

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 48, 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. Slootweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1858](#) 29-11-2019

werknemer c.s./Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. c.s.

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1869](#) 29-11-2019

Fair Play Centers B.V./werknemer

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1867](#) 29-11-2019

Fair Play Centers B.V./werknemer

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1870](#) 29-11-2019

Janshen-Hahnraaths Exploitatie B.V./werknemer

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1864](#) 29-11-2019

Fair Play Centers B.V./werknemer

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:4336](#) 26-11-2019

High Focus B.V./werknemer

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:4339](#) 26-11-2019

werknemer/de Coöperatieve Rabobank U.A.

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:4342](#) 26-11-2019

werkgeefster/werknemer

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:10111](#) 25-11-2019

werkneemster/FBD B.V.

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2019:4071](#) 12-11-2019

werknemer/ Stichting Pensioenfonds Unisys Nederland in liquidatie

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:2908](#) 02-04-2019

X/Stichting Rabobank Pensioenfonds

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:379](#) 05-03-2019

X/International Plywood B.V.

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2018:3021](#) 21-08-2018

werknemer/Loraan Beheer B.V.

Rechtbank

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2019:10589](#) 22-11-2019

verzoekers/ONTZORGD WONEN GROEP B.V.

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:6775](#) 21-11-2019

Techsharks Beheer B.V./werknemer

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:9758](#) 15-11-2019

Segezha Packaging B.V./werknemer

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:9323](#) 08-11-2019

werknemer/El Al Israel Airlines Ltd.

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2019:10568](#) 04-11-2019

werknemer/ Hajnadi Installatietechniek B.V.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:9737](#) 29-10-2019

werknemer/Dok 10 B.V.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2019:5225](#) 16-09-2019

PIA Automation B.V./werknemer

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:5621](#) 22-03-2019

Nedahuis B.V. /werkneemster

RECHTSPRAAK

Fair Play Centers B.V./werknemer

Toepassing artikel 7:613 BW vergt een belangenafweging. Hof is slechts ingegaan op het zwaarwichtig belang zijdens werkgever, maar dit moet mede worden gelezen tegen de achtergrond dat de wijziging van de pensioenlastverdeling door werkgever voor werknemers een substantieel 'loonoffer' betekent.

Feiten

Werknemer is in dienst van Fair Play Centers B.V. (hierna: FPC). In het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde arbeidsreglement is een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. FPC heeft op enig moment – met instemming van de groepsondernemingsraad – de in het arbeidsreglement opgenomen wijze waarop de pensioenpremie over de werknemer en FPC wordt verdeeld gewijzigd, in die zin dat met ingang van 1 januari 2014 de premie niet langer geheel voor rekening komt van FPC, maar voor een deel ook voor rekening van de werknemers. Op grond van deze nieuwe regeling kwam in 2014 10% en in 2015 20% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Sinds 1 januari 2016 komt 30% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Werknemer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat de wijziging van de pensioenregeling onrechtmatig is. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd en FPC veroordeeld om de op het loon ingehouden eigen bijdragen voor pensioenpremie aan werknemer terug te betalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie meer in te houden. Volgens het hof had FPC geen zwaarwichtig belang als bedoeld in artikel 7:613 BW bij de wijziging van de premielastverdeling. Dat de groepsondernemingsraad met de wijziging heeft ingestemd en het overgrote deel van de werknemers niet tegen de wijziging is opgekomen, maakt dit volgens het hof niet anders. Aan een belangenafweging wordt vervolgens niet toegekomen, omdat niet is gebleken van het bestaan van een belang aan de zijde van FPC dat als zwaarwichtig kan worden gekwalificeerd. FPC heeft tegen het arrest van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De tekst en strekking van artikel 7:613 BW brengen mee dat wanneer de werkgever zich beroept op een eenzijdig wijzigingsbeding, de rechter – met inachtneming van alle omstandigheden van het geval – moet beoordelen of het belang van de werkgever bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde, ten opzichte van het belang van de

werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemer op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het gaat bij de toepassing van artikel 7:613 BW dus om een belangenafweging, waarbij geldt dat een arbeidsovereenkomst alleen ten nadele van de werknemer kan worden gewijzigd indien voldoende zwaarwegende belangen aan de zijde van de werkgever dat rechtvaardigen. Bij deze belangenafweging wordt het in het gegeven geval voor het doorvoeren van de wijziging vereiste gewicht van de belangen van de werkgever mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer die daartegenover staan. De klachten van FPC wijzen er op zichzelf terecht op dat het hof slechts is ingegaan op de vraag of de door FPC aangevoerde redenen voor de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde een zwaarwichtig belang opleveren en daarbij de aanwezigheid van dat belang niet heeft gezien ten opzichte van het belang van de werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde. Het oordeel van het hof moet echter mede worden gelezen tegen de achtergrond van het vaststaande feit dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarde in dit geval voor de werknemers een substantiële inkomensachteruitgang betekent, omdat de werknemers voortaan een belangrijk deel van de pensioenpremie zelf moeten betalen. Het hof wijst ook met zoveel woorden op dit feit door te spreken van een 'loonoffer' dat FPC van de werknemers vraagt. Daarmee ligt in het oordeel van het hof besloten dat het belang van FPC als werkgever bij de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde, afgezet tegen het belang van de werknemers bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, niet zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemers, van wie een 'loonoffer' wordt verlangd, op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het hof heeft daarbij grote betekenis toegekend aan zijn – in cassatie niet bestreden – oordeel dat voor het loonoffer geen bedrijfseconomische noodzaak bestaat. Het hof heeft de hiervoor vermelde maatstaf van artikel 7:613 BW dus niet miskend. De Hoge Raad oordeelt tot slot dat het hof in deze zaak terecht het solidariteitsbeginsel niet in aanmerking heeft genomen, omdat zich volgens het hof in deze zaak niet de situatie voordoet dat de continuïteit van de onderneming zozeer wordt bedreigd dat van de werknemers een loonoffer kan worden geveerd. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 29-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1864

Zaaknummer: 18/02225

Rechters: E.J. Numann, G. Snijders, C.E. du Perron, C.H. Sieburgh en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: S.F. Sagel en J.H.M. van Swaaij

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Fair Play Centers B.V./werknemer

Toepassing artikel 7:613 BW vergt een belangenafweging. Hof is slechts ingegaan op het zwaarwichtig belang zijdens werkgever, maar dit moet mede worden gelezen tegen de achtergrond dat de wijziging van de pensioenlastverdeling door werkgever voor werknemers een substantieel 'loonoffer' betekent.

Feiten

Werknemer is in dienst van Fair Play Centers B.V. (hierna: FPC). In het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde arbeidsreglement is een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. FPC heeft op enig moment – met instemming van de groepsondernemingsraad – de in het arbeidsreglement opgenomen wijze waarop de pensioenpremie over de werknemer en FPC wordt verdeeld gewijzigd, in die zin dat met ingang van 1 januari 2014 de premie niet langer geheel voor rekening komt van FPC, maar voor een deel ook voor rekening van de werknemers. Op grond van deze nieuwe regeling kwam in 2014 10% en in 2015 20% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Sinds 1 januari 2016 komt 30% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Werknemer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat de wijziging van de pensioenregeling onrechtmatig is. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd en FPC veroordeeld om de op het loon ingehouden eigen bijdragen voor pensioenpremie aan werknemer terug te betalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie meer in te houden. Volgens het hof had FPC geen zwaarwichtig belang als bedoeld in artikel 7:613 BW bij de wijziging van de premielastverdeling. Dat de groepsondernemingsraad met de wijziging heeft ingestemd en het overgrote deel van de werknemers niet tegen de wijziging is opgekomen, maakt dit volgens het hof niet anders. Aan een belangenafweging wordt vervolgens niet toegekomen, omdat niet is gebleken van het bestaan van een belang aan de zijde van FPC dat als zwaarwichtig kan worden gekwalificeerd. FPC heeft tegen het arrest van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De tekst en strekking van artikel 7:613 BW brengen mee dat wanneer de werkgever zich beroept op een eenzijdig wijzigingsbeding, de rechter – met inachtneming van alle omstandigheden van het geval – moet beoordelen of het belang van de werkgever bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde, ten opzichte van het belang van de

werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemer op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het gaat bij de toepassing van artikel 7:613 BW dus om een belangenafweging, waarbij geldt dat een arbeidsovereenkomst alleen ten nadele van de werknemer kan worden gewijzigd indien voldoende zwaarwegende belangen aan de zijde van de werkgever dat rechtvaardigen. Bij deze belangenafweging wordt het in het gegeven geval voor het doorvoeren van de wijziging vereiste gewicht van de belangen van de werkgever mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer die daartegenover staan. De klachten van FPC wijzen er op zichzelf terecht op dat het hof slechts is ingegaan op de vraag of de door FPC aangevoerde redenen voor de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde een zwaarwichtig belang opleveren en daarbij de aanwezigheid van dat belang niet heeft gezien ten opzichte van het belang van de werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde. Het oordeel van het hof moet echter mede worden gelezen tegen de achtergrond van het vaststaande feit dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarde in dit geval voor de werknemers een substantiële inkomensachteruitgang betekent, omdat de werknemers voortaan een belangrijk deel van de pensioenpremie zelf moeten betalen. Het hof wijst ook met zoveel woorden op dit feit door te spreken van een 'loonoffer' dat FPC van de werknemers vraagt. Daarmee ligt in het oordeel van het hof besloten dat het belang van FPC als werkgever bij de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde, afgezet tegen het belang van de werknemers bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, niet zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemers, van wie een 'loonoffer' wordt verlangd, op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het hof heeft daarbij grote betekenis toegekend aan zijn – in cassatie niet bestreden – oordeel dat voor het loonoffer geen bedrijfseconomische noodzaak bestaat. Het hof heeft de hiervoor vermelde maatstaf van artikel 7:613 BW dus niet miskend. De Hoge Raad oordeelt tot slot dat het hof in deze zaak terecht het solidariteitsbeginsel niet in aanmerking heeft genomen, omdat zich volgens het hof in deze zaak niet de situatie voordoet dat de continuïteit van de onderneming zozeer wordt bedreigd dat van de werknemers een loonoffer kan worden geveerd. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 29-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1869

Zaaknummer: 18/02224

Rechters: E.J. Numann, G. Snijders, C.E. du Perron, C.H. Sieburgh en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: S.F. Sagel en M.J. van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. c.s.

Zijn vrachtvliegers Martinair door overgang van onderneming van rechtswege in dienst getreden van KLM? Hoge Raad verwijst zaak terug naar het hof, waar opnieuw moet worden onderzocht of een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden.

Feiten

(Cassatieberoep van AR 2018-0535.) Werknemers zijn allen (ex-)medewerkers van Martinair Holland N.V. (hierna: Martinair) en zij zijn allen bij Martinair werkzaam (geweest) in de functie van vrachtvlieger. Nadat KLM eind 2008 enig aandeelhouder van Martinair was geworden, zijn vanaf begin 2009 de vrachtdivisie van Martinair (hierna: MAC) en die van KLM langzamerhand geïntegreerd. Na de voltooiing van de operationele samenwerking in 2013/2014 is MAC een zogeheten Operating Carrier, die ACMI-contracten (*Aircraft, Crew, Maintenance, Insurance*) sluit. Dat impliceert dat Martinair geen 'eigen' vracht meer vervoert, maar door andere luchtvaartmaatschappijen als vervoerder wordt ingeschakeld. Martinair verleent alleen nog de door de luchtvaartwetgeving voor de AOC (*Air Operators Certificate*) vereiste 'vluchtgebonden' diensten. Alle andere activiteiten zijn door Martinair bij KLM ondergebracht en de betrokken (grond)medewerkers zijn per 1 januari 2014 bij KLM in dienst getreden. Het ondersteunend personeel wordt door KLM gedetacheerd bij Martinair. Martinair heeft dan nog slechts vrachtvliegers (circa 220 fte) in dienst. KLM heeft deze vrachtvliegers geen arbeidsovereenkomst aangeboden. Op dit moment zijn nog ongeveer 100 vliegers bij Martinair in dienst. Werknemers vorderen in dit geding een verklaring voor recht dat sprake is geweest van een overgang van onderneming, op grond waarvan werknemers van rechtswege en met behoud van arbeidsvoorwaarden in dienst zijn getreden bij KLM. Zowel de rechtbank als het hof heeft de vorderingen van werknemers afgewezen. Het hof oordeelde dat geen sprake is geweest van een overgang van onderneming, onder andere omdat sprake is van een kapitaalintensieve onderneming en geen vliegtuigen van Martinair naar KLM zijn overgegaan, de landingsrechten bij Martinair zijn gebleven en Martinair eigen bestemmingen heeft behouden. Werknemers hebben tegen het arrest van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

Feitelijke zeggenschap vliegtuigen MAC

Het betoog van werknemers komt er allereerst op neer dat het KLM is die de feitelijke zeggenschap heeft over de vliegtuigen van MAC en dat KLM die vliegtuigen in feite exploiteert als onderdeel van de onderneming van KLM. Het hof is slechts ingegaan op de vraag of de eigendom van de vrachtvliegtuigen van MAC is overgedragen aan KLM en het heeft volstaan met een weergave van de stellingen van werknemers dat KLM als aandeelhouder overwegende invloed had op het aanschafbeleid door MAC van vliegtuigen en dat het bestuur van Martinair vanaf 1 januari 2013 bestaat uit Managers van KLM, en van de daartegenover door KLM en VNV ingenomen stellingen dat Martinair een eigen rechtspersoon is, met een eigen directie en eigen medezeggenschapsorganen, dat de beslissing aangaande de vloot door Martinair zelf is genomen en niet door KLM en dat de verkoop van de MAC-toestellen ook door Martinair is gedaan. Het hof heeft hiermee niet gerespondeerd op voornoemd betoog van werknemers. Nu dit betoog van belang kan zijn voor de beantwoording van de vraag of de exploitatie van de onderneming in feite door KLM wordt voortgezet of hervat met dezelfde of soortgelijke bedrijfsmiddelen en daarmee sprake is van een overgang van onderneming, had het hof de juistheid ervan moeten onderzoeken en daarop gemotiveerd moeten beslissen.

Overname vrachtbestemmingen

De Hoge Raad oordeelt verder dat werknemers gemotiveerd en onder verwijzing naar producties hebben gesteld dat KLM in wezen een aantal met name genoemde vrachtbestemmingen heeft overgenomen doordat MAC op die bestemmingen minder is gaan vliegen of helemaal is gestopt en KLM daarop met passagiersvliegtuigen met vrachtcapaciteit is begonnen te vliegen of daarop meer is gaan vliegen. Het oordeel van het hof dat werknemers niet wezenlijk hebben betwist dat KLM op geen enkele bestemming is gaan vliegen waarop MAC gestopt is, acht de Hoge Raad dan ook onbegrijpelijk.

Onderscheid vrachtvervoer KLM en MAC

Werknemers klagen voorts dat het onbegrijpelijk is dat het hof een onderscheid aanbrengt tussen het door KLM en het door MAC verzorgde vrachtvervoer en dat het hof betekenis toekent aan de omstandigheid dat het door KLM verzorgde vrachtvervoer door de lucht niet geheel gelijk te stellen is met het vrachtvervoer zoals verricht door MAC, nu MAC in de 'full freighters' ook grote voorwerpen kan vervoeren die niet passen in de 'belly' van een passagiersvliegtuig. Het onderdeel wijst onder meer op de stellingen van werknemers dat er een grote mate van overlap bestaat tussen de vracht die MAC vervoert en de vracht die KLM vervoert en dat 95% van alle vracht zowel in een vrachtvliegtuig als in een passagiersvliegtuig kan worden vervoerd. Het onderdeel slaagt. Nu het hof deze door het onderdeel genoemde stellingen van werknemers niet kenbaar in zijn beoordeling heeft betrokken, geeft het oordeel dat het onderscheid tussen het door KLM en het door MAC verzorgde vrachtvervoer eerder aanleiding vormt te concluderen tot de afwezigheid van een overgang van onderneming, dan tot de aanwezigheid daarvan, onvoldoende inzicht in de door het hof gevolgde gedachtegang.

Is MAC als zelfstandige entiteit in de markt aanwezig gebleven?

De oordelen van het hof dat MAC als zelfstandige entiteit in de markt aanwezig is gebleven,

dat klanten afzonderlijk met MAC kunnen contracteren en dat met name luchtvaartmaatschappijen dat ook regelmatig gedaan hebben, zijn zonder nadere motivering onbegrijpelijk in het licht van de door het hof niet onjuist bevonden stellingen van werknemers. De stellingen van werknemers dat sprake is van exploitatie van MAC door KLM, waarbij het economisch risico rust bij KLM, respectievelijk dat MAC commercieel geheel afhankelijk is van KLM, die haar enige 'klant' is, kunnen van belang zijn voor de beantwoording van de vraag of overgang van de onderneming van MAC heeft plaatsgevonden.

Vernietiging arrest hof

De Hoge Raad vernietigt het arrest van het Gerechtshof Amsterdam van 1 mei 2018 en verwijst het geding naar het Gerechtshof Den Haag ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 29-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1858

Zaaknummer: 18/03295

Rechters: E.J. Numann, M.V. Polak, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: R.A.A. Duk, F.M. Dekker, J.L. Luiten, W.H. van Hemel en M.A.J.G. Janssen

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Janshen-Hahnratsh Exploitatie B.V./werknemer

Toepassing artikel 7:613 BW vergt een belangenafweging. Hof is slechts ingegaan op het zwaarwichtig belang zijdens werkgever, maar dit moet mede worden gelezen tegen de achtergrond dat de wijziging van de pensioenlastverdeling door werkgever voor werknemers een substantieel ‘loonoffer’ betekent.

Feiten

Werknemer is in dienst van Janshen-Hahnratsh Exploitatie B.V. (hierna: JHE). In het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde arbeidsreglement is een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. JHE heeft op enig moment – met instemming van de groepsondernemingsraad – de in het arbeidsreglement opgenomen wijze waarop de pensioenpremie over de werknemer en JHE wordt verdeeld gewijzigd, in die zin dat met ingang van 1 januari 2014 de premie niet langer geheel voor rekening komt van JHE, maar voor een deel ook voor rekening van de werknemers. Op grond van deze nieuwe regeling kwam in 2014 10% en in 2015 20% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Sinds 1 januari 2016 komt 30% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Werknemer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat de wijziging van de pensioenregeling onrechtmatig is. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd en JHE veroordeeld om de op het loon ingehouden eigen bijdragen voor pensioenpremie aan werknemer terug te betalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie meer in te houden. Volgens het hof had JHE geen zwaarwichtig belang als bedoeld in artikel 7:613 BW bij de wijziging van de premielastverdeling. Dat de groepsondernemingsraad met de wijziging heeft ingestemd en het overgrote deel van de werknemers niet tegen de wijziging is opgekomen, maakt dit volgens het hof niet anders. Aan een belangenafweging wordt vervolgens niet toegekomen, omdat niet is gebleken van het bestaan van een belang aan de zijde van JHE dat als zwaarwichtig kan worden gekwalificeerd. JHE heeft tegen het arrest van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De tekst en strekking van artikel 7:613 BW brengen mee dat wanneer de werkgever zich beroept op een eenzijdig wijzigingsbeding, de rechter – met inachtneming van alle omstandigheden van het geval – moet beoordelen of het belang van de werkgever bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde, ten opzichte van het belang van de

werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemer op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het gaat bij de toepassing van artikel 7:613 BW dus om een belangenafweging, waarbij geldt dat een arbeidsovereenkomst alleen ten nadele van de werknemer kan worden gewijzigd indien voldoende zwaarwegende belangen aan de zijde van de werkgever dat rechtvaardigen. Bij deze belangenafweging wordt het in het gegeven geval voor het doorvoeren van de wijziging vereiste gewicht van de belangen van de werkgever mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer die daartegenover staan. De klachten van JHE wijzen er op zichzelf terecht op dat het hof slechts is ingegaan op de vraag of de door JHE aangevoerde redenen voor de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde een zwaarwichtig belang opleveren en daarbij de aanwezigheid van dat belang niet heeft gezien ten opzichte van het belang van de werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde. Het oordeel van het hof moet echter mede worden gelezen tegen de achtergrond van het vaststaande feit dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarde in dit geval voor de werknemers een substantiële inkomensachteruitgang betekent, omdat de werknemers voortaan een belangrijk deel van de pensioenpremie zelf moeten betalen. Het hof wijst ook met zoveel woorden op dit feit door te spreken van een 'loonoffer' dat JHE van de werknemers vraagt. Daarmee ligt in het oordeel van het hof besloten dat het belang van JHE als werkgever bij de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde, afgezet tegen het belang van de werknemers bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, niet zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemers, van wie een 'loonoffer' wordt verlangd, op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het hof heeft daarbij grote betekenis toegekend aan zijn – in cassatie niet bestreden – oordeel dat voor het loonoffer geen bedrijfseconomische noodzaak bestaat. Het hof heeft de hiervoor vermelde maatstaf van artikel 7:613 BW dus niet miskend. De Hoge Raad oordeelt tot slot dat het hof in deze zaak terecht het solidariteitsbeginsel niet in aanmerking heeft genomen, omdat zich volgens het hof in deze zaak niet de situatie voordoet dat de continuïteit van de onderneming zozeer wordt bedreigd dat van de werknemers een loonoffer kan worden gevegd. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 29-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1870

Zaaknummer: 18/02226

Rechters: E.J. Numann, G. Snijders, C.E. du Perron, C.H. Sieburgh en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: S.F. Sagel en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Fair Play Centers B.V./werknemer

Toepassing artikel 7:613 BW vergt een belangenafweging. Hof is slechts ingegaan op het zwaarwichtig belang zijdens werkgever, maar dit moet mede worden gelezen tegen de achtergrond dat de wijziging van de pensioenlastverdeling door werkgever voor werknemers een substantieel 'loonoffer' betekent.

Feiten

Werknemer is in dienst van Fair Play Centers B.V. (hierna: FPC). In het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde arbeidsreglement is een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. FPC heeft op enig moment – met instemming van de groepsondernemingsraad – de in het arbeidsreglement opgenomen wijze waarop de pensioenpremie over de werknemer en FPC wordt verdeeld gewijzigd, in die zin dat met ingang van 1 januari 2014 de premie niet langer geheel voor rekening komt van FPC, maar voor een deel ook voor rekening van de werknemers. Op grond van deze nieuwe regeling kwam in 2014 10% en in 2015 20% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Sinds 1 januari 2016 komt 30% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Werknemer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat de wijziging van de pensioenregeling onrechtmatig is. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd en FPC veroordeeld om de op het loon ingehouden eigen bijdragen voor pensioenpremie aan werknemer terug te betalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie meer in te houden. Volgens het hof had FPC geen zwaarwichtig belang als bedoeld in artikel 7:613 BW bij de wijziging van de premielastverdeling. Dat de groepsondernemingsraad met de wijziging heeft ingestemd en het overgrote deel van de werknemers niet tegen de wijziging is opgekomen, maakt dit volgens het hof niet anders. Aan een belangenafweging wordt vervolgens niet toegekomen, omdat niet is gebleken van het bestaan van een belang aan de zijde van FPC dat als zwaarwichtig kan worden gekwalificeerd. FPC heeft tegen het arrest van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De tekst en strekking van artikel 7:613 BW brengen mee dat wanneer de werkgever zich beroept op een eenzijdig wijzigingsbeding, de rechter – met inachtneming van alle omstandigheden van het geval – moet beoordelen of het belang van de werkgever bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde, ten opzichte van het belang van de

werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemer op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het gaat bij de toepassing van artikel 7:613 BW dus om een belangenafweging, waarbij geldt dat een arbeidsovereenkomst alleen ten nadele van de werknemer kan worden gewijzigd indien voldoende zwaarwegende belangen aan de zijde van de werkgever dat rechtvaardigen. Bij deze belangenafweging wordt het in het gegeven geval voor het doorvoeren van de wijziging vereiste gewicht van de belangen van de werkgever mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer die daartegenover staan. De klachten van FPC wijzen er op zichzelf terecht op dat het hof slechts is ingegaan op de vraag of de door FPC aangevoerde redenen voor de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde een zwaarwichtig belang opleveren en daarbij de aanwezigheid van dat belang niet heeft gezien ten opzichte van het belang van de werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde. Het oordeel van het hof moet echter mede worden gelezen tegen de achtergrond van het vaststaande feit dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarde in dit geval voor de werknemers een substantiële inkomensachteruitgang betekent, omdat de werknemers voortaan een belangrijk deel van de pensioenpremie zelf moeten betalen. Het hof wijst ook met zoveel woorden op dit feit door te spreken van een 'loonoffer' dat FPC van de werknemers vraagt. Daarmee ligt in het oordeel van het hof besloten dat het belang van FPC als werkgever bij de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde, afgezet tegen het belang van de werknemers bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, niet zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemers, van wie een 'loonoffer' wordt verlangd, op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het hof heeft daarbij grote betekenis toegekend aan zijn – in cassatie niet bestreden – oordeel dat voor het loonoffer geen bedrijfseconomische noodzaak bestaat. Het hof heeft de hiervoor vermelde maatstaf van artikel 7:613 BW dus niet miskend. De Hoge Raad oordeelt tot slot dat het hof in deze zaak terecht het solidariteitsbeginsel niet in aanmerking heeft genomen, omdat zich volgens het hof in deze zaak niet de situatie voordoet dat de continuïteit van de onderneming zozeer wordt bedreigd dat van de werknemers een loonoffer kan worden gevergd. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 29-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1867

Zaaknummer: 18/02236

Rechters: E.J. Numann, G. Snijders, C.E. du Perron, C.H. Sieburgh en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: S.F. Sagel en J.H.M. van Swaaij

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/de Coöperatieve Rabobank U.A.

Werkgever niet gebonden aan onbevoegd gesloten gentlemen's agreement over het vervangen van een vaststellingsovereenkomst bij het vinden van een nieuwe baan. Geen sprake van schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid of aansprakelijkheid op grond van artikel 6:170 BW.

Feiten

Werknemer is op 28 januari 1991 in dienst getreden bij de Rabobankorganisatie. Hij was laatstelijk werkzaam als Directeur Bedrijfsmanagement bij Rabobank vestiging X. Per 1 januari 2016 is Rabobank vestiging X gefuseerd met Rabobank Nederland in de Coöperatieve Rabobank U.A., de formele werkgever van werknemer. Werknemer is per 1 december 2016 boventallig verklaard, aangezien zijn functie kwam te vervallen. Op werknemer was het vigerende Sociaal Plan van toepassing dat onderdeel uitmaakt van de standaard Rabobank cao. Volgens dit Sociaal Plan kan een medewerker bij boventalligheid kiezen voor een begeleidingstraject van 10 maanden waarbij de arbeidsovereenkomst gedurende de begeleiding in stand blijft of de werknemer tijdelijke andere werkzaamheden gaat verrichten. De werknemer kan ook afzien van een begeleidingstraject waarbij de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd per de datum van de formele boventalligheid. Afhankelijk van de keuze van werknemer is een vergoeding opgenomen in het Sociaal Plan. Op 29 augustus 2016 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan de directievoorzitter en de manager HR over – kort samengevat – een mondelinge afspraak. De manager HR en directievoorzitter hebben hier dezelfde dag inhoudelijk op gereageerd. In september 2016 heeft werknemer de vaststellingsovereenkomst getekend waarin is overeengekomen dat werknemer van 1 december 2016 tot 1 oktober 2017 tijdelijk werk zal gaan verrichten bij de Rabobank. De beëindigingsvergoeding is vastgesteld op C=0,6. In november 2016 kreeg werknemer bericht dat hij voor onbepaalde tijd in dienst kon treden bij de Z-Groep. Bij brief van 28 november 2016 heeft werknemer aan de kringdirecteur verzocht om de vaststellingsovereenkomst van september 2016 om te zetten in een overeenkomst 'afzien van begeleiding' en einde dienstverband per 1 december 2016. Bij e-mail van 15 december 2016 heeft de kringdirecteur het verzoek afgewezen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de bank de gemaakte afspraak/toezegging dient na te komen, inhoudende dat werknemer per 1 december 2016 uit dienst treedt omdat hij voor deze datum een nieuwe baan heeft gevonden en de bank aan werknemer een vergoeding dient te betalen van factor 1,25. Werknemer baseert zich daarbij op het zogenoemde gentlemen's agreement met de directievoorzitter. De kantonrechter heeft de

vordering van werknemer afgewezen. De grieven beogen het geschil in volle omvang aan het hof voor te leggen.

Oordeel

Het hof gaat ervan uit dat de bank niet wist van het bestaan van het gentlemen's agreement tot het moment dat werknemer daar een beroep op deed eind november 2016. Werknemer was vakdirecteur. De bank heeft onbetwist gesteld dat werknemer in die hoedanigheid al voor 1 januari 2016 onderdeel uitmaakte van de statutaire directie van Rabobank vestiging X en dat hij in die hoedanigheid op de hoogte was, of in elk geval behoorde te zijn, van de geldende regels en voorschriften omtrent een beëindiging van een arbeidsovereenkomst en van het Werkgeversreglement en de Regeling Bevoegdheden Directievoorzitter, waaruit de bedoelde onbevoegdheid van de directievoorzitter volgt. Dat de directievoorzitter en manager HR in de praktijk (voorbereidend/uitvoerend/adviserend) werk deden op het gebied van personele bezetting, zoals werknemer heeft gesteld, doet aan het voorgaande niet af. Werknemer had er alert op moeten en kunnen zijn dat er minst genomen haken en ogen zaten aan het gentlemen's agreement, namelijk waar manager HR hem op 29 augustus 2016 berichtte: 'We kunnen dit niet in de overeenkomst vastleggen en gaan dit ook niet op voorhand met Rabobank Nederland afstemmen omdat dit weer nieuwe vragen oproept.' Er moet ook op grond van dit bericht van uit worden gegaan dat het mogelijk sluiten van een andere vaststellingsovereenkomst onder buitenwerkingstelling van de gesloten vaststellingsovereenkomst niet bekend was bij de de bevoegde Kringdirecteur, die de vaststellingsovereenkomst met begeleidingstraject met werknemer had ondertekend. Werknemer had zich moeten realiseren dat hij ook het gentlemen's agreement met de de kringdirecteur had moeten sluiten of op zijn minst een en ander met de kringdirecteur en/of de jurist bij de bank had moeten (laten) bespreken. Dat laatste klemt temeer omdat werknemer contact had met zijn rechtsbijstandsverzekeraar die hem heeft geadviseerd voordat hij de vaststellingsovereenkomst sloot. Het voorgaande brengt mee dat de bank niet gebonden is aan het gentlemen's agreement en dat werknemer niet met succes nakoming daarvan kan vorderen. De bank is volgens het hof ook niet aansprakelijk op de voet van artikel 6:170 BW. Werknemer heeft niet dan wel onvoldoende onderbouwd dat de manager HR heeft geadviseerd dat hij probleemloos alsnog kon kiezen voor een vaststellingsovereenkomst zonder begeleidingstraject, mede gezien haar e-mail van 29 augustus 2016. Bovendien, als al sprake zou zijn van een fout van de directievoorzitter en/of de manager HR én van voldoende functioneel verband tussen de gestelde fout en de taak van de directievoorzitter en/of manager HR, dan nog is onvoldoende causaal verband gesteld, laat staan onderbouwd, met de gestelde schade. De keuze om tijdelijk werk na 1 december 2016 bij de Rabobank te aanvaarden was immers aan werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4339

Zaaknummer: 200.234.486_01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, A.J. Henzen en J. van der Steenhoven

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en C. Nekeman

Wetsartikelen: 6:170 BW, 7:611 BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Het concurrentie- en relatiebeding moeten worden uitgelegd aan de hand van de Haviltex-maatstaf. Die uitleg resulteert erin dat niet is komen vast te staan dat het concurrentie- en/of relatiebeding is overtreden.

Feiten

Werknemer is in 2007 bij werkgeefster in dienst getreden. Op 1 december 2009 is werknemer uit dienst gegaan. Op 1 juni 2010 is werknemer weer bij werkgeefster in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. De arbeidsovereenkomst is per 1 december 2014 door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigd. Partijen hebben hierbij afgesproken dat het concurrentie- en relatiebeding is stand bleven met dien verstande dat de duur beperkt zou worden: het concurrentiebeding zou tot 1 mei 2015 gelden en het relatiebeding tot 1 december 2015. Aan de vaststellingsovereenkomst is een relatielijst gehecht. In de arbeidsovereenkomst is een boetebeding opgenomen, dat niet bij de vaststellingsovereenkomst is gewijzigd. Werkgeefster vordert onder meer te verklaren voor recht dat werknemer het concurrentie- en het relatiebeding heeft overtreden en derhalve primair een schadevergoeding is verschuldigd en subsidiair de contractuele boete. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de vorderingen afgewezen. Werkgeefster komt op tegen het vonnis.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat het geschil van partijen zich richt op de uitleg van de artikelen met betrekking tot het concurrentiebeding en het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst in samenhang met de door partijen gesloten vaststellingsovereenkomst. Dat betekent dat het hof de desbetreffende bepalingen zal moeten uitleggen aan de hand van het zogenoemde Haviltex-criterium. Ten aanzien van het concurrentiebeding oordeelt het hof dat moet worden gekeken naar de betekenis van de in het concurrentiebeding opgenomen bewoordingen 'het beginnen van een bedrijf'. Naar het oordeel van het hof kan onder het 'beginnen van een bedrijf' redelijkerwijs niet worden begrepen het hebben van – vrijblijvend en oriënterend – e-mailcontact met een mogelijke toekomstige relatie, welk contact overigens tot niets heeft geleid. Andere feiten of omstandigheden waaruit de overtreding van het concurrentiebeding moet worden afgeleid, zijn gesteld noch gebleken. Het concurrentiebeding is dan ook niet geschonden. Ten aanzien van het relatiebeding overweegt het hof dat aan de hand van de Haviltexmaatstaf moet worden beoordeeld of werknemer het relatiebeding heeft

overtreden door voor 1 december 2015 Kinetic Zone te benaderen. De vraag die hier van belang is, is of Kinetic Zone een relatie is van werkgeefster. In het kader van het voorlopig getuigenverhoor heeft mevrouw X (medewerker van Kinetic) verklaard dat sprake was van één bedrijf maar dat naar buiten toe Kinetic en Kinetic Zone als twee verschillende diensten werden gepresenteerd. Het hof acht verder van belang dat het contract tussen werkgeefster en Kinetic Zone in april 2015 is gesloten, dus ongeveer een half jaar na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst. Dat werknemer op de hoogte was van het sluiten van die overeenkomst is niet gesteld of gebleken. Aan de vaststellingsovereenkomst is bovendien een zodanig lange, gespecificeerde lijst met relaties gehecht dat deze een volledige en limitatieve opsomming pretendeert en het hof is van oordeel dat werknemer dit ook zo heeft mogen begrijpen. Van een overtreding van het relatiebeding is geen sprake. De grieven falen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4342

Zaaknummer: 200.243.306_01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, A.J. Henzen en J. van der Steenhoven

Advocaten: M.A.C.T. Velzeboer-Loevendie en N. Mauer

Wetsartikelen: 150 Rv en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Techsharks Beheer B.V./werknemer

Werknemer is, ondanks het toewijzende vonnis van de kantonrechter, niet in zijn oorspronkelijke functie tewerkgesteld door Techsharks. Werknemer kan om die reden op grond van het vonnis dwangsommen verbeuren. Vordering tot wedertewerkstelling wordt daarnaast toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij Techsharks. Op 28 december 2018 zijn aan werknemer en zijn echtgenote certificaten van aandelen van Techsharks geleverd tegen een koopsom van € 300.000. Op 29 januari 2019 heeft [A] in een gesprek met werknemer aangegeven dat Techsharks voornemens is de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. Op 2 april 2019 heeft Techsharks een ontbindingsverzoek ingediend bij deze rechtbank. Dit verzoek is afgewezen. Techsharks heeft tegen deze beschikking hoger beroep ingesteld. Op 24 juni 2019 heeft Techsharks een ontslagvergunning gevraagd wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV. Dit verzoek is eveneens afgewezen. Werknemer heeft in kort geding een vordering tot wedertewerkstelling ingesteld. Dit is toegewezen. Met werknemer zijn vervolgens afspraken gemaakt over zijn werkzaamheden, maar hij mocht niet zijn eigen werkzaamheden vervullen. Om die reden heeft werknemer bij exploit van 18 oktober 2019 de executie aangezegd van het vonnis en aanspraak gemaakt op verbeurde dwangsommen. Op 25 september 2019 heeft Twingo B.V. conservatoir derdenbeslag gelegd ten laste van werknemer en zijn echtgenote uit hoofde van een geldleningsovereenkomst ten behoeve van de koopsom. Op 31 oktober 2019 heeft werknemer executoriaal beslag gelegd ten laste van Techsharks onder ABN AMRO Bank. Op 1 november 2019 heeft werknemer executoriaal beslag gelegd ten laste van Techsharks op alle aandelen die Techsharks houdt in haar dochtermaatschappijen. Techsharks vordert onder meer werknemer te gebieden om de executie van de dwangsommen te staken en gestaakt te houden en op de bedrijfslocaties van Techsharks te verschijnen en werkzaamheden te verrichten. Werknemer vordert in reconventie onder meer wedertewerkstelling.

Oordeel

Techsharks heeft zich primair op het standpunt gesteld dat het vonnis van de kantonrechter niet executabel is, omdat de titel die werknemer heeft gekregen onvoldoende concreet en bepaalbaar de verplichtingen van Techsharks weergeeft om voor tenuitvoerlegging vatbaar te

kunnen zijn. Dit verweer faalt. De veroordeling van de kantonrechter is duidelijk. Daarbij is het doel en de strekking van de veroordeling van de kantonrechter geweest om de bestaande situatie van vóór de op non-actiefstelling te handhaven. Dit betekent dat werknemer weer te werk gesteld moet worden in zijn functie zoals deze bestond voor de op non-actiefstelling. Nu tussen partijen geen sprake is van een op schrift gestelde arbeidsovereenkomst, moet voor de uitleg van de inhoud van de veroordeling aansluiting worden gezocht bij de taken en verantwoordelijkheden zoals die waren toebedeeld tot aan de op non-actiefstelling. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is voldoende aannemelijk dat werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie is te werk gesteld. Nu voldoende aannemelijk is dat Techsharks niet heeft voldaan aan de veroordeling in het vonnis van 11 september 2019, heeft zij dwangsommen verbeurd. De vorderingen van Techsharks worden om die reden afgewezen. De vordering van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 21-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:6775

Zaaknummer: C/01/351715 / KG ZA 19-642

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: M. Mauer en C. Staudt-Bos

RECHTSPRAAK

werknemer/ Stichting Pensioenfonds Unisys Nederland in liquidatie

Pensioenfonds Unisys mocht de pensioenreglementen eenzijdig wijzigen en voor de wijzigingen was instemming van werknemer niet vereist.

Feiten

Werknemer is op 15 maart 1972 in dienst getreden bij Sperry. Bij indiensttreding heeft Sperry een pensioentoezegging gedaan. Voor de uitvoering van haar pensioenregeling was Sperry aangesloten bij Verzekeringsgroep Metaalindustrie (verder: VGMI). Tot 1985 heeft werknemer pensioen opgebouwd volgens de zogenoemde VGMI-regeling, die was ondergebracht bij Nationale Nederlanden. Vanaf 1 januari 1985 heeft Sperry de pensioenaanspraken ondergebracht bij haar eigen pensioenfonds Stichting Sperry Pensioenfonds. Sperry Pensioenfonds heeft het uit de aangegane verplichtingen voortvloeiend risico herverzekerd bij Nationale Nederlanden. Sperry N.V. is op 31 december 1986 gefuseerd met Burroughs B.V. tot Unisys Nederland B.V. Werknemer heeft op 16 september 1991 aan Pensioenfonds Unisys te kennen gegeven gebruik te willen maken van het recht de overgang naar het Unisys-pensioenreglement voor onbepaalde tijd op te schorten conform het Sperry-pensioenreglement. In 2002 is werknemer voor 50% arbeidsongeschikt geworden. In oktober 2002 is werknemer uit dienst gegaan. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de pensioenopbouw van werknemer werd voortgezet door storting van de verschuldigde premies in één keer. In oktober 2004 is voor (nieuwe) werknemers van Unisys B.V. het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds Unisys Nederland van toepassing geworden. Werknemer heeft op 17 maart 2011 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Pensioenfonds Unisys is met ingang van 1 januari 2018 ontbonden. Stichting De Nationale Algemeen Pensioenfonds heeft de pensioenuitvoering en het vermogensbeheer van de pensioenregelingen van Pensioenfonds Unisys overgenomen. Werknemer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat de Sperry-pensioenregeling voor werknemer in stand is gebleven en zal blijven en uitbetaling van de verzekerde polis via NN hersteld wordt. Daarnaast heeft hij uitbetaling gevorderd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat voor zover werknemer ooit een zelfstandige aanspraak heeft gehad op grond van de VGMI-regeling op NN, die rechtstreekse aanspraak naar aanleiding van de verklaring van 28 mei 1987 van werknemer is overgegaan op Sperry Pensioenfonds en dat werknemer onvoldoende heeft gesteld om te kunnen oordelen dat hij aan de rechtsgeldig tot stand gekomen wijzigingen van de pensioenreglementen in 2004 en 2007 niet zou zijn gebonden. Werknemer komt tegen de

afwijzing van de vorderingen in hoger beroep.

Oordeel

In de door werknemer op 28 mei 1987 ondertekende verklaring staat dat werknemer bekend is en akkoord is gegaan met de overdracht van de op zijn leven gesloten verzekering door zijn werkgever Sperry N.V. aan Sperry Pensioenfonds (later Pensioenfonds Unisys) alsook dat werknemer akkoord is gegaan met de aanwijzing van Sperry Pensioenfonds als begunstigde voor de uit die verzekering voortvloeiende uitkeringen. Ten tijde van deze verklaring had werknemer een pensioenaanspraak volgens de VGMI-regeling. Verder blijkt uit de door Pensioenfonds Unisys overgelegde correspondentie onmiskenbaar van de instemming van werknemer met de overdracht van deze pensioenpolis. Voor zover werknemer in hoger beroep nog steeds heeft willen betogen dat de verklaring van 28 mei 1987 alleen ziet op nabestaandenpensioen en dus niet op ouderdomspensioen, faalt dat betoog. Dat volgt niet uit de tekst van de verklaring en blijkt ook niet uit de pensioenopgaven en -overzichten. Het hof gaat ervan uit, gelijk de kantonrechter, dat de door Sperry N.V. in het kader van de toezegging aan werknemer afgesloten verzekering, aan Sperry Pensioenfonds in 1987 is overgedragen. Ten aanzien van de overige grieven overweegt het hof dat werknemer niet langer betwist dat Pensioenfonds Unisys de pensioenreglementen eenzijdig heeft mogen wijzigen en dat deze wijzigingen rechtsgeldig zijn geschied. Het betoog van werknemer komt erop neer dat hij er niet aan gebonden is, omdat hij daarmee niet heeft ingestemd. Het hof overweegt dat voor de wijzigingen instemming van werknemer niet was vereist. De conclusie is dat het Sperry-pensioenreglement niet voor werknemer in stand is gebleven, maar dat werknemer in 2004 deelnam op grond van het SPUN-pensioenreglement en vanaf 1 januari 2007 op grond van het Unisys-pensioenreglement 2007. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:4071

Zaaknummer: 200.249.016/01

Rechters: F.J. Verbeek, W.H.F.M. Cortenraad en A.S. Dogan

Advocaten: M.C. Hoogendam en T. Huijg

RECHTSPRAAK

X/Stichting Rabobank Pensioenfonds

Uitleg pensioenpensioenreglementen met betrekking tot het aantal dienstjaren, de eindloongarantie, pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid en de verwerking van het prepensioen en de VUT.

Feiten

X is in 1968 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever. Op dat moment was op hem geen pensioenregeling van toepassing. Op grond van het op 1 januari 1971 in werking getreden Pensioenreglement 1971 werd hij vanaf die datum deelnemer bij (de rechtsvoorganger van) het Pensioenfonds. Nadien is het pensioenreglement enige malen vervangen door een nieuw pensioenreglement. X is in 2003 voor 60% arbeidsongeschikt verklaard. X is tot 1 april 2012 voor 50% werkzaam geweest. Op 1 april 2012 is X, op een leeftijd van 62 jaar en 9 maanden, met de VUT gegaan. Vanaf 1 juli 2014 ontvangt X ouderdomspensioen. X is onder meer van mening dat de hoogte van het ouderdomspensioen niet op juiste wijze is vastgesteld. De kantonrechter heeft de vorderingen van X afgewezen. In hoger beroep gaat het nog over vier punten: (a) dienstjaren vóór 1974, (b) de eindloongarantie, (c) de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid en (d) de verwerking van het prepensioen en de VUT.

Oordeel

Het Pensioenfonds heeft onweersproken gesteld dat X bij de invoering van het Pensioenreglement 1978 niet heeft gekozen voor het blijven gelden van het eerdere reglement en dat hij alle wijzigingen sindsdien heeft geaccepteerd. Uit de stukken blijkt dat het Pensioenfonds X in elk geval op 1 januari 1993 en nadien regelmatig heeft ingelicht over het opgebouwde pensioen. Onder deze omstandigheden had hij binnen vijf jaren nadien een vordering moeten instellen. Na 1 januari 1993 zijn meer dan vijf jaren verstreken en de verjaring is gedurende die vijf jaren niet gestuit. De vordering van X is in zoverre verjaard. Voor de toepassing van de eindloongarantie moet het pensioen worden berekend alsof het Pensioenreglement 1978 onverkort van kracht was gebleven. Het hof is van oordeel dat deze berekening op grond van het Pensioenreglement moet plaatsvinden naar de toestand op 1 april 2012, omdat X toen met de VUT ging en daardoor het actieve dienstverband werd beëindigd. Partijen zijn het erover eens dat het ouderdomspensioen volgens het Pensioenreglement 1978 moet worden berekend alsof X tot aan zijn pensioendatum steeds een volledige dagtaak is overeengekomen en dat geen sprake is van voorpensioen. Het

Pensioenfonds heeft een ouderdomspensioen vastgesteld van € 38.027 per jaar. Dit is hoger dan de garantieaanspraken. De eindloongarantie leidt daarom niet tot een hoger pensioen. Het hof begrijpt uit de overgelegde stukken dat het verschil tussen de berekeningen van X en die van het Pensioenfonds hierin is gelegen dat het Pensioenfonds bij de berekening op basis van schaal 8 uitgaat van een deeltijdpercentage van 40%, terwijl X uitgaat van 50%. Het hof verwerpt deze stellingen van het pensioenfonds, omdat tussen partijen vaststaat dat X al voordat de arbeidsongeschiktheid intrad werkzaamheden op het niveau van schaal 7 verrichtte en daarvoor werd betaald volgens schaal 8. Nu hij na het intreden van de arbeidsongeschiktheid deze zelfde werkzaamheden verrichtte gedurende 50% van de normale arbeidsduur en nog steeds werd betaald op het niveau van schaal 8, kan niet anders worden geoordeeld dan dat hij met daadwerkelijke arbeid 50% verdiende van het salaris van schaal 8. Uit de CAO 2011-2012 van de Rabobank en uit de Overgangsregeling VUT vloeit voort dat de ingangsdatum van het prepensioen wordt gesteld op de datum waarop de VUT ingaat en dat de prepensioenuitkering in mindering wordt gebracht op de VUT-uitkering. Het hof ziet noch in het pensioenreglement, noch in de aanvullende, dan wel beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid aanleiding het prepensioen slechts gedeeltelijk op de VUT-uitkering in mindering te brengen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:2908

Zaaknummer: 200.215.588

Rechters: S.B. Boorsma, J. van de Merwe en M.H.H.A. Moes

Advocaten: B.F.M. Evers en J.H. Vegter

Wetsartikelen: 3:307 BW en 59 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

X/International Plywood B.V.

Ontslag statutair directeur zonder toekenning van een billijke vergoeding. Er is een redelijke grond (d-grond) en geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

International Plywood B.V. (hierna: IP) is een groothandel in hout- en plaatmateriaal. Bij IP zijn circa 40 werknemers werkzaam. X is in 2012 bij IP in dienst getreden en benoemd als statutair directeur. IP heeft X bij brief van 9 maart 2017 op de hoogte gesteld van het voornemen van de algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: de ava) om X te ontslaan. IP heeft X, eveneens bij brief van 9 maart 2017, bericht dat hij, in afwachting van zijn reactie op het voorgenomen besluit, zal worden vrijgesteld van werkzaamheden dan wel op non-actief zal worden gesteld. Op 10 maart 2017 heeft IP aan relaties gecommuniceerd dat X niet meer werkzaam is bij IP. Op 14 maart 2017 heeft X via zijn advocaat bezwaar gemaakt tegen het op non-actief stellen van X en voorts om uitstel verzocht om te kunnen reageren op het voorgenomen besluit van de ava. Op 20 maart 2017 is door de ava het (definitieve) ontslagbesluit genomen. X is daarover door de advocaat van IP geïnformeerd bij brief van 29 maart 2017, waarin ook is vermeld dat de termijn om de raadgevende stem uit te brengen, die was verlengd tot 19 maart 2017, ongebruikt is verstreken. In deze brief is X tevens medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de contractuele opzegtermijn eindigt per 1 oktober 2017. IP heeft aan X een bedrag van € 104.052 bruto betaald bij wijze van contractueel overeengekomen ontslagvergoeding. In eerste aanleg heeft de rechtbank onder meer IP veroordeeld om aan X te betalen € 10.539,06 bruto vermeerderd met rente ter zake van niet genoten vakantie-uren en het concurrentiebeding vernietigd. De overige verzoeken zijn afgewezen. In hoger beroep staat onder meer de vraag centraal of werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

Oordeel

Tot en met de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft X volgehouden dat hij uitstekend heeft gefunctioneerd. Hieruit blijkt naar het oordeel van het hof, zoals de rechtbank ook al heeft overwogen, dat X niet open stond voor de kritiek en aanbevelingen die in zijn richting zijn geuit, maar heeft volhard in zijn afwijzing daarvan. X heeft aangevoerd dat IP in financiële zin goede jaren heeft gedraaid, maar daarmee zijn de door IP aangehaalde kritiekpunten, die geen betrekking hebben op de door IP behaalde resultaten, niet weerlegd. Uit het voorgaande volgt dat, anders dan X meent, hij niet van de ene op de andere dag

geconfronteerd is met het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Daar is een periode van toenemende kritiek aan voorafgegaan – die niet zag op de financiële prestaties, maar met name betrekking had op het ontbreken van een duidelijke strategische toekomstvisie – welke kritiek X zich had moeten aantrekken. X heeft echter steeds ontkend dat er iets schortte aan zijn functioneren, onder verwijzing naar de financiële resultaten. De reactie van X reageerde aldus niet op de kritiekpunten van de RvC. X en de RvC spraken op dit punt duidelijk langs elkaar heen, waarbij het hof begrijpelijk acht dat dit afbreuk heeft gedaan aan het vertrouwen van de RvC in X. Het hof concludeert op basis van het voorgaande dat er een redelijke grond, de d-grond, is geweest voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met X. Gelet op de bijzondere positie van X binnen IP en de omstandigheden die tot zijn ontslag als statutair bestuurder hebben geleid kon onder de gegeven omstandigheden niet van IP worden gevergd dat X nog een formeel verbetertraject zou doorlopen. Tevens is X in de gelegenheid gesteld zijn raadgevende stem te geven. Daargelaten dat X niet heeft weersproken dat IP hem uitstel heeft verleend tot 19 maart 2017 en dat hij deze termijn ongebruikt heeft laten verstrijken, is gesteld noch gebleken dat het ontslag het gevolg is van het feit dat X geen raadgevende stem heeft uitgebracht. Bij deze stand van zaken kan niet worden geoordeeld dat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van IP. X stelt in de tweede plaats dat IP haar relaties over het ontslag heeft geïnformeerd voordat hij ontslagen was (doch wel nadat hij op de hoogte was gesteld van het voornemen tot ontslag). Dat had anders gekund en ontmoeten en is, zo oordeelt het hof met de rechtbank, onzorgvuldig. Het rechtvaardigt echter niet de conclusie dat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van IP. Uit het voorgaande volgt dat het hoger beroep op het punt van de billijke vergoeding geen succes heeft.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:379

Zaaknummer: 200.241.469/01

Rechters: M.T. Nijhuis, L.G. Verburg en M. van der Ven

Advocaten: J. Jaab en R.J.A. Dil

Wetsartikelen: 2:244 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Loraan Beheer B.V.

In het kader van artikel 7:658 BW is het aan de werknemer om te stellen en bij betwisting te bewijzen dat hij schade heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. De werknemer hoeft niet te bewijzen hoe het ongeval zich heeft voltrokken of wat de oorzaak ervan is.

Feiten

Werknemer is op 10 mei 2014 bij Loraan in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst is op 1 mei 2015 van rechtswege geëindigd. Op 30 oktober 2014 is werknemer naar zijn huisarts gegaan in verband met pijn aan zijn rechter elleboog/onderarm. Vervolgens is hij nog gezien door een orthopedisch chirurg en door een orthopedisch chirurg. Het UWV heeft aan werknemer een ziektebewijs toegekend per 27 oktober 2014. Bij brief van 18 maart 2015 heeft werknemer Loraan aansprakelijk gesteld voor de door het geleden en nog te lijden schade als gevolg van een arbeidsongeval op 27 oktober 2014. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat Loraan aansprakelijk is voor de materiële en immateriële schade als gevolg van een arbeidsongeval op 27 oktober 2014. Aan deze vordering heeft hij ten grondslag gelegd dat hij tijdens zijn werk op 27 oktober 2014 met zijn arm onder de klep van de vaatwasmachine is gekomen, waardoor hij letsel heeft opgelopen. Loraan heeft verweer gevoerd. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen. Werknemer komt op tegen het oordeel.

Oordeel

De eerste grief van werknemer houdt in dat van hem bewijs is gevraagd van de specifieke toedracht van het ongeval, terwijl van de werknemer in het kader van artikel 7:658 BW alleen kan worden verlangd dat hij stelt en zo nodig bewijst dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden en niet dat hij ook de toedracht van het ongeval aantoonst of wat de oorzaak ervan is. Naar het oordeel van het hof is deze grief terecht voorgedragen. In het kader van artikel 7:658 BW is het aan de werknemer om te stellen en bij betwisting te bewijzen dat hij schade heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. De werknemer hoeft niet te bewijzen hoe het ongeval zich heeft voltrokken of wat de oorzaak ervan is. Door van werknemer te verlangen dat hij aantoonde dat de klep van de vaatwasmachine op zijn arm terecht is gekomen, is de kantonrechter aan deze bewijsregel voorbij gegaan. De grieven II en III richten zich tegen de waardering van het bewijs door de

kantonrechter. Het gaat hierbij om de vraag of werknemer heeft kunnen aantonen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Het hof is met de kantonrechter van mening dat hierover twijfel mogelijk is. Immers, vast staat dat geen enkele getuige het gestelde ongeval heeft gezien en ook de medische informatie is niet eenduidig. Naar het oordeel van het hof valt niet met voldoende zekerheid aan te nemen dat het door werknemer gestelde ongeval inderdaad heeft plaatsgevonden, maar evenmin dat dit niet het geval is. Voor het hof slaat de balans echter door in het nadeel van werknemer. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-08-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:3021

Zaaknummer: 200.229.740/01

Rechters: G.C. Boot, A.S. Arnold en M.S.A. Vegter

Advocaten: J.L.A. de Waard

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

High Focus B.V./werknemer

***Werkgever heeft klantrelaties overgeheveld naar andere bv.
Werkgever kan daardoor geen beroep meer doen op het relatiebeding
voor die klantrelaties.***

Feiten

Werknemer is met ingang van januari 2010 voor bepaalde tijd in dienst getreden van High Focus in de functie van junior applicatie/systeembeheerder. In de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband met High Focus werkzaamheden in opdracht van de gemeente Bergen op Zoom verricht, uit hoofde van de overeenkomst ter zake van inhuur van personeel van 15 oktober 2012 tussen de gemeente Bergen op Zoom en High Focus. Daarnaast heeft werknemer in die periode werkzaamheden in opdracht van de gemeente Bergen op Zoom verricht, uit hoofde van de overeenkomst ter zake van inhuur van personeel van 1 januari 2014 tussen de gemeente Bergen op Zoom en RS4U B.V., een dochteronderneming van High Focus. Werknemer heeft bij brief van 22 augustus 2014 de arbeidsovereenkomst met High Focus tegen 1 oktober 2014 opgezegd. De gemeente Bergen op Zoom heeft de overeenkomst met RS4U tegen diezelfde datum opgezegd. Werknemer verricht vanaf 1 oktober 2014 ICT-werkzaamheden ten behoeve van ICT-BERM i.o. ICT-BERM voert de ICT-werkzaamheden van de gemeenten Bergen op Zoom, Etten-Leur, Roosendaal en Moerdijk uit. In een kortgedingprocedure heeft de kantonrechter overwogen dat er geen sprake is van een overtreding van het relatiebeding. In eerste aanleg heeft High Focus gevorderd werknemer te veroordelen tot betaling van € 25.000 wegens de overtreding van het relatiebeding. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Oordeel

Noch in eerste aanleg noch in hoger beroep heeft High Focus gesteld op grond van welke verklaringen en gedragingen werknemer redelijkerwijs had moeten begrijpen of verwachten dat het relatiebeding per 1 januari 2014 (ook) gold of zou gaan/blijven gelden voor de voormalige klantrelaties van High Focus die per die datum waren ondergebracht bij RS4U. Daarbij is van belang dat een relatiebeding als het onderhavige een werknemer beperkt in het grondrecht van de vrijheid van arbeidskeuze en daarmee in de wijze waarop hij in zijn levensonderhoud voorziet. Het is met andere woorden een voor werknemer bezwarend beding, dat om die reden niet extensief, dat wil zeggen ook geldend voor voormalige klantrelaties van High Focus, moet worden uitgelegd, zeker niet onder de omstandigheid dat werknemer in de optiek van High Focus (pas) na het overbrengen van de klantrelaties naar

RS4U had moeten begrijpen dat die klantrelaties niettemin onder het relatiebeding bleven vallen. Dat betekent dat High Focus ten opzichte van werknemer geen beroep kan doen op het relatiebeding voor zover het haar voormalige klantrelaties betreft die zijn ondergebracht bij RS4U. Voorts is High Focus het oneens met het oordeel dat geen klantrelatie meer bestond tussen High Focus en (één van) de BERM-gemeenten ten tijde van het einde van de arbeidsovereenkomst met werknemer op 1 oktober 2014. Naar het oordeel van het hof blijkt uit de factuur aan de gemeente Etten-Leur, waar High Focus een beroep op heeft gedaan, niet dat High Focus werkzaamheden heeft verricht voor (één van) de BERM-gemeenten. Op de factuur wordt immers melding gemaakt van werkzaamheden voor de gemeente Tholen, niet zijnde een BERM-gemeente. Uit de inhoud van het overgelegde e-mailbericht kan niet worden afgeleid dat de in die e-mail genoemde werkzaamheden door High Focus voor (één van) de BERM-gemeenten zijn verricht. Gezien het voorgaande moet het aanbod van High Focus om te bewijzen dat werknemer vóór 1 oktober 2014 werkzaamheden heeft verricht voor ieder van de BERM-gemeenten worden gepasseerd. Het vonnis van de kantonrechter zal dan ook worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4336

Zaaknummer: 200.231.768_02

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, Y.L.L.A.M. Delfos-Roy en H.K.N. Vos

Advocaten: C.J. Spitters en W.F. Schovers

RECHTSPRAAK

werkneemster/FBD B.V.

Indien de door werkneemster gestelde afspraken over beschikbaarheid juist zijn, haalt werkgeefsters wens tot meer flexibiliteit bij werkneemster aangaande haar beschikbaarheid voor werkzaamheden de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid niet.

Feiten

Werkneemster is in 2012 bij FBD in dienst getreden voor 32 uren per week. Vanaf eind 2016 heeft FBD vanwege de door haar ervaren marktontwikkelingen haar werknemers, waaronder werkneemster, gevraagd flexibeler te zijn als het gaat om hun inzet bij opdrachtgevers van FBD. In dat verband heeft FBD aan werkneemster geschreven dat werkneemster de afgelopen vier jaren haar contracturen niet heeft gehaald, dat haar inzet voor FBD de afgelopen vier jaar verliesgevend is geweest, dat de door werkneemster genoemde werktijden niet in het contract worden opgenomen, dat het contract op dat punt ongewijzigd blijft en dat wordt voorgesteld om de maximalisering van 10 uren per dag te laten vallen of anders in overleg te treden om tot een beëindiging van het dienstverband te komen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld omdat zij meent recht te hebben op een billijke vergoeding omdat FBD haars inziens ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Ter onderbouwing van haar verwijt aan FBD heeft werkneemster aangevoerd dat FBD vanaf eind 2016/begin 2017 de bedongen arbeidsvoorwaarden heeft willen wijzigen door de overeengekomen maximale beschikbaarheid van werkneemster voor werkzaamheden voor 10 uur per dag te laten vervallen. Na haar hersteldmelding per 27 november 2018 is FBD weliswaar op die wens niet teruggekomen maar heeft zij een onjuiste interpretatie gegeven van de geldende afspraken, te weten dat werkneemster minimaal 4 dagen, dus zo nodig ook 5 dagen, per week beschikbaar moest zijn voor werk. FBD heeft weersproken dat zij werkneemster in strijd met de tussen hen geldende afspraken over haar inzetbaarheid voor FBD bij opdrachtgevers heeft willen inzetten en heeft uiteengezet dat bij de inzet van werkneemster voor haar steeds artikel 17 van het arbeidscontract leidend is geweest. Gelet op het gemotiveerde verweer van FBD en het ontbreken van een bewijsaanbod aan de zijde van werkneemster kan niet worden uitgegaan van de juistheid van de door werkneemster gestelde afspraak over haar inzetbaarheid. Ook indien veronderstellenderwijs wordt uitgegaan van de juistheid van die gestelde afspraak is de conclusie dat geen sprake is van een verstoorde

arbeidsverhouding als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van FBD en dient het verzoek van werknemster tot toekenning van een billijke vergoeding te worden afgewezen. Daarvoor is het volgende redengevend. Uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd blijkt dat FBD niet van werknemster verlangde dat zij meer uren zou werken, hoewel werknemster zich daaraan al wel in de arbeidsovereenkomst had gecommitteerd, maar dat werknemster voor de 32 overeengekomen arbeidsuren wel, zo nodig, op meer dagen per week, te weten 5 in plaats van 4, beschikbaar zou zijn. Tegen de achtergrond van het gegeven dat werknemster zich in de arbeidsovereenkomst van 30 september 2015 tot overwerk bereid had verklaard, schendt een dergelijk verlangen van FBD noch het daaraan vasthouden de voor haar geldende eis van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW. Dat dit verlangen vanwege haar situatie als alleenstaande moeder met twee jonge kinderen bij werknemster op verzet stuitte, is te begrijpen en maakt aannemelijk dat het langdurig gebleken debat over haar inzetmogelijkheden de arbeidsverhouding geen goed heeft gedaan. De hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid bij FBD wordt daarmee echter nog bepaald niet gehaald. Van een doelbewust creëren door FBD van een verstoorde arbeidsrelatie door het van werknemster vragen van een grotere mate van beschikbaarheid is het hof dan ook niet gebleken, terwijl FBD in het licht van de gewisselde e-mails en haar bereidheid om werknemster ook bij andere vestigingen van de Rabobank voor te stellen evenmin, in ieder geval niet in ernstige mate, kan worden verweten geen pogingen te ondernemen om de arbeidsrelatie te kunnen voortzetten. Het voorgaande leidt ertoe dat het hof niet tot het oordeel komt dat het door werknemster aan het adres van FBD gemaakte verwijt, voor zover het terecht is, zo ernstig is, dat eerdergenoemde hoge lat van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van FBD wordt gehaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:10111

Zaaknummer: 200.264.982.01

Rechters: W.F. Boele, W.P.M. ter Berg en M. Willemse

Advocaten: E.P.W.A. Bink en L.S.F. ten Feld

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

verzoekers/ONTZORGD WONEN GROEP B.V.

Werknemers verzoeken voor recht te verklaren dat verweerder de opvolgend werkgever is. Daarnaast verzoeken zij toelating tot de werkvloer en betaling van het loon. De zaak is verwezen naar de dagvaardingsprocedure op grond van artikel 69 Rv omdat de verzoeken in wezen vorderingen zijn.

Feiten

Werknemers verzoeken een verklaring voor recht dat ONTZORGD WONEN GROEP B.V. (hierna: OWG) hun opvolgend werkgever is geworden en verzoeken toelating tot de werkvloer teneinde de gebruikelijke werkzaamheden te verrichten, alsmede betaling van het salaris met terugwerkende kracht. Partijen hebben de kantonrechter per fax van 11 november 2019 verzocht de zaak op grond van artikel 69 Rv te verwijzen naar de dagvaardingsprocedure omdat de primaire verzoeken in wezen vorderingen zijn.

Oordeel

De kantonrechter onderschrijft het standpunt van partijen dat de drie primaire verzoeken bij dagvaarding hadden moeten worden ingediend. De zaak zal daarom in de stand waarin deze zich bevindt worden verwezen naar de rolzitting. OWG heeft een als conclusie van antwoord aan te merken verweerschrift ingediend. OWG heeft echter nog niet kunnen reageren op de nagezonden producties van verzoekers. OWG zal daarom op voornoemde datum een conclusie van antwoord mogen nemen. Het griffierecht in de dagvaardingsprocedure is gelijk aan het griffierecht dat in deze procedure is geheven, zodat verzoekers in verband met deze verwijzing geen griffierecht hoeven bij te betalen.

Ten aanzien van het subsidiaire verzoek hebben partijen zich niet uitgelaten. Een mogelijkheid zou zijn dat de verdere behandeling van het verzoekschrift wordt aangehouden in afwachting van de uitkomst van de dagvaardingsprocedure. Slechts in geval in de dagvaardingsprocedure de primaire verzoeken (eigenlijk vorderingen) in de dagvaardingsprocedure worden afgewezen, zou aan de beoordeling van het subsidiaire verzoek namelijk toegekomen kunnen worden. Reeds nu valt echter vast te stellen dat in geval van afwijzing van de primaire vorderingen het subsidiaire verzoek niet toewijsbaar is.

OWG is dan immers geen (opvolgend) werkgever van verzoekers zodat zij in dat geval niet veroordeeld kan worden tot betaling van een transitievergoeding aan verzoekers. Er is dus

geen grond om de behandeling van het subsidiaire verzoek aan te houden. Het verzoek zal voorwaardelijk worden afgewezen, voor het geval de primaire vorderingen worden afgewezen. De kantonrechter verwijst de zaak naar de rolzitting van 19 december 2019.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:10589

Zaaknummer: 8086172 AZ VERZ 19-91

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.W. van de Loo en B.E.H. Zwezerijen

Wetsartikelen: 69 Rv

RECHTSPRAAK

Segezha Packaging B.V./werknemer

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vanwege het verval van de arbeidsplaats van werknemer als gevolg van bedrijfseconomische redenen, nadat het UWV toestemming had geweigerd omdat niet aannemelijk was dat herplaatsing niet mogelijk was.

Feiten

Segezha Packaging B.V. (hierna: Segezha) maakt deel uit van een concern, de Segezha Packaging Group, dat vestigingen heeft in Europa, Turkije en Rusland. Werknemer is sinds 1 januari 2006 in dienst bij Segezha in de functie van Regional Sales Officer. Op 6 februari 2019 heeft Segezha het UWV verzocht om toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Het UWV heeft op 27 mei 2019 de toestemming geweigerd. Daarbij is overwogen dat Segezha op zichzelf wel voldoende aannemelijk had gemaakt dat sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat de twee arbeidsplaatsen in de functie Regional Sales Officer, waaronder de arbeidsplaats van werknemer, structureel komen te vervallen. De toestemming is geweigerd, omdat het UWV oordeelde dat Segezha niet aannemelijk had gemaakt dat herplaatsing niet mogelijk was, met name omdat een gesprek met werknemer over herplaatsing achterwege was gebleven. Hierna heeft een gesprek plaatsgevonden over de herplaatsing van werknemer. In een brief van 5 juli 2019 heeft Segezha aan werknemer meegedeeld dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. Segezha verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een bedrijfseconomische reden.

Oordeel

Er is sprake van het vervallen van de arbeidsplaats en functie van werknemer als gevolg van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering, en daarmee is sprake van een redelijke, bedrijfseconomische grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat aan Segezha ruimte moet worden gegeven om dergelijke beslissingen te kunnen nemen en dat zij haar onderneming zo moet kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Bij de toetsing van die beslissing van Segezha past dan ook een zekere mate van terughoudendheid van de kantonrechter. De functie Regional Sales Officer is niet opgegaan in of dezelfde als de functie Area Sales Manager, maar de werkzaamheden van de Regional Sales Officer zijn verdeeld over

verschillende andere functies, waaronder die van Chief Sales Officer en Area Sales Manager. Voor zover werknemer heeft bedoeld te stellen dat de noodzaak van het vervallen van de functie van Regional Sales Officer moet worden beoordeeld aan de hand van de gehele groep en het concern waartoe Segezha behoort, kan hij daarin niet worden gevolgd. Segezha heeft aan werknemer functiebeschrijvingen gestuurd van de functies Area Sales Manager in Denemarken, Roemenië en Nederland, en de functie Area Sales Director in Turkije. Wat betreft die laatste functie heeft Segezha erop gewezen dat zij die functie niet passend vindt voor werknemer, omdat een goede beheersing van de Turkse taal vereist is. In een brief heeft Segezha aan werknemer meegedeeld dat partijen samen tot de conclusie waren gekomen dat de functie Area Sales Director in Turkije niet geschikt was. Daarnaast heeft Segezha geconcludeerd dat de functies Area Sales Manager in Denemarken, Roemenië en Nederland niet passend waren, vanwege de vereiste ervaring, het lagere salarisoniveau en de taaleisen. Verder is er in die brief op gewezen dat gelet op de reorganisatie binnen de Segezha Group en het vervallen van verschillende functies in de organisatie, er geen andere geschikte en passende functies zijn gevonden voor werknemer. Segezha heeft hiermee in voldoende mate onderzocht of binnen het concern van de Segezha Group een passende vacature bestaat of zal ontstaan, en kon van haar in redelijkheid niet meer worden gevergd dan zij heeft gedaan. Segezha heeft dan ook in voldoende mate aan haar herplaatsingsverplichting voldaan. De kantonrechter zal het verzoek van Segezha toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden, vanwege het vervallen van de arbeidsplaats van werknemer als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:9758

Zaaknummer: 7927223 AO VERZ 19-49

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M.J. van Herwerden en E.J.M. Brocatus

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub a BW

RECHTSPRAAK

werknemer/El Al Israel Airlines Ltd.

Loonvordering en wedertewerkstelling in kort geding afgewezen. Geen sprake van onrechtmatige schijnconstructie. Het was voor werknemer duidelijk wat werd beoogd met de uitzendconstructie en hij heeft daarmee ondubbelzinnig ingestemd.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2014 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar in dienst getreden bij El Al Israel Airlines Ltd. (hierna: El Al). Na afloop van de overeengekomen periode is de arbeidsovereenkomst verlengd tot 18 juni 2016. Bij brief van 4 mei 2016 heeft El Al werknemer medegedeeld dat het niet mogelijk is om een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. De arbeidsovereenkomst werd dus per 18 juni 2016 beëindigd. Om werknemer in dienst te kunnen houden, zonder dat hij een contract voor onbepaalde tijd kreeg, is tussen El Al en Skyjob Uitzendbureau B.V. (hierna: Skyjob) een uitzendovereenkomst tot stand gekomen op basis waarvan werknemer van 19 juni 2016 tot 31 mei 2017 is ingeleend door El Al. Op de uitzendovereenkomst zijn de bepalingen van de NBBU-cao van toepassing verklaard. Deze uitzendovereenkomst is getekend door werknemer. De uitzendovereenkomst tussen Skyjob en El Al is verlengd tot 31 mei 2018. In juni 2018 heeft werknemer geen werkzaamheden verricht en een WW-uitkering ontvangen. Vervolgens is tussen Skyjob en Aviapartner een uitzendovereenkomst tot stand gekomen op basis waarvan werknemer van 1 juli 2018 tot 30 juni 2019 is ingeleend door Aviapartner. Aviapartner heeft werknemer in deze periode weer uitgeleend aan El Al. Op 4 juni 2019 heeft El Al aangegeven de uitzendovereenkomst op basis waarvan werknemer werkzaamheden verricht niet te verlengen. Ook Skyjob heeft aangegeven de uitzendovereenkomst per 30 juni 2019 op te zeggen. Werknemer vordert bij wijze van voorlopige voorziening betaling van het loon en wedertewerkstelling. Daarbij stelt werknemer dat de uitzendconstructie met Skyjob een schijnconstructie was om de wettelijke ontslagbescherming te omzeilen. El Al betwist dit.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het in deze zaak gaat om de vraag of sprake is geweest van een juridische schijnconstructie, en dat werknemer feitelijk in dienst is gebleven bij El Al en dientengevolge een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan tussen El Al en werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau nadat de ketenregeling bij de voormalig werkgever, daarna inlener, is verbruikt mogelijk is, mits de werknemer daadwerkelijk goed geïnformeerd heeft ingestemd

met indiensttreding bij de artikel 7:690 BW-werkgever en deze werkgever ook uitvoering geeft aan de gesloten overeenkomst. In onderhavig geval is de uitzendconstructie opgezet met het doel om te voorkomen dat tussen El Al en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan. Ter zitting heeft werknemer aangegeven dat hij wilde instemmen met de uitzendconstructie om zo bij El Al te kunnen blijven werken. Hij zag dit als enige mogelijkheid. Dat het initiatief voor, en de regie op, de gehanteerde constructie bij El Al lag, doet aan het voorgaande niet af. Het was voor werknemer immers duidelijk wat werd beoogd met de uitzendconstructie en daarmee heeft hij ondubbelzinnig ingestemd. Hierbij was geen sprake van een economische dwangpositie voor werknemer, omdat het een werkgever immers vrij staat om een werknemer aansluitend aan een dienstverband voor bepaalde tijd via een uitzendbureau in te lenen, net als dat het een werknemer vrij staat om daarmee niet in te stemmen. Het voorgaande leidt ertoe dat de kantonrechter van oordeel is dat voldoende aannemelijk is geworden dat een bodemrechter zal oordelen dat er sprake was van een rechtsgeldige uitzendovereenkomst tussen werknemer en Skyjob, zodat geen sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen werknemer en El Al. De vorderingen van werknemer dienen derhalve te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:9323

Zaaknummer: 8005361 \ VV EXPL 19-141

Rechters: L.M. de Vries

Advocaten: W.J. Floor, R.J.H. ter Meulen en J.T. de Bok

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:668a BW, 7:690 BW en 7:691 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/ Hajnadi Installatietechniek B.V.

Nu werknemer niet heeft ingestemd met intrekking ontslag op staande voet, is de arbeidsovereenkomst door de onverwijldde opzegging geëindigd. Ontbindingsverzoek van werknemer kan niet worden toegewezen, aangezien de arbeidsovereenkomst niet meer bestaat.

Feiten

Werknemer is met ingang van 19 maart 2019 krachtens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te weten tot en met 18 november 2019, in dienst getreden van Hajnadi Installatietechniek B.V. (hierna: Hajnadi) in de functie van assistent-monteur. Op 3 september 2019 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden waarbij van de zijde van Hajnadi te kennen is gegeven dat zij van een klant te horen had gekregen dat werknemer drugs had gebruikt. Hadjani heeft werknemer diezelfde dag op staande voet ontslagen. Hem wordt verweten in strijd met de gedragscode te handelen door verdovende middelen te gebruiken tijdens de werktijd. Bij verweerschrift heeft Hajnadi te kennen gegeven dat zij het ontslag op staande voet intrekt. Werknemer trekt daarna zijn verzoek tot vernietiging van de opzegging en herstel van de arbeidsrelatie in en vult zijn subsidiaire verzoek aan met een verzoek tot ontbinding van de arbeidsrelatie op zo kort mogelijke termijn en het toekennen van een billijke vergoeding à € 10.000 ex artikel 7:671c BW.

Oordeel

Werknemer heeft zich ter zitting expliciet en ondubbelzinnig op het standpunt gesteld dat Hajnadi het door haar gegeven ontslag op staande voet niet *kan* intrekken omdat dat ontslag een eenzijdige rechtshandeling is die slechts met toestemming van werknemer kan worden ingetrokken, en die toestemming niet is gegeven. De kantonrechter deelt deze opvatting van werknemer. Nu werknemer dit (echter) gepaard heeft laten gaan met een intrekking van het verzoek om die opzegging te vernietigen, dient de conclusie te luiden dat de arbeidsovereenkomst door de onverwijldde opzegging op 3 september 2019 rechtsgeldig tot een einde is gekomen. Om die reden kan aan het meer subsidiaire verzoek zoals weergegeven onder 3.3 niet worden toegekomen omdat er geen arbeidsovereenkomst meer is die ontbonden kan worden. Dat verzoek wordt dus afgewezen. De overige verzoeken hebben dientengevolge geen connexiteit met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en kunnen daarom als zelfstandige verzoeken niet in deze procedure worden betrokken. Werknemer zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:10568

Zaaknummer: 8086690 AZ VERZ 19-92

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: P. Houben en M.H.M. Murrer

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Dok 10 B.V.

Terecht ontslag op staande voet. Vordering tot betaling van een schadevergoeding alsmede een gefixeerde schadevergoeding door werkgever toegewezen. Tegenverzoek inzake betaling van overuren door werknemer eveneens toegewezen. Werkgever heeft een wettelijke verplichting tot het registreren van arbeidstijden.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2017 bij Dok 10 B.V. (hierna: Dok 10) in dienst getreden. Op 7 mei 2019 is werknemer door Dok 10 op staande voet ontslagen, omdat hij geld heeft gestolen dan wel verduisterd. Dok 10 verzoekt een gefixeerde schadevergoeding omdat werknemer hem een dringende reden voor onverwijld opzegging heeft gegeven. Daarnaast verzoekt Dok 10 betaling van een schadevergoeding ter hoogte van het bedrag dat door werknemer is gestolen dan wel verduisterd. Werknemer heeft erkend dat hij geldbedragen heeft weggenomen en heeft zich neergelegd bij het ontslag op staande voet, maar maakt nog aanspraak op onbetaalde overuren.

Oordeel

Nu werknemer heeft erkend geldbedragen van Dok 10 te hebben weggenomen, staat vast dat Dok 10 een dringende reden voor het ontslag op staande voet heeft. Gelet daarop is werknemer terecht op staande voet ontslagen door Dok 10. Werknemer heeft die dringende reden ook door opzet of schuld gegeven, nu hij de geldbedragen bewust heeft weggenomen. Daaruit volgt dat werknemer op grond van artikel 7:677 lid 2 BW aan Dok 10 de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is. Ook het door Dok 10 gevorderde bedrag aan schadevergoeding voor weggenomen geldbedragen kan worden toegewezen. Werknemer heeft bewust en opzettelijk geldbedragen van Dok 10 weggenomen. Werknemer is daarom aansprakelijk voor de schade die Dok 10 heeft geleden, op grond van artikel 7:661 BW. De kantonrechter is van oordeel dat Dok 10 voldoende gemotiveerd heeft onderbouwd en aangetoond dat werknemer het gevorderde geldbedrag heeft weggenomen. Werknemer zal dus ook worden veroordeeld tot betaling van de door Dok 10 gevorderde schadevergoeding. Vervolgens gaat de kantonrechter in op het tegenverzoek en wordt de vraag beoordeeld of werknemer recht heeft op betaling van overuren. Deze vordering is gebaseerd op de algemeen verbindend verklaarde Horeca-cao. De kantonrechter overweegt dat artikel 7 van de arbeidsovereenkomst, waarin staat dat een overwerkvergoeding is inbegrepen in het

brutoloon, in strijd is met de Horeca-cao en daarom nietig is. In plaats van artikel 7 van de arbeidsovereenkomst gelden vanaf 26 juni 2018 daarom de bepalingen voor vergoeding van overuren van de Horeca-cao. Gelet hierop heeft werknemer dus recht op betaling van overuren. Werknemer zal gelet op de wettelijke bewijsregels het door hem gestelde aantal overuren moeten bewijzen, nu Dok 10 de stelling gemotiveerd heeft betwist. Dok 10 is echter op grond van de Arbeidstijdenwet verplicht tot een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden. Daarbij geldt een bewaarplicht van die registratie van ten minste 52 weken. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op de verplichting van Dok 10 om de arbeidstijden te registreren, Dok 10 de betwisting van het aantal door werknemer gestelde overuren mede moet motiveren aan de hand van de uit zijn administratie blijkende registratie van overuren en dat Dok 10 die registratie moet overleggen. Hierbij verwijst de kantonrechter naar een oordeel van het Hof van Justitie van de Europese Unie hieromtrent. Vast staat dat Dok 10 geen enkele vorm van urenregistratie heeft. Hij kan die dus ook niet overleggen. Bij gebreke van nadere aanknopingspunten zal de kantonrechter het aantal gewerkte overuren in de periode van 26 juni 2018 tot 7 mei 2019 schatten en vaststellen op 697. Daarbij is de kantonrechter uitgegaan van 50% van het door werknemer gestelde aantal overuren in die periode. Werknemer heeft dus nog aanspraak op betaling van een bedrag van € 15.229,45 bruto. Dit bedrag zal dan ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:9737

Zaaknummer: 7873534

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: L.N. Hermes en T. Koenders

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 3 WAVV en 4:3 Arbeidstijdenwet

RECHTSPRAAK

Nedahuis B.V. /werkneemster

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding en dat werkneemster een beëindigingsvergoeding toekomt.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2012 in dienst van Nedahuis, laatstelijk in de functie van Managing Director/Regiomanager Zorg. Werkneemster heeft zich op 26 april 2018 ziek gemeld en is op dit moment nog steeds arbeidsongeschikt. Nedahuis verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding, omdat volgens Nedahuis een verschil van inzicht is ontstaan over de wijze waarop werkneemster invulling dient te geven aan de door haar uit te voeren taken.

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Partijen zijn het eens dat géén van partijen hiervan een verwijt treft. Niet gebleken is dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst verband houdt met de ziekte van werkneemster, zodat het opzegverbod tijdens ziekte toepassing mist. Op grond van hetgeen over en weer is aangevoerd, is de kantonrechter van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding, van de arbeidsovereenkomst van partijen. Het verzoek wordt daarom ingewilligd. Partijen hebben de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden met ingang van 1 juli 2019. Nu deze datum niet vroeger ligt dan de wettelijk voorgeschreven datum is er geen bezwaar tegen toekenning van dit deel van het verzoek. Partijen zijn het erover eens dat werkneemster aanspraak heeft op een beëindigingsvergoeding van € 30.000 bruto, waarin de wettelijke transitievergoeding is inbegrepen. Nedahuis zal daarom worden veroordeeld tot betaling van die vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:5621

Zaaknummer: 7500439 AE VERZ 19-11 JH/1050

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: Y. el Messaoudi en J. Soet

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

PIA Automation B.V./werknemer

Kort geding. Werknemer komt met zijn werkgever alsnog een relatiebeding overeen nu hij een eigen bedrijf begint na uitdiensttreding. Werknemer is tekortgeschoten in de nakoming van deze overeenkomst en dient deze de komende twee jaar alsnog na te komen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2007 in dienst getreden van PIA Support B.V. in de functie van Senior Engineer. Als gevolg van de fusie is werknemer per 31 augustus 2018 in voormelde functie in dienst van PIA Automation B.V. (hierna: PIA) gekomen. In de door PIA Support B.V. en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst is geen concurrentie- en/of relatiebeding opgenomen. Op 23 mei 2018 heeft werknemer zijn vertrek aan A en B bij PIA aangekondigd, in verband met het starten van zijn eigen bedrijf. Naar aanleiding daarvan hebben werknemer, A en B die dag met elkaar gesproken, onder meer over de datum van uitdiensttreding en de toekomstige werkzaamheden van werknemer binnen zijn eigen bedrijf in relatie tot het bedrijf van PIA, waarvan een gespreksverslag naar werknemer is gestuurd. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met PIA per 2 september 2018 opgezegd. Partijen zijn na contact over en weer op 11 juli 2018 een schriftelijke overeenkomst aangegaan waarin is opgenomen dat werknemer gedurende 2 jaar geen actieve benadering zal doen naar klanten/relaties van PIA zoals vermeld in een bijgevoegde lijst 'Relaties 2018'. Wanneer een relatie werknemer benadert, zal werknemer contact opnemen met PIA om te overleggen hoe deze relatie zal worden bediend. Werknemer heeft vanuit zijn eenmanszaak werkzaamheden verricht voor E, F, D en C, zonder dat overleg daarover heeft plaatsgevonden tussen partijen. PIA vordert onder meer werknemer te veroordelen om zijn werkzaamheden voor die klanten te staken op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Met PIA is de kantonrechter van oordeel dat werknemer is tekortgeschoten in de nakoming van de overeenkomst van 11 juli 2018, behoudens wat betreft de voor C verrichte werkzaamheden. Gelet op de doorhaling van de naam van C op de lijst van 11 juli 2018 valt niet in te zien dat C desondanks onderdeel is blijven uitmaken van die lijst. Het verweer van werknemer dat de afspraak om eerst contact op te nemen en overleg te hebben met PIA niet geldt als het om storingswerkzaamheden gaat, treft geen doel. In het relatiebeding is omtrent

de aard van de voor relaties van PIA te verrichten werkzaamheden niets bepaald, zodat moet worden aangenomen dat in beginsel alle werkzaamheden daaronder vallen. De kantonrechter volgt PIA echter niet in de door haar voorgestane uitleg van de overeenkomst, in die zin dat daaruit volgt dat werknemer alleen met toestemming van PIA op verzoek van relaties van PIA voor die relaties van PIA werkzaamheden mag verrichten. Gelet op de inhoud van de correspondentie tussen partijen voorafgaand aan de ondertekening van de overeenkomst van 11 juli 2018 valt niet in te zien dat beide partijen een dergelijke verstrekkende afspraak hebben beoogd. Het kan zijn dat PIA dit destijds zo heeft gewild en bedoeld, maar dat is onvoldoende. Het gaat erom of werknemer bij het tekenen van de overeenkomst van 11 juli 2018 heeft begrepen of heeft moeten begrijpen dat dit de strekking van de overeenkomst zou zijn en dat hij door ondertekening van de overeenkomst van 11 juli 2018 daarmee heeft ingestemd. Dat dit laatste het geval is, is voor nu onvoldoende aannemelijk. De kantonrechter zal werknemer gebieden de overeenkomst van 11 juli 2018 na te komen door gedurende een periode van 2 jaar na ondertekening van de overeenkomst alvorens werkzaamheden te verrichten voor relaties van PIA, PIA hierover in te lichten en te overleggen hoe de betreffende relatie door PIA en werknemer zal gaan worden bediend. De kantonrechter ziet aanleiding een dwangsom op te leggen van € 5.000 per dag of dagdeel, met een maximum van € 250.000.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2019:5225

Zaaknummer: 7814771 VV EXPL 19-31

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: D.M.F. Snelder en E.F. Gomes

Wetsartikelen: 7:653 lid 1 BW