

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 38, 2019

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

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:3347](#) 10-09-2019

werknemster/Deloitte Accountants B.V.

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:2346](#) 03-09-2019

werknemer/KPN Consulting B.V.

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:1953](#) 16-07-2019

werknemer/Meram Rotterdam West B.V.

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:4360](#) 18-09-2019

werknemer/werkgeefster

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2019:8407](#) 18-09-2019

Stichting Moveoo/werknemer

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:4361](#) 18-09-2019

werknemster/werkgeefster

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2019:8373](#) 17-09-2019

De Ondernemingsraad van de Gemeente Maastricht/Gemeente Maastricht

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:4344](#) 17-09-2019

werknemer/werkgeefster

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:3296](#) 16-09-2019

Krehalon B.V./werknemer

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:3293](#) 12-09-2019

werknemer/werkgever

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2019:4047](#) 11-09-2019

werknemer/werkgeefster

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:7981](#) 11-09-2019

werkgever/werknemer

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:7938](#) 05-09-2019

werknemster/Hoyu (Europe) Logistics B.V.

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2019:3936](#) 29-08-2019

werknemer/Rottingshuis Aannemingsbedrijf B.V. en BNL Timmerbedrijf B.V. en

Zurich Insurance PLC

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:7136](#) 29-08-2019

SV Werkt B.V./werknemer

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:4345](#) 28-08-2019

werkneemster/Profi-Sec Security B.V.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:3854](#) 21-08-2019

werknemer/werkgever

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:3855](#) 14-08-2019

werkgeefster/werknemer

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:9572](#) 17-07-2019

Tempo-team contracting services B.V. en Tempo-team Industries B.V. /De Staat der Nederlanden (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Inspectie SZW)

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2019:3900](#) 18-01-2019

Stichting Welzijnswerk Hoogeveen/werkneemster

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2018:6866](#) 17-12-2018

InVentiv Projectdetachering B.V./werknemer

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2018:6744](#) 03-12-2018

Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis/werknemer

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2018:4121](#) 16-10-2018

Prysmian Netherlands B.V./werknemer

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Ontbindingsverzoek toegewezen.

Feiten

Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft erkend dat inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Ook werknemer ziet geen mogelijkheden meer voor herplaatsing.

Oordeel

Nu werknemer heeft erkend dat de arbeidsverhouding verstoord is, en partijen het erover eens zijn dat die verstoring onherstelbaar is en herplaatsing van werknemer niet meer mogelijk moet worden geacht, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een opzegtermijn van vier maanden. Daarvan uitgaande zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden met ingang van 1 januari 2020. Partijen zijn het er ook over eens dat werknemer aanspraak heeft op een beëindigingsvergoeding van € 70.000 bruto. Werkgever zal daarom worden veroordeeld tot betaling van die vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:7981

Zaaknummer: 7909652 AO VERZ 19-67

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.J. Butter en L. Bijl

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

RECHTSPRAAK

Krehalon B.V./werknemer

Werknemer heeft (ernstig) verwijtbaar gehandeld door stekende bewegingen te maken richting zijn voorman en daarbij bedreigende opmerkingen te maken. Werknemer heeft geen rechtvaardiging hiervoor aannemelijk gemaakt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2003 werkzaam voor Krehalon. Werknemer is in het verleden meerdere malen aangesproken op zijn gedrag. Op 19 juni 2019 heeft zich een incident voorgedaan. Nadat de voorman werknemer had medegedeeld dat zijn vakantie niet op het gewenste moment kon plaatsvinden, was werknemer daar boos over. Na overleg met de assistent-productiemanager werd medegedeeld dat de vakantie alsnog kon plaatsvinden zoals werknemer die had gepland. Werknemer zou zich vervolgens bedreigend en intimiderend jegens de voorman en zijn assistent-ploegleider hebben opgesteld. Krehalon heeft werknemer, nadat zij hem de volgende dag heeft gehoord, geschorst. Krehalon heeft vervolgens op 3 juli 2019 een verzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Op 9 juli 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat er aanwijzingen zijn voor beperkingen ten aanzien van de agressieregulatie en impulsbeheersing.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat werknemer zich pas ziek heeft gemeld nadat hij op de hoogte was geraakt van het feit dat Krehalon het onderhavige ontbindingsverzoek zou indienen. Werknemer heeft gesteld dat hij feitelijk al ziek was ten tijde van het incident en dat zijn gedrag voortkomt uit zijn ziekte. Dit is aan hem om te bewijzen. De kantonrechter merkt op dat het oordeel van de bedrijfsarts 'slechts' aanwijzingen zijn en dus geen vaststelling. De bedrijfsarts geeft bovendien niet aan dat dit ten tijde van het incident ook al het geval was. Aan Krehalon kan daarom niet worden tegengeworpen dat zij werknemer op 19 juni 2019 vanuit een oogpunt van ziekte anders had moeten benaderen dan zij gedaan heeft, aangezien daar geen aanwijzingen voor waren. Een gebrekkige agressieregulatie of impulsbeheersing is naar het oordeel van de kantonrechter bovendien geen ziekte, in die zin dat er geen objectief medische oorzaak hiervoor is vastgesteld of daar zelfs maar een aanwijzing voor is. Het opzegverbod tijdens ziekte staat dan ook niet aan ontbinding in de weg. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat werknemer vervolgens tegen de assistent-productiemanager heeft

gezegd dat men moest uitkijken dat hij anders dit (stekende beweging) zou doen en dat hij tegen de voorman heeft gezegd: 'ik heb een oogje op jou ouwe', 'ik kan ook mensen op je afsturen', 'ik hoef het niet zelf te doen' en 'ik kan het ook laten doen'. Het gedrag van werknemer tijdens het incident is verwijtbaar en Krehalon hoeft dit niet te tolereren. Werknemer was al meerdere malen aangesproken op zijn gedrag en het is begrijpelijk dat werknemer collega's angst heeft aangejaagd met zijn gedrag. Een rechtvaardiging in de vorm van ziekte heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De kantonrechter is het met Krehalon eens dat het gedrag van werknemer ernstig verwijtbaar is. Er zal dan ook geen rekening worden gehouden met de opzegtermijn en aan hem komt geen transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3296

Zaaknummer: 7904998 EJ VERZ 19-236

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.G. Kraaijvanger en F. Havers

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/KPN Consulting B.V.

Werknemer slaagt er niet in te bewijzen dat aan hem is toegezegd dat er andere arbeidsvoorwaarden op hem van toepassing zijn geworden. Hiervoor had werknemer uitdrukkelijk akkoord moeten gaan met een wijziging van de toepasselijke cao.

Feiten

Op 1 oktober 2006 is werknemer bij KPN Mobile The Netherlands B.V. in dienst getreden. Op grond van de CAO voor Koninklijke KPN N.V. (hierna: de KPN CAO) had werknemer recht op een vergoeding voor het woon-werkverkeer. Ook was de regeling Resultaatsbeloning op werknemer van toepassing, welke regeling met ingang van 1 januari 2008 is vervangen door de cao bonus. Bij brief van 22 december 2009 is werknemer bericht over de samenvoeging van KPN Corporate Solutions (bij welk bedrijfsonderdeel hij op dat moment werkzaam was) met Getronics Nederland B.V. (hierna: Getronics). Bij brief van 20 januari 2012 heeft KPN werknemer bericht dat op 1 september 2011 de medewerkers van Getronics zijn overgegaan naar KPN Corporate Market B.V. (hierna: KPN CM). Werknemer stelt, kort samengevat, dat hij van 1 januari 2012 tot 1 oktober 2015 in dienst is geweest van KPN Consulting, en dat op zijn arbeidsovereenkomst de arbeidsvoorwaarden van de zogenoemde loonlijn Consulting van toepassing waren. Deze arbeidsvoorwaarden zijn volgens werknemer ten onrechte niet door KPN Consulting op hem toegepast. De kantonrechter heeft in het tussenvonnissen van 17 mei 2017 geoordeeld dat uit de arbeidsovereenkomst van werknemer van 1 oktober 2006 blijkt dat hierop de arbeidsvoorwaarden van de KPN CAO van toepassing zijn. Deze arbeidsvoorwaarden zijn volgens de kantonrechter ook na de overgang van KPN Corporate Solutions naar Getronics per 1 januari 2010, en de overgang van (onder meer) werknemer naar KPN CM per 1 september 2011, onverkort van toepassing gebleven. De loonlijn Consulting waarop werknemer zich beroept, was tot 1 januari 2015 onderdeel van de KPN CM CAO, die niet van toepassing was op werknemer. Op basis van de op werknemer toepasselijke arbeidsvoorwaarden ingevolge de KPN CAO bestaat er voor hem geen recht op de door hem gevorderde vergoeding uit hoofde van de mobiliteits- en bonusregeling behorende bij de loonlijn Consulting. De kantonrechter heeft verder in het tussenvonnissen geoordeeld dat de overgelegde e-mailberichten geen (schriftelijke) toezegging bevatten aan werknemer dat de arbeidsvoorwaarden behorende bij de loonlijst Consulting alsnog op hem van toepassing zouden zijn. Nadat door werknemer getuigen waren voorgebracht, heeft de kantonrechter bij eindvonnissen van 3 januari 2018 geoordeeld dat werknemer niet in het door hem te leveren bewijs was geslaagd. Hiertegen richten zich de beide grieven.

Oordeel

Op grond van de getuigenverklaringen van leidinggevende A en werknemer staat vast dat er eind 2011 tussen hen een gesprek is geweest over de arbeidsvoorwaarden van werknemer, die per 1 januari 2012 bij KPN Consulting ging werken in de functie van consultant. Daarbij is kennelijk ook gesproken over enkele arbeidsvoorwaarden die behoren bij de loonlijst Consulting, zoals de mobiliteitsregeling en de bonusregeling. Het hof acht echter niet bewezen dat door leidinggevende A definitief aan werknemer is toegezegd dat vanaf 1 januari 2012 op zijn arbeidsovereenkomst de arbeidsvoorwaarden behorende bij de loonlijst Consulting van toepassing zouden zijn. Hiervoor was immers nodig dat op de arbeidsovereenkomst van werknemer een andere CAO van toepassing zou worden. Leidinggevende A heeft hierover verklaard dat hij tegen werknemer heeft gezegd dat dit moest worden besproken met HR. Werknemer heeft bevestigd dat gesproken is met HR. Hij heeft verklaard dat de medewerker van HR is teruggekomen met de mededeling dat werknemer nog niet als consultant stond ingeschreven en dat de regeling niet op hem van toepassing zou zijn. Gelet op deze mededelingen van leidinggevende A en HR had werknemer naar het oordeel van het hof moeten begrijpen dat het nog geenszins zeker was dat vanaf 1 januari 2012 op zijn arbeidsovereenkomst een andere CAO, met de bijbehorende mobiliteits- en bonusregeling, van toepassing zou worden. Gesteld noch gebleken is dat werknemer hierover op een later moment opnieuw met HR en/of leidinggevende A heeft gesproken. Evenmin is gesteld of gebleken dat werknemer op enig moment een nieuwe arbeidsovereenkomst of ander document heeft getekend waarin een wijziging van de toepasselijke CAO was vermeld, hetgeen wel voor de hand had gelegen als dit aan de orde zou zijn geweest, en waarop door leidinggevende A ook uitdrukkelijk is gewezen. Dat slechts sprake is geweest van een administratieve omissie van HR die vergeten zou zijn om een en ander in het dossier van werknemer te administreren, en dat het ondertekenen van enig document bij een wijziging van de toepasselijke CAO bij KPN Consulting niet gebruikelijk en/of nodig zou zijn, acht het hof niet aannemelijk geworden. Een wijziging van een op een arbeidsovereenkomst toepasselijke CAO betreft een mogelijk ingrijpende wijziging van arbeidsvoorwaarden, waarvan aannemelijk is dat gebruikelijk is dat beide partijen hiermee (uitdrukkelijk) akkoord moeten gaan. Dat werknemer er kennelijk ook zelf van uitging dat hij vanaf 1 januari 2012 bleef vallen onder de KPN CAO blijkt bovendien uit het door hem op 13 december 2011 ingevulde 'Aanvraagformulier Keuzetijd 2012'. Gelet op het vorenstaande is het hof met de kantonrechter van oordeel dat werknemer niet geslaagd is in het leveren van het bewijs.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-09-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2346

Zaaknummer: 200.236.642/01

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

Advocaten: J.H. Pelle en P.J. Mauser

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

SV Werkt B.V./werknemer

Voortzetting van de arbeidsovereenkomst omdat SV Werkt geen duidelijkheid schiep over het einde van de arbeidsovereenkomst en werknemer weer op het werk is verschenen en daar heeft gewerkt.

Feiten

SV Werkt is een uitzendonderneming. Werknemer is op 17 september 2018 voor de duur van zeven maanden bij SV Werkt in dienst getreden in de functie van Klant Manager Werk Jongeren op basis van een detacheringsovereenkomst. Artikel 2 van de arbeidsovereenkomst bepaalt dat deze van rechtswege eindigt op 17 april 2019. De overeenkomst bevat de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Op 16 april 2019 hebben partijen een gesprek gehad over eventuele verlenging van de arbeidsrelatie. Op 18 april 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 19 april 2019 heeft SV Werkt aan werknemer een brief gezonden waarin staat dat de arbeidsovereenkomst wordt verlengd voor de duur van 2,5 maand en van rechtswege zal eindigen op 1 juli 2019. Werknemer heeft laten weten niet akkoord te gaan. SV Werkt verzoekt om te verklaren voor recht dat de arbeidsrelatie tussen partijen is geëindigd op 17 april 2019 en dat per of na 18 april 2019 niet opnieuw een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen is.

Oordeel

Partijen zijn het oneens over de vraag wanneer de arbeidsovereenkomst is geëindigd, c.q. zal eindigen. SV Werkt huldigt het standpunt dat de arbeidsovereenkomst al is geëindigd omdat de bepaalde tijd is verstreken en partijen het kort daarna niet over de voorwaarden van verlenging eens konden worden. Werknemer daarentegen voert aan dat niet tijdig is aangezegd en dat dus, op grond van artikel 7:668 lid 4 BW, de overeenkomst geacht moet worden voor dezelfde tijd op de vroegere voorwaarden door te lopen. De maatstaf in onderhavige situatie moet gevonden worden in artikel 7:668 lid 4 sub a BW. Vastgesteld is dat SV Werkt de aanzegverplichting niet is nagekomen. Bezien moet daarnaast worden of de overeenkomst na 17 april 2019 is voortgezet. Daarbij is in elk geval van belang dat partijen op 16 april 2019 een gesprek hebben gehad over eventuele verlenging. Tussen partijen staat wel vast dat SV Werkt tot verlenging wilde overgaan, maar dat de duur van de verlenging nog niet bekend was op dat moment. SV Werkt zou daar na overleg met Werkplein op terugkomen. SV Werkt stelt daarbij dat op 16 april 2019 wél gesproken is over een eindtermijn van 1 juli of 1 augustus 2019. Volgens werknemer is er echter toen geen termijn genoemd. Gelet op de hier relevante maatstaf gaat het er niet om of de arbeidsovereenkomst al dan niet zonder tegenspraak is voortgezet, maar of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de bepaalde

tijd is voortgezet. Vast staat dat werknemer op 23 april 2019 zijn werkzaamheden (na ziekte) weer heeft opgepakt, hij vervolgens op die dag door SV Werkt is opgeroepen voor een gesprek de dag daarop, en dat SV Werkt hem in dat laatste gesprek van 24 april 2019 heeft laten weten dat hij niet meer mocht werken. Beoordeeld moet worden of dit als 'voortzetting van de arbeidsovereenkomst' moet worden beschouwd. Van belang is daarbij de omstandigheid dat op 17 april 2019 de arbeidsovereenkomst van rechtswege was geëindigd. Partijen waren toen nog in onderhandeling over een nieuw contract. Vervolgens heeft SV Werkt op 19 april 2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden met een duur van 2,5 maand, die zou aflopen op 1 juli 2019. Werknemer is echter nooit met die overeenkomst akkoord gegaan. Bij het gesprek van 16 april 2019 over de eventuele verlenging was blijkbaar niet duidelijk besproken dat werknemer niet mocht werken na 17 april 2019. Nu SV Werkt op 16 april 2019 geen duidelijkheid heeft geboden over de vraag of werknemer wel of niet mocht werken na 17 april 2019, maar dit juist in het midden heeft gelaten, komt dit voor haar rekening en risico als werkgever. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst na 17 april 2019 is voortgezet, omdat SV Werkt geen duidelijkheid schiep en werknemer weer op het werk verscheen en daar ook gewerkt heeft op 23 april 2019. Gelet op het bovenstaande zal de door SV Werkt verzochte verklaring voor recht worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:7136

Zaaknummer: 7815588 VZ VERZ 19-12211

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: A. Bosveld en L. van Dinter

Wetsartikelen: 7:668 lid 1 BW en 7:668 lid 4 sub a BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Rottingshuis Aannemingsbedrijf B.V. en BNL Timmerbedrijf B.V. en Zurich Insurance PLC

Nu een beslissing op het onderhavige deelgeschil bewijslevering vereist, weegt naar het oordeel van de kantonrechter de investering in tijd, geld en moeite die met de (verdere) behandeling en beslissing gepaard zou gaan, niet op tegen het belang van de vordering en de bijdrage die een beslissing aan de totstandkoming van een minnelijke regeling kan leveren. Bewijslevering is daarom niet aan de orde. De kantonrechter oordeelt dat aansprakelijkheid niet vast is komen te staan.

Feiten

Werknemer heeft een Wajong-uitkering en verricht af en toe op vrijwillige basis klussen voor BNL. Met één of meer werknemers van BNL is werknemer naar de bouwplaats gegaan van Rottinghuis en heeft daar opruimwerkzaamheden verricht. Nadat werknemer een plaat op de eerste verdieping heeft verwijderd, is hij door de opening enkele meters naar beneden gevallen en heeft hij letsel opgelopen. De Inspectie heeft na onderzoek vastgesteld dat geen sprake is van werkgever-/werknemerschap als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet en er om deze reden geen sprake is van een arbeidsongeval als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet. Werknemer heeft Rottinghuis en BNL op grond van artikel 7:658 lid 1 jo. lid 4 BW aansprakelijk gesteld. Beide hebben aansprakelijkheid afgewezen. Werknemer verzoekt in deze deelgeschilprocedure een verklaring voor recht dat zowel Rottinghuis als BNL hoofdelijk aansprakelijk is.

Oordeel

De kantonrechter acht zich bevoegd om kennis te nemen van het geschil. Anders dan Rottinghuis en Zurich bepleiten, wordt het beoordelingskader voor de vaststelling van de aansprakelijkheid van Rottinghuis naar het oordeel van de kantonrechter in het onderhavige geval gevormd door artikel 7:658 BW en niet door artikel 6:162 BW. Werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter ontvankelijk in zijn verzoek tot vaststelling van de aansprakelijkheid van Rottinghuis en BNL in het kader van deze deelgeschilprocedure.

Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW

Naar het oordeel van de kantonrechter kan de aansprakelijkheid van Rottinghuis en BNL voor de schade in het onderhavige geval niet op artikel 7:611 BW worden gebaseerd. Voor (eventuele) aansprakelijkheid voor een (bedrijfs)ongeval op grond van dit wetsartikel dient er sprake te zijn van een reguliere arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer. Die situatie is hier echter niet aan de orde.

Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW

Artikel 7:658 BW strekt ertoe bescherming te bieden aan personen die zich, wat betreft de door de werkgever in acht te nemen zorgverplichtingen, in een met een werknemer vergelijkbare positie bevinden. Vrijwilligerswerk is niet uitgesloten van het beschermingsbereik. Voor aansprakelijkheid van een 'werkgever' moet vaststaan dat Rottinghuis en/of BNLwerknemer werkzaamheden op de bouwplaats heeft laten uitvoeren in de uitoefening van het bedrijf van Rottinghuis en/of BNL. Naar het oordeel van de kantonrechter is in dit deelgeschil niet met voldoende zekerheid komen vast te staan in wiens opdracht werknemer op de bouwplaats werkzaamheden heeft verricht en ook niet of dit in de uitoefening van het bedrijf van Rottinghuis of BNL is geweest. Naar het oordeel van de kantonrechter is bewijslevering noodzakelijk om vast te kunnen stellen of Rottinghuis en/of BNL kan worden aangemerkt als werkgever in de zin van artikel 7:658 lid 4 BW. Tevens bestaat naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende duidelijkheid ten aanzien van de instructies die werknemer al dan niet heeft ontvangen alvorens hij met de opruimwerkzaamheden op de bouwplaats aanving. Nu een beslissing op het onderhavige deelgeschil bij de huidige stand van zaken bewijslevering vereist, weegt naar het oordeel van de kantonrechter de investering in tijd, geld en moeite die met de (verdere) behandeling en beslissing op dit deelgeschil gepaard zou gaan, niet op tegen het (thans bekende) belang van de vordering en de bijdrage die een beslissing aan de totstandkoming van een minnelijke regeling kan leveren. Bewijslevering is daarom niet aan de orde. De kantonrechter oordeelt dat aansprakelijkheid niet vast is komen te staan. Nu de aansprakelijkheid niet is vastgesteld, is de verzochte veroordeling tot betaling van de buitengerechtelijke kosten niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 29-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:3936

Zaaknummer: 7689603 EJ VERZ 19-19

Rechters: L.T. de Jonge

Advocaten: J.J. van der Molen en J.M.H.W. Bindels

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 1019x Rv, 1019w Rv, 1019z Rv en 1019aa Rv

RECHTSPRAAK

Tempo-team contracting services B.V. en Tempo-team Industries B.V. /De Staat der Nederlanden (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Inspectie SZW)

Het belang van Tempo-Team bij verlenging van de reactietermijn dient te prevaleren boven het door de Inspectie gestelde belang om zo snel mogelijk duidelijkheid te verschaffen aan de FNV en de betrokken werknemers. De Inspectie wordt veroordeeld de reactietermijn te verlengen.

Feiten

De Inspectie heeft naar aanleiding van een door de FNV gedane melding een onderzoek ingesteld naar de naleving door Tempo-Team van artikel 8 Waadi voor de arbeidskrachten. In twee conceptverslagen komt de Inspectie tot de conclusie dat artikel 8 Waadi niet is nageleefd. De Inspectie heeft Tempo-Team in de gelegenheid gesteld om schriftelijk op de conceptverslagen te reageren. Tempo-Team heeft verzocht om de termijn voor het indienen van een schriftelijke reactie te verlengen naar acht weken. De Inspectie heeft zich bereid verklaard de reactie te verlengen tot 19 juli 2019. Tempo-Team vordert bij vonnis te gebieden dat Tempo-Team een termijn van 8 weken krijgt voor het indienen van een schriftelijke reactie. Tempo-Team voert daartoe aan dat de Inspectie onrechtmatig handelt door haar in strijd met artikel 15 Waadi juncto artikel 3 Regeling Waadi, artikel 3:2 juncto artikel 3:1 lid 2 Awb, het beginsel van hoor en wederhoor en de verdedigingsrechten geen redelijke en proportionele termijn te geven om op de conceptverslagen te reageren.

Oordeel

De voorzieningenrechter is van oordeel dat de Inspectie gehouden is om een ruimere termijn te bieden om een inhoudelijke reactie te geven. Nu de Waadi en de Regeling Waadi geen termijn geven, is het aan de Inspectie zelf om deze termijn in redelijkheid vast te stellen. Gelet op de over en weer gestelde belangen is de voorzieningenrechter voorshands van oordeel dat het belang van Tempo-Team bij verlenging van de reactietermijn dient te prevaleren boven het door de Inspectie gestelde belang om zo snel mogelijk duidelijkheid te verschaffen aan de FNV en de betrokken werknemers. Daartoe is van belang dat Tempo-Team slechts om een beperkte verlenging vraagt en voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de aanwezigheid van de inhoudelijk betrokken advocaat noodzakelijk is voor het afronden van de inhoudelijke reactie. Voorts betreft de voorzieningenrechter in zijn oordeel dat de Inspectie niet

aannemelijk heeft gemaakt dat de belangen van de FNV en de betrokken werknemers als gevolg van de door Tempo-Team verlangde beperkte verlenging van de reactietermijn op onevenredige wijze worden geschaad. De Inspectie zal worden veroordeeld om de termijn voor het door Tempo-Team geven van een inhoudelijke reactie op de conceptverslagen te verlengen tot en met 9 augustus 2019.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:9572

Zaaknummer: C/09/576647 / KG ZA 19-651

Rechters: H.J. Vetter

Advocaten: A.E.M. van den Berg, A.J. Boorsma en M. Koppenol

Wetsartikelen: 3 Waadi, 8 Waadi, 15 Waadi, 3:1 Awb en 3:2 Awb

RECHTSPRAAK

werknemer/Meram Rotterdam West B.V.

Werknemer die zich een groot geldbedrag wederrechtelijk heeft toegeëigend is terecht op staande voet ontslagen. Verzoek om herstel arbeidsovereenkomst in hoger beroep afgewezen.

Feiten

Werknemer is via verschillende constructies betrokken geweest bij de exploitatie van de door Meram Zuid en Meram West gedreven restaurants. Werknemer is hierna met ingang van 1 januari 2013 op basis van een arbeidsovereenkomst bij Meram West in dienst getreden. Bij brief van 15 december 2016 van Meram West is werknemer per 1 januari 2017 op non actief gesteld en is zijn dienstverband opgezegd. Werknemer is echter ook na 1 januari 2017 werkzaam gebleven en Meram West is hem ook tot en met de maand maart 2017 loon blijven doorbetalen. Bij brief van 1 mei 2017 is, voor zover de arbeidsovereenkomst nog bestaat, werknemer op staande voet ontslagen. In de brief wordt o.a. vermeld dat uit onderzoek is gebleken dat in de kassa een bedrag van ruim € 111.000 ontbreekt en dat ook uit camerabeelden is gebleken dat werknemer zich een groot geldbedrag (mede) wederrechtelijk heeft toegeëigend. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het verzoek van werknemer om vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen.

Oordeel

Onverwijldheid

De periode van 21 april 2017 (de dag van de inval in het kantoor van Meram West) tot en met 1 mei 2017 (de dagtekening van de ontslagbrief) omvat elf dagen, waarvan zes reguliere werkdagen. Het hof is van oordeel dat de opzegging tijdig is gedaan. Het hof stelt daarbij voorop dat voldoende aannemelijk is geworden dat er op 21 april 2017 slechts sprake was van een vermoeden dat er binnen Meram West mogelijk onregelmatigheden plaatsvonden. Teneinde hierover meer duidelijkheid te krijgen is op die dag de in het kantoor van Meram West aanwezige (kas)administratie meegenomen en het op dat moment in de kluis (en een locker) aanwezige contante geld geteld. Daarnaast zijn camerabeelden veilig gesteld. In de dagen hierna is vervolgens onderzoek gedaan in de administratie. Meram West heeft voldoende voortvarend gehandeld. Voor een geldig ontslag op staande voet is niet vereist dat de werkgever de werknemer eerst in de gelegenheid stelt zich uit te laten over de dringende redenen (vgl. HR 19 september 1980, NJ 1981, 131). In zoverre faalt grief 3.

(Mededeling) dringende reden

De door artikel 7:677 lid 1 BW vereiste mededeling van de reden van het ontslag moet zodanig geschieden dat het de werknemer duidelijk is welke gedraging of eigenschap aanleiding heeft gegeven tot het ontslag. Naar het oordeel van het hof voldoet de brief van 1 mei 2017 aan deze eis. De brief maakt immers melding van (1) een groot kastekort en van (2) camerabeelden waarop is te zien dat werknemer contant geld in zijn zak steekt. Gelet op alle stukken acht het hof dan ook in elk geval aangetoond dat werknemer op 19 april 2017 tezamen met zijn broer ten minste € 5.000 wederrechtelijk aan Meram West heeft onttrokken. Zoals ook in de ontslagbrief is verwoord, levert dit feit reeds op zichzelf een dringende reden op, ook als daarbij de door werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden – kort gezegd: zijn staat van dienst binnen de restaurants in Rotterdam, de verstreckende (financiële) consequenties van het verlies van zijn baan en het feit dat het ontslag is gegeven toen hij ziek was – in ogenschouw worden genomen. De kantonrechter heeft op goede gronden de vordering tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen zodat ook in hoger beroep de vordering tot herstel van de arbeidsovereenkomst moet worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:1953

Zaaknummer: 200.242.037/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, L.G. Verburg en J.A. van Dorp

Advocaten: J.F.M. Verheij en A. Ben Daoued

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Welzijnswerk Hoogeveen/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de h-grond voor secretaresse, werkzaam in team waar sprake is van langdurige fricties. Coaching, training en mediation hebben niet tot een oplossing geleid. Geen ontbinding op de g-grond.

Feiten

Stichting Welzijnswerk Hoogeveen (hierna: SWW) is een welzijnsorganisatie. Werkneemster is op 4 juni 1990 in dienst getreden bij SWW. Werkneemster werkt 28 uur per week, waarvan 11 of 13 uur in de functie van receptioniste en de resterende uren in de functie van secretaresse. Als gevolg van de samenvoeging op één locatie moesten de secretariaatsmedewerkers nauwer met elkaar samenwerken dan voorheen het geval was. Dit heeft geleid tot ernstige en langdurige fricties tussen drie van de vier secretaresses, onder wie werkneemster, over de taakverdeling en het overnemen van werkzaamheden. In de periode 2016-2017 heeft op verzoek van SWW coaching en begeleiding (training) door een extern bureau plaatsgevonden. Na een voorval begin november 2017 over de overname van werk van werkneemster, heeft er op 27 november 2017 een gesprek plaatsgevonden tussen de bedrijfsarts en werkneemster. Aangezien merkbaar was dat de verhoudingen waren vertroebeld, heeft mevrouw A. van de Ameno Consultancy Coaching en Training in de periode van november 2017 tot april 2018 op verzoek van SWW geprobeerd door coaching en begeleiding van het secretariaatsteam de onderlinge verhoudingen te verbeteren en het vertrouwen in elkaar te herstellen. Na afloop van het traject met Ameno is geconstateerd dat het beoogde doel niet is bereikt. Werkneemster heeft voorlopig een eigen kamer, vlak bij de receptie, toegewezen gekregen. Op 17 april 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster heeft SWW verzocht om persoonlijke coaching te mogen ondergaan door Bisho Geweldloze Communicatie. SWW is er mee akkoord gegaan dat werkneemster deze coaching op haar kosten kon aangaan. Met ingang van 10 juli 2018 heeft werkneemster haar werkzaamheden geleidelijk aan weer hervat. Per 4 september 2018 is zij weer volledig aan het werk gegaan. Mevrouw B heeft bij e-mail van 19 juli 2018 aan de secretariaatsmedewerkers bericht dat zij inmiddels van hen allemaal commitment op het plan had gekregen en dat zij Merlijn Conflict Coaching (hierna: MCC) heeft ingeschakeld. Nadat mevrouw C op 17 september 2018 een uitnodiging voor een groepsbijeenkomst had verstuurd, heeft werkneemster SWW meegedeeld dat zij daar erg tegenop zag. Werkneemster heeft in een individueel gesprek aangegeven dat er voor haar te veel gebeurd is over een lange periode waardoor het voor haar niet mogelijk is om het proces in gezamenlijkheid aan te gaan. MCC

komt tot de conclusie dat een duurzame en inclusieve oplossing met de vier betrokken medewerkers niet mogelijk is. SWW verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op primair de g-grond en subsidiair de h-grond.

Oordeel

Ontbinding op de g-grond

De kantonrechter is van oordeel dat SWW zich tot het uiterste heeft ingespannen om de onderlinge verhoudingen tussen de secretariaatsmedewerkers te normaliseren en een werkbare situatie te creëren. Voor een goed functionerend secretariaat is het van belang dat de medewerkers bereid zijn elkaars werkzaamheden over te nemen en gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het secretariaat als geheel dragen. Een van de problemen lijkt dat de collega's van werkneemster het voor een herstel van de verhoudingen nodig hebben om gebeurtenissen uit het verleden uit te praten terwijl werkneemster over wil gaan tot de orde van de dag omdat dit haar te zwaar valt en zij daarin ook weinig heil ziet. Hierdoor ontstaat een impasse. MCC schrijft in haar tussentijdse rapport van 3 oktober 2018 dat sprake is van een ziekmakende en gespannen situatie op het secretariaat, dat een duurzame en inclusieve oplossing met de vier betrokken medewerkers niet mogelijk is, dat verder investeren in gezamenlijke oplossingen misplaatst is en valse verwachtingen zal scheppen en dat afgescheiden takenpakketten geen structurele oplossing zijn voor het secretariaat waar moet worden samengewerkt. Van SWW kan dan ook niet worden verwacht dat zij de huidige situatie nog langer laat voortbestaan. Te minder nu dit niet alleen een negatief effect heeft op werkneemster, maar ook op de overige collega's van het secretariaat en inmiddels op de gehele organisatie. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat de verhouding tussen werkneemster en de directeur van SWW door het conflict binnen het secretariaat inmiddels ook verstoord is geraakt, maar de vraag is of die relatie – mede gezien de gemoedstoestand waarin werkneemster als gevolg van de belastende werk- en privésituatie verkeert – niet nog zou kunnen worden hersteld. De kantonrechter zal daarom geen ontbinding op de g-grond uitspreken.

Ontbinding op de h-grond

De kantonrechter is gezien de impact die het conflict binnen het secretariaat heeft op het welzijn van de direct betrokkenen, op het functioneren van het secretariaat en op de rest van de organisatie van oordeel dat in dit geval wel sprake is van 'andere omstandigheden', die zodanig zijn dat van SWW in redelijkheid niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortduren. Weliswaar kan de verstoorde werkrelatie op het secretariaat niet (enkel) aan werkneemster worden verweten, het feit dat werkneemster op dit moment niet in staat is om aan de (ook door de bedrijfsarts geadviseerde) arbeidsmediation deel te nemen en niet aan kan geven wanneer zij hiertoe wel in staat zal zijn, maakt het voor SWW onmogelijk om de situatie op het secretariaat te verbeteren. Uit het tussentijdse rapport van MCC maakt de kantonrechter op dat MCC een duurzaam herstel van de verhouding tussen werkneemster en de drie andere secretariaatsmedewerkers ook niet meer als reële

mogelijkheid ziet. Hoewel de ontbinding zowel in persoonlijk als in financieel opzicht voor werknemers ingrijpend is, ziet de kantonrechter geen grond om een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:3900

Zaaknummer: 7295074 AR VERZ 18-67

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: E. van Asselt-Pronk en A. Zwarenstein

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

RECHTSPRAAK

InVentiv Projectdetachering B.V./werknemer

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een ‘bankzitter’.
Werknemer had meer bereidheid moeten tonen om zich aan de
veranderde eisen van de markt op het gebied van ‘soft skills’ aan te
passen.***

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2007 als medewerker projectdetachering in dienst van InVentiv. Vanaf mei 2015 heeft werknemer voor InVentiv gewerkt bij Aegon. Gedurende de looptijd van het OA-project is geconcludeerd dat werknemer zich isoleerde en het contact met de andere teamleden meed, maar zich daarop niet werkelijk liet aanspreken. De algemeen directeur van InVentiv heeft hierover met werknemer gesproken. Er werd op gehamerd dat het niet alleen aankomt op de kwantiteit en kwaliteit van de werkzaamheden (daarover waren nooit klachten), maar dat ook collegiale omgang en de samenwerking binnen het team bepalend zijn voor het succes van een project. Op 21 december 2016 is aan werknemer meegedeeld dat het OA-project op 31 december 2016 afliep en dat hij niet op een nieuw project zou worden geplaatst. Vanaf 1 januari 2017 zit werknemer, in afwachting van een opdracht waarop hij kan worden geplaatst, met behoud van loon ‘op de bank’. Op 9 oktober 2018 heeft InVentiv werknemer schriftelijk gewaarschuwd, omdat hij door zijn opstelling de verhoudingen tussen partijen zou dwarsbomen. InVentiv verzoekt de arbeidsovereenkomst te beëindigen primair wegens de h-grond.

Oordeel

Het draait in dit geding om de vraag of in redelijkheid van InVentiv kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren, óók nu hij al 22 maanden niet op een opdracht is geplaatst en met doorbetaling van loon ‘op de bank zit’. De kantonrechter beantwoordt deze vraag ontkennend. De kantonrechter is er niet van overtuigd geraakt dat werknemer de communicatieve en sociale vaardigheden mist die nodig zijn om op projectbasis in het bank- en verzekeringswezen naar behoren te kunnen werken. Ter zitting heeft werknemer er blijk van gegeven tot zakelijke communicatie zeer wel in staat te zijn. Anderzijds is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer ervoor heeft gekozen om zich vooral op zijn eigen belangen te richten en zich onvoldoende gelegen te laten liggen aan wat anderen van hem vroegen. Het heeft er alle schijn van dat werknemer er vooral op uit was om zo veel mogelijk alleen te werken voordat zijn collega’s hun dienst begonnen, en daarna zo snel mogelijk weer te vertrekken. Uit de evaluatie van het OA-project blijkt dat werknemer als

rechtlijnig en star is overgekomen, dat hij zich allesbehalve als een teamspeler heeft gemanifesteerd en dat dit de doorslag heeft gegeven bij de beslissing van Aegon om hem niet langer in te zetten. Niet goed voorstelbaar is dat bij InVentiv vooral de wens heeft voorgelegen om van haar vaste personeel af te komen. Als werknemer had kunnen worden geplaatst, zou het feit dat hij een vast dienstverband heeft immers, evenmin als in de voorafgegane jaren, voor InVentiv geen nadeel hebben hoeven zijn. De kantonrechter ziet daarom geen reden om te veronderstellen dat het de vrije keus van InVentiv was om hem op de bank te laten zitten. Daaraan doet het veronderstelde streven van een werkgever om zijn personeelsbestand zo flexibel mogelijk aan de beschikbare arbeid aan te passen, niet af. Onder die veranderde marktomstandigheden lag het, toen het OA-project was afgelopen en hij niet voor een nieuw project bij Aegon was gekozen, op de weg van werknemer om zich er als goed werknemer voor in te spannen dat hij door InVentiv op een opdracht elders kon worden geplaatst. Werknemer heeft aan de bedoelde verplichting niet voldaan. Hij heeft gemeend zich te kunnen blijven voorstaan op enkel de vakinhoudelijke kwaliteit van zijn werk en de verantwoordelijkheid voor zijn inzetbaarheid vooral aan InVentiv als werkgever te kunnen laten. Om zijn plaatsing op een opdracht te bevorderen was het niet voldoende dat hij zich bijschoolde, zoals hij heeft gedaan, maar had hij ook meer bereidheid moeten tonen om zich aan de veranderde eisen van de markt op het gebied van 'soft skills' aan te passen. Inmiddels moet worden geconcludeerd dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en dat een herstel van het wederzijdse vertrouwen redelijkerwijs niet meer mag worden verwacht. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:6866

Zaaknummer: 7207031 AE VERZ 18-93 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R.G. Verheij en J.M. Rietveld

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub h BW

RECHTSPRAAK

Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis/werknemer

De samenwerkingsproblemen zijn terug te leiden naar de psychische gesteldheid van werknemer. Van JBZ had mogen worden verwacht dat zij had ingezet op het terugkeren van werknemer in zijn eigen functie en had geprobeerd eventuele belemmeringen op te lossen. Ontbindingsverzoek op grond van verstoorde arbeidsrelatie afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2014 in dienst getreden bij JBZ. Werknemer heeft zich op 25 november 2016 ziek gemeld en heeft daarna niet meer gewerkt. Nadat het UWV heeft geoordeeld dat werknemer niet arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte als gebrek heeft werknemer aan zijn leidinggevende bericht dat hij verwacht dat hij op korte termijn kan reageren. JBZ heeft werknemer per 1 oktober 2018 hersteld gemeld. De bedrijfsarts heeft in zijn advies van 13 november 2018 opgenomen dat hij zich kan vinden in het standpunt van JBZ om de ziekteperiode per 1 oktober 2018 te beëindigen. JBZ verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. JBZ legt hieraan ten grondslag dat zich in de loop van 2016 ernstige samenwerkingsproblemen hebben gemanifesteerd tussen werknemer enerzijds en een aantal collega's, de leidinggevende en leveranciers anderzijds. Nadat er een gesprek is gevoerd heeft werknemer zich ziek gemeld. Vervolgens zijn er gesprekken gevoerd, is mediation ingezet en is tweede spoor re-integratie ingezet, alles zonder succes. Werknemer heeft zich verder vervelend uitgelaten over zijn leidinggevende en de P&O adviseur en heeft de secretaresses van de manager P&O en van de raad van bestuur op intimiderende wijze benaderd. JBZ heeft werknemer medegedeeld dat werkherleving in zijn eigen functie niet mogelijk is. Nadat werknemer zich wederom ziek heeft gemeld, maar een oproep voor een medisch specialist weigerde, heeft JBZ het loon opschort. JBZ meent dat sprake is van een duurzaam en onherstelbaar verstoord arbeidsverhouding. Werknemer voert verweer. Hij stelt onder meer dat sprake is van een opzegverbod en dat daarnaast geen sprake is van een verstoord arbeidsverhouding. Er zou alleen sprake zijn van een geschil tussen werknemer en zijn leidinggevende. Een redelijke grond voor ontbinding zou ontbreken. Als (onvoorwaardelijk) tegenverzoek heeft werknemer verzocht om JBZ te veroordelen tot volledige loondoorbetaling gedurende het tweede en derde ziektejaar, waarbij de volledige loondoorbetaling in het derde ziektejaar afhankelijk wordt gesteld van een eventuele verlenging van de termijn van 104 weken door het UWV.

Oordeel

De kantonrechter ziet geen grond om tot het oordeel te komen dat er een opzegverbod in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het UWV heeft zich in zijn deskundigenoordeel van 28 augustus 2018 op het standpunt gesteld dat werknemer niet arbeidsongeschikt is te achten als direct gevolg van ziekte of gebrek. De bedrijfsarts heeft geen reden gezien om tot een ander oordeel te komen. Hoewel sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid, staat dit het ontbindingsverzoek niet in de weg. Ten aanzien van de verzochte ontbinding leveren naar het oordeel van de kantonrechter de door JBZ naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Er is wel sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar die is niet zodanig dat van JBZ in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de kantonrechter is de stellige indruk ontstaan dat JBZ bij haar pogingen om werknemer te laten re-integreren, onvoldoende rekening heeft gehouden met de psychische kwetsbaarheid van werknemer. Ook heeft JBZ geen begrip getoond voor een (gezien zijn geestelijke toestand van destijds begrijpelijk) verzoek van werknemer om zich tijdens de mediation van begin 2017 te laten bijstaan door zijn partner. Verder heeft JBZ eigenlijk van meet af aan ingezet op re-integratie via het tweede spoor, terwijl werknemer steeds heeft uitgesproken dat hij erg graag terug wilde keren in zijn eigen functie. Uit de gedingstukken en de toelichting die namens JBZ ter zitting is gegeven kan niet worden opgemaakt dat door JBZ is ingezet op het scheppen van voorwaarden om een dergelijke terugkeer te beproeven. Van JBZ mag worden verwacht dat zij terugkeer van werknemer bevordert en belemmeringen die daaraan in de weg staan tracht op te lossen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt ten aanzien van het tegenverzoek dat geen sprake is van een derde ziektejaar zodat het verzoek op dat punt niet toewijsbaar is. In loondoorbetaling van meer dan 70% voorziet de wet niet. Wel heeft het UWV de bevoegdheid een werkgever een loonsanctie op te leggen, maar die situatie doet zich hier niet voor. De verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2018:6744

Zaaknummer: 7257790 EJ VERZ 18-459

Advocaten: M. van der Schoor en M.A.J. Emonds

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Prysmian Netherlands B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Prysmian heeft onvoldoende onderbouwd dat bij het bepalen van de ontslagvolgorde de functie van een collega buiten beschouwing moet worden gelaten.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1994 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Prysmian als Proces Engineer (hierna: PE) op de afdeling Proces Engineering in Emmen. Werknemer heeft HTS werktuigbouwkunde gedaan. In april 2017 is de heer X door het Italiaanse moederbedrijf voor twee jaar bij Prysmian gedetacheerd. Prysmian heeft op 25 september 2017 een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad (OR) ingediend met betrekking tot een voorgenomen besluit tot aanpassing van de organisatie in Emmen. Prysmian schrijft daarin dat er door een combinatie van een aantal externe en interne factoren een noodzaak is om de organisatie te hervormen, onder meer omdat de vestiging in Emmen in vergelijking met andere fabrieken een (te) hoge kostenbasis heeft. Vermeld wordt dat de organisatie in Emmen op de peildatum 1 september 2017 uit 247 permanente medewerkers bestaat en dat deze, na de organisatieaanpassing, met acht 'white collars' en zeven 'black collars' indirecte functies is gereduceerd. De OR heeft op 14 november 2017 positief geadviseerd. Op 15 november 2017 heeft Prysmian werknemer aangezegd dat zijn functie per 31 december 2017 zou komen te vervallen en hem direct vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Het UWV heeft de toestemming voor de ontslagaanvraag op 8 mei 2018 geweigerd, omdat niet aannemelijk is dat werknemer al dan niet met behulp van scholing, binnen de redelijke termijn niet in een passende functie zou kunnen worden herplaatst. Prysmian verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Prysmian voldoende heeft onderbouwd en aannemelijk gemaakt dat zij vanuit het oogpunt van een doelmatige bedrijfsvoering in redelijkheid heeft kunnen besluiten om het aantal PE's op de afdeling Proces Engineering structureel met één te verminderen. Werknemer heeft gemotiveerd betoogd dat Prysmian het afspiegelingsbeginsel onjuist heeft toegepast omdat zij de heer X daarbij had moeten meenemen. Of Prysmian de juiste ontslagvolgorde heeft toegepast, is afhankelijk van de vraag of werknemer 'uitwisselbare' functies vervulde. Het is aan Prysmian om deugdelijk te onderbouwen dat werknemer (en niet de heer X) degene is die in het kader van de interne reorganisatie moet afvloeien en dat de (arbeidsplaats van) de heer X bij het bepalen van de ontslagvolgorde buiten beschouwing moet worden gelaten. De kantonrechter is van oordeel dat Prysmian dat

onvoldoende heeft gedaan. Tegen deze achtergrond heeft Prysman onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Het ontbindingsverzoek zal daarom worden afgewezen. Dat het loon van de heer X aanzienlijk lager is dan dat van werknemer is in dit geval onvoldoende om daarover anders te oordelen. Werknemer is een werknemer van bijna 60 jaar, die al 24 jaar als PE bij Prysman in dienst is; de heer X is 27 jaar en in het kader van een opleidingstraject bij Prysman gedetacheerd. Dat er een substantieel salarisverschil bestaat, ligt dan ook in de rede. Daar komt bij dat de heer X als vanuit het buitenland gedetacheerde werknemer diverse 'Assignment Benefits' geniet, waardoor zijn salaris(overzicht) zich moeilijk laat vergelijken met dat van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 16-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:4121

Zaaknummer: 7048582 / AR VERZ 18-44

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: E.W. Kingma en J.S. Mennega

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Kort geding. Arbeidsongeschikte werkneemster die volgend jaar met pensioen gaat, dient het antwoord van de Hoge Raad op de prejudiciële vragen over het slapend dienstverband af te wachten.

Feiten

Werkneemster is 65 jaar en is sinds 1998 als schoonmaakster in dienst bij werkgeefster, op basis van een arbeidsovereenkomst van 30 uur per week. Werkneemster is sinds 15 juli 2014 arbeidsongeschikt. Werkneemster ontvangt sinds 12 juli 2016 een IVA-uitkering. Vanaf 1 augustus 2016 is het pensioen van werkneemster premievrij gemaakt. Werkneemster vordert dat de voorzieningenrechter bij wege van voorziening werkgeefster beveelt om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW in die zin dat werkgeefster binnen één dag na betekening van dit vonnis een verzoek indient bij het UWV om de arbeidsovereenkomst met werkneemster vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen onder toezegging van een transitievergoeding. Ter onderbouwing van haar vordering stelt werkneemster dat werkgeefster op grond van het goed werkgeverschap het dienstverband moet beëindigen, omdat zij in 2020 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Als werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet voor die tijd beëindigt, is werkgeefster niet gehouden een transitievergoeding te betalen.

Oordeel

De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat werkgeefster op dit moment niet gehouden is om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Over het verschijnsel slapende dienstverbanden is een maatschappelijk en juridisch debat gaande en er zijn verschillende procedures gevoerd. De Rechtbank Limburg heeft bij vonnis van 10 april 2019 prejudiciële vragen voorgelegd aan de Hoge Raad over slapende dienstverbanden en de uitleg van de Wet compensatie transitievergoeding (hierna: WCT). De Hoge Raad heeft in deze zaak nog geen arrest gewezen. Het arrest wordt verwacht in het najaar van 2019. Een van de prejudiciële vragen (vraag 4) betreft – samengevat – de vraag of de werkgever op grond van artikel 7:611 BW gehouden kan zijn om tot beëindiging van het slapende dienstverband over te gaan met toekenning van een transitievergoeding. Dat is dus precies de vraag waar het in deze zaak om draait. Werkneemster heeft naar het oordeel van de voorzieningenrechter onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit moet volgen dat in haar geval, vooruitlopend op het arrest van de Hoge Raad een voorlopige voorziening moet worden gegeven. Werkneemster heeft geen concrete feiten en omstandigheden gesteld waaruit volgt

dat op dit moment niet van haar geveerd kan worden dat zij het arrest van de Hoge Raad afwacht. De verlaging van de transitievergoeding als gevolg van in 2020 in werking tredende wettelijke bepalingen kwalificeert niet als een dergelijk feit of omstandigheid. Bij deze beoordeling is het feit dat werkneemster inmiddels al ruim drie jaar een IVA-uitkering heeft ook relevant. De voorzieningenrechter acht het voorts aannemelijk dat de rechter in de bodemprocedure de zaak zal aanhouden tot het arrest van de Hoge Raad. Werkneemster voert aan dat de wetgever met de WCT wel heeft beoogd dat de arbeidsovereenkomst met langdurig arbeidsongeschikte werknemers zou worden opgezegd en de transitievergoeding wordt betaald. Zij wijst op een tweetal uitspraken (ECLI:NL:RBDHA:2019:3109 en ECLI:NL:RBGEL:2019:3440). In beide zaken lag de pensioengerechtigde leeftijd van werknemer binnen een termijn van zes maanden. Dat is in deze zaak niet het geval. Werkneemster zal pas na de inwerkingtreding van de WCT en na de beantwoording van de prejudiciële vragen door de Hoge Raad de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Daarnaast heeft werkneemster geen terminale ziekte. In de omstandigheid dat werkneemster vanaf 1 januari 2020 een lagere transitievergoeding zal krijgen ziet de voorzieningenrechter onvoldoende reden om nu, vooruitlopend op het arrest van de Hoge Raad, een voorlopige voorziening te treffen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4361

Zaaknummer: C/16/483738 / KG ZA 19-446

Rechters: S.H. Bokx-Boom

Advocaten: L.H. Haarsma

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Kort geding. In stand houden slapend dienstverband van langdurig arbeidsongeschikte is in strijd met goed werkgeverschap. Het antwoord op de prejudiciële vragen kan niet worden afgewacht vanwege het binnenkort bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door werknemer. Belangenafweging op grond van diverse omstandigheden.

Feiten

Werknemer heeft sinds 1973 op basis van een arbeidsovereenkomst in het beroepsgoederenvervoer gewerkt. Vanwege een overgang van onderneming is hij per 15 februari 2013 als chauffeur in dienst gekomen van werkgeefster. Werkgeefster is een familiebedrijf en heeft zes werknemers in dienst. De vennootschap is onderdeel van een groter bedrijf. Werknemer is sinds 4 september 2014 arbeidsongeschikt vanwege een versleten rug en knieën. Hij ontvangt vanaf 1 september 2016 een WGA-uitkering van het UWV. De uitkering is gebaseerd op 100% arbeidsongeschiktheid en is tot 31 juli 2019 loongerelateerd. Werknemer ontvangt een aanvulling op zijn uitkering van het verplichte bedrijfstakpensioenfonds. Werkgeefster heeft op 7 september 2016 een concept voor een vaststellingsovereenkomst (vso) voorgelegd aan werknemer. Werknemer heeft mondeling bezwaar gemaakt tegen de datum van indiensttreding in de vso van 2001. Hij heeft gesteld dat dit in 1973 moest zijn. Op 13 september 2016 heeft werknemer geïnformeerd of er al een nieuwe vso beschikbaar was. Hij heeft toen te horen gekregen dat B de zaak zou gaan behandelen. Daarna is geen nieuwe vso meer aangeboden. Werknemer is blijven wachten op een nieuw aanbod. Met een brief van 7 mei 2019 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgeefster gevraagd het einde van het dienstverband te regelen per 1 juni 2019. In die brief is de aanspraak op de transitievergoeding beperkt tot het bedrag dat op 1 september 2016 verschuldigd zou zijn geweest. Op 27 mei 2019 heeft de gemachtigde van werkgeefster laten weten dat zijn cliënt niet wil meewerken en de beslissing aan de kantonrechter wil overlaten. In oktober 2019 zal werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Werkgeefster kan de arbeidsovereenkomst om die reden opzeggen. Op grond van artikel 7:673 lid 7 sub b BW is dan geen transitievergoeding verschuldigd. Werknemer vindt dat werkgeefster het einde van het dienstverband vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid alsnog moet regelen en aan hem de transitievergoeding moet betalen. Hij wil een bedrag van € 76.000 ontvangen. Dat is het bedrag dat het UWV volgens werknemer aan werkgeefster zal compenseren.

Oordeel

Over het verschijnsel slapende dienstverbanden is een maatschappelijk en juridisch debat gaande en er zijn verschillende procedures gevoerd. Het antwoord op de prejudiciële vragen kan niet worden afgewacht. Op 12 oktober 2019 zal werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Een opzegging om die reden zal het geschil verder compliceren. Gelet op het ontbreken van een wettelijke verplichting voor werkgevers om slapende dienstverbanden op te zeggen, mag de voorzieningenrechter niet (te) snel aannemen dat de werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst toch moet formaliseren. Maar de keuzevrijheid van de werkgever is niet onbeperkt. De werkgever moet een redelijk belang hebben bij het laten voortbestaan van de arbeidsovereenkomst. Als daarvan geen sprake is en de werknemer wel een groot belang heeft bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst met een transitievergoeding, dan zal een goed werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:611 BW daaraan onder omstandigheden moeten meewerken. De volgende omstandigheden worden daarbij meegewogen: duur (onafgebroken) dienstverband, de relatie tussen de arbeidsongeschiktheid en de verrichte werkzaamheden, opgewekt vertrouwen door een eerdere overeenstemming over de formalisering van het einde van het dienstverband, de mogelijkheid tot compensatie op grond van de Wet compensatie transitievergoeding, de financiële positie van de werkgever, de financiële positie van werknemer en de consequenties van toekenning van de transitievergoeding. Gelet op de hiervoor genoemde specifieke omstandigheden van dit geval is het niet willen formaliseren van het einde van de arbeidsovereenkomst door het betalen van de transitievergoeding in strijd met hetgeen van werkgeefster als goed werkgever jegens werknemer verwacht mag worden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4360

Zaaknummer: 7882295 UV EXPL 19-153 HMvd/40201

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: S.R. von Kriegenberg-Lejuez en J.P.R.C. de Jonge

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Moveoo/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst van sociaal werker. Kantonrechter acht het aannemelijk dat sociaal werker zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, zo volgt uit onderzoek door een onderzoeksbureau. Geen toekenning transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar gedrag.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2018 bij Stichting Moveoo (hierna: 'Moveoo') in dienst getreden en vervult thans voor 28 uren per week de functie van sociaal werker. Op 17 juni 2019 heeft Moveoo aan werknemer mondeling meegedeeld dat twee cliënten een klacht hadden ingediend over het gedrag van werknemer. Een cliënt klaagt erover dat werknemer seksuele toespelingen zou hebben gemaakt en de andere cliënt spreekt over een seksuele relatie met werknemer. Moveoo heeft aan werknemer verder meegedeeld dat zij een onderzoek zal instellen en dat werknemer voor een periode van 14 dagen op non-actief wordt gesteld. Op 11 juli 2019 heeft Moveoo met werknemer gesproken. Bij brief van dezelfde dag heeft Moveoo dat gesprek aan werknemer bevestigd, inhoudende – zakelijk weergegeven – dat uit het door Bureau Signum Interfocus ingestelde onderzoek is gebleken dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, werknemer zich niet zou hebben gehouden aan de Gedragscode en de in het Personeelshandboek opgenomen regels en dat Moveoo ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal nastreven. Moveoo verzoekt de kantonrechter de tussen haar en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Voorts verzoekt Moveoo om werknemer een contactverbod op te leggen.

Oordeel

Uit de rapportage van bureau Signum Interfocus blijkt in voldoende mate dat werknemer zich tijdens de uitoefening van zijn functie schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Uit de verklaringen van de door bureau Signum Interfocus gehoorde personen blijkt dat werknemer herhaaldelijk seksueel getinte opmerkingen tegenover die cliënten en medewerkers heeft gemaakt en/of die personen op een ongewenste en/of ongepaste wijze heeft aangeraakt. Een van de cliënten heeft verklaard dat zij een aantal maanden een seksuele relatie met werknemer heeft onderhouden. Werknemer heeft ontkend dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan het maken van seksueel getoonde opmerkingen en voorts dat hij met een

van de cliënten een seksuele relatie zou hebben onderhouden. Volgens werknemer was de betreffende cliënte verliefd op hem en omdat hij die liefde op enig moment niet meer beantwoordde, heeft die cliënte als wraakactie een klacht tegen hem ingediend. Aan dat verweer kan echter weinig geloof worden gehecht. Het verweer van werknemer dat hij niet de kans heeft gekregen om zich te verweren gaat niet op. Uit de stukken blijkt dat werknemer op 10 juli 2019 door bureau Signum Interfocus is gehoord en dat daags daarna een gesprek heeft plaatsgevonden tussen Moveoo en werknemer. Tegenover de gedetailleerde verklaringen van de door bureau Signum Interfocus gehoorde cliënten en medewerkers staat de enkele blote ontkenning van werknemer. Mede gelet op het aantal belastende verklaringen is voldoende aannemelijk dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag en dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de bij Moveoo geldende en bij werknemer bekende Gedragscode. Gelet op al het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de door Moveoo naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond opleveren voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De kantonrechter zal het verzoek van Moveoo toewijzen en de arbeidsovereenkomst ontbinden met ingang van 1 oktober 2019. De kantonrechter ziet geen aanleiding om werknemer een contactverbod op te leggen. Gesteld noch anderszins is gebleken dat werknemer sinds zijn op non-actiefstelling op 17 juni 2019 contact heeft gehad met cliënten en/of met medewerkers van Moveoo dan wel pogingen daartoe heeft ondernomen en er zijn ook geen concrete aanwijzingen dat werknemer voornemens is contact op te nemen met cliënten en/of met medewerkers van Moveoo.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:8407

Zaaknummer: 7934546/AZ/19-126 18092019

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

De Ondernemingsraad van de Gemeente Maastricht/Gemeente Maastricht

Conflict tussen OR en de gemeente Maastricht. Onderzoek van e-mailboxen van OR-leden wegens lekken vertrouwelijk document had niet mogen plaatsvinden. De omvang en de wijze van het onderzoek raakt aan het benadelingsverbod van leden van een ondernemingsraad.

Feiten

Sinds medio 2011 overlegt de gemeente met de gemeenten Heerlen en Sittard-Geleen over een te vormen gemeenschappelijke organisatie op het gebied van de bedrijfsvoering, genaamd Shared Service Centrum Zuid-Limburg (hierna: SSC-ZL). Op 1 maart 2018 was er een bestuur- en overlegvergadering van het SSC-ZL. Wethouder X van de gemeente Maastricht nam aan deze vergadering deel namens de gemeente. Van deze vergadering zijn (concept)notulen gemaakt, die in handen van derden zijn gekomen. Op 4 juni 2018 heeft de secretaris/directeur SSC-ZL, de heer Y, bij het Intern Meldpunt Integriteit (hierna: IMI) van de gemeente melding gemaakt/een klacht ingediend ter zake van schending van het ambtsgeheim. IMI heeft daarop onderzoek verricht. Vervolgens heeft Bedrijfsrecherche 'A' in opdracht van de gemeente onderzoek verricht met als onderdeel vaststellen wie verantwoordelijk is/zijn voor het lekken van het zeer vertrouwelijke document/stuk en door wie het stuk vervolgens verder is verspreid (mogelijk aan OR-leden/vakbond). De gemeente Maastricht en haar ondernemingsraad hebben vrijwillig en gezamenlijk een oordeel van de kantonrechter verzocht over door partijen zelf opgestelde vragen. De directe aanleiding voor deze procedure vormt een door en in opdracht van de gemeente uitgevoerd onderzoek door Bedrijfsrecherche A, waarbij de (zakelijke) e-mailboxen van 41 ambtenaren van de gemeente, waaronder 12 leden van de OR, zijn doorzocht door een extern bureau.

Oordeel

De conceptnotulen van het niet openbare overleg op 1 maart 2018 zijn vertrouwelijk, juist omdat het nog niet gecorrigeerde conceptnotulen betreffen. Het is kwalijk en beschadigend dat deze conceptnotulen naar derden zijn doorgestuurd en dat daaruit selectief geciteerd is. Voor degene die daartoe overging, moet duidelijk zijn geweest, althans behoorde dit te zijn geweest, dat deze notulen nog niet definitief waren vastgesteld en reeds om die reden vertrouwelijk waren. Los daarvan dient in een publieke en politiek gestuurde organisatie als

een gemeente de integriteit van de ambtenaar en de vertrouwelijkheid van bepaalde documenten hoog in het vaandel te staan. Dit maakt dat de gemeente naar het oordeel van de kantonrechter een voldoende zwaarwegend belang had om een onderzoek te doen naar de ambtenaar die hiervoor verantwoordelijk is. De vraag vervolgens of het onderzoek, zoals dat werd uitgevoerd, ook in verhouding stond tot het nagestreefde doel, dient echter ontkennend te worden beantwoord. Allereerst is daar de termijn waarop het onderzoek een aanvang nam, nadat het bevoegd gezag kennis nam van het schenden van de vertrouwelijkheid van het betreffende stuk. Gezien de ernst van de veronderstelde verwijten, schending geheimhoudingsplicht en plichtsverzuim door ambtenaren van de gemeente Maastricht, en gezien de omvang en impact van het uiteindelijke onderzoek, valt zonder verdere toelichting niet goed te begrijpen waarom de gemeente niet direct na 11 april 2018, de datum dat de gemeentesecretaris voor het eerst met het citaat werd geconfronteerd, zelfstandig actie heeft ondernomen. De gemeente had bovendien – gezien deze gestelde ernst – ook kunnen volstaan met het doen van aangifte bij het Openbaar Ministerie, en het strafrechtelijk onderzoek verder kunnen afwachten. Er is geen directe verklaring gegeven voor deze afwachtende houding. Op 6 september 2018 wordt besloten tot verder onderzoek, waarbij opdracht wordt gegeven aan Bedrijfsrecherche 'A'. In het kader van dit onderzoek wordt besloten tot het aan de hand van een breed aantal zoektermen doorlichten van de (zakelijke) e-mailbox van 41 ambtenaren van de gemeente Maastricht, waaronder alle leden van de OR. Niet wordt gemotiveerd waarom het onderzoek onder zoveel ambtenaren wordt uitgevoerd. Ook wordt niet gemotiveerd waarom in dat kader de e-mailboxes van de OR-leden wordt doorzocht. Het was immers bekend dat de OR over (een citaat van) het betreffende stuk beschikte. Dat de betrokken OR-leden vooral werden onderzocht als ambtenaar en niet als OR-lid en dat het vrijwel onmogelijk is daarin te onderscheiden, zoals aan de kant van de gemeente wordt betoogd, is niet begrijpelijk. De OR-leden werden immers juist onderzocht omdat zij beschikten over het betreffende stuk, maar het was overduidelijk dat zij daarover juist beschikten in hun hoedanigheid van OR-lid. Daarvan hebben zij geen geheim gemaakt en zij hebben als OR hierover immers ook direct het overleg gezocht met de gemeente. Daarmee hebben zij geen geheimhoudingsverplichting geschonden. Kortom: er was gezien de uitkomsten van het IMI-onderzoek reden om het e-mailonderzoek te beperken tot een zeer beperkt aantal personen, waaronder overigens geen OR-leden. Uiteraard kunnen in het algemeen ook OR-leden niet gevrijwaard worden van een onderzoek naar het schenden van een geheimhoudingsverplichting, maar daar bestond in dit geval geen enkele aanleiding voor. Los daarvan is de insteek van het onderzoek bepaald niet neutraal geweest. Het onderzoek door het recherchebureau had zich dienen te beperken tot het vaststellen van de feiten, en de kwalificatie van die feiten aan anderen (het bevoegd gezag) moeten overlaten. Er bestond geen directe aanleiding om de OR-leden in dit onderzoek te betrekken. Zij zijn voortdurend transparant geweest over de wijze waarop zij de beschikking hebben gekregen over het betreffende stuk (als OR) en er bestond geen aanleiding te vermoeden dat een van de leden dit stuk buiten de gemeente heeft verspreid. Nu de OR-leden vanuit hun OR-taak naar aanleiding van dit stuk het overleg met de gemeente hebben gezocht, raakt de omvang en de wijze van het onderzoek aan het benadelingsverbod van leden van een ondernemingsraad.

OR-leden moeten in vrijheid en zonder angst voor repercussies als ambtenaar van de gemeente hun OR taken kunnen uitvoeren. De kantonrechter is van oordeel dat de opzet, omvang en wijze van onderzoek niet proportioneel is in relatie tot het nagestreefde doel.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:8373

Zaaknummer: 7771575 OV VERZ 19-21

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: L.M.L. van de Laar en L.J.C. Sprengers

Wetsartikelen: 96 Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Vordering werknemer tot betaling transitievergoeding onder verwijzing naar ‘Kolombeschikking’ afgewezen, omdat vermindering arbeidsduur heeft plaatsgevonden vóór verankering transitievergoeding in de wet. Leemte waarin Hoge Raad heeft willen voorzien is niet van toepassing.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2000 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster, laatstelijk als commercieel technisch adviseur tegen een salaris (op 15 maart 2015) van € 6.073,79 (bruto). Werknemer is gedeeltelijk arbeidsongeschikt geraakt in 2013. In januari 2015 was sprake van twee jaar arbeidsongeschiktheid, en is werknemer een WIA-uitkering toegekend op basis van een mate van arbeidsongeschiktheid van 74,47%. Na een herbeoordeling in 2018 werd het arbeidsongeschiktheidspercentage bepaald op 72,96%. Naar aanleiding van het besluit van het UWV heeft werkgeefster het salaris aangepast naar een parttime percentage van (afgerond) 25%, met ingang van 1 maart 2015, en kreeg werknemer naar rato van dit percentage zijn loon uitgekeerd. Na de herbeoordeling in 2018 is dit percentage verhoogd naar 27%. Werknemer verzoekt de kantonrechter aan hem een (gedeeltelijke) transitievergoeding toe te kennen van € 36.438 (bruto), onder overlegging van een deugdelijke bruto/nettospecificatie, op straffe van een dwangsom, plus de vergoeding van de wettelijke rente over dit bedrag en een veroordeling tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten, met een veroordeling van werkgeefster in de kosten van deze procedure, waaronder begrepen de nakosten.

Oordeel

De kantonrechter komt tot de conclusie dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard. Hiertoe is het volgende redengevend. Naar het oordeel van de kantonrechter baseert werknemer zijn verzoek thans op wetgeving die nog niet in werking was getreden op 1 maart 2015. Dat is de datum waarop er sprake was van de door werknemer gestelde substantiële en structurele vermindering in arbeidsomvang. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de huidige wet- en regelgeving zich niet laat toepassen op de feiten en omstandigheden die voorliggen in deze kwestie. Werknemer kan daarom niet worden ontvangen in zijn verzoek. Een andersluidende beslissing zou bovendien voor werkgeefster tot ongewenste gevolgen leiden. Werkgeefster zou dan immers veroordeeld worden tot betaling

van een transitievergoeding, terwijl werkgeefster niet de mogelijkheid zou hebben om hiervoor via het UWV gecompenseerd te worden op grond van artikel 7:673e BW, welke regeling naar verwachting volgend jaar in werking zal treden. Deze regeling zal slechts gelden voor situaties waarin werkgevers werknemers hebben ontslagen en een transitievergoeding hebben uitgekeerd na langdurige (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, vanaf 1 juli 2015. Nu vermindering van de arbeidsduur heeft plaats gevonden vóór het verankeren van de transitievergoeding in de wet, kan de leemte waarin de Hoge Raad door middel van de kolombeschikking van 14 september 2018 heeft willen voorzien, niet op onderhavige situatie van toepassing worden verklaard. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat – ook al zou werknemer wel ontvankelijk zijn in zijn verzoek, anders dan op grond van hetgeen hiervoor besproken is – ook de vervaltermijn ex artikel 7:686a lid 4 BW aan ontvankelijkheid van werknemer in de weg staat. Waar werknemer zijn verzoek uitdrukkelijk heeft gegrond op de vermindering in arbeidsomvang en er pas sinds de genoemde uitspraak van de Hoge Raad van 14 september 2018 duidelijkheid bestaat over de eventuele aanspraak op een (gedeeltelijke) transitievergoeding onder bepaalde omstandigheden, kan hoogstens worden betoogd dat een vervaltermijn op die datum, of kort daarna afhankelijk van te stellen bijzondere omstandigheden is ingegaan. In dat geval is ook de conclusie dat werknemer niet-ontvankelijk is, omdat zijn verzoek eerst op 14 mei 2019 en dus niet tijdig is ingediend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4344

Zaaknummer: 7765140 / ME VERZ 19-85

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.L.J.J. Nelissen

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:673e BW en 7:686a lid 4 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Deloitte Accountants B.V.

Loonvordering van werkneemster toegewezen. Arbeidsovereenkomst tussen partijen is niet geëindigd door bereiken van AOW-leeftijd. De pensioengerechtigde leeftijd, waarna de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, is 68 jaar, zo volgt uit het pensioenreglement.

Feiten

Werkneemster is op 5 oktober 1999 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Deloitte Accountants B.V. (hierna: 'Deloitte'). Zij was laatstelijk (mei 2018) werkzaam in de functie van Managing Director Global Finance en EMEA Controller. Werkneemster heeft na 31 mei 2018 niet meer voor Deloitte gewerkt nadat Deloitte zich op het standpunt stelde dat de arbeidsovereenkomst met ingang van die datum van rechtswege is geëindigd in verband met het bereiken door werkneemster van de AOW-gerechtigde leeftijd op 17 mei 2018. Werkneemster werkt inmiddels voor Deloitte Malta. Werkneemster heeft in eerste aanleg gevorderd Deloitte op straffe van verbeurte van een dwangsom te veroordelen om haar toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden met doorbetaling van salaris en emolumenten vanaf 1 juni 2018. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Het geschil tussen partijen betreft in de eerste plaats de vraag of partijen zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen op de laatste dag van de maand waarin werkneemster de AOW-gerechtigde leeftijd bereikte, 31 mei 2018 (standpunt Deloitte), of dat deze op 31 mei 2020 van rechtswege eindigt nadat werkneemster in mei 2020 de 68-jarige leeftijd zal hebben bereikt (standpunt werkneemster). In de arbeidsovereenkomst zijn partijen overeengekomen dat deze eindigt 'op de eerste van de kalendermaand samenvallend met of volgend op de datum waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt'. De vraag wat onder 'de pensioengerechtigde' leeftijd moet worden verstaan kan niet worden beantwoord op grond van alleen maar een zuiver taalkundige uitleg van de bepalingen van het contract. Anders dan de kantonrechter is het hof voorshands van oordeel dat met 'pensioengerechtigde leeftijd' in de arbeidsovereenkomst de pensioenleeftijd in het pensioenreglement en niet de AOW-gerechtigde leeftijd is bedoeld. In het pensioenreglement van april 2013 wordt de pensioeningangsdatum gedefinieerd als 'de datum waarop het pensioen in gaat' en de pensioenrichtdatum als 'de eerste dag van de kalendermaand waarin de (gewezen) Deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt'. Partijen zijn het er blijkens hun

stellingen over eens dat de pensioenleeftijd na 2003 is opgeschoven en dat op grond van het pensioenreglement de pensioengerechtigde leeftijd in 2013 65 jaar was. Dat leidt tot de conclusie dat onder de pensioengerechtigde leeftijd in de arbeidsovereenkomst de pensioenrichtleeftijd in het pensioenreglement moet worden verstaan. Uit de brief aan werkneemster van 23 maart 2018 volgt dat de pensioenrichtleeftijd met ingang van 1 januari 2018 is verhoogd van 67 naar 68 jaar. Werkneemster heeft zich dus op goede gronden op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen eerst met ingang van 1 juni 2020 van rechtswege eindigt, zoals voorzien in artikel 3.2 van de arbeidsovereenkomst. Dat die verhoging betekent dat alle werknemers van Deloitte, dus ook als zij op 1 januari 2018 nog maar kort te gaan hadden tot hun 67ste verjaardag, van het ene op het andere moment nog een jaar langer in dienst zouden mogen blijven, is op zichzelf juist. Deloitte heeft er echter zelf voor gekozen de wijziging van de pensioenrichtleeftijd zo kort voor de ingangsdatum daarvan door te voeren en werknemers hadden en behielden het recht eerder op te houden met werken. De vordering van werkneemster tot doorbetaling van loon zal alsnog worden toegewezen. De vordering tot tewerkstelling zal worden afgewezen, nu werkneemster haar belang bij die vordering, mede in het licht van het feit dat zij elders werkt, niet heeft onderbouwd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-09-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:3347

Zaaknummer: 200.249.036/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.M.A. Verscheure en G.C. Boot

Advocaten: J. Bouter en I.M.C.A. Reinders-Folmer

RECHTSPRAAK

werkneemster/Hoyu (Europe) Logistics B.V.

De rechtbank oordeelt dat werkneemster statutair bestuurder is, zo volgt uit de arbeidsovereenkomst en een aandeelhoudersbesluit. Het vennootschapsrechtelijk ontslag is nietig en vernietigbaar. Daarmee is ook het arbeidsrechtelijke ontslag op staande voet nietig.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2019 bij Hoyu (Europe) Logistics B.V. (hierna: 'Hoyu') werkzaam. Het salaris van werkneemster bedroeg laatstelijk bruto € 10.000 per maand, exclusief emolumenten. Partijen hebben een 'Employment agreement for a managing director under the articles of association' gesloten, gedagtekend 26 december 2018. Werkneemster staat in het handelsregister bij de Kamer van Koophandel ingeschreven als 'gevolmachtigde'. Werkneemster heeft zich bij e-mail van 17 mei 2019 bij Hoyu ziek gemeld wegens burn-outklachten. Bij brief van 19 juni 2019, gedateerd en ondertekend door X, is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Uit de door werkneemster in het geding gebrachte arbeidsovereenkomst blijkt dat zij is benoemd tot 'Statutory Director' en wel bij aandeelhoudersbesluit van 1 januari 2019. Onmiddellijk daaropvolgend vermeldt de arbeidsovereenkomst dat werkneemster deze positie van 'Statutory Director' heeft aanvaard. Ter zitting heeft werkneemster – onweersproken – verklaard dat Hoyu een grote eigen juridische afdeling in China heeft, die alle (juridische) stukken nauwgezet controleert. Hetgeen Hoyu daartegen heeft aangevoerd acht de rechtbank onvoldoende om daaruit de gevolgtrekking te maken dat werkneemster niet als statutair bestuurder is benoemd. Hoyu heeft de stellingen van werkneemster onvoldoende gemotiveerd weerlegd. De rechtbank verwerpt het standpunt van Hoyu dat er geen benoemingsbesluit van de aandeelhouders bestaat, nu dit besluit (mét datum) wel in de preambule van de arbeidsovereenkomst wordt vermeld. Het enkele feit dat de datum van dit aandeelhoudersbesluit (1 januari 2019) gelegen is na de datum van ondertekening van de arbeidsovereenkomst doet daar niet aan af. Ook het enkele feit dat werkneemster niet als statutair bestuurder in het handelsregister is ingeschreven leidt niet tot de gevolgtrekking dat werkneemster geen statutair bestuurder zou zijn geweest. Het vorenstaande leidt tot de slotsom dat de rechtbank als vaststaand aanneemt dat werkneemster door Hoyu tot statutair bestuurder is benoemd. De gemachtigde van Hoyu heeft ter zitting erkend dat indien de

rechtbank tot de conclusie komt dat werknemster statutair bestuurder was, het gegeven ontslag vennootschapsrechtelijk ongeldig is. In aansluiting daarop overweegt de rechtbank dat het ontslagbesluit van 19 juni 2019 in strijd is met de wet en met de statuten van Hoyu, en daarom nietig en vernietigbaar op grond van artikel 2:14 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) en artikel 2:15 lid 1 BW, alleen al omdat dit besluit niet is genomen door en in de algemene vergadering van aandeelhouders, er niet is voldaan aan de oproepingstermijn voor die vergadering, en werknemster niet is gehoord voorafgaand aan het ontslagbesluit. De nietigheid en vernietigbaarheid van het vennootschapsrechtelijk ontslag brengen mee dat ook het arbeidsrechtelijke ontslag op staande voet nietig is (zie ook ECLI:NL:RBNHO:2018:3264). Het primaire verzoek van werknemster om voor recht te verklaren dat het ontslag nietig is, kan dus worden toegewezen. Met die vaststelling is ook het tweede verzoek, dat strekt tot loondoorbetaling c.a., toewijsbaar, met dien verstande dat tussen partijen vaststaat dat werknemster – zolang zij arbeidsongeschikt is – op grond van haar arbeidsovereenkomst aanspraak heeft op doorbetaling van 70% van haar laatstelijk verdiende salaris.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:7938

Zaaknummer: C/15/290455 HA RK 19-137

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.M. den Hollander en S. Gerritse

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 2:14 BW, 2:15 BW en 223 Rv

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Loonvordering. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd waarom hij een deel van het salaris onder zich heeft gehouden. Omdat werknemer de bestuurder van werkgever heeft bedreigd, wordt de wettelijke verhoging vastgesteld op nihil.

Feiten

Werknemer was in dienst van werkgever van 1 januari 2018 tot en met 6 juli 2018. Zijn laatste werkdag was op 3 juli 2018. Werknemer vordert onder meer uitbetaling van het restant van het salaris van € 1.349,40.

Oordeel

Salaris

Partijen zijn het eens over het aantal uren en vakantiedagen dat werknemer in totaal toekomt. Werkgever heeft € 728,62 onder zich gehouden, omdat werknemer volgens hem enkele bedrijfseigendommen bij het einde van het dienstverband niet zou hebben ingeleverd, werknemer een Altrextrap onbeheerd heeft achtergelaten in Amsterdam, en werkgever die trap kan verrekenen, werkgever nog een parkeerboete van € 76 zou kunnen verrekenen met de uitbetaling, en werknemer door eigen schuld ziek is geworden en voor die uren dus geen aanspraak kan maken op loon. Behalve ten aanzien van de parkeerboete slaagt het betoog van werkgever niet. Het is aan werkgever om bij betwisting van werknemer zijn stellingen kracht bij te zetten door concreet en feitelijk uiteen te zetten waarom werknemer de spullen nog onder zich zou hebben. Maar werkgever laat dat na. Op zijn minst had werkgever enige administratie over moeten leggen waaruit de kennelijke standaarduitrusting van een bus blijkt en hoe het aan werknemer te verwijten zou zijn dat in dit geval de spullen niet aanwezig zijn. Werknemer zou nog bedrijfskleding onder zich hebben, maar werknemer heeft voldoende aangetoond dat was afgesproken dat werkgever die kleding op het kantoor van de gemachtigde van werknemer zou kunnen komen halen. Dat werkgever dat blijkbaar niet heeft gedaan, kan hij niet aan werknemer tegenwerpen. Dat geldt ook voor het onbeheerd achterlaten van de Altrextrap. Zonder toelichting staat niet vast dat het de schuld van werknemer is dat de trap blijkbaar is gestolen. Bovendien licht werkgever het verband tussen het ingehouden bedrag en de spullen op geen enkele manier toe. Dat geldt ook voor de uren dat werknemer ziek is geweest. Dat ligt zoals gezegd anders voor de parkeerboete. Het uitgangspunt is dat verkeersovertredingen die door de werknemer tijdens het werk worden

gemaakt met een voertuig van de werkgever, op de werknemer kunnen worden verhaald (HR 13 juni 2008, JAR 2008/185).

Wettelijke verhoging

Werkgever is het niet eens met de wettelijke verhoging en baseert dat erop dat werknemer de (middellijk) bestuurder van werkgever en zijn gezin ernstig zou hebben bedreigd. De advocaat-generaal en de officier van justitie het Gerechtshof hebben geadviseerd het Openbaar Ministerie te bevelen werknemer alsnog te vervolgen. De bedreiging die werkgever aanvoert, zou hebben plaatsgevonden op dinsdag 17 juli 2018, dus slechts een paar dagen na het einde van de loonperiode 7. Werknemer zou hebben gezegd: 'geef me mijn geld of ik vermoord je', zou de voordeur van de bestuurder hebben ingetrapt en daarna vernielingen hebben aangericht aan de tuindeur. Het hierboven beschreven gedrag van werknemer was voor de bestuurder de beweegreden om werkgever opdracht te geven het resterende loon in te houden. In het gedrag van werknemer en het kennelijke verband daarmee om het loon in te houden, ziet de kantonrechter aanleiding de wettelijke verhoging te matigen tot nihil.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:3854

Zaaknummer: 7456952 LC EXPL 19-78

Rechters: L.M.G. de Weerd

Advocaten: S. Booij en E.R. van Schaik

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Camerabeelden spreken boekdelen. Kok heeft € 320 uit de kluis van het eetcafé waar hij werkte gehaald met de intentie dit voor zichzelf te houden. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2016 in dienst getreden in de functie van kok bij het eetcafé dat door werkgever wordt geëxploiteerd. Werkgever heeft met medeweten van werknemer op 1 april 2019 een camera geïnstalleerd met zicht op de kluis in het eetcafé. Sinds die datum was het werknemer niet meer toegestaan in de kluis te komen. Werknemer heeft de instructie gehad voortaan geld voor boodschappen voor het eetcafé bij de partner van de eigenaar op te halen, die eveneens in het eetcafé werkzaam is. Op 17 april 2019 heeft werkgever via WhatsApp aan werknemer gevraagd of deze nog in de kluis was geweest, waarop werknemer dit ontkende. Hierop volgde ontslag op staande voet, met als reden dat werknemer op heterdaad is betrapt tijdens diefstal van contant geld. Werknemer is daarvoor diezelfde dag aangehouden door de politie. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Oordeel

Uit de camerabeelden blijkt onomstotelijk dat werknemer op 16, 18 en 19 april 2019, in weerwil van de gemaakte afspraak, geld uit de kluis heeft gehaald met een totaalbedrag van € 320. De kantonrechter heeft geen bonnen van aankopen in het procesdossier aangetroffen en evenmin een verklaring voor welke specifieke cateringactiviteiten de gekochte goederen zijn aangewend. Werknemer heeft zijn stelling dat hij voornoemde bedragen heeft gebruikt voor aankopen voor cateringactiviteiten van het eetcafé dan ook onvoldoende onderbouwd. Naar het oordeel van de kantonrechter staat voldoende vast dat werknemer voor zichzelf het geld uit de kluis heeft gehaald en ook de intentie steeds heeft gehad dat voor zichzelf te houden. Dat volgt uit de feiten en omstandigheden, maar ook de in het geding gebrachte camerabeelden spreken boekdelen. Onomstotelijk staat vast dat werknemer op 16, 18 en 19 april 2019, in strijd met de gemaakte afspraken, geld uit de kluis heeft gehaald, geen briefje ter verantwoording in de kluis heeft gelegd en niet heeft kunnen aantonen dat hij de door hem weggenomen gelden voor het eetcafé heeft weggenomen en besteed. Deze gedragingen leveren naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden op. Gezien de ernst van de aan werknemer gemaakte verwijten en het wegvallen daardoor van vertrouwen bij werkgever jegens werknemer, kon van werkgever niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst met

werknemer te laten voortduren. Werknemer heeft geen persoonlijke omstandigheden aangevoerd op grond waarvan door de kantonrechter anders zou kunnen worden geoordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3293

Zaaknummer: 7835200 \ EJ VERZ 19-157

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: B. Beerentsen en V.E.J. de Groot

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Geen sprake van slapend dienstverband nu werkgeefster en werknemer nieuwe afspraken hebben gemaakt over de arbeidsomvang en het loon naast de IVA-uitkering. Beroep op transitievergoeding voor beëindigde deel van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk vanwege vervaltermijn.

Feiten

Werknemer is op 6 mei 1974 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst getreden. Ingevolgde de cao bereikt werknemer op 16 september 2019 de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemer is met ingang van 20 november 2015 arbeidsongeschikt wegens ziekte en ontvangt met ingang van 17 november 2017 een IVA-uitkering. Om verbonden te kunnen blijven met werkgeefster en om financiële problemen bij werknemer te voorkomen, hebben partijen op enig moment nieuwe afspraken gemaakt. Deze afspraken behelsden onder meer dat werknemer nog gedurende 25 uren per maand voor werkgeefster werkzaam zou zijn, welke uren naar eigen inzicht van werknemer mogen worden ingevuld, alsmede dat de IVA-uitkering van werknemer door werkgeefster zou worden aangevuld tot het maximumbedrag dat niet tot een korting op die uitkering zou leiden. Tevens werd een nettovergoeding overeengekomen, zodat een terugval van inkomen voor werknemer werd voorkomen. Werknemer vordert dat de kantonrechter onder meer werkgeefster beveelt de arbeidsovereenkomst op te zeggen onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer legt aan deze vordering ten grondslag dat sprake is van een slapend dienstverband. Gezien het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op 16 september 2019 is werknemer van mening dat hij een (spoedeisend) belang heeft dat zijn arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn wordt opgezegd door werkgeefster. Partijen twisten verder over de vraag of de gemaakte afspraken over de invulling van het dienstverband door werknemer nadat aan hem een IVA-uitkering is toegekend, met zich brengen dat er deels een einde is gekomen aan het dienstverband.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er feitelijk geen sprake is van een slapend dienstverband. Doordat partijen nieuwe afspraken hebben gemaakt over de wijze waarop het dienstverband door werkneemster zou worden ingevuld en de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster, is een nieuwe invulling gegeven aan het dienstverband door partijen. Daarbij

was het uitdrukkelijk de bedoeling van partijen om werknemer aan het bedrijf van werkgever verbonden te houden. De kantonrechter merkt op dat het recht op de transitievergoeding voor het beëindigde deel van de arbeidsovereenkomst thans niet meer in rechte kan worden gevorderd gezien de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW. Voor het geval zou moeten worden geoordeeld dat het deel van het dienstverband waaraan thans door werkgeefster geen invulling meer wordt gegeven nog mocht bestaan, is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat, nu de afspraken van partijen behelsden om werknemer in een vergelijkbare situatie te doen verkeren als van voor zijn arbeidsongeschiktheid, dit deel van de arbeidsovereenkomst als onlosmakelijk verbonden moet worden geacht met het dienstverband dat is ontstaan door de gemaakte afspraken van partijen. Ook dit deel kan daarom niet als slapend worden gekenschetst. Waar werknemer zich heeft beroepen op de compensatieregeling transitievergoeding, ziet hij eraan voorbij dat in zijn geval geen sprake is van een slapend dienstverband. Zijn werkgever heeft er immers alles aan gedaan om hem bij het bedrijf waarin hij werkzaam is geweest te blijven betrekken en hem bovendien in de gelegenheid te stellen zijn (resterende) arbeidsinzet naar vermogen te blijven leveren. Een beroep op het goed werkgeverschap faalt in het licht van het voorgaande eveneens. Van het in stand houden van een slapend dienstverband is immers geen sprake. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:4047

Zaaknummer: 8020513\VV EXPL 19-62

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: E.E. Dogger en B.F.M. Kievitsbosch

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Profi-Sec Security B.V.

Werkneemster valt niet onder de uitzonderingscategorie van artikel 95B lid 3 van de CAO Particuliere Beveiliging aangezien óp de peildatum geen sprake was van arbeidsongeschiktheid. Werkneemster is na aanbesteding ten onrechte niet overgenomen.

Feiten

Als een gevolg van een uitbesteding van werkzaamheden is de arbeidsovereenkomst van werkneemster per 1 mei 1999 voortgezet door G4S Security Services B.V (hierna: G4S). ProRail heeft voor de beveiligings- en receptiediensten rond haar panden een openbare aanbestedingsprocedure gehouden, waarbij de opdracht per 1 september 2018 aan Profi-Sec Security B.V. (hierna: Profi-Sec) is gegund. In december 2017 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden. Per 21 augustus 2018 is zij weer volledig aan het werk gegaan en arbeidsgeschikt verklaard. Profi-Sec heeft de arbeidsovereenkomst van G4S met werkneemster niet voortgezet en heeft haar ook geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden. Werkneemster vordert onder meer dat Profi-Sec haar, op straffe van verbeurte van een dwangsom, alsnog toelaat tot haar werk als receptioniste dan wel haar een arbeidsovereenkomst aanbiedt als bedoeld in artikel 95 CAO Particuliere Beveiliging (hierna: CAO PB).

Oordeel

De voorzieningenrechter kan de vordering tot tewerkstelling niet toewijzen op de grond dat tussen G4S en Profi-Sec overgang van onderneming heeft plaatsgevonden. De stukken die in het dossier aanwezig zijn en de toelichting van partijen ter zitting bieden onvoldoende informatie om te kunnen beoordelen of al dan niet sprake is van een overgang van (een deel van een) onderneming. Daarvoor is nader onderzoek nodig en daarvoor is geen plaats in een kortgedingprocedure. Werkneemster baseert haar vordering daarnaast op artikel 95B van de CAO PB. In lid 3 van dat artikel staat – verkort weergegeven – dat de verwervende partij bij een contractswisseling de betrokken werknemers die bij de latende partij in dienst waren, een arbeidsovereenkomst moet aanbieden, met uitzondering van werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn. Het geschil spitst zich toe op de vraag of werkneemster onder de uitzonderingscategorie valt van werknemers aan wie geen aanbieding gedaan hoeft te worden, omdat er sprake is van meer dan 26 weken arbeidsongeschiktheid. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is de tekst van artikel 95B CAO BP duidelijk en slechts voor één uitleg vatbaar, te weten: voor het al dan niet aanbieden van een contract is de status van de

werknemer op de peildatum, de datum waarop de opdracht daadwerkelijk overgaat van de latende partij naar de verwervende partij, bepalend. Dat betekent dat gekeken had moeten worden naar de situatie van werknemster óp de peildatum. Werknemeester is weliswaar langer dan 26 weken arbeidsongeschikt geweest, maar op de peildatum was zij volledig hersteld. Zij viel dus niet onder de uitzonderingscategorie. Profi-Sec heeft werknemster per 1 september 2018 ten onrechte geen arbeidsovereenkomst aangeboden. Profi-Sec moet werknemster alsnog een arbeidscontract aanbieden, waarbij de arbeidsvoorwaarden conform artikel 95B CAO BP overgaan en moet werknemster toelaten tot haar werk als receptioniste. Omdat niet is gebleken dat Profi-Sec werknemster vrijwillig in haar eigen functie te werk zal stellen, legt de voorzieningenrechter een dwangsom op van € 500 per dag tot een maximum van € 15.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4345

Zaaknummer: 7838502 UV EXPL 19-137 GD/946

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M. Hille Ris Lambers en R.M. Kerkhof

Wetsartikelen: 95B CAO Particuliere Beveiliging

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer moet de kosten die werkgeefster heeft voorgesloten voor de opleiding op grond van de opleidingsovereenkomst terugbetalen. Hierin is bepaald dat werknemer als hij uit dienst treedt de opleidingskosten moet terugbetalen. Dat werknemer via een ander uitzendbureau via werkgeefster weer werkzaam is bij bedrijf X, maakt niet dat hij in dienst is bij werkgeefster.

Feiten

Partijen hebben een opleidingsovereenkomst gesloten, waarbij werkgeefster de kosten voor de opleiding tot buschauffeur van werknemer voorschiet. Werknemer heeft de opleiding gevolgd en afgemaakt, waarna hij voor werkgeefster is gaan werken. Na 26 maart 2017 heeft werknemer niet meer (direct) voor werkgeefster gewerkt. Werkgeefster vordert de kosten voor de opleiding terug. In reconventie vordert werknemer alsnog uitbetaling van zijn lijnverkenningssuren en volgens hem onterecht verrekenende vakantieturen, plus andere zaken.

Oordeel

In de opleidingsovereenkomst is bepaald dat werkgeefster de kosten voor de opleiding voorschiet. Werknemer betaalt zijn eigen bijdrage (de opleidingskosten min een bijdrage van werkgeefster van € 500) in delen terug door inhoudingen op zijn loon. De eigen bijdrage blijft werknemer altijd verschuldigd, hetzij via periodieke inhoudingen op het loon, hetzij ineens wanneer werknemer geen werk meer voor werkgeefster verricht. Voor het terugbetalen van de eigen bijdrage in één keer is dus alleen relevant óf werknemer nog werkzaamheden uitvoert voor werkgeefster. De kantonrechter gaat ervan uit dat het detachingscontract tussen werknemer en werkgeefster is geëindigd per 5 juni 2017. Dat werknemer wellicht via een ander uitzendbureau via werkgeefster weer bij bedrijf X werkt kan zo zijn, maar dat betekent niet dat werknemer (nog steeds) in dienst is bij werkgeefster. Werkgeefster kan de opleidingskosten terugvorderen. Op grond van de opleidingsovereenkomst verliest werkgeefster het recht om haar bijdrage aan de opleiding terug te vorderen wanneer zij niet heeft voldaan aan haar inspanningsverplichting om werknemer voor 32 uur per week aan het werk te houden. Werknemer voert aan dat werkgeefster hem te weinig werk heeft geboden, dat hij vervolgens heeft afgesproken om dan 16 uur te gaan werken en ondertussen een andere (tweede) baan te zoeken en dat toen hij die tweede baan gevonden had, werkgeefster op die afspraak terugkwam. Werkgeefster heeft onvoldoende aangevoerd hoe zij aan haar

inspanningsverplichting heeft voldaan. Dit verweer van werknemer slaagt aldus. Ten aanzien van de vordering in reconventie oordeelt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op een vergoeding van zijn lijnverkenning uren. Het kan zijn dat werkgeefster de declaraties van werknemer niet heeft ontvangen, maar dat wil niet zeggen dat werknemer daarmee zijn recht op vergoeding verliest. Werknemer heeft in deze procedure alsnog precies aangegeven wanneer hij hoeveel uren heeft besteed en op welke lijnen. Er is geen reden waarom werkgeefster die uren niet alsnog zou moeten vergoeden. De overige vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:3855

Zaaknummer: 7427594 UC EXPL 18-14407

Rechters: P. Dondorp

Wetsartikelen: 6:96 BW en 6:119 BW