

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 34, 2017

*Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. E.L. Eijkelenboom, mr. S.C. Goedhart, mr. C.P. Kuijer, mr. D. Ottevanger, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Sloomweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.*

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2017:513](#) 05-07-2017

Werner Fries/Lufthansa CityLine GmbH

#### Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2017:3617](#) 15-08-2017

Staalvlechter/werknemer

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2017:3645](#) 15-08-2017

werkgeefster/werknemer

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2017:3203](#) 08-08-2017

werknemer/Stichting Hogeschool van Amsterdam

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2017:2466](#) 28-07-2017

werknemer/werkgever

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2017:6907](#) 21-07-2017

werknemer/United Parcel Service Nederland B.V.

#### Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2017:4180](#) 16-08-2017

werknemer/werkgever

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2017:5258](#) 16-08-2017

werknemer/Ansynth Service B.V.

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2017:3140](#) 15-08-2017

werknemer/ARBO Pompen en Filters B.V.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2017:9969](#) 10-08-2017

werknemer/werkgever

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2017:3208](#) 08-08-2017

werknemer/Unicom Oost B.V.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593](#) 04-08-2017

werknemer/B&S Watering Systems B.V.

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2017:7663](#) 02-08-2017

werkneemster/Congregatie van de zusters van het arme kind Jezus

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2017:5811](#) 28-07-2017

werknemer/werkgever

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2017:4305](#) 28-07-2017

werknemer/Clercx Liebau Vastgoedmanagement B.V.

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2017:4304](#) 28-07-2017

werkneemster/Clercx Liebau Vastgoedmanagement B.V.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2017:3712](#) 19-07-2017

werknemer/Stichting Diaconessenhuis

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2017:6614](#) 07-07-2017

werknemer/werkgever

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2017:4252](#) 07-06-2017

Packagegroup Moonen B.V./werkneemster

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2016:7760](#) 30-09-2016

werkneemster/Nefkens B.V.

RECHTSPRAAK

## **werknemer/Ansynth Service B.V.**

### ***Kantonrechter oordeelt dat werknemer recht heeft op opgebouwde, doch niet-genoten vakantiedagen en atv-dagen. Beroep van werkgever op rechtsverwerking en derogerende werking van redelijkheid en billijkheid faalt.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 januari 1993 in dienst getreden bij Ansynth Service B.V. (hierna: Ansynth) en is op 8 januari 2009, wegens een gebroken been, arbeidsongeschikt geraakt. Het loon van werknemer is in de periode van zijn arbeidsongeschiktheid volledig doorbetaald. Met ingang van 1 januari 2014 is de arbeidsovereenkomst van werknemer, op basis van bedrijfseconomische omstandigheden, ontbonden, zonder toekenning van een ontbindingsvergoeding. In dit verband heeft werknemer een overzicht opgevraagd van de opbouw en afname van de vakantie- en atv-dagen over de laatste vijf jaar. Ansynth heeft in het kader van de eindafrekening een bedrag ad € 7.087,50 bruto verrekend ter zake van 32,5 te veel door werknemer opgenomen vakantiedagen. Werknemer kan zich niet verenigen met de verrekening en vordert thans (primair) een vergoeding van 122,75 opgebouwde vakantiedagen en (subsidiair) een vergoeding van 9,25 opgebouwde vakantiedagen en opgebouwde atv-dagen.

#### *Oordeel*

#### *Rechtsverwerking*

Ansynth betoogt primair dat sprake is van rechtsverwerking, zodat de vorderingen van werknemer dienen te worden afgewezen. Zij voert daartoe onder meer aan dat werknemer bijna drie jaar heeft gewacht met het instellen van de vordering en dat haar bewijspositie ernstig is verslechterd, daar de directeur-groootaandeelhouder inmiddels overleden is, terwijl hij de enige was die een en ander omtrent bepaalde feiten, omstandigheden en afspraken met werknemer zou kunnen verklaren. De kantonrechter volgt Ansynth hierin niet. Van rechtsverwerking is slechts sprake indien werknemer zich heeft gedragen op een wijze die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is met het te gelden maken van het betrokken recht. De enkele omstandigheid dat werknemer lange tijd heeft stilgezeten, is daartoe onvoldoende. Dat de vordering vervolgens wordt ingesteld vlak na het overlijden van de directeur-groootaandeelhouder, is een bijzonder ongelukkige omstandigheid, maar vormt niet een dusdanig onredelijke benadeling voor Ansynth dat werknemer daarmee zijn recht

heeft verwerkt.

### *Vakantiedagen*

Ansynth voert allereerst aan dat zij vakantiedagen heeft mogen verrekenen in verband met de door werknemer onder werktijden genoten fysiotherapiebehandelingen. Dit verweer wordt door de kantonrechter verworpen op de grond dat Ansynth niet in bezit is van gegevens met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid dan wel de vakantieaanspraken van werknemer. Aldus kan niet worden aangetoond worden welke vakantieaanspraken krachtens de arbeidsovereenkomst bestonden en welke daadwerkelijk door hem zijn opgenomen. Dit klemt temeer nu sprake was van arbeidsongeschiktheid en Ansynth heeft nagelaten in dit kader een bedrijfsarts in te schakelen. Ook heeft Ansynth onvoldoende concrete omstandigheden aangevoerd die ertoe leiden dat het haar niet kan worden tegengeworpen dat zij niet beschikt, althans kan beschikken, over gegevens met betrekking tot het aantal opgebouwde en opgenomen vakantiedagen. Dat werknemer verplicht was verlof door te geven aan een medewerker van Ansynth, ontslaat deze laatste niet van de verplichting controle uit te oefenen over de opgenomen verlofdagen. In de tweede plaats voert Ansynth aan dat werknemer slechts de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen heeft opgebouwd. Werknemer stelt daarentegen dat hij in 2009, in verband met zijn arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijk werkzaamheden heeft verricht en dat hij daarbij zijn vakantieopbouw naar redelijkheid en billijkheid heeft vastgesteld op een kwart van de normale opbouw. Nu Ansynth deze stelling niet gemotiveerd heeft betwist, gaat de kantonrechter uit van de juistheid hiervan. Voorts wordt de stelling van werknemer betreffende de gedwongen verlofopname in verband met de bedrijfssluiting in 2013, gevolgd. Ansynth heeft niet gesteld dat in de vaststelling van deze verlofdagen, waar werknemer zelf niet om heeft verzocht, is voorzien op een wijze als beschreven in artikel 7:638 lid 2 BW. Gelet op het bovenstaande is de conclusie dat werknemer aanspraak heeft op uitbetaling van (122,75 – 40 dagen =) 82,75 dagen. Dit komt neer op uitbetaling van een bedrag van € 19.489,81 bruto.

### *Atv-dagen*

Voor het antwoord op de vraag of werknemer aanspraak kan maken op een vergoeding voor niet-genoten atv-dagen, is in beginsel bepalend wat partijen te dien aanzien zijn overeengekomen, dan wel wat daarover is bepaald in een op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst (ECLI:NL:HR:2009:BI9633). Het is de kantonrechter niet gebleken dat partijen zijn overeengekomen dat werknemer, bij beëindiging van het dienstverband, de opgebouwde atv-dagen uitbetaald zou krijgen. Zulks blijkt namelijk niet uit de arbeidsovereenkomst, waarop ook geen cao van toepassing is. Ingevolge artikel 150 Rv rust op werknemer de bewijslast voor de stelling dat hij met Ansynth uitbetaling van atv-dagen is overeengekomen. Werknemer heeft op dit punt echter geen bewijsaanbod gedaan, zodat aan een bewijsopdracht niet wordt toegekomen. Aan de voornoemde stelling wordt dan ook voorbijgegaan, zodat de vordering dient te worden afgewezen.

### *Redelijkheid en billijkheid*

Tot slot voert Ansynth aan dat toewijzing van de vordering tot uitbetaling van vakantiedagen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is op grond van artikel 6:248 lid 2 BW. In dit verband voert zij aan dat te ingewikkeld is om de omvang van het recht op vakantiedagen te reconstrueren. De kantonrechter verwerpt deze stelling, aangezien zulk een omstandigheid het gevolg is van het feit dat Ansynth haar administratie niet (correct) heeft bijgehouden. De stelling dat eventuele toewijzing van de vordering het faillissement van Ansynth met zich zal brengen, treft ook geen doel. Volgens de kantonrechter is zulks eveneens een omstandigheid die voor rekening en risico van Ansynth komt.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 16-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2017:5258

**Zaaknummer:** 5664071 CV EXPL 17-437

**Rechters:** J.A.J. van den Boom

**Advocaten:** J.J.A. Janssen en M. Bestebreurtje

**Wetsartikelen:** 7:625 BW, 7:641 BW, 7:638 lid 2 BW, 7:628 BW, 7:640a BW, 7:634 lid 1 BW, 7:641 lid 2 BW, 7:645 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

## **werkgeefster/werknemer**

***Bedrijfskleding komt in aanraking met kankerverwekkende stoffen. Werknemer weigert daarom werkkleding in eigen auto te vervoeren. Weigering geen dringende reden voor ontslag op staande voet.***

### *Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 november 2011 in dienst getreden van werkgeefster. In het werk kreeg werknemer te maken met keramische vezels. Dergelijke vezels zijn aangemerkt als kankerverwekkende stof. Werkgeefster heeft werknemer opgedragen om te werken bij een klant van werkgeefster. Werknemer heeft aangegeven niet van plan te zijn om zijn werkkleding in zijn eigen auto mee te nemen. Werknemer heeft werkgeefster bericht dat hem bij navraag bij de arbeidsinspectie was gebleken dat van hem niet verwacht mocht worden de werkkleding met zijn eigen auto te vervoeren, dat dit zijn gezondheid en de gezondheid van zijn gezin in gevaar brengt en dat hij daardoor verplicht wordt een misdrijf te plegen en dat werkgeefster hem geen andere keus liet dan aan haar wensen tegemoet te komen en dat hij melding zou doen bij de arbeidsinspectie. Werknemer is wel gaan werken, maar heeft op zondag 24 augustus 2014 een klacht ingediend bij de arbeidsinspectie. Werkgeefster heeft werknemer opnieuw opgedragen om bij een klant te gaan werken en te reizen met zijn eigen auto. Werknemer is verschenen, maar heeft zijn werkkleding niet meegenomen. Op 26 augustus 2014 hebben onder meer partijen een gesprek gevoerd, waarna werknemer op staande voet is ontslagen. De arbeidsinspectie heeft na onderzoek de klacht van werknemer gegrond bevonden. Bij beschikking van 27 januari 2015 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst, voor zover deze nog bestond, ontbonden met ingang van 16 februari 2015 met toekenning aan werknemer van een vergoeding van € 11.604,08 bruto. In het vonnis waarvan beroep heeft de kantonrechter overwogen dat er geen dringende reden voor het ontslag op staande voet was en dat het beroep van werknemer op vernietiging van dat ontslag slaagt. Werkgeefster verzoekt in hoger beroep onder meer vernietiging van het vonnis.

### *Oordeel*

Het geschil zal worden beoordeeld naar het recht zoals dat gold voor de inwerkingtreding van de WWZ. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om de door werknemer geuite zorgen over de risico's die hij en zijn gezinsleden zouden kunnen lopen serieus te nemen. Dat heeft zij niet gedaan door ermee te volstaan werknemer op te dragen om de werkkleding in zijn eigen auto te vervoeren. Dat werknemer onder deze omstandigheden geen andere uitweg zag dan een klacht in te dienen bij de arbeidsinspectie acht het hof begrijpelijk en

gerechtvaardigd. Werkgeefster heeft de wijze waarop werknemer de klacht heeft ingediend opgevat als een dreigement, maar het hof begrijpt die kwalificatie niet. Beide partijen valt er naar het oordeel van het hof een verwijt van te maken dat de vraag of werknemer op 26 augustus 2014 werkkleding moest meenemen onbesproken is gebleven. Werknemer had van tevoren duidelijkheid moeten verschaffen dat hij van plan was om de reis zonder werkkleding te maken. Werkgeefster had uit hoofde van goed werkgeverschap contact moeten opnemen met werknemer om met hem te overleggen over het vervoer van de werkkleding en over alternatieven. In plaats daarvan heeft zij hem nogmaals een vergelijkbare opdracht gegeven. Het verwijt aan werkgeefster weegt het zwaarst, gelet op de kankerverwekkende stoffen waarmee de bedrijfskleding in aanraking komt en het daarmee gepaard gaande gezondheidsrisico dat werknemer redelijkerwijs mocht vrezen te lopen. Bij de beoordeling van de gebeurtenissen tijdens het gesprek van 26 augustus 2014 is ook naar het oordeel van het hof van belang dat werknemer werd geconfronteerd met de aanwezigheid van niet alleen de directeur van werkgeefster en de werfleider en veiligheidskundige, maar ook de advocaat van werkgeefster, wiens aanwezigheid niet was aangekondigd. Het is naar het oordeel van het hof aannemelijk dat werknemer zich daardoor overvallen en geïntimideerd heeft gevoeld, omdat deze samenstelling van de delegatie van werkgeefster kan worden opgevat als niet te zijn gericht op een verzoenend gesprek, maar op een verdere escalatie en juridisering. Het hof oordeelt dat op 26 augustus 2014 van werkgeefster kon worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer zou laten voortduren en dat er dus geen dringende reden is. Dit leidt tot de slotsom dat het vonnis waarvan beroep zal worden bekrachtigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 15-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2017:3645

**Zaaknummer:** 200.182.675\_01

**Rechters:** M. van Ham, H.E. HAE Uniken Venema en M. Breur

**Advocaten:** R.R.E. Nobus en F. Werdmüller

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

## Staalvlechter/werknemer

### ***Loonvordering toegewezen op de grond dat werkgever ingevolge artikel 150 Rv onvoldoende feitelijk heeft onderbouwd dat het loon reeds door middel van contante betaling is betaald.***

#### *Feiten*

Werknemer is bij Staalvlechter in dienst geweest in de functie van betonstaalvlechter in de periode van augustus 2013 tot en met oktober 2014. In de onderhavige procedure vordert werknemer betaling van een, volgens hem, onbetaald gebleven gedeelte van € 2.892,37 van het nettoloon. Staalvlechter verweert zich in dit verband met de stelling dat het gevorderde loon contant is betaald. De kantonrechter oordeelde ten aanzien van dit verweer dat Staalvlechter te kennen heeft gegeven niet te beschikken over kwitanties en dat WhatsApp-berichten niet kunnen dienen tot bewijs dat er daadwerkelijk contante betalingen aan werknemer zijn gedaan. Staalvlechter heeft tegen voornoemd oordeel hoger beroep ingesteld.

#### *Oordeel*

##### *Bewijslastverdeling ex artikel 150 Rv*

Partijen twisten over de stelplicht en de bewijslast met betrekking tot de vraag of het bedrag van € 2.892,37 door Staalvlechter aan werknemer is betaald. Het hof overweegt, met inachtneming van artikel 150 Rv, daarover als volgt. Staalvlechter beroept zich op het rechtsgevolg van een door hem gesteld feit, namelijk dat hij het gehele nettoloon, waarvan de verschuldigheid op zichzelf vaststaat, heeft betaald. Volgens de hoofdregel draagt hij dus de stelplicht én de bewijslast. Er zijn geen feiten of omstandigheden gesteld of gebleken waaraan de conclusie kan worden verbonden dat uit enige bijzondere regel of uit de eisen van redelijkheid of billijkheid een andere bewijslast voortvloeit.

##### *Onvoldoende feitelijke onderbouwing ten aanzien van contante betaling*

De stelling van Staalvlechter is dat hij het gedeelte van het nettoloon contant heeft betaald. Werknemer heeft dit betwist, zodat Staalvlechter de stelling voldoende dient te onderbouwen. In het kader van de onderbouwing heeft Staalvlechter een overzicht in het geding gebracht, waaruit op indirecte wijze kan worden afgeleid dat Staalvlechter meerdere contante betalingen heeft gedaan aan werknemer, die tezamen het gedeelte van het verschuldigde nettoloon vormen. Naar het oordeel van het hof roept dit overzicht echter meer vragen op dan het beantwoordt. Hierbij is van belang dat het overzicht niets vermeldt over de datum, de



plaats en de persoon door wie de contante betalingen zouden zijn voldaan. Het hof concludeert dat aan het overzicht dan ook geen verdergaande betekenis mag worden toegekend dan die van een rekenexercitie, waarbij het gedeelte van het verschuldigde nettoloon simpelweg als contante betaling is opgevoerd. Daarnaast wordt opgemerkt dat van een werkgever als Staalvlechter een beter onderbouwing mag worden verwacht. Voorts heeft Staalvlechter transcripten van telefoongesprekken overgelegd, waarin werknemer kennelijk zou hebben erkend dat de gestelde contante betalingen hebben plaatsgevonden, maar uit deze transcripten blijkt zulks in het geheel niet. Het hof oordeelt derhalve dat ook deze transcripten niet als voldoende onderbouwing van de stelling dat het gedeelte van het nettoloon contant is betaald, kunnen worden beschouwd. De stelling wordt aldus door het hof als onvoldoende feitelijk onderbouwd verworpen.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 15-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2017:3617

**Zaaknummer:** 200.198.412/01

**Rechters:** H.E. HAE Uniken Venema, Y.L.L.A.M. Delfos-Roy en T.J. Dorhout Mees

**Advocaten:** B. Kaya en R. Akkaya

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 150 Rv

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

### ***Vordering onregelmatigheidstoeslag over vakantie-uren afgewezen nadat partijen de arbeidsovereenkomst hebben beëindigd door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met een finaal kwijtingsbeding.***

#### *Feiten*

Werknemer is in dienst geweest bij werkgever in de functie van Avond Weekend Nachthoofd. De arbeidsovereenkomst is met wederzijds goedvinden per 1 februari 2014 beëindigd. De door middel van de vaststellingsovereenkomst tussen partijen tot stand gekomen afspraken hebben betrekking op de afwikkeling van alle op het moment van ontbinding bestaande vorderingen en schulden. De vaststellingsovereenkomst omvat een finaal kwijtingsbeding dat geldt na naleving van deze afspraken. Werknemer vordert betaling van de onregelmatigheidstoeslag tijdens zijn vakantie in de jaren 2010 tot en met 2014. Werknemer heeft gesteld dat hij er tijdens de onderhandelingen niet van op de hoogte was dat er onregelmatigheidstoeslag betaald diende te worden over de vakantie-uren. Dat is pas in 2014 bekend geworden en zodoende kan dit niet vallen onder de finale kwijting.

#### *Oordeel*

Vaststaat dat werknemer bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst juridische hulp heeft gehad. Uit de correspondentie blijkt dat er is onderhandeld over de onregelmatigheidstoeslag voor de maanden die werknemer nog uitbetaald kreeg. Er is nergens een voorbehoud gemaakt voor wat betreft eventuele toekomstige uitbetaling van de onregelmatigheidstoeslag. Met het tekenen van een vaststellingsovereenkomst mocht werkgever er op grond van de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen finale kwijting van uitgaan dat er, behoudens de in de vaststellingsovereenkomst gemaakte afspraken, geen verdere verplichtingen jegens werknemer meer zouden bestaan. Gelet op het voorgaande zal de vordering dan ook worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 10-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2017:9969

**Zaaknummer:** 5777987 RL EXPL 17-5820

**Rechters:** O. van der Burg

**Advocaten:** N.F.J. Sijstermans en G.J. Kessels

**Wetsartikelen:** 7:900 BW

RECHTSPRAAK

## **werknemer/Stichting Hogeschool van Amsterdam**

***Vordering tot toekenning arbeidsmarkttoelage afgewezen op de grond dat eventuele toekenning ervan behoort tot discretionaire bevoegdheid werkgever. Dat werknemer in het kader van eerdere arbeidsovereenkomsten hierop aanspraak had, doet hier niet aan af.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2010 voor de bepaalde tijd van één jaar bij Stichting Hogeschool van Amsterdam (hierna: HvA) in dienst getreden als 'docent 2'. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemer recht heeft op een arbeidsmarkttoelage. Met ingang van 1 augustus 2011 en 1 augustus 2012 zijn partijen respectievelijk een tweede en derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, op grond waarvan werknemer eveneens recht had op een arbeidsmarkttoelage. Per 31 juli 2012 is het recht op een arbeidsmarkttoelage komen te vervallen. Op 3 juli 2013 heeft HvA werknemer, met ingang van 1 augustus 2013, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, welke overeenkomst door hem is ondertekend. Tussen partijen bestaat thans een geschil over de vraag of HvA verplicht was werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een arbeidsmarkttoelage toe te kennen, omdat hij die toelage op grond van de drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd heeft genoten.

### *Oordeel*

#### *Beginsel van contractvrijheid – discretionaire bevoegdheid*

Het hof is, evenals de kantonrechter in eerste aanleg, van oordeel dat HvA niet verplicht was om in het kader van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werknemer een arbeidsmarkttoelage aan te bieden. Daartoe is het volgende redengevend. Het beginsel van contractvrijheid brengt met zich dat het HvA vrij stond te bepalen of, en zo ja onder welke voorwaarden, zij met ingang van 1 augustus 2013 een nieuwe arbeidsovereenkomst met werknemer wilde aangaan. Hierbij is van belang dat niet is gebleken dat HvA gehouden was werknemer, na afloop van de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een volgende arbeidsovereenkomst aan te bieden. Het voorgaande zou mogelijk anders zijn indien HvA bij werknemer het vertrouwen had gewekt dat hij ook in het kader van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd recht zou hebben op een arbeidsmarkttoelage, maar hiervan is geen sprake geweest. Bovendien is werknemer, voorafgaand aan de ondertekening van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, uitdrukkelijk erop gewezen dat hij ingaande 1

augustus 2013 geen arbeidsmarkttoelage meer zou ontvangen.

*Goed werkgeverschap (art. 7:611 BW)*

Werknemer betoogt voorts dat HvA weliswaar een discretionaire bevoegdheid toekomt de arbeidsmarkttoelage wel of niet toe te kennen, maar dat HvA bij het gebruikmaken van die bevoegdheid haar verplichtingen als goed werkgever in acht moet nemen, hetgeen zij in dit geval ten onrechte niet heeft gedaan. Het hof volgt werknemer hierin niet. Anders dan werknemer suggereert, heeft HvA de arbeidsmarkttoelage niet (gedurende de looptijd van een arbeidsovereenkomst) eenzijdig beëindigd. Hier doet zich namelijk de situatie voor dat partijen met ingang van 1 augustus 2013 een nieuwe arbeidsovereenkomst met elkaar zijn aangegaan waarvan een arbeidsmarkttoelage geen deel uitmaakte. Daarbij is niet relevant of in eerdere arbeidsovereenkomsten tussen partijen wel een arbeidsmarkttoelage was overeengekomen en of HvA, gedurende de looptijd van die eerdere arbeidsovereenkomsten, de mogelijk bestaande verplichting die toelage te evalueren is nagekomen. De conclusie is dat HvA niet in strijd met haar verplichtingen als goed werkgever of onrechtmatig jegens werknemer heeft gehandeld toen zij hem op 3 juli 2013 een arbeidsovereenkomst zonder arbeidsmarkttoelage aanbood. De vorderingen van werknemer zijn aldus niet toewijsbaar.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 08-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2017:3203

**Zaaknummer:** 200.191.263/01

**Rechters:** C.M. Aarts, A.M.A. Verscheure en H.M.M. Steenberghe

**Advocaten:** R.R. Suir en R.P.J. ter Haseborg

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

RECHTSPRAAK

## **werknemer/B&S Watering Systems B.V.**

### ***Ontslag op staande voet van Salesmanager nadat hij zich ziek had gemeld niet rechtsgeldig. Berekening billijke vergoeding conform Hairstyle-beschikking.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 7 november 2016 in dienst getreden bij B&S. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van salesmanager. B&S is een bedrijf dat onder andere pompen, fitwerk, buizen en sproeiers regelt voor tuinberegening. B&S is een klein bedrijf, waarvan A directeur/eigenaar is. Op 12 juni 2017 heeft werknemer zich in persoon bij A ziek gemeld. Dit gebeurde naar aanleiding van een incident op het kantoor van B&S waarbij A tegen hem aan het schreeuwen was. In reactie op de ziekmelding heeft A aangegeven dat werknemer zich niet kan ziekmelden en dat hij ontslagen is. Bij brief van 13 juni 2017 heeft B&S het ontslag op staande voet bevestigd. In deze brief is voor het ontslag door B&S als reden opgegeven dat werknemer niet naar behoren functioneert en dat hij stelselmatig werk weigert. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 20.000 bruto.

#### *Oordeel*

##### *Ontslag op staande voet*

Voor zover B&S zich op het standpunt stelt dat werknemer niet ziek is en dat de werkweigering hierin is gelegen, overweegt de kantonrechter dat het niet aan een werkgever is om te oordelen over de arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Dat is voorbehouden aan een bedrijfsarts. Vast staat dat deze door B&S niet is ingeschakeld, zodat het standpunt van B&S dat er geen sprake is van ziekte nergens op is gebaseerd. Uit de ontslagbrief blijkt verder dat B&S van mening is dat werknemer zijn werkzaamheden niet naar behoren heeft gedaan. Als hiervan al sprake is, hetgeen door werknemer is betwist, dan had B&S werknemer hierop moeten aanspreken en een verbetertraject moeten inzetten. Gesteld noch gebleken is dat dit is gebeurd, zodat ook hierin geen dringende reden is gelegen voor een ontslag op staande voet. De conclusie is dan ook dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

##### *Billijke vergoeding*

Met inachtneming van het arrest van de Hoge Raad van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187) stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 12.500. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat sprake is van een niet rechtsgeldig

gegeven ontslag. Daarmee is de ernstige verwijtbaarheid van B&S een gegeven. Verder heeft de kantonrechter meegewogen dat werknemer, gelet op de duur van zijn dienstverband bij B&S, niet in aanmerking komt voor een transitievergoeding. Ook van belang zijn de nadelige gevolgen die het ontslag voor werknemer heeft. In dit verband staat als onweersproken vast dat werknemer, voordat hij bij B&S in dienst kwam, gedurende tweeënhalf jaar een WW-uitkering heeft gehad, dat hij op dit moment niet voldoet aan de jareneis en daarom recht heeft op slechts drie maanden WW-uitkering. Daarbij is werknemer 57,5 jaar oud en is hij op dit moment wegens ziekte arbeidsongeschikt, zodat niet valt te verwachten dat hij op korte termijn een nieuwe baan heeft. De omstandigheid dat werknemer ervoor heeft gekozen een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding in te dienen en niet de vernietiging van de opzegging maakt dit niet anders en kan werknemer overigens ook niet worden tegengeworpen. Werknemer heeft immers de vrijheid daarvoor te kiezen. De keuze van werknemer voor een billijke vergoeding is naar het oordeel van de kantonrechter bovendien alleszins te rechtvaardigen in het licht van de wijze waarop B&S het dienstverband met werknemer heeft opgezegd. Uit de gedingstukken kan worden afgeleid dat A zich gedurende het dienstverband van werknemer niet altijd jegens werknemer heeft gedragen zoals van een werkgever mag worden verwacht. Ook de wijze waarop werknemer is ontslagen verdient allerminst een schoonheidsprijs en kan de werkgever worden aangerekend. Van werknemer kan redelijkerwijs niet worden verwacht terug te keren naar B&S.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2017:6593

**Zaaknummer:** 6103022 / AO VERZ 17-75

**Rechters:** M. Hoendervoogt

**Advocaten:** B.M. Dijkstra

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

RECHTSPRAAK

## **werkneemster/Congregatie van de zusters van het arme kind Jezus**

***Werkneemster wordt vrijgesteld van het verrichten van arbeid. Werkgever kan werkneemster na ondertekening vaststellingsovereenkomst niet berichten dat zij alsnog wordt geacht haar vakantiedagen op te nemen. Vaststellingsovereenkomst is packagedeal.***

*Feiten*

Werkneemster is van 1 september 1995 tot 1 februari 2017 in loondienst voor Congregatie werkzaam geweest. Partijen zijn bij beëindigingsovereenkomst d.d. 30 september 2016 overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst op 31 januari 2017 eindigt. Per einddatum zou Congregatie overgaan tot een eindafrekening van loon, 'verlofsaldi', 'vakantiegeld' en emolumenten. Tot en met 31 januari 2017 werd werkneemster vrijgesteld van de verplichting om arbeid te verrichten. Werkneemster heeft protest aangetekend tegen een aanzegging van de kant van Congregatie aan haar adres dat zij vóór 1 februari 2017 alsnog haar vakantiedagen diende op te nemen. Werkneemster acht dit volstrekt in strijd met de overeenkomst van 30 september 2016 en volhard bij de eis dat een tegoed van 33 1/3 vakantiedagen ofwel omgezet in geld € 5 829,41 bruto aan haar uitgekeerd zou worden. Werkneemster vordert onder meer Congregatie te veroordelen tot nakoming van de overeenkomst.

*Oordeel*

Congregatie mag dan met juistheid stellen dat de vaststellingsovereenkomst van 30 september 2016 niet verbiedt dat werkneemster in de maanden oktober t/m december 2016 of januari 2017 in gezamenlijk overleg van partijen enige vakantiedagen zou opnemen, maar dat is geheel iets anders dan wat hier feitelijk aan de orde is. Congregatie verliest in de eerste plaats een belangrijk element van de beëindigingsovereenkomst uit het oog als zij de vrijstelling van werkzaamheden tot en met 31 januari 2017 van geen of minder belang verklaart. Die 'vrijstelling' is in dit geval op te vatten als een aan werkneemster verleende gunst althans als een door haar geaccepteerde non-actiefstelling. Welke status men ook aan dit deel van de afspraken van 30 september 2016 geneigd is te geven, vast staat dat de vrijstellingsmaatregel als zodanig niet los te maken valt van de packagedeal die de vaststellingsovereenkomst nu eenmaal is. Bovendien wordt de vrijstelling niet zonder meer opzijgezet door een brief van de raadsman van Congregatie waarin deze de werkneemster aanzegt dat zij vakantie 'dient op te



nemen', noch door een latere brief waarin het vakantietegoed geacht wordt 'per 31 januari a.s. opgenomen' te zijn. De vrijstelling van werk was immers onherroepelijk. Daar komt nog bij dat Congregatie met de beide brieven van haar advocaat niet eens geacht kan worden de vrijstelling van werk als gunst of maatregel ingetrokken te hebben, zodat deze hoe dan ook prevaleert boven de later opgelegde 'vakantie'. Er is dus door werkneemster geen enkele vakantiedag opgenomen in de bewuste vier maanden. Zij heeft toen slechts gebruikgemaakt van de vrijstelling van werkzaamheden. Het doet vermoeden dat Congregatie spijt heeft gekregen van de getoonde bereidheid om in de vaststellingsovereenkomst de financiële afspraken te koppelen aan een vrijstelling van werk. Spijt van die eventuele toegeeflijkheid rechtvaardigt echter in het geheel niet de ingreep in de rechten van de werkneemster die zij vervolgens pleegde. Ook aan de wettelijke vakantieregeling kan Congregatie niet het beslissende argument ontleenen dat zij in december 2016/januari 2017 gerechtigd was tegen de zin van werkneemster de fictie te hanteren dat de werkneemster geacht werd 33 1/3 vakantiedagen op te nemen. Weliswaar is het de werkgever die conform de in artikel 7:638 BW voor de vakantie beschreven procedure uiteindelijk 'de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vaststelt', maar dan wel helemaal aan het einde van een traject waarin de wensen en mogelijkheden van de werknemer centraal staan en waarin 'overleg' de bepalende factor is. Dat is hier evident niet het geval. Het voorgaande resulteert in toewijzing van bedragen van € 5 829,41 bruto aan in geld omgezette resterende aanspraak op vakantiedagen ex artikel 7:641 lid 1 BW en € 2 914,71 bruto aan (maximale) wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 02-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2017:7663

**Zaaknummer:** 5793944 CV EXPL 17-2231

**Rechters:** H.W.M.A. Staal

**Advocaten:** M.M.J.F. Sijben en J.J.M. Goumans

**Wetsartikelen:** 7:625 BW, 7:638 BW, 7:641 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

## **werkneemster/Clercx Liebau Vastgoedmanagement B.V.**

***Artikel 8 van de Regeling UWV Ontslagprocedure sluit niet uit dat een beroep op de overbruggingsregeling enkel kan worden gedaan bij het UWV. Ook als verweer op het verzoek tot vergoeding van de transitievergoeding kan het beroep op de overbruggingsregeling worden behandeld.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 december 1992 in dienst getreden bij Clercx Liebau. Clercx Liebau heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 oktober 2016 met toestemming van het UWV. Door Clercx Liebau is een transitievergoeding betaald aan werkneemster van € 1.893 bruto. Werkneemster verzoekt Clercx Liebau te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 17.194,75 bruto. Aan dit verzoek legt werkneemster ten grondslag dat zij op grond van artikel 7:673 BW recht heeft op de volledige transitievergoeding. Weliswaar kent artikel 7:673d BW een overbruggingsregeling, maar deze regeling is in dit geval niet van toepassing. Clercx Liebau heeft immers geen toestemming gekregen van het UWV om de overbruggingsregeling toe te mogen passen.

### *Oordeel*

Artikel 8 van de Regeling UWV Ontslagprocedure sluit niet uit dat een beroep op de overbruggingsregeling enkel kan worden gedaan bij het UWV. Derhalve heeft Clercx Liebau in deze procedure terecht alsnog een beroep op de overbruggingsregeling gedaan. Clercx Liebau heeft haar beroep op de overbruggingsregeling op grond van artikel 7:673d BW juncto artikel 24 Ontslagregeling bij wijze van verweer gevoerd en niet een (zelfstandig) (tegen)verzoek gedaan. Artikel 7:686a lid 4, aanhef en onder b, BW bepaalt dat de bevoegdheid om een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen vervalft drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien het een verzoek op grond van artikel 673d betreft. In de memorie van toelichting (Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 120-121) is vermeld dat voor verzoeken die verband houden met de transitievergoeding een termijn van drie maanden geldt. Gelet op deze expliciete verwijzing door de wetgever moet worden aangenomen dat de vervaltermijn van drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd ook geldt voor de werkgever die bij wijze van verzoek een beroep wenst te doen op de overbruggingsregeling van artikel 7:673d BW. Voornoemde vervaltermijn van drie maanden dient door de kantonrechter ambtshalve te worden getoetst. Het verzoekschrift in deze zaak is buiten de

vervaltermijn van drie maanden ingekomen. In artikel 7:673d is niet met zoveel woorden neergelegd dat slechts bij verzoek(schrift) een beroep gedaan moet worden op de overbruggingsregeling van het BW. Waar het de bedoeling is geweest van de wetgever om de overbruggingsregeling evenals de transitievergoeding binnen beperkte termijn ter behandeling aan de rechter voor te leggen wordt daaraan voldaan als in verweer op de vaststelling tot transitievergoeding slechts een beroep gedaan wordt op de vaststelling van een lager bedrag daarvan. In die procedure is immers dezelfde kantonrechter bevoegd. Het zou er anders toe leiden dat een werkgever in alle gevallen, ook bij een voor hem gunstige beslissing van het UWV op grond van artikel 24 van de Ontslagregeling, tijdig een verzoek bij de kantonrechter zou moeten indienen (voor een geval waarin het UWV negatief besliste vgl. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 2 maart 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:857). Hij kan dan immers het risico niet lopen dat een werknemer (onverhoeds op het laatste moment) een verzoek tot transitievergoeding indient. Ook als verweer op het verzoek tot vergoeding van de transitievergoeding kan het beroep op de overbruggingsregeling dus worden behandeld. De kantonrechter oordeelt dat Clercx Liebau heeft voldaan aan de vereisten van artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling die ingevolge artikel 673d BW van toepassing zijn. De kantonrechter wijst het verzoek af.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 28-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2017:4304

**Zaaknummer:** 5600293 / EJ VERZ 16-848

**Rechters:** J.M.J. Godrie

**Advocaten:** K. Bekkers en R.J.G. Heutink

**Wetsartikelen:** 7:673d BW, 24 Ontslagregeling, 7:686a lid 4, aanhef en onder b, BW en 8 Regeling UWV Ontslagprocedure

RECHTSPRAAK

## **werknemer/Clercx Liebau Vastgoedmanagement B.V.**

***Artikel 8 van de Regeling UWV Ontslagprocedure sluit niet uit dat een beroep op de overbruggingsregeling enkel kan worden gedaan bij het UWV. Ook als verweer op het verzoek tot vergoeding van de transitievergoeding kan het beroep op de overbruggingsregeling worden behandeld.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 december 1999 in dienst getreden bij Clercx Liebau. Clercx Liebau heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 oktober 2016 met toestemming van het UWV. Door Clercx Liebau is een transitievergoeding betaald aan werknemer van € 4.395 bruto. Werknemer verzoekt Clercx Liebau te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 26.331,90 bruto. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat hij op grond van artikel 7:673 BW recht heeft op de volledige transitievergoeding. Weliswaar kent artikel 7:673d BW een overbruggingsregeling, maar deze regeling is in dit geval niet van toepassing. Clercx Liebau heeft immers geen toestemming gekregen van het UWV om de overbruggingsregeling toe te mogen passen.

### *Oordeel*

Artikel 8 van de Regeling UWV Ontslagprocedure sluit niet uit dat een beroep op de overbruggingsregeling enkel kan worden gedaan bij het UWV. Derhalve heeft Clercx Liebau in deze procedure terecht alsnog een beroep op de overbruggingsregeling gedaan. Clercx Liebau heeft haar beroep op de overbruggingsregeling op grond van artikel 7:673d BW juncto artikel 24 Ontslagregeling bij wijze van verweer gevoerd en niet een (zelfstandig) (tegen)verzoek gedaan. Artikel 7:686a lid 4, aanhef en onder b, BW bepaalt dat de bevoegdheid om een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen vervalft drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien het een verzoek op grond van artikel 673d betreft. In de memorie van toelichting (Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 120-121) is vermeld dat voor verzoeken die verband houden met de transitievergoeding een termijn van drie maanden geldt. Gelet op deze expliciete verwijzing door de wetgever moet worden aangenomen dat de vervaltermijn van drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd ook geldt voor de werkgever die bij wijze van verzoek een beroep wenst te doen op de overbruggingsregeling van artikel 7:673d BW. Voornoemde vervaltermijn van drie maanden dient door de kantonrechter ambtshalve te worden getoetst. Het verzoekschrift in deze zaak is buiten de

vervaltermijn van drie maanden ingekomen. In artikel 7:673d is niet met zoveel woorden neergelegd dat slechts bij verzoek(schrift) een beroep gedaan moet worden op de overbruggingsregeling van het BW. Waar het de bedoeling is geweest van de wetgever om de overbruggingsregeling evenals de transitievergoeding binnen beperkte termijn ter behandeling aan de rechter voor te leggen wordt daaraan voldaan als in verweer op de vaststelling tot transitievergoeding slechts een beroep gedaan wordt op de vaststelling van een lager bedrag daarvan. In die procedure is immers dezelfde kantonrechter bevoegd. Het zou er anders toe leiden dat een werkgever in alle gevallen, ook bij een voor hem gunstige beslissing van het UWV op grond van artikel 24 van de Ontslagregeling, tijdig een verzoek bij de kantonrechter zou moeten indienen (voor een geval waarin het UWV negatief besliste vgl. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 2 maart 2017 (ECLI:NL:GHSHE:2017:857)). Hij kan dan immers het risico niet lopen dat een werknemer (onverhoeds op het laatste moment) een verzoek tot transitievergoeding indient. Ook als verweer op het verzoek tot vergoeding van de transitievergoeding kan het beroep op de overbruggingsregeling dus worden behandeld. De kantonrechter oordeelt dat Clercx Liebau heeft voldaan aan de vereisten van artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling die ingevolge artikel 673d BW van toepassing zijn. De kantonrechter wijst het verzoek af.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 28-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2017:4305

**Zaaknummer:** 5594376 / EJ VERZ 16-843

**Rechters:** J.M.J. Godrie

**Advocaten:** R.M. Westgeest-Otter en R.J.G. Heutink

**Wetsartikelen:** 7:673d BW, 24 Ontslagregeling, 7:686a lid 4, aanhef en onder b, BW en 8 Regeling UWV Ontslagprocedure

RECHTSPRAAK

## **werknemer/Stichting Diakonessenhuis**

### ***Aanpassing en uitbreiding van prejudiciële vragen aan Hoge Raad over richtlijnconformiteit uitsluiting AWO-leeftijd met EU-recht.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 januari 1995 in dienst van het Diakonessenhuis getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Ziekenhuizen van toepassing. Daarin is in artikel 3.1.6 lid 1 bepaald: 'De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt'. Per 2016 is de arbeidsovereenkomst van werknemer geëindigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar en zes maanden. Hierbij heeft hij geen transitievergoeding ontvangen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de bepaling in artikel 7:673 lid 7 onderdeel b BW, dat geen transitievergoeding verschuldigd is indien het eindigen van een arbeidsovereenkomst geschiedt in verband met of na het bereiken van de AOW- en/of pensioengerechtigde leeftijd, een verboden onderscheid naar leeftijd oplevert. Onder verwijzing naar het arrest van het Hof Den Bosch (hierna: het hof) van 2 februari 2017 (ECLI:NL:GHSHE:2017:345), verzoekt werknemer de kantonrechter de Hoge Raad prejudiciële vragen te stellen.

#### *Oordeel*

In zijn beschikking van 30 juni 2017 (ECLI:NL:RBMNE:2017:3249) heeft de kantonrechter geoordeeld voornemens te zijn prejudiciële vragen aan de Hoge Raad te stellen. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de voorgestelde vragen. Naar aanleiding hiervan ziet de kantonrechter aanleiding om de in de beschikking van 30 juni 2017 geformuleerde vragen 5, 6 en 9 aan te passen, althans aan te vullen. Voorts heeft de kantonrechter een aanvullende vraag geformuleerd (zie vraag 10). Overeenkomstig artikel 392 lid 5 Rv houdt de kantonrechter iedere verdere beslissing aan totdat een afschrift van de beslissing van de Hoge Raad is ontvangen.

#### *Prejudiciële vragen*

1. Is artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder b BW in strijd met richtlijn 2000/78 EG?
2. Indien artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder b BW in strijd is met richtlijn 2000/78/EG, moet de kantonrechter deze bepaling dan buiten toepassing laten?
3. Kan of dient een individuele toetsing plaats (te) vinden?

4. Welke criteria dient de kantonrechter bij deze (eventuele) individuele toetsing te hanteren?
  5. Dient bij de beoordeling onderscheid te worden gemaakt naar werknemers wier arbeidsovereenkomst op of na de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt en werknemers die bij de beëindiging die leeftijd nog niet hebben bereikt, maar wel recht op pensioen hebben?
  6. Dient bij de beoordeling onderscheid te worden gemaakt naar werknemers wier arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van hun pensioen- of AOW-gerechtigde leeftijd wordt beëindigd en werknemers (die genoemde leeftijd hebben maar) bij wie er een andere reden aan de beëindiging ten grondslag ligt?
  7. Moet, indien individuele toetsing dient plaats te vinden, de kantonrechter bij de beoordeling van de vraag of de transitievergoeding moet worden betaald, de inkomenssituatie van de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst vergeleken worden met de inkomenssituatie daarvóór? Dient daarbij ook rekening te worden gehouden met inkomen anders dan uit (pensioen)uitkeringen (bijvoorbeeld uit vermogen)?
  8. Moet de kantonrechter bij de beoordeling van de vraag of de transitievergoeding moet worden betaald dan als norm (voor afwijzing) nemen dat het inkomen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan of hoger is dan het inkomen daarvóór?
  9. Indien de transitievergoeding moet worden betaald, dient deze dan te worden berekend op de in artikel 7:673 lid 2 tot en met 6 BW bepaalde wijze? Indien van deze berekeningswijze dient te worden afgeweken, hoe dient de transitievergoeding dan te worden berekend? Dient daarbij nog rekening te worden gehouden met bijvoorbeeld een vanwege het pensioen ontvangen gratificatie?
  10. Dient voor werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt op of na de pensioen- of AOW-gerechtigde leeftijd tevens artikel 7:673a BW te worden toegepast?
- 

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 19-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2017:3712

**Zaaknummer:** 5715443 UE VERZ 17-68 M/30364

**Rechters:** F.H. Charbon

**Advocaten:** H. Aydemir en A.E. Bos

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 7 onderdeel b BW, 7:673 BW, 7:673a BW en richtlijn 2000/78 EG

RECHTSPRAAK

## **werkneemster/Nefkens B.V.**

***Kortgedingprocedure. Vordering tot loondoorbetaling toegewezen, nu geen sprake is van schending van een redelijk voorschrift als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 sub d BW. Vordering tot tewerkstelling afgewezen, nu werkzaamheden onvoldoende concreet zijn komen vast te staan.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 4 januari 2016 in de functie van ‘Verhuur Manager’ in dienst getreden van Nefkens B.V. (hierna: Nefkens), op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke eindigt op 3 januari 2017. Op 6 juni 2016 heeft Nefkens de loondoorbetaling van werkneemster gestaakt, nadat werkneemster zich, in een relatief korte periode, meerdere malen heeft ziek gemeld wegens fricties in de samenwerking op het werk. Op 9 juni 2016 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat werkneemster gedeeltelijk (situatief) arbeidsongeschikt is geraakt. Voorts adviseert hij formele, externe mediation. Op 5 juli 2016 heeft de verzekeringsarts geconcludeerd dat werkneemster op 10 juni 2016 volledig arbeidsongeschikt is. Nefkens heeft daarop de loonbetaling tot 6 juli 2016 vervat en deze vervolgens stopgezet. In een kortgedingprocedure vordert werkneemster thans onder meer een veroordeling tot voortzetting van loondoorbetaling, alsmede een veroordeling tot tewerkstelling.

### *Oordeel*

#### *Vordering tot loondoorbetaling*

Nefkens voert aan dat werkneemster ten onrechte heeft geweigerd mee te werken aan een redelijk voorschrift, dat bestond uit het volgen van een mediationtraject, gefaciliteerd door een door Nefkens aangedragen mediator. Aldus was Nefkens, naar eigen zeggen, gerechtigd om op grond van artikel 7:629 lid 3 sub d BW het loon stop te zetten. De kantonrechter volgt Nefkens hierin niet en oordeelt als volgt. Nu de bedrijfsarts formele, externe mediation heeft geadviseerd, kan niet worden volstaan met een gesprek onder begeleiding van een persoon die als HR-manager verbonden is aan de organisatie van Nefkens. Dit geldt evenzeer voor een mediator die door Nefkens eenzijdig is aangewezen. In de overweging wordt betrokken dat mediation in de STECR-werkwijzer wordt omschreven als 'een interventie via bemiddelingsgesprekken waarbij partijen zelf hun conflict oplossen onder begeleiding van een professionele en onafhankelijke, in het MfN-register (voorheen NMI) ingeschreven mediator'. Een eenzijdig voorgestelde mediator kan niet, zonder medewerking van de



wederpartij, als onafhankelijke mediator worden beschouwd. De kantonrechter acht dan ook aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat Nefkens ten onrechte de loondoorbetaling heeft gestaakt. De vordering tot loondoorbetaling wordt derhalve toegewezen.

*Vordering tot tewerkstelling*

Werkneemster vordert daarnaast Nefkens te veroordelen om haar – zodra zij is hersteld – toe te laten tot de gewone werkzaamheden in de functie waarin zij is aangenomen. De kantonrechter oordeelt in dit verband dat partijen het oneens zijn over de inhoud van de werkzaamheden die werkneemster dient te vervullen, welke onenigheid ook nog eens aanleiding heeft gegeven tot het tussen hen ontstane arbeidsconflict. Nu niet vaststaat welke werkzaamheden werkneemster dient uit te voeren indien zij weer arbeidsgeschikt wordt geacht, en een kortgedingprocedure zich niet leent voor nadere bewijslevering hieromtrent, kan vooralsnog niet worden beoordeeld of de gevorderde tewerkstelling in de bodemprocedure met grote mate van waarschijnlijkheid zal worden toegewezen. Dit deel van de vordering wordt derhalve afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 30-09-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2016:7760

**Zaaknummer:** 5336234 UV EXPL 16-267 JES/1267

**Rechters:** F.H. Charbon

**Advocaten:** B.J.L. Baas en G.M. Gerdes

**Wetsartikelen:** 7:629 lid 3 onderdeel d BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

## **werknemer/werkgever**

### ***Vaststelling van de schade die een werknemer heeft geleden doordat hij in zijn werk aan oplosmiddelen is blootgesteld. Verband tussen schade en de blootstelling komt aan de orde. Toekenning materiële en immateriële schadevergoeding.***

#### *Feiten*

Op de comparitie van 23 juni 2017 is onder meer gebleken dat werkgever volhardt in haar standpunt dat (ook) in de periode van maart 1980 tot omstreeks 1995 van een relevante blootstelling van werknemer aan oplosmiddelen – en daarmee van een schending van de zorgplicht in de zin van artikel 7:658 BW – geen sprake is geweest en dat de neuroloog in 2013 de diagnose CTE (chronische toxische encephalopathie) niet heeft kunnen stellen omdat het daarvoor geldende protocol niet is nageleefd. Namens werknemer is ter zitting volhard in zijn standpunt dat alle schade die hij door zijn arbeidsongeschiktheid heeft geleden is veroorzaakt door de CTE en – daarmee – in oorzakelijk verband staat met de blootstelling aan oplosmiddelen gedurende zijn dienstverband met (de rechtsvoorganger van) werkgever.

#### *Oordeel*

De kantonrechter ziet geen reden om terug te komen op de eerder in de loop van deze procedure genomen beslissingen, ook niet op het tussenvonnis van 31 augustus 2016 waarin voor recht is verklaard dat werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:658 BW jegens werknemer aansprakelijk is en dat zij gehouden is aan hem de schade te vergoeden die hij door zijn encephalopathie heeft geleden en nog zal lijden. In reactie op hetgeen werknemer bij akte van 9 november 2016 heeft gesteld en namens hem ter zitting is aangevoerd, benadrukt de kantonrechter dat bij tussenvonnis van 31 augustus 2016, in het kader van de vraag naar de aansprakelijkheid en op basis van de voorhanden gegevens, niet meer of anders is geconcludeerd dan dat voor de door de neuroloog gediagnosticeerde encephalopathie en het daarmee samenhangende klachtenpatroon geen andere oorzaken dan een blootstelling aan oplosmiddelen is gevonden en dat de mogelijkheid dat de encephalopathie niet-werkgerelateerde oorzaken heeft, is uitgesloten. De schade zal worden begroot op basis van het gevoerde partijdebat en de over en weer overgelegde stukken. Uit de rapportage die tot de diagnose CTE heeft geleid, blijkt dat een deel van de gezondheidsklachten van werknemer met de blootstelling aan oplosmiddelen in verband kan worden gebracht. Uit de medische gegevens blijkt eveneens dat werknemer ook veel andere gezondheidsproblemen had en heeft, die met de eerdere blootstelling aan oplosmiddelen niet van doen hebben. De kantonrechter

zal dan ook rekening houden met de klachten die behoren bij CTE, óók als die ernstiger zijn dan gebruikelijk. Klachten die normaliter niet met CTE in verband gebracht worden, worden echter niet aan de blootstelling toegerekend. Het voorgaande leidt ertoe dat bij de begroting van de schade de omvang van de aan de CTE te relateren gevolgen niet nauwkeurig kan worden vastgesteld, zodat deze moet worden geschat. De belangrijkste schadepost is die welke verband houdt met het verlies aan verdienvermogen. Het moet ervoor worden gehouden dat werknemer bij de reorganisatie in 2009 ook zou zijn ontslagen als hij geen gezondheidsklachten of CTE had gehad. Met de ontslagvergoedingen die werkgever aan werknemer heeft betaald (€ 10.021,68 bruto aan RFR-uitkering en € 25.000 bruto aan schadevergoeding in de zin van artikel 7:681 (oud) BW) zijn de negatieve inkomensgevolgen van dit ontslag gecompenseerd. Werknemer vordert voorts een vergoeding van immateriële schade van € 75.000. Toegespitst op de onderhavige zaak brengt dit mee dat in aanmerking wordt genomen dat werknemer in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever de beroepsziekte CTE heeft opgelopen doordat werkgever jegens hem haar zorgplicht heeft geschonden. Hierdoor heeft werknemer zijn leven niet kunnen voortzetten zoals hij anders zou hebben gekund. Mede met het oog op hetgeen hiervoor is overwogen, en gezien de bedragen die in vergelijkbare gevallen door Nederlandse rechters zijn toegekend, begroot de kantonrechter het smartengeld op € 20.000. Een vergoeding voor verlies van zelfwerkzaamheid, medische kosten en de eigen bijdrage persoonsgebonden budget wordt toegewezen. Op grond van het voorgaande is toewijsbaar een bedrag van € 64.570 aan materiële en immateriële schadevergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 16-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2017:4180

**Zaaknummer:** 2568518 UC EXPL 13-19141 LH/1040

**Rechters:** J.O. Zuurmond

**Advocaten:** J.L.A. de Waard en H.C.J. Coumou

**Wetsartikelen:** 6:106 lid 1 onder b BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

## **werknemer/ARBO Pompen en Filters B.V.**

***Beoordeling a-grond na ontslag werknemer met toestemming UWV. De herplaatsingsinspanning houdt in overleg van werkgever met werknemer. Daar heeft werkgever niet aan voldaan. Geen herstel dienstverband maar billijke vergoeding.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 april 2014 in dienst getreden bij ARBO. In de arbeidsovereenkomst is in artikel 14 en 15 een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. ARBO heeft, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn van een maand, de arbeidsovereenkomst opgezegd (met toestemming van het UWV op grond van bedrijfseconomische omstandigheden). Werknemer vordert primair – verkort weergegeven – de opzegging per 1 mei 2017 te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen, en subsidiair om ten laste van ARBO een billijke vergoeding toe te kennen en werknemer te ontheffen uit zijn verplichtingen voortvloeiend uit het concurrentiebeding. ARBO verzet zich tegen toekenning van een billijke vergoeding en de ontheffing uit het concurrentiebeding. Voor zover de arbeidsovereenkomst van werknemer zal worden hersteld, verzoekt ARBO werknemer te veroordelen tot terugbetaling van de transitievergoeding.

### *Oordeel*

Het verweer van werknemer dat UWV bij de beoordeling van de ontslagaanvraag uit is gegaan van een onjuist toetsingskader en dat zij derhalve de ontslagvergunning ten onrechte heeft verleend, wordt door de kantonrechter verworpen. In ieder geval brengt het UWV-dossier en het verder verhandelde in deze procedure, de kantonrechter tot het oordeel dat er een afdoende bedrijfseconomische reden is voor het vervallen van de arbeidsplaats van werknemer. Omdat de functie van werknemer een unieke is, valt over enige ontslagvolgorde niets te zeggen. Voordat de kantonrechter tot de conclusie kan komen dat er een redelijke grond is voor het ontslag van werknemer, moet vast komen te staan dat ARBO haar inspanningsverplichting tot herplaatsing van werknemer in een andere passende functie is nagekomen. In de onderhavige zaak staat vast dat ARBO geen enkel (voorafgaand) contact met werknemer heeft gehad over het door haar voorgenomen ontslag en ook niet in het kader van haar herplaatsingsverplichting. De kantonrechter is van oordeel dat daardoor in beginsel niet is voldaan aan de herplaatsingsverplichting. ARBO heeft onvoldoende aangevoerd om, als uitzondering op het beginsel, tot de conclusie te kunnen komen dat het volstrekt helder was dat herplaatsing niet mogelijk was waardoor voorafgaand overleg met hem niet nodig was.

Niet valt in te zien dat een passende functie een gelijksoortige moet zijn. ARBO heeft door hierover niet het gesprek aan te gaan geen rekening gehouden met de belangen van werknemer op dit punt. Wat hiervoor is overwogen leidt tot de conclusie dat ARBO de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW. Dat het zover gekomen is, is vanwege het ernstig verwijtbaar niet-nakomen door ARBO van de herplaatsingsverplichting. Dit betekent dat de kantonrechter het subsidiair gevorderde alternatief, een billijke vergoeding, aan werknemer zal toekennen ten laste van ARBO. Indachtig het “Kappersarrest” van de Hoge Raad van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187) vindt de kantonrechter dat de gevraagde billijke vergoeding in de onderhavige zaak een alternatief moet vormen voor wat de werknemer mist, herstel van de dienstbetrekking en de verdiensten daar uit. De kantonrechter komt dan tot de conclusie dat een billijke vergoeding als gevraagd door werknemer van € 15.000 niet te hoog is en dat deze daarom zal worden toegewezen. Werknemer heeft ten slotte gevorderd dat hij zal worden ontheven van het concurrentiebeding. De kantonrechter is van oordeel dat de aanwezige bedrijfseconomische reden voor het ontslag ten minste mede is gelegen in de economische crisis van de afgelopen jaren. Daarnaast is er een tweede rechtsgrond voor de ontheffing van het concurrentiebeding, namelijk de hiervoor besproken ernstige verwijtbaarheid aan de kant van ARBO in verband met artikel 7:653 lid 4 BW. De kantonrechter zal de vordering toewijzen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 15-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2017:3140

**Zaaknummer:** 6041750 AR VERZ 17-52

**Rechters:** R.T. Terpstra

**Advocaten:** N.A. Hertogh en M.J. de Coninck

**Wetsartikelen:** 223 RV, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:681 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

## **werknemer/Unicom Oost B.V.**

***Kennelijk onredelijk ontslag. Het niet treffen van een financiële voorziening is in de gegeven omstandigheden, waaronder dat werknemer na inspanningen van werkgever vrijwel onmiddellijk na het ontslag elders in dienst kon treden, niet evident onredelijk.***

### *Feiten*

Werknemer is op 7 januari 1985 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) UniCom. Per brief van 24 juli 2015 heeft UniCom de arbeidsovereenkomst met werknemer (met toestemming van het UWV) vanwege bedrijfseconomische omstandigheden opgezegd tegen 5 oktober 2015. Aan werknemer is met ingang van 5 oktober 2015 een WW-uitkering toegekend. Werknemer is met ingang van 1 november 2015 in dienst getreden bij Installatiebedrijf X in de functie van projectleider. Werknemer vordert onder meer – samengevat – dat voor recht wordt verklaard dat het door UniCom aan hem verleende ontslag kennelijk onredelijk is. Hij vordert eveneens schadevergoeding van UniCom.

### *Oordeel*

Partijen twisten allereerst over de vraag of de opzegging van de arbeidsovereenkomst met ingang van 5 oktober 2015 al dan niet kennelijk onredelijk is. Een ontslag kan volgens artikel 7:681 lid 2 BW (oud) kennelijk onredelijk zijn wegens het zogenoemde gevolgcriterium. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de gevolgen van het ontslag voor werknemer niet zo nadelig dat sprake is van kennelijke onredelijkheid. Werknemer is als werknemer van UniCom sinds 2011 als statutair directeur werkzaam voor UniCom Installaties. Zijn positie is daarom niet vergelijkbaar met die van een gewone werknemer. De activiteiten van UniCom Installaties zijn vanwege de structurele verliesgevendheid daarvan, door UniCom beëindigd. Dit ligt in de risicosfeer van UniCom. Van belang is wel dat in onvoldoende mate aannemelijk is geworden dat de slechte bedrijfsresultaten van UniCom Installaties het gevolg zijn van mismanagement of anderszins aan UniCom zijn te wijten. De financiële situatie bij UniCom was ten tijde van de opzegging niet zodanig dat zij zich geen enkele vergoeding kon permitteren. Een en ander leidt er niet toe dat blijkt dat UniCom niet in staat was een afvloeiingsregeling, al dan niet in de vorm van termijnen, toe te kennen. Werknemer heeft onvoldoende gemotiveerd bestreden dat UniCom geen mogelijkheden had tot herplaatsing binnen haar onderneming. Werknemer was bij het eindigen van het dienstverband 55 jaren oud en 30 jaar in dienst bij UniCom. Anders dan werknemer ingang wil doen vinden, is voldoende aannemelijk dat UniCom zich heeft ingespannen om voor werknemer (en andere

werknemers) elders werk te vinden. Er is geen reden om op basis van de leeftijd van werknemer en zijn langjarige verbinding met UniCom aan te nemen dat werknemer op de arbeidsmarkt betrekkelijk kwetsbaar was. Het feit dat werknemer ook vrijwel aansluitend na zijn ontslag bij UniCom in een verantwoordelijke functie elders in dienst is getreden, wijst ook geenszins op een beperkte inzetbaarheid. Ten tijde van het ontslag was voorzienbaar dat de financiële gevolgen van het ontslag voor werknemer relatief beperkt zouden zijn. Het enkele feit dat werknemer getroffen is door de opzegging van de arbeidsovereenkomst en hij zijn positie van werknemer van UniCom en statutair directeur van UniCom Installaties heeft verloren en hij financieel nadeel heeft geleden en lijdt in de vorm van een lager salaris per maand, betekent naar het oordeel van de kantonrechter niet dat de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van UniCom bij opzegging, nu UniCom wegens de bedrijfseconomische situatie van UniCom Installaties een zwaarwegend belang had om tot een bedrijfsbeëindiging te komen. Alle voorgaande omstandigheden in aanmerking genomen is de kantonrechter van oordeel dat niet aan de orde is dat UniCom door het niet-treffen van een (financiële) voorziening duidelijk in onvoldoende mate is tegemoetgekomen aan de belangen van werknemer. Daardoor kan niet tot het oordeel worden gekomen dat het ontslag kennelijk (dat wil zeggen voor ieder weldenkend mens) onredelijk is in de zin van artikel 7:681 BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 08-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2017:3208

**Zaaknummer:** 5784281 CV 17-1703

**Rechters:** W.F. Boele

**Advocaten:** B.A. Smits en M.B. Tol

**Wetsartikelen:** 7:681 lid 2 BW (oud)

RECHTSPRAAK

## **werknemer/werkgever**

***Grievens van werknemer tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding falen. Het handelen van werknemer zelf heeft geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding, niet het handelen van werkgever. Geen toekenning billijke vergoeding.***

### *Feiten*

Werknemer en werkgever (kinderopvanginstelling) hebben op 1 juni 2009 een arbeidsovereenkomst gesloten, werknemer was laatstelijk werkzaam als pedagogisch medewerker. Op 24 maart 2014 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen. Op 25 oktober 2015 heeft werknemer ook een officiële waarschuwing ontvangen, vanwege het niet tijdig melden van verhindering voor het hervatten van het werk. Op 9 augustus 2016 heeft een nieuw incident plaatsgevonden. Werkgever heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van disfunctioneren en meer subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer is in hoger beroep gekomen en verzoekt – kort samengevat – herstel van de arbeidsovereenkomst of – indien de arbeidsovereenkomst niet wordt hersteld – een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

De grieven 1 tot en met 6 richten zich op verschillende gronden tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie die ontbinding rechtvaardigt. Ten aanzien van de incidenten waarvan werkgever werknemer een verwijt maakt, oordeelt het hof als volgt. Gelet op de waarschuwingsbrief van 24 maart 2014, waarvan de juistheid door werknemer niet (gemotiveerd) is betwist, is komen vast te staan dat werknemer het incident in 2014 – dat betrekking had op een kind dat foto's had gemaakt van een ander kind dat geen onderbroek aan had – niet direct bij haar leidinggevende heeft gemeld en de gemaakte foto's zelf heeft verwijderd. Pas tien dagen na het incident heeft werknemer haar werkgever hierover geïnformeerd. Dit was nog eens twee dagen nadat een verontruste moeder had gebeld en werknemer desondanks haar leidinggevende niet vertelde dat zij van het incident afwist. Als goed werknemer had van werknemer verwacht mogen worden dat zij een dergelijk gevoelig liggend incident dat in de kern het vertrouwen raakt dat ouders in een instelling als werkgever stellen, direct bij haar leidinggevende zou melden. Vervolgens heeft zich in 2016 een tweede,



soortgelijk, seksueel getint incident voorgedaan waarbij door een kind wederom foto's zijn gemaakt van een ander kind dat geen onderbroek aan had. Pas anderhalf uur nadat het incident bij werknemer bekend werd, heeft zij haar leidinggevende geïnformeerd. Van werknemer had naar het oordeel van het hof, mede gelet op de eerdere waarschuwingsbrief, verwacht mogen worden dat zij dit incident direct bij haar leidinggevende had gemeld, alvorens zelf contact met de ouders te hebben. Het hof is van oordeel dat begrijpelijk is dat werkgever, gelet op het handelen van werknemer naar aanleiding van de incidenten, het vertrouwen in werknemer heeft verloren. Dat werknemer volhardt in haar stelling dat zij niets fout heeft gedaan, draagt bij aan het gebrek aan vertrouwen in werknemer. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding zodanig is, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer heeft met haar grieven 8 en 9 aangevoerd dat de kantonrechter ten onrechte geen billijke vergoeding heeft toegekend en dat de ontbindingsdatum op 1 juni 2017 had moeten worden bepaald. Anders dan werknemer heeft betoogd, heeft niet het handelen van werkgever maar het handelen van werknemer zelf geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding. Voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer is derhalve geen aanleiding. Aangezien het hof van oordeel is dat van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever geen sprake is en werknemer niet heeft gesteld dat de arbeidsovereenkomst slechts tegen het eind van de kalendermaand kan worden ontbonden, faalt ook de grief die betrekking heeft op de ontbindingsdatum. Het hof komt tot de slotsom dat de bestreden beschikking dient te worden bekrachtigd en de verzoeken van werknemer zullen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 28-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2017:2466

**Zaaknummer:** 5496030 \ VZ VERZ 16-21929

**Rechters:** C.J. Frikkee, S.R. Mellema en M.D. Ruizeveld

**Advocaten:** A.A. Slager en A. Bosveld

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 8 sub c BW

RECHTSPRAAK

## **werknemer/werkgever**

***Kort geding. Afwijzing loonvordering van werknemer die geen medewerking verleende aan de evaluatie van het plan van aanpak. De bedrijfsarts noch de verzekeringsarts stelt dat werknemer om medische redenen niet in staat was om met zijn werkgever het plan van aanpak te evalueren.***

### *Feiten*

Werknemer werkt sinds vijf jaar krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van werkgever in de functie van tankstationmedewerker. Werknemer is vanaf 21 december 2016 tot op heden onafgebroken arbeidsongeschikt wegens ziekte. Bedrijfsarts X spreekt in zijn “Probleemanalyse en advies” van 12 januari 2017 over “afstemmingsproblematiek” tussen werkgever en werknemer. Op enig moment daarna nodigt werkgever werknemer uit voor een bespreking op 21 april 2017 teneinde het plan van aanpak (de re-integratie) te evalueren. Daarbij is door werkgever medegedeeld dat indien werknemer niet op het gesprek verschijnt, het loon vanaf die dag niet zal worden uitbetaald. Werknemer is niet ingegaan op genoemde uitnodiging van werkgever, waarna werkgever vanaf 21 april 2017 het loon niet meer doorbetaalt. Werknemer vordert de veroordeling van werkgever tot doorbetaling van het loon vanaf 21 april 2017 met rente en verhoging en op verbeurte van een dwangsom.

### *Oordeel*

Nu ter zitting is komen vaststaan dat werkgever het loon per 16 juni 2017 weer doorbetaalt, beperkt het geschil zich tot het loon over de periode 21 april 2017 tot en met 15 juni 2017. Verder beperkt het geschil zich tot de vraag of van werknemer, vanuit medisch oogpunt, verlangd kon worden om zich op 21 april 2017 bij zijn werkgever te melden teneinde het plan van aanpak voor zijn re-integratie te evalueren. Het is om die reden dat de kantonrechter het deskundigenoordeel van de verzekeringsarts van het UWV wilde afwachten alvorens te beslissen: ter zitting werd van de zijde van werknemer de suggestie gewekt dat dát een van de vragen was die aan de deskundige waren gesteld. Op grond van artikel 7:629 lid 3 sub e BW heeft werknemer geen recht op doorbetaling van het loon voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak. De bewijslast ten aanzien van de stelling dat werknemer op 21 april 2017 om medische redenen niet in staat was om zich in persoon bij zijn werkgever te melden ter evaluatie van het plan van aanpak, rust op hem. De kantonrechter acht de mate van

aannemelijkheid dat in een bodemprocedure in het voordeel van werknemer beslist zal worden onvoldoende om de gevraagde voorziening te kunnen toewijzen. De bedrijfsarts noch de verzekeringsarts stelt dat werknemer om medische redenen niet in staat was om op 21 april 2017 in persoon met zijn werkgever het plan van aanpak te evalueren. De kantonrechter wijst de vordering af.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 07-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2017:6614

**Zaaknummer:** 6055046 CV EXPL 17-4958

**Rechters:** P. Hoekstra

**Advocaten:** R.C.C.M. Nadaud

**Wetsartikelen:** 7:629 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

## **Werner Fries/Lufthansa CityLine GmbH**

### ***Ontnemen bevoegdheid bestuurder luchtvaartuig bij 65 jaar is objectief gerechtvaardigd.***

#### *Feiten*

In Bijlage-I van het Verdrag inzake de internationale burgerluchtvaart (hierna: Verdrag van Chicago) is bepaald dat voor internationale commerciële vluchten de bevoegdheid tot gezagsvoerder vervalst bij uiterlijk 65 jaar. In de Europese Verordening burgerluchtvaart in Europa is deze bepaling overgenomen (Bijlage I, FCL.065, onder b). Fries is in 1986 in dienst getreden van Lufthansa. Vanaf 31 oktober 2013 heeft Lufthansa Fries geen werk meer verschaft, op grond dat Fries ingevolge FCL.065, onder b), van bijlage I bij Verordening (EU) nr. 1178/2011 (hierna: Verordening 1178/2011) vanaf die datum niet langer het recht had te fungeren als piloot in het commerciële luchtvervoer. Fries stelt zich op het standpunt dat de weigering hem te werk te stellen in strijd is met de wet (want leeftijdsdiscriminatie). De verwijzende rechter uit twijfels over de geldigheid van FCL.065, onder b), van bijlage I bij die verordening in het licht van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: Handvest), met name van het in artikel 21, lid 1, van het Handvest neergelegde verbod van discriminatie op grond van leeftijd en het in artikel 15, lid 1, van het Handvest neergelegde recht te werken en een vrijelijk gekozen of aanvaard beroep uit te oefenen.

#### *Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

#### *Ontnemen bevoegdheid bestuurder luchtvaartuig bij 65 jaar, is objectief gerechtvaardigd*

Vast staat dat het verbod voor houders van een bewijs van bevoegdheid als bestuurder die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, om te fungeren als bestuurder van een luchtvaartuig dat betrokken is bij commercieel luchtvervoer, moet worden geacht te zijn ingesteld bij wet in de zin van artikel 52, lid 1, van het Handvest, aangezien het voortvloeit uit FCL.065, onder b), van bijlage I bij Verordening 1178/2011. Zoals de advocaat-generaal in punt 33 van zijn conclusie heeft opgemerkt eerbiedigt die beperking voorts de wezenlijke inhoud van het non-discriminatiebeginsel. Die beperking doet immers geen afbreuk aan dat beginsel als zodanig, voor zover zij slechts betrekking heeft op de vraag, waarvan de reikwijdte beperkt is, naar de beperkingen op de uitoefening van het beroep van piloot om de veiligheid van de luchtvaart te waarborgen (zie naar analogie HvJ EU 29 april 2015, C-528/13, Léger, ECLI:EU:C:2015:288, punt 54). Er moet echter nog worden nagegaan of die beperking beantwoordt aan een doelstelling

van algemeen belang in de zin van artikel 52, lid 1, van het Handvest en, zo ja, of zij in overeenstemming is met het evenredigheidsbeginsel in de zin van die bepaling. Aangezien FCL.065, onder b), van bijlage I bij Verordening 1178/2011 een maatregel ter uitvoering van Verordening (EG) nr. 216/2008 is, wordt met de in casu aan de orde zijnde bepaling hetzelfde doel nagestreefd als met deze laatste verordening, namelijk de totstandbrenging en de instandhouding van een hoog uniform veiligheidsniveau in de burgerluchtvaart in Europa, zoals blijkt uit zowel artikel 2 van Verordening 216/2008 als de overwegingen 1 en 11 van Verordening 1178/2011. Opgemerkt zij dat het Hof van Justitie, met betrekking tot de veiligheid van het luchtverkeer, bij de uitlegging van artikel 2, lid 5, en artikel 4, lid 1, van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG 2000, L 303/16), heeft geoordeeld dat de doelstelling die bestaat in het waarborgen van de veiligheid van het luchtverkeer, een ligitiem doel in de zin van die bepalingen is (zie in de zin HvJ EU 13 september 2011, C-447/09, Prigge e.a., ECLI:EU:C:2011:573, punten 58 en 69). Bijgevolg vormt de doelstelling om een hoog uniform veiligheidsniveau in de burgerluchtvaart in Europa tot stand te brengen en in stand te houden, een doelstelling van algemeen belang. Door die leeftijdsgrens alleen voor commercieel luchtvervoer op te leggen heeft de Uniewetgever echter rekening gehouden met de verschillen tussen dat type vervoer en niet-commercieel luchtvervoer, met name met de grotere technische complexiteit van luchtvaartuigen die voor commercieel luchtvervoer worden gebruikt en met het groter aantal betrokkenen bij commercieel luchtvervoer. Die verschillen rechtvaardigen dat ter waarborging van de veiligheid van het luchtverkeer voor de twee typen vervoer verschillende regels worden ingevoerd. Bijgevolg lijkt het feit dat de leeftijdsgrens van 65 jaar alleen voor commercieel luchtvervoer geldt, de evenredigheid van de betrokken maatregel veeleer te kunnen versterken dan te kunnen doen afnemen. Het verbod voor houders van een bewijs van bevoegdheid als bestuurder die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, om te fungeren als bestuurder van een luchtvaartuig dat betrokken is bij commercieel luchtvervoer, vormt derhalve een geschikt middel om een passend veiligheidsniveau in de burgerluchtvaart in Europa te handhaven. Aangezien piloten van luchtvaartuigen een essentiële schakel in de keten van betrokkenen bij de luchtvaart vormen, blijft de bekwaamheid van die specialisten een van de belangrijkste waarborgen voor de betrouwbaarheid en de veiligheid van de burgerluchtvaart. In deze context is de vaststelling van maatregelen om ervoor te zorgen dat alleen personen die over de vereiste fysieke capaciteiten beschikken om een luchtvaartuig te mogen besturen, noodzakelijk om het risico op aan een menselijke fout te wijten tekortkomingen tot een minimum te beperken. Bijgevolg lijkt het niet onredelijk dat de Uniewetgever, rekening houdend met het belang van de menselijke factor op het gebied van de burgerluchtvaart en met de geleidelijke afname in de loop der jaren van de fysieke capaciteiten die vereist zijn voor de uitoefening van het beroep van piloot, het noodzakelijk acht een leeftijdsgrens voor piloten in het commerciële luchtvervoer vast te stellen, om een passend veiligheidsniveau in de burgerluchtvaart in Europa te handhaven. Bovendien moet worden benadrukt dat die leeftijdsgrens niet automatisch tot gevolg heeft dat de betrokken personen gedwongen worden zich definitief terug te trekken uit de arbeidsmarkt, aangezien door die leeftijdsgrens geen dwingend stelsel

van automatische pensionering wordt ingesteld en die leeftijdsgrens niet noodzakelijkerwijs impliceert dat de arbeidsovereenkomst van een werknemer wordt beëindigd op grond dat deze de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt (zie naar analogie HvJ EU 5 juli 2012, C-141/11, Hörnfeldt, ECLI:EU:C:2012:421, punt 40).

FCL.065, onder b), van bijlage I bij Verordening 1178/2011 sluit houders van een bewijs van bevoegdheid als bestuurder die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt immers niet uit van alle activiteiten op het gebied van luchtvervoer, maar verbiedt die houders alleen om te fungeren als piloot in het commerciële luchtvervoer. Bijgevolg moet worden vastgesteld dat het verbod voor houders van een bewijs van bevoegdheid als bestuurder die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt om te fungeren als bestuurder van een luchtvaartuig dat betrokken is bij commercieel luchtvervoer, niet verder gaat dan noodzakelijk is ter verwezenlijking van de nagestreefde doelstelling van algemeen belang.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 05-07-2017

**ECLI:** ECLI:EU:C:2017:513

**Zaaknummer:**

**Rechters:** R. de Silva Lapuerta, J.C. J-C Bonichot, A. Arabadjiev, S. Rodin en E. Regan

**Wetsartikelen:** Verordening (EU) nr. 1178/2011, Bijlage I, FCL.065, onder b, 21 Handvest Grondrechten EU en WGBL

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Werkgever biedt werknemer mondeling verlenging van arbeidsovereenkomst aan. Werknemer treedt in dienst bij ander bedrijf. Verzoek tot betaling van maandsalaris wegens niet nakomen aanzegverplichting afgewezen. Aanzegging weliswaar niet schriftelijk, maar beroep van werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Doel bepaling bereikt.***

### *Feiten*

Werknemer is op 22 maart 2016 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 12 maanden. Werkgever heeft eind 2016 mondeling aan werknemer een contractverlenging aangeboden. Werknemer heeft in februari 2017 aangegeven dat hij – ondanks een aanbod van een ander bedrijf – bij werkgever wil blijven werken. Op 1 maart 2017 heeft werknemer toch aan werkgever te kennen gegeven dat hij een aanbod van een ander bedrijf heeft aanvaard. Op 27 maart 2017 is werknemer in dienst getreden bij zijn nieuwe werkgever. Werknemer verzoekt onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een maandsalaris wegens het niet-nakomen van de aanzegverplichting.

### *Oordeel*

Tussen partijen staat vast dat werkgever niet voldaan heeft aan de in artikel 7:668 lid 1 onderdeel a BW genoemde aanzegverplichting, nu zij werknemer niet uiterlijk een maand voor 21 maart 2017 schriftelijk heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Werkgever is dus in beginsel een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over één maand. De kantonrechter is in dit geval echter van oordeel dat het beroep van werknemer op de aanzegverplichting naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Het doel van de wettelijke bepaling is tijdig duidelijkheid aan de werknemer verschaffen. In dit geval staat tussen partijen vast dat werkgever vanaf december 2016 meerdere keren een contractverlenging heeft aangeboden en dat het voor werknemer duidelijk was dat het de intentie van werkgever was om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werknemer had de keuze om de contractverlenging te accepteren of elders een dienstverband te aanvaarden. Gegeven deze omstandigheid acht de kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar werkgever te veroordelen tot betaling van de door werknemer gevorderde vergoeding. Zijn verzoek wordt dan ook

afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 28-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2017:5811

**Zaaknummer:** 6000684 AZ CERZ 17-48

**Rechters:** J.L. Sierkstra

**Advocaten:** J.H.H. Bosch en R.M. Poublon

**Wetsartikelen:** 7:668 lid 1 onderdeel a BW



RECHTSPRAAK

## **werknemer/United Parcel Service Nederland B.V.**

***Werknemer toegelaten tot tegenbewijs tegen vermoeden dringende reden voor ontslag op staande voet. Verklaring werknemer wijkt af van eerdere verklaringen. Werknemer slaagt niet in tegenbewijs. Werkgeefster slaagt wel in bewijs van dringende reden. Toewijzing van gefixeerde schadevergoeding.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2002 in dienst van UPS getreden. UPS ontving verschillende klachten over het ontbreken van telefoons en andere zaken in pakketten. Onder meer uit camerabeelden blijkt dat werknemer in aanraking is geweest met de betreffende pakketten. Werknemer wordt op non-actief gesteld en na onderzoek om een reactie gevraagd.

Werknemer heeft echter geen inhoudelijke reactie kunnen geven. Op 14 januari 2016 wordt werknemer op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen en de door UPS verzochte gefixeerde schadevergoeding toegewezen. Werknemer is in hoger beroep gegaan en bij tussenbeschikking is werknemer toegelaten tot tegenbewijs tegen het vermoeden dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

### *Oordeel*

Als tegenbewijs heeft werknemer een schriftelijke verklaring van collega 1 overgelegd en zichzelf en zijn voormalige collega 2 als getuigen voorgebracht. Collega 1 heeft op 27 maart 2017 verklaard dat hij zijn eerdere verklaringen onder zware druk van de collega's van security heeft afgelegd. Met alleen de verklaring van 27 maart 2017 wordt naar het oordeel van het hof onvoldoende afbreuk gedaan aan de eerder door UPS overgelegde, tamelijk gedetailleerde verklaringen waarvan de eerste ook door collega 1 is ondertekend. Naar het oordeel van het hof heeft collega 2 niets ter zake dienends verklaard. Werknemer zelf heeft onder ede verklaard dat hij op geen enkele wijze betrokken is geweest bij het ontvreemden van goederen. De gang van zaken bij het verhoor heeft werknemer als bedreigend ervaren, maar de door hem vervolgens ondertekende verklaring is correct. Het hof constateert dat de verklaring van werknemer afwijkt van standpunten die hij eerder heeft ingenomen. Zoals blijkt uit de volgens hem correcte schriftelijke verklaring die hij heeft ondertekend, kon hij niet uitleggen waarom hij het label van de doos had gehaald en had hij toen geen verklaring voor zijn handelwijze met dit pakket. Een jaar later, tijdens de mondelinge behandeling bij het hof,

herinnerde hij zich dat hij van iemand het signaal kreeg dat er met dit pakket iets mis was. Hij wist niet meer wie dat geweest is. Nu, gehoord onder ede, weet werknemer zich te herinneren dat het een uitzendkracht was. Werknemer heeft voorts geen enkele plausibele reden verstrekt waarom dit pakket door zijn ondergeschikte ter controle opengemaakt moest worden. Daarmee heeft hij, naar het oordeel van het hof, niet het vermoeden ontzenuwd dat hij betrokken was bij het wegnemen van telefoons uit dat pakket. De conclusie van onder meer het voorgaande is dat werknemer er niet in is geslaagd tegenbewijs te leveren tegen de voorshands bewezen geachte dringende reden voor het hem gegeven ontslag op staande voet. UPS heeft bovendien in contra-enquête nog andere getuigen doen horen, die verbonden zijn aan haar security-afdeling. In de afgelegde verklaringen ziet het hof zijn vermoeden bevestigd. Het hof is van oordeel dat UPS met deze verklaringen, in samenhang met hetgeen reeds in de tussenbeschikking is overwogen, heeft bewezen dat werknemer betrokken is geweest bij het wegnemen van telefoons uit de bedoelde pakketten. Daarmee valt het doek voor de grieven die gericht zijn tegen de afwijzing van de transitievergoeding. Het hof zal de bestreden beschikking van de kantonrechter vernietigen voor wat betreft de hoogte van de gefixeerde schadevergoeding. De gefixeerde schadevergoeding wordt gebaseerd op de opzegtermijn die werknemer als schadelijktige partij in acht had moeten nemen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 21-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2017:6907

**Zaaknummer:** 200.202.434

**Rechters:** M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en A.E.B. ter Heide

**Advocaten:** P.F. van Esseveldt

**Wetsartikelen:** 164 lid 2 Rv, 7:672 lid 10 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

## **Packagegroep Moonen B.V./werkneemster**

***Na sluiten vestiging Zutphen is werkplek werkneemster komen te vervallen. Reisafstand Zutphen-Weert (3u 50min p/d) aanmerkelijk te lang. Voortduren van arbeidsovereenkomst heeft elke betekenis verloren. Ontbinding op de h-grond. Toekenning transitievergoeding (incl. periode voor faillissement) en billijke vergoeding € 10.000.***

### *Feiten*

Werkneemster is in dienst bij Moonen en werkzaam op de vestiging in Zutphen. Op 6 februari 2017 heeft Moonen de werknemers meegedeeld dat de vestiging Zutphen per direct werd gesloten. Moonen heeft op 6 februari 2017 aan werkneemster een brief overhandigd waarin is vermeld dat de vestiging in Zutphen zal verhuizen naar Weert. De werknemers werd in deze brief de keuze gegeven met ingang van maandag 13 februari 2017 met een compensatieregeling in Weert te gaan werken, dan wel de bij de brief gevoegde vaststellingsovereenkomst te sluiten. Moonen heeft te kennen gegeven dat indien de werknemers niet zouden kiezen voor een van de twee opties, er ontslag zou volgen. Onder meer werkneemster heeft geweigerd een beslissing te nemen en de maandag erop in Weert te komen werken. Moonen heeft vervolgens een loonsanctie aangekondigd en heeft vanaf 14 februari 2017 de loonbetaling gestaakt. Moonen verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster op basis van de e-grond, dan wel de g- of h-grond. Bij wijze van (voorwaardelijk) tegenverzoek verzoekt werkneemster onder meer toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

#### *Ontbinding*

De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werkneemster in de gegeven omstandigheden geen verwijtbaar handelen oplevert. Het niet ondertekenen van een beëindigingsovereenkomst is in het algemeen niet als verwijtbaar aan te merken. Wat betreft het weigeren van de werkzaamheden in Weert wordt gekeken naar het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Ook de reistijd is van belang en een reistijd van 1 uur 55 minuten enkele reis acht de kantonrechter aanmerkelijk te lang. De primaire grondslag voor de verzochte ontbinding faalt. Wat betreft de g-grond overweegt de kantonrechter dat werkneemster nog steeds bereid is de werkzaamheden in de vestiging te Zutphen te verrichten. Dat zij niet bereid is om in de vestiging in Weert te komen werken, vormt een verschil van mening over de overplaatsing

maar brengt op zichzelf niet mee dat de arbeidsverhouding is verstoord. Ook de g-grond vormt daarmee geen grondslag voor ontbinding. Wat de h-grond betreft het volgende. Nu de werkplek van werknemster te Zutphen als geheel vervallen moet worden beschouwd en er geen hervatting van de bedongen werkzaamheden kan plaatsvinden, ook al is dat het gevolg van een eenzijdig en discutabel werkgeversbesluit, heeft het voortduren van deze arbeidsovereenkomst gezien de onmogelijkheid van de uitvoering van de daaruit over en weer voortvloeiende verplichtingen elke betekenis verloren. Het voorgaande brengt mee dat van Moonen als werkgever thans in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en herplaatsing ligt niet in de rede. Dit betekent dat er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding.

#### *Transitie- en billijke vergoeding*

Werknemster heeft recht op een transitievergoeding. Partijen verschillen van mening over de berekening van de hoogte van de vergoeding. Werknemster was namelijk aanvankelijk in dienst bij Paperlinx, maar Paperlinx is failliet verklaard waarna Moonen de inventaris en de immateriële activa heeft overgenomen. Werknemster is daarna in dienst getreden bij Moonen. De vergoeding dient thans naar het oordeel van de kantonrechter te worden berekend vanaf de datum van indiensttreding bij Paperlinx en wel op grond van artikel 7:673 lid 4 aanhef en onder b tweede zin BW. Ook zal een billijke vergoeding worden toegewezen, nu in dit geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Moonen. Daarbij zijn verschillende omstandigheden van belang, waaronder dat Moonen de werknemers opgedragen heeft de maandag erop in Weert te komen werken, bij uitblijven waarvan ontslag op staande voet zou volgen wegens werkweigering. Het komt de kantonrechter voor dat de tien betrokken werknemers uit Zutphen gelijkelijk zijn getroffen door de gedragingen van Moonen als hun werkgever. Gelet op al het voorgaande zal de kantonrechter ten aanzien van elk van de tien betrokken werknemers, onder wie werknemster, een billijke vergoeding vaststellen van € 10.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 07-06-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2017:4252

**Zaaknummer:** 5884875 HA 17-25

**Rechters:** M.C.J. Heessels

**Advocaten:** M.G.H. Terhorst en W.E. van Veldhuizen

**Wetsartikelen:** 7:613 BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:672 BW, 7:673 lid 4 BW, 7:673 BW en 7:686a lid 6 BW