidinggevende foto's van berichten op de werktelefoon van werknemer heeft getoond. Op 28 november 2019 stond wederom een levering niet-geregistreerde tomaten gepland. Hierna heeft ook een gesprek met werknemer plaatsgevonden. Werknemer heeft betrokkenheid bij deze levering ontkend en gesteld niet bekend te zijn met de opdrachtgever. Werkgeefster heeft werknemer op 28 november 2019 geschorst en heeft nader onderzoek ingesteld. Op 4 december 2019 heeft werkgeefster een vaststellingsovereenkomst aangeboden aan werknemer, met hem besproken dat hij erover zou nadenken en een vervolgspraak gemaakt op 9 december 2019 op het kantoor van werkgeefster. Op 7 december 2019 is over de vaststellingsovereenkomst gecorrespondeerd. Op 9 december 2019 heeft werkgeefster gebeld met werknemer en hem medegedeeld dat zij het aanbod in de vaststellingsovereenkomst introk en dat zij werknemer op staande voet ontsloeg. Het mondeling gegeven ontslag op staande voet is bij aangetekende brief van 10 december 2019 schriftelijk bevestigd door werkgeefster, met daarin als reden dat werknemer contant geld van relaties heeft aangenomen en zonder medeweten van werkgeefster tomaten verkocht. Werkgeefster heeft op 10 december 2019 aangifte gedaan bij de politie van verduistering. In deze procedure verzoekt werkgeefster betaling door werknemer van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, alsmede vergoeding van de door werkgeefster geleden schade. Werknemer beroept zich op de vaststellingsovereenkomst.

Oordeel

De vaststellingsovereenkomst

Vast staat dat werkgeefster op 4 december 2019 een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden en dat deze op dat moment door werknemer niet is aanvaard. Ook staat vast dat werkgeefster op 9 december 2019 mondeling het aanbod introk. De kantonrechter oordeelt hieromtrent dat, aangezien niet is gebleken dat werknemer het aanbod heeft aanvaard vóór de mededeling van werkgeefster dat zij haar aanbod heeft ingetrokken, de herroeping tijdig is gedaan en daarmee het aanbod is komen te vervallen. Nu tussen partijen geen vaststellingsovereenkomst tot stand is gekomen, kan werknemer geen beroep doen op de in deze overeenkomst opgenomen finale kwijting.

Gefixeerde schadevergoeding

Op 9 december 2019 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd op grond van een dringende reden. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer het verschuldigd zijn van een gefixeerde schadevergoeding niet voldoende heeft betwist. De stellingen van werknemer zijn niet onderbouwd en de (nadere) verklaringen ter zitting zijn vaag of zelfs tegenstrijdig. De stellingen van werkgeefster zijn derhalve vast komen te staan. Daaruit volgt dat werknemer betrokken was bij het verkopen van tomaten buiten werkgeefster om. Hij had via zijn telefoon contact met een koper, hij heeft betalingen in ontvangst genomen en de tomaten zijn zonder orderbonnen aan de klant geleverd, terwijl werknemer uit hoofde van zijn functie verantwoordelijk was voor het verzorgen van de noodzakelijke registraties en documentatie. Deze betrokkenheid bij het benadelen van werkgeefster levert een dringende reden voor onverwijlde opzegging door werkgeefster op. Dit leidt ertoe dat de gefixeerde schadevergoeding zal worden toegewezen.

Schadevergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat gelet op wat hiervoor is overwogen voldoende vaststaat dat de gedragingen die aanleiding gaven tot het onverwijld opzeggen van de arbeidsovereenkomst opzet, dan wel bewuste roekeloosheid opleveren als bedoeld in artikel 7:661 BW. Voorts staat ook voldoende vast dat de schade is toegebracht aan werkgeefster bij de uitvoering van de overeenkomst, nu de onregelmatige verkoop van de tomaten heeft plaatsgevonden tijdens werktijd en vanuit het bedrijf van werkgeefster. Werknemer kan daarom aansprakelijk worden gehouden voor de schade die uit zijn handelen is voortgevloeid. De kantonrechter wijst het door werkgeefster berekende schadebedrag toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5980

Zaaknummer: 8311731 RP VERZ 20-50084

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: J. Kaldenberg en P. Hoogenraad

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:661 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 6:219 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven vanwege het zich onterecht toe-eigenen van een flesje water door een cateringmedewerker.

Feiten

KLM Catering Services Schiphol B.V. (hierna: KCS) is een bedrijf dat cateringactiviteiten verzorgt ten behoeve van luchtvaartmaatschappijen. Werknemer is sinds 15 oktober 1994 bij KCS in dienst. KCS werkt met een gedragscode, waarin expliciet is opgenomen dat het zich onrechtmatige toe-eigenen van eigendommen van KCS of haar klanten niet is toegestaan en tot ontslag op staande voet leidt. Per 1 september 2019 hebben medewerkers eenmalig een 'dopper' gekregen, waaruit zij kunnen drinken. Het gebruik van andere drinkflesjes is vanaf die datum niet meer toegestaan. Op 10 oktober 2019 heeft KCS werknemer op staande voet ontslagen. Dit ontslag is aan werknemer bevestigd bij brief van dezelfde dag, waarin KCS als reden heeft opgenomen dat werknemer een waterflesje in zijn persoonlijke dopper heeft leeggegoten, waarmee hij zich dit waterflesje onrechtmatig heeft toegeëigend. In deze procedure verzoekt werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet, alsmede wedertewerkstelling en betaling van achterstallig loon. Subsidiair verzoekt werknemer betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer heeft erkend dat hij het flesje water in zijn dopper heeft gegoten. KCS heeft aan het gegeven ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat deze handeling in strijd is met het sinds jaar en dag door KCS gevoerde en bij de medewerkers bekende strenge beleid inzake onrechtmatige toe-eigening. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. De gebeurtenis met het flesje water heeft op 10 oktober 2019 rond 14.30 uur plaatsgevonden en het ontslag is diezelfde dag mondeling aan werknemer meegedeeld en schriftelijk bevestigd. KCS heeft dus voldoende voortvarend gehandeld. Het standpunt van werknemer dat onvoldoende onderzoek is gedaan en geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden wordt door de kantonrechter niet gevolgd. Verder oordeelt de kantonrechter dat eveneens sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. KCS heeft

voldoende aangetoond dat zij al jarenlang een streng beleid voert dat is neergelegd in de gedragscode en dat inhoudt dat het zich toe-eigenen van andermans zaken, ook als het zaken van geringe waarde betreft, tot ontslag op staande voet leidt. Dat KCS ook daadwerkelijk uitvoering geeft aan dit beleid wordt eveneens ondersteund. Ook werknemer moet naar het oordeel van de kantonrechter geacht worden met het strenge beleid van KCS en de regels omtrent het gebruik van de dopper bekend te zijn geweest. Ook de wijze waarop werknemer zich het water uit het Thononflesje heeft toegeëigend vormt een aanwijzing dat hij van het beleid van KCS op de hoogte was. Blijkens een verklaring van de veiligheidsdeskundige blijkt dat werknemer het flesje in een krat – stiekem – overgoot. Door aldus in strijd met de bij KCS geldende en hem kenbare regels de inhoud van het flesje Thonon in zijn bidon over te gieten, heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in ernstige mate de verplichtingen veronachtzaamd die de arbeidsovereenkomst hem oplegt. Van omstandigheden die het gedrag van werknemer rechtvaardigen is niet gebleken. Gelet op het klemmende karakter van beleid doen de door werknemer aangevoerde omstandigheden naar het oordeel van de kantonrechter niet af aan de gerechtvaardigdheid van het ontslag op staande voet, hoezeer op zich ook kan worden betreurd dat werknemer dit noodlottige moment is overkomen. Nu de kantonrechter van oordeel is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven, zal het primaire verzoek van werknemer om vernietiging van dat ontslag, wedertewerkstelling en doorbetaling van loon worden afgewezen. Hetzelfde geldt voor het subsidiaire verzoek om toekenning van een billijke vergoeding en een transitievergoeding, omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst van werknemer het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4242

Zaaknummer: 8182333 \ AO VERZ 19-154

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: E. van Es en R.A.C.G. Martens

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

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet van werknemer wegens fraude met tankpassen. Ondanks uitgebreid onderzoek is het ontslag direct en onverwijld gegeven.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2015 in dienst getreden bij Ligthart Zuiderpark B.V. (hierna: Ligthart). Per 1 januari 2019 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft zich op 19 februari 2020 ziek gemeld bij Ligthart. Ligthart heeft op 2 maart 2020 opdracht gegeven voor een onderzoek naar het gedrag van werknemer. In het rapport staat kort gezegd dat eind 2019 aan het licht is gekomen dat werknemer op 38 tankpassen frauduleuze transacties pleegt en dat werknemer zijn eigen auto regelmatig voltankt en daarvoor betaalt met spaarpunten die toebehoren aan andere Euronetpassen. Op 18 maart 2020 was dit onderzoek voltooid en op 19 maart 2020 heeft Ligthart per brief aan werknemer medegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen. De door Ligthart in die brief aangevoerde dringende reden voor ontslag is het meermaals plegen van diefstal c.q. verduistering met het ESSO spaarpuntensysteem en het sjoemelen met uitgestelde betalingen. Werknemer verzoekt in deze procedure vernietiging van het ontslag op staande voet. Ligthart heeft bij wijze van tegenverzoek een (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek ingediend.

Oordeel

Voor de beoordeling van de vraag of het door Ligthart aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werknemer opgegeven redenen zoals vermeld in de brief van 19 maart 2020 maatgevend. Nadat Ligthart eind 2019 verdachte activiteiten door werknemer op het spoor kwam, heeft Ligthart hiernaar een onderzoek laten instellen. Uit het rapport hierover blijkt dat werknemer heeft gefraudeerd met het ESSO spaarpuntensysteem door in totaal 38 verschillende spaarpassen te gebruiken op verschillende (valse) namen. Doordat er telkens nieuwe passen werden aangemaakt en constant spaarpunten werden bijgeboekt heeft het lang geduurd voordat de fraude aan het licht kwam. Werknemer heeft het door Ligthart in dit geding aangedragen bewijs van de werkwijze en de door hem gepleegde fraude niet dan wel onvoldoende gemotiveerd weersproken. Hij heeft de inhoud van het

rapport feitelijk niet weersproken. De omvang en de ernst van de fraude zoals die op 18 maart 2020 bleek uit het rapport is dusdanig ernstig dat dit het op 19 maart 2020 bij brief gegeven ontslag zonder meer rechtvaardigt. De in die brief opgegeven redenen voor het ontslag op staande voet moeten werknemer zonder verdere toelichting helemaal duidelijk zijn geweest. Daarover kan geen misverstand bestaan. Gezien het hiervoor overwogene staat vast dat werknemer door zijn handelen aan Ligthart een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven. Ook wordt op grond van het rapport geconcludeerd dat dit ontslag op staande voet direct en onverwijld is gegeven, aangezien het ontslag op staande voet is gegeven één dag nadat op 18 maart 2020 het onderzoek en de analyse van het gebruik van het systeem van de Esso-organisatie was voltooid. Deze fraude is zo ernstig dat de persoonlijke omstandigheden van werknemer daar niet tegen opwegen. Het ontslag op staande voet van 19 maart 2020 blijft daarom in stand en de arbeidsovereenkomst tussen partijen is om die reden dus rechtsgeldig geëindigd op die dag. Het voorgaande brengt met zich mee dat het door Ligthart gedane voorwaardelijke ontbindingsverzoek geen beoordeling meer behoeft. De daaraan verbonden voorwaarde is immers niet in vervulling gegaan.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5281

Zaaknummer: 8444458 RP VERZ 20-50224

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: T. Akbas en T. Schoenmakers

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

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werkgever op de a-grond toegewezen, omdat sprake is van bedrijfssluiting en de werkzaamheden van de werkgever en de groep zijn geëindigd. Herplaatsing is derhalve ook niet mogelijk. Transitievergoeding verschuldigd maar geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster maakt onderdeel uit van een groep van vennootschappen. Werkneemster is per 12 augustus 2015 in dienst bij werkgeefster. Op 14 oktober 2019 heeft de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) van werkgeefster besloten de directie van werkgeefster te machtigen om de vennootschap, zodra mogelijk, te liquideren bij gebrek aan baten en activiteiten. Op 7 november 2019 heeft werkgeefster met betrekking tot werkneemster een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Bij beslissing van 17 januari 2020 heeft het UWV geweigerd werkgeefster toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen, omdat onduidelijk is gebleven wanneer de bedrijfsactiviteiten definitief zouden worden gestaakt. Op 3 maart 2020 is het faillissement van een deel van de groep uitgesproken. Op 16 maart 2020 heeft werkgeefster het personeel, waaronder werkneemster, naar huis gestuurd vanwege corona. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster op de a- of g-grond.

Oordeel

In geschil is de vraag of er sprake is van een algehele beëindiging van de activiteiten binnen werkgeefster. De beweegreden van werkgeefster om het bedrijf te sluiten komt de kantonrechter niet onbegrijpelijk of onredelijk voor. Niet in geschil is dat binnen de groep de activa van zes vennootschappen zijn verkocht en dat van twee andere de apothekersactiviteiten al in een eerder stadium waren verkocht aan een derde, zodat deze werkmaatschappijen niet meer actief zijn. Inmiddels is ook gebleken dat zes

zustersvennootschappen failliet zijn verklaard. Daarmee is voldoende gebleken dat er thans geen of nauwelijks activiteiten meer zijn in de vennootschappen waarvoor werkgeefster doorgaans werkzaamheden uitvoert en dus ook dat de kernactiviteit van werkgeefster is weggevallen. Werkneemster is thans de enige medewerker in loondienst bij werkgeefster. De huur van het pand waarin werkgeefster is gevestigd, is door werkgeefster per e-mail van 26 mei 2020 opgezegd tegen 1 juli 2020. Het verweer van werkneemster dat er vanaf november 2019 nog steeds administratieve handelingen werden verricht door werkgeefster ten behoeve van de apotheken, sluit de door werkgeefster gestelde bedrijfsbeëindiging niet uit. Aangezien de vennootschappen nog bestonden, liepen bepaalde kosten, waaronder verzekeringskosten, nog door, hetgeen niet vreemd is. De werkzaamheden die toen (nog) moesten worden verricht door werkgeefster zagen op de financiële afwikkeling ten behoeve van de liquidatie van de vennootschappen, waarvan sommige vennootschappen echter eindigden in een faillissement. Verder wordt werkneemster niet gevolgd in haar stelling dat sprake is geweest van een overgang van onderneming en werkgeefster geen belang meer heeft bij haar ontbindingsverzoek. Nog daargelaten dat tussen werkgeefster en een ander bedrijf geen enkele (koop)overeenkomst tot stand is gekomen, is niet gebleken dat de ondernemingsactiviteiten van werkgeefster feitelijk door een ander bedrijf zijn overgenomen. Op basis van het voorgaande is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast komen te staan dat de werkzaamheden van werkgeefster zijn beëindigd. Verder is de kantonrechter van oordeel dat er geen herplaatsingsmogelijkheden, nu de activiteiten binnen werkgeefster zijn beëindigd en de overige vennootschappen failliet zijn of worden geliquideerd. Nu sprake is van een voldragen a-grond voor ontbinding en herplaatsing niet mogelijk is, zal het ontbindingsverzoek worden toegewezen. Werkgeefster dient de wettelijke transitievergoeding te betalen, maar voor toekenning van een billijke vergoeding ziet de kantonrechter geen grond.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5661

Zaaknummer: 8391355 / VZ VERZ 20-4525

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en H. van de Griend

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Eindvonnis na bewijslevering door middel van getuigenverhoren in een geschil over gemaakte afspraken over verhoogd uurloon. Vordering van werknemer gedeeltelijk toegewezen.

Feiten

De kantonrechter heeft het getuigenverhoor aan de zijde van beide partijen bepaald op 1 juli 2019. Namens Rook Multi-Onderhoud B.V. (hierna: RMO) is een getuige gehoord. Werknemer heeft zelf getuigd, maar hij had bijstand van een onafhankelijke tolk in de Turkse taal nodig. Het getuigenverhoor is daarom voortgezet op 28 augustus 2019. Vervolgens heeft de kantonrechter de uitspraak van het vonnis nader bepaald op heden.

Oordeel

De kantonrechter verwijst naar en blijft bij hetgeen zij heeft overwogen in het tussenvonnis van 22 februari 2019, (verder: het tussenvonnis). Er is slechts één getuigenverklaring afgelegd en wel door een voormalig mede-eigenaar van RMO. Naast de verklaring die door deze getuige is afgelegd, heeft RMO geen ander bewijs bijgebracht. Uit de getuigenverklaring kan onvoldoende worden opgemaakt dat met werknemer is afgesproken dat het in februari 2009 verhoogde uurloon van werknemer niet geldt voor overuren. Vooropgesteld wordt dat deze getuige, blijkens zijn verklaring, niet specifiek tegen werknemer heeft gezegd dat het hogere uurloon niet gold voor overwerk. Dat het de getuige logisch leek dat werknemer het hogere uurloon kreeg voor zijn dagelijkse werkzaamheden en dat zijn verloning voor het overige bleef zoals het was, leidt niet tot de conclusie dat de gestelde afspraak met werknemer is gemaakt. Daarbij komt dat de getuige meermaals heeft aangegeven dat hij het zich allemaal niet meer goed kan herinneren. RMO heeft (op grond van een verklaring van de voormalig directeur van een klant) betoogd dat de getuigenverklaring van werknemer van 1 juli 2019 op onderdelen onjuist is. Die onderdelen zien echter niet direct op de stelling waarvan RMO de bewijslast heeft, namelijk dat partijen hebben afgesproken dat het in februari 2009 verhoogde uurloon van werknemer niet geldt voor overuren. Dat laatste kan niet worden afgeleid uit de getuigenverklaring van werknemer. In zijn verklaring als getuige verklaart werknemer immers dat hij € 16 per uur als basisloon zou gaan krijgen en dat de andere getuige tegen hem gezegd

heeft dat het overwerk later zou komen. Wat er ook zij van die uitsplitsing, op dat moment was er volgens werknemer nog geen afspraak over het al dan niet toepassen van een hoger uurloon voor het overwerk. Hetgeen RMO heeft aangevoerd in dit kader kan dan ook niet tot een ander oordeel leiden dan dat zij niet geslaagd is in de bewijslevering. Hierop volgend bespreekt de kantonrechter de vorderingen afzonderlijk. Het achterstallig salaris, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, over de overuren in de periode juli 2012 tot juli 2017 zal worden toegewezen. Verder wordt RMO veroordeeld om aan de hand van de salarisstroom over januari 2014 te berekenen welk bedrag zij te weinig heeft betaald aan overwerkuren. RMO is over het bedrag aan te weinig betaald salaris over de maand januari 2014 eveneens 8% vakantiegeld verschuldigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende concrete feiten en omstandigheden gesteld waaruit kan worden afgeleid dat sprake is van belastingschade doordat hij wegens nabetaling van het salaris ineens veel meer belasting over dit salaris is verschuldigd. Bij gebreke van een deugdelijke onderbouwing van zijn stelling wordt dit gedeelte van de vordering van werknemer afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5616

Zaaknummer: 6922455 \ CV EXPL 18-20592

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: B.M. Voogt en R. Simons

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Aangezien werkgeefster gedurende de eerste zestien maanden van de arbeidsongeschiktheid van werknemer 100% van het loon heeft doorbetaald, mocht werknemer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat werkgeefster zijn loon vanaf maart 2020 ook volledig zou doorbetalen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2003 in dienst van werkgeefster op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst voor thans onbepaalde tijd in de functie van controller tegen een loon van laatstelijk € 3.276,80 bruto per maand. Werknemer is sinds oktober 2018 arbeidsongeschikt, welke arbeidsongeschiktheid tot heden voortduurt. Werkgeefster heeft tot en met februari 2020 100% van het loon aan werknemer doorbetaald. Bij brief van 25 maart 2020 deelt werkgeefster aan werknemer mee dat zij het salaris van werknemer terugbrengt naar 70% van het oorspronkelijke salaris, aangezien werknemer van de controlerende arts te horen had gekregen zijn werk te hervatten met tweemaal een uur per week. Werknemer vordert betaling van een bedrag van € 1.966,08 bruto aan te weinig ontvangen loon tijdens arbeidsongeschiktheid over de periode maart en april 2020 en betaling van het volledige loon (100%), een bedrag van € 3.276,80 bruto per maand vanaf 1 mei 2020, totdat het dienstverband rechtsgeldig is geëindigd.

Oordeel

In geschil is de vraag of werknemer tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid recht heeft op 100% loondoorbetaling. De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster gedurende de eerste zestien maanden van de arbeidsongeschiktheid van werknemer 100% van het loon heeft doorbetaald, terwijl daar kennelijk geen verplichting voor werkgeefster uit hoofde van de wet, arbeidsovereenkomst of cao aan ten grondslag ligt. Op grond hiervan mocht werknemer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat werkgeefster zijn loon vanaf maart 2020 ook volledig zou doorbetalen. Gesteld noch anderszins is gebleken dat er sprake is van zodanige feiten en omstandigheden dat werknemer er vanaf maart 2020 niet meer op mocht vertrouwen dat zijn loon 100% zou worden doorbetaald. Voor zover werkgeefster meent dat werknemer niet voldoende meewerkt aan zijn re-integratie staan werkgeefster andere middelen ter

beschikking. De door werkgeefster gestelde financiële omstandigheden als gevolg van de coronacrisis kunnen niet tot een ander oordeel leiden. Deze omstandigheden liggen in de risicosfeer van werkgeefster. Het voorgaande betekent dat werknemer aanspraak heeft op 100% loon, zodat werkgeefster het loon dat aan werknemer is uitbetaald vanaf maart 2020 dient aan te vullen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4436

Zaaknummer: 8518999 CV EXPL 20-2186

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: J.M.P. Bosch

Wetsartikelen: 7:629 BW