

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 21, 2020

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijnden, 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

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:899](#) 20-05-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:1544](#) 12-05-2020

Rechtbank

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2020:2184](#) 15-05-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:4269](#) 15-05-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:3611](#) 14-05-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:2504](#) 14-05-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:4462](#) 13-05-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:4239](#) 12-05-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:2575](#) 08-05-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:2489](#) 06-05-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:4429](#) 04-05-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:2504](#) 24-04-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:1764](#) 22-04-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:1797](#) 21-04-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:4487](#) 25-03-2020

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2020:1101](#) 15-05-2020

RECHTSPRAAK

Corona rechtvaardigt het doen van uitspraak zonder zitting. Afwijzing voorlopige voorziening: financiële noodsituatie onvoldoende onderbouwd.*Feiten*

Verzoekster is laatstelijk werkzaam als administratief medewerker. Zij meldt zich op 6 februari 2018 ziek. Op dat moment ontvangt zij een WW-uitkering. Met ingang van 8 mei 2018 wordt verzoekster in aanmerking gebracht voor ziekgeld op grond van de ZW. In het kader van een Eerstejaars Ziektewetbeoordeling vindt een verzekeringsgeneeskundig onderzoek en een arbeidskundig onderzoek plaats. Vervolgens beëindigt het UWV bij besluit van 18 januari 2019 de ZW-uitkering van verzoekster per 6 maart 2019, omdat zij meer dan 65% kon verdienen van het loon dat zij verdiende voordat zij ziek werd. Het bezwaar van verzoekster en het tegen het besluit op bezwaar ingestelde beroep worden ongegrond verklaard. Verzoekster stelt hoger beroep in tegen deze uitspraak en verzoekt tevens tot het treffen van een voorlopige voorziening. Het verzoek om een voorlopige voorziening strekt ertoe dat het UWV, in afwachting van het definitieve oordeel van de Raad over het door verzoekster ingestelde hoger beroep, de betaling van de ZW-uitkering met terugwerkende kracht hervat.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Indien onverwijlde spoed dat vereist en partijen daardoor niet in hun belangen worden geschaad, kan de voorzieningenrechter op grond van artikel 8:83, vierde lid, van de Awb, uitspraak doen zonder zitting. De voorzieningenrechter acht het, gelet op de uitzonderlijke situatie dat in verband met de uitbraak van het coronavirus en de maatregelen die de rechtspraak in verband daarmee heeft getroffen op korte termijn geen zitting kan plaatsvinden bij de Raad, aangewezen om met toepassing van artikel 8:83, vierde lid, van de Awb zonder zitting uitspraak te doen.

Wat verzoekster in haar verzoek heeft aangevoerd levert geen grond op voor het oordeel dat sprake is van een actueel spoedeisend financieel belang bij het treffen van de gevraagde voorziening. Verzoekster heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een financiële noodsituatie door het beëindigen van de ZW-uitkering per 6 maart 2019 door het UWV. Met een schrijven van 12 april 2020 heeft verzoekster te kennen gegeven tot op heden een WW-uitkering te ontvangen, welke over enkele maanden zal eindigen. Voorts heeft verzoekster niet onderbouwd waarom zij na deze periode niet in aanmerking zou kunnen komen voor een uitkering op grond van de Participatiewet. Evenmin heeft verzoekster inzicht

gegeven in de financiële situatie van haar echtgenoot. Verzoekster heeft derhalve niet aannemelijk gemaakt dat zij als gevolg van de intrekking van het ziekengeld in een onhoudbare financiële toestand is geraakt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 15-05-2020

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2020:1101

Zaaknummer: 20/1385 ZW-VV en 20/1385 ZW-VV

Rechters: E.W. Akkerman

Wetsartikelen: 8:104 Awb, 8:81 Awb, 8:83 Awb, 8:104 Awb, 8:81 Awb en 8:83 Awb

RECHTSPRAAK

Geen recht op bonus bij negatief resultaat. Uitleg bonusregeling in handboek volgens CAO-norm, maar bijzondere omstandigheden rechtvaardigen om ook te kijken naar kenbare bedoeling van de ondernemingsraad en werkgever.

Feiten

Werknemers 1, 2, 3 en 4 (hierna: de werknemers) zijn bij Santon c.s. in dienst. Op hun arbeidsovereenkomsten is de cao Metaal & Techniek, Technisch Installatiebedrijf (hierna: 'de cao') van toepassing. FNV is partij bij de cao. In de arbeidsovereenkomsten van de werknemers is verder opgenomen dat een bonusregeling en de personeelsregelingen van toepassing zijn. Santon c.s. hanteren gezamenlijk het Handboek Arbeidsvoorwaarden Santon (hierna: 'het Handboek'), waarin onder meer de bonusregeling is vastgelegd. In 2005 is de bonusregeling in het Handboek, met instemming van de ondernemingsraad en in overleg met FNV, herzien. Over de jaren 2015 t/m 2017 hebben Santon c.s. een bonusuitkering gedaan aan het personeel. Daartoe zonden Santon c.s. iedere medewerker een toekenningsbrief, waarin de bonus van de desbetreffende medewerker was berekend en vastgesteld. Over 2018 hebben Santon c.s. geen bonus uitgekeerd, vanwege de achtergebleven omzet. FNV en werknemers vorderen onder meer voor recht te verklaren dat medewerkers van Santon c.s. recht hebben op een bonus over 2018 conform artikel 1.8 van het Handboek.

Oordeel

Uitlegnorm

De bonusregeling van Santon c.s. is tot stand gekomen met instemming van de ondernemingsraad en in overleg met FNV. Daarnaast geldt dat de regeling bedrijfsbreed wordt toegepast. Dat maakt dat een eenvormige uitleg van de regeling voor alle betrokkenen noodzakelijk is. Om deze redenen dient bij de uitleg van de bonusregeling de cao-norm als uitgangspunt te worden genomen. Tegelijkertijd wordt in aanmerking genomen dat het hier gaat om een bonusregeling die op belangrijke punten afwijkt van een cao. Zo geldt de bonusregeling alleen binnen een concern, terwijl bij een cao doorgaans talloze, van elkaar onafhankelijke ondernemingen in een bedrijfstak daaraan gebonden zijn. Daarnaast is de bonusregeling, anders dan bij een cao die tot stand komt na onderhandelingen en waarbij FNV als contractspartij optreedt, vastgesteld door Santon c.s. De ondernemingsraad en FNV waren daar weliswaar bij betrokken, maar strikt genomen zijn zij geen contractspartijen. Daar waar het instemmingsrecht van de ondernemingsraad met een belonings- of

functiewaarderingssysteem wettelijk is geregeld in artikel 27 lid 1 sub c WOR, ontbeert FNV op dat punt een wettelijke basis. Verder is niet duidelijk wat en hoe groot de rol van FNV bij de totstandkoming precies is geweest. Onder deze bijzondere omstandigheden en gelet op de glijdende schaal ziet de kantonrechter aanleiding om, in afwijking van de CAO-norm, bij de hierna volgende uitleg niet alleen de bewoordingen van de bepaling en de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de verschillende tekstinterpretaties zouden kunnen leiden, te betrekken, maar ook de bedoeling van de ondernemingsraad en Santon c.s. die worden geacht voor alle betrokkenen kenbaar te zijn. Het gaat daarbij niet om de kenbaarheid van die stukken bij de werknemers afzonderlijk, maar om de kenbaarheid bij het algehele personeel ten tijde van het uitbrengen van de stukken.

Uitleg handboek

Het geschil spitst zich toe op de uitleg van de bewoordingen 'Resultaat Santon tot 5% voor belasting' in artikel 1.8 van het Handboek aan FNV en werknemers kan worden toegegeven dat, indien deze bepaling enkel taalkundig wordt benaderd, een negatief resultaat ook besloten lijkt te liggen in deze categorie, doordat er strikt genomen geen minimum is vermeld en het resultaat van de onderneming verder niet nader is omschreven of beperkt. Apert evident is het echter niet. Bekijkt men de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden, dan ligt het naar het oordeel van de kantonrechter meer voor de hand dat er alleen een bonus wordt uitgekeerd indien sprake is van een positief resultaat. Een bonus is immers, anders dan een periodieke salarisverhoging, een extra beloning voor prestaties die hebben bijgedragen aan een positief resultaat. Daarnaast speelt mee dat in de oude bonusregeling van Santon c.s. het bonusbudget afhankelijk was gesteld van de netto winstmarge van Santon c.s. Het is niet aannemelijk te achten dat Santon c.s. hebben beoogd ook bij een negatief resultaat een bonus uit te keren. Gesteld noch gebleken is ook van enige gedraging vanuit de ondernemingsraad waaruit blijkt dat de ondernemingsraad die bedoeling of verwachting wel had. Het voorgaande tezamen bezien, leidt tot het oordeel dat de bewoordingen 'Resultaat Santon tot 5% voor belasting' in artikel 1.8 van het Handboek dusdanig wordt uitgelegd dat daarin een minimum ligt besloten, zodat alleen een bonus mogelijk is bij een positief resultaat van Santon c.s.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:4269

Zaaknummer: 8196201 / CV EXPL 19-51786

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A.A.M. Broos en K. Collée

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft door niet te controleren of op veilige wijze wordt gewerkt, hetgeen in dit geval eenvoudig had gekund, zijn zorgplicht geschonden en is aansprakelijk voor de door werknemer geleden schade.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2014 in dienst getreden van Kramer. Op 20 maart 2015 heeft werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden ernstig lichamelijk letsel opgelopen doordat bij het aanmeren van een duwcombinatie aan de kade de meerdraad is teruggesprongen en tegen werknemer is aangekomen. Werknemer is sindsdien volledig arbeidsongeschikt. Het dienstverband is per 31 december 2015 geëindigd. Er heeft onderzoek plaatsgevonden naar de toedracht en de schade. Expertise- en Schaderegelingsbureau Tijbout B.V. heeft een schadestaat opgemaakt die uitkomt op een bedrag van € 665.000. Sedgwick Nederland B.V. adviseert in een rapport van 12 juni 2019 een bedrag van tussen de € 400.000 en € 450.000 ter afdoening van de schade van werknemer in het kader van een minnelijke regeling. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Kramer aansprakelijk is. Kramer vordert (in een gevoegde procedure) dat het Havenbedrijf en HKS hoofdelijk aansprakelijk zijn.

*Oordeel**In de hoofdzaak*

De rechtsbetrekking wordt beheerst door artikel 7:658 BW. De geschetste toedracht laat geen andere uitleg toe dan dat X het bijdraaien van de combinatie had ingezet, terwijl werknemer nog in de gevarenzone stond. Kramer treft een verwijt dat werknemer nog in de gevarenzone stond, toen X begon met bijdraaien. Het ongeval had makkelijk kunnen worden voorkomen, namelijk door te wachten met bijdraaien, totdat werknemer weg was uit de gevarenzone. Dat Kramer erop heeft vertrouwd dat dit het geval was, omdat werknemer die instructie op enig moment heeft gekregen, kan haar niet baten. Enkel instrueren of waarschuwen is in beginsel onvoldoende. Een werkgever moet ook controleren of op een veilige wijze wordt gewerkt. Dat had eenvoudig gekund, door werknemer in het oog te houden, of via de portofoon te vragen of werknemer al buiten de gevarenzone stond. Door deze eenvoudige controlemaatregel niet na te leven, heeft Kramer haar zorgplicht geschonden, terwijl nakoming het ongeval had kunnen voorkomen. De primaire vordering ligt voor toewijzing gereed.

In de gevoegde zaak

Volgens Kramer is de oorzaak van het terugschieten van de draad gelegen in het afbreken van de bolder. Zij houdt het Havenbedrijf en HKS daarvoor aansprakelijk primair op grond van onrechtmatige daad ex artikel 6:162 BW. Dat de bolder niet voldeed aan de daaraan te stellen eisen voor gebruik door de beroepsvaart is genoegzaam komen vast te staan. Het standpunt dat de bolder niet geschikt hoefde te zijn voor de beroepsvaart en VI en dat voor zover het Havenbedrijf weet HKS de bolders nooit heeft gebruikt om duwcombinaties als waar het hier om gaat aan af te meren, valt niet te rijmen met de door Kramer in het geding gebrachte foto's van de kade. De bolders dienden wel degelijk geschikt te zijn voor vaarklasse V en zwaarder en waren dat vanwege hun geringe trekkracht, door ouderdom en slijtage onmiskenbaar niet. De ongeschiktheid van de bolder kan bovendien worden aangemerkt als oorzaak van het afbreken van de bolder. Resumerend is vast komen te staan dat de meerdraad is teruggeschoten doordat de bolder is afgebroken en dat de bolder is afgebroken doordat die als gevolg van slijtage en ouderdom ongeschikt was voor het gebruik dat ervan werd gemaakt. Het beroep ter afwering van aansprakelijkheid op het exonerationebeding is bovendien naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De schade van werknemer wordt gelijk gewaardeerd, voor ieder een derde deel.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:4462

Zaaknummer: C/10/535920 / HA ZA 17-926 en C/10/510952 / HA ZA 16-943

Rechters: A.S. Arnold, C. Sikkels en A. Wijsman-van Veen

Advocaten: P.A.J. Raaijmakers, J.F. Bienfait, R. Gruben en V.R. Pool

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door werkzaamheden van werknemer per direct te beëindigen, werknemer aanleiding te geven aangifte te doen wegens valsheid in geschrifte en niet tijdig mee te werken aan zijn aanvraag voor een bijstandsuitkering.

Feiten

Werknemer heeft als chauffeur voor EU Fair Trade gewerkt. Op 29 september 2019 heeft EU Fair Trade aan werknemer medegedeeld dat het niet goed ging met het bedrijf, dat zij geen werk meer had voor werknemer en werknemer niet meer hoefde te verschijnen op het werk. Voor de aanvraag van een bijstandsuitkering heeft werknemer loonstroken, zijn ontslagbrief en een getuigschrift opgevraagd bij de financiële administratie. Op 25 november 2019 lagen zijn loonstroken op de deurmat met een kopie van een ontslagbrief met een handtekening van werknemer. De brief was op 23 april 2019 opgemaakt en vermeldde dat werknemer per 1 mei 2019 zijn ontslag wilde indienen. Werknemer verklaart deze brief niet te hebben opgesteld of ondertekend. Op 2 december 2019 heeft werknemer aangifte gedaan van valsheid in geschrifte. In een ondertekende verklaring van de zoon van de bestuurder en enig aandeelhouder van EU Fair Trade verklaart de zoon – kort gezegd – dat werknemer in april 2019 geen ontslag heeft genomen, maar ontslag heeft gekregen. Uit de door werknemer overgelegde bankafschriften volgt dat EU Fair Trade tot en met september 2019 maandelijks een bedrag van steeds ongeveer € 450, deels met de omschrijving 'Loon (...)', heeft gestort. In het gewaarmerkte uittreksel van de KvK van 30 april 2020 is vermeld dat op 24 januari 2020 is geregistreerd dat EU Fair Trade is opgeheven per 1 november 2019. Werknemer verzoekt de kantonrechter EU Fair Trade onder meer te veroordelen tot betaling aan hem van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

EU Fair Trade heeft geen verweerschrift ingediend en is niet ter zitting verschenen. Dit betekent dat de door werknemer aangevoerde feiten en omstandigheden als onweersproken zijn komen vast te staan. De verklaring van de zoon van de bestuurder onderschrijft dat werknemer zelf geen ontslag heeft genomen en dat de inhoud van de ontslagbrief niet juist is. De kantonrechter gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst op 29 september 2019 is opgezegd door EU Fair Trade. EU Fair Trade heeft de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd zonder inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Gelet hierop is het door werknemer gevorderde bedrag, zijnde het loon voor één maand, toewijsbaar. Niet gesteld of

gebleken is dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, zodat de door werknemer gevorderde transitievergoeding zal worden toegewezen. Vast staat dat EU Fair Trade heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding is dan ook in beginsel toewijsbaar, omdat EU Fair Trade bij de totstandkoming van de uiteindelijke opzegging ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Redengevend in dit geval is dat EU Fair Trade werknemer gedurende enkele maanden in een zeer onzekere situatie heeft gebracht. Niet alleen zijn de werkzaamheden van werknemer op 29 september 2019 per direct beëindigd, maar ook heeft EU Fair Trade niet direct gevolg gegeven aan het verzoek van werknemer om bepaalde bescheiden aan te leveren die hij nodig had om zijn recht op een volledige bijstandsuitkering en een WW-uitkering in te roepen en te onderbouwen. Daarnaast is werknemer genoodzaakt geweest aangifte te doen van valsheid in geschrifte. Pas daarna is EU Fair Trade bereid gebleken te erkennen dat werknemer niet zelf ontslag had genomen op 23 april 2019. Uitgaande van het voorgaande zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 1.470 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4239

Zaaknummer: 8198401 RP VERZ 19-50698

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: R.M. Noorlander

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW, 7:681 BW en 2:19 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Concurrentiebeding dat is overeengekomen voordat werkgever deel uit ging maken van concern heeft werking niet verloren. Geen vernietiging, belang werkgever (bescherming bedrijfsdebiët) weegt zwaarder dan belang werknemer (positieverbetering en betere werksfeer).

Feiten

Werknemer is vanaf 18 mei 2015 tot 27 februari 2020 als internationaal chauffeur in dienst geweest bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst, waarbij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is een non-concurrentiebeding opgenomen. In de periode oktober 2018-mei 2019 zijn door bedrijf 1 de aandelen van werkgever verkocht en geleverd aan bedrijf 2. Op 1 maart 2020 is werknemer als chauffeur in dienst getreden bij bedrijf 3. Werkgever vordert werknemer te veroordelen zijn werkzaamheden voor bedrijf 3 te staken en gestaakt te houden en vordert de contractuele boete.

*Oordeel**Geldigheid beding*

Niet in geschil is dat werknemer met de indiensttreding bij bedrijf 3, dat zich net als werkgever bezighoudt met gespecialiseerd vervoer van vloeistoffen en gassen, op zichzelf handelt in strijd met het concurrentiebeding. De eerste vraag die beantwoord moet worden, is of het beding zijn werking heeft verloren omdat het niet opnieuw schriftelijk is overeengekomen toen werkgever onderdeel ging uitmaken van het concern van bedrijf 2. Zoals werkgever onbetwist heeft gesteld is er in de loop van de jaren dat werknemer werkzaam was voor werkgever niets gewijzigd in de functie van werknemer. Ook zijn werkgever is gelijk gebleven. De aandelen van werkgever zijn weliswaar in handen gekomen van een andere vennootschap, maar de identiteit van werkgever is niet veranderd en zijn activiteiten evenmin. De enkele schaalvergroting door opname van werkgever in een groter concern en een wijziging in beleid en sfeer kan dan redelijkerwijs niet als een ingrijpende wijziging van de arbeidsverhouding worden aangemerkt. Bovendien is niet aannemelijk geworden dat het concurrentiebeding sinds de toetreding tot het concern van bedrijf 2 aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Van belang is daarbij dat het bereik van het beding niet is gewijzigd. Het concurrentiebeding heeft dus, naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter, zijn geldigheid behouden.

Belangenafweging

Werkgever heeft zijn belang bij het concurrentiebeding voldoende aannemelijk gemaakt. Dat belang is vooral gelegen in het waarborgen van de continuïteit van de bedrijfsvoering. Hij is aangewezen op vrachtwagenchauffeurs die zijn gediplomeerd voor het vervoeren van vloeistoffen en gassen. Als gediplomeerde medewerkers overstappen, komt de continuïteit in gedrang omdat de arbeidsmarkt krap is. Werkgever heeft voorts aannemelijk gemaakt dat werknemer tijdens zijn dienstverband specifieke knowhow heeft opgedaan aangaande de specifieke werkwijzen van klanten van werkgever. Deze knowhow kan hij bij bedrijf 3 aanwenden om te concurreren met werkgever nu bedrijf 3 zich op dezelfde klantenkring richt. Werkgever wil met het beding dus zijn bedrijfsdebiel beschermen, hetgeen op zichzelf een gerechtvaardigd belang is. Het door werknemer gestelde belang van positieverbetering (hoger salaris) en een verbetering van sfeer weegt daar niet tegen op. Van belang is voorts dat werknemer er zelf voor heeft gekozen om zijn dienstverband te beëindigen. Zonder nadere toelichting valt niet in te zien dat werknemer niet in een andere tak van transport dan het vervoer van vloeistoffen en gassen werkzaam kan zijn. Al met al kan naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter niet worden gezegd dat werknemer onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding in verhouding tot het te beschermen belang van werkgever.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2575

Zaaknummer: 8431987 \ VV EXPL 20-43

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: N. Roos en L.R.T. Peeters

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Geen schorsing relatiebeding na vaststellingsovereenkomst. Geen sprake van onvoorziene omstandigheden.

Feiten

Werknemer treedt op 1 mei 2007 als accountmanager in dienst bij Dutch Protein & Services B.V. (hierna: DP&S). Partijen sluiten in februari 2018 een vaststellingsovereenkomst. Hierin is onder meer opgenomen dat het relatiebeding gehandhaafd blijft, maar dat werknemer met toestemming van DP&S met ingang van 1 maart 2018 in dienst treedt bij NDH Foods B.V. (hierna: NDH). Partijen hebben elkaar in de vaststellingsovereenkomst finale kwijting verleend. Per 1 maart 2018 treedt werknemer in dienst bij NDH als Technical Sales Support Manager. NDH is in het laatste kwartaal van 2019 overgenomen door Stern-Wywiol Gruppe. FI&S BV is gelieerd aan NDH en heeft werknemer een arbeidsovereenkomst als Sales Manager aangeboden per 1 april 2020 onder de voorwaarde dat hij niet langer is gebonden aan een relatiebeding met DP&S. DP&S handhaaft het relatiebeding. Werknemer vordert onder meer schorsing van het relatiebeding.

Oordeel

Schorsing relatiebeding

In de vaststellingsovereenkomst is het concurrentiebeding aangepast en het relatiebeding gehandhaafd. Naast DP&S en werknemer zijn ook NDH en FI&S betrokken bij de vaststellingsovereenkomst, hetgeen de uitkomst is van het tussen voornoemde vier partijen bereikte onderhandelingsresultaat. Ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst heeft werknemer de gevolgen van het relatiebeding na afweging van zijn eigen belangen aanvaard. Van onbillijke benadeling kan derhalve niet snel sprake zijn. Dit betekent dat slechts een eventuele onvoorziene wijziging in de belangen (omstandigheden), die na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst plaatsvindt, kan leiden tot een geslaagd beroep op artikel 7:653 lid 3 sub b BW. Een omstandigheid in het kader van artikel 6:258 lid 1 BW is onvoorzien, als zij niet in de (vaststellings)overeenkomst is verdisconteerd. De kantonrechter overweegt dat partijen in de vaststellingsovereenkomst expliciet zijn overeengekomen dat het werknemer tot 1 maart 2020 is verboden om bij FI&S een bepaalde functie te bekleden of voor FI&S bepaalde verkoopwerkzaamheden te verrichten. Daarnaast is het relatiebeding van 36 maanden onverkort van kracht verklaard. Naar het oordeel van de kantonrechter is de combinatie van voornoemde afspraken – de duur van het concurrentiebeding is korter dan de duur van het relatiebeding – niet innerlijk tegenstrijdig. Het leidt ertoe dat werknemer vanaf 1 maart 2020 in dienst kan treden bij een concurrent (bijvoorbeeld FI&S), maar dat hij tot 1

maart 2021 wel blijft gebonden aan zijn relatiebeding. Het feit dat NDH is overgenomen maakt niet dat werknemer genoodzaakt is om bij FI&S in dienst te treden en werkzaam te zijn in de Benelux, omdat niet is komen vast te staan dat de overnemende partij de arbeidsovereenkomst met werknemer voor het einde van zijn relatiebeding wenst te beëindigen. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat hij wil werken, maar liever niet meer in een buitenlandfunctie vanwege het vele reizen. Werknemer kan derhalve met ingang van 1 maart 2020 (na einde concurrentiebeding) in dienst treden bij FI&S, maar niet in zijn gewenste binnenlandse verkoopfunctie (door het relatiebeding tot 1 maart 2021). Dat deze situatie zich voor zou kunnen doen was – gelet op de verschillende termijnen voor het concurrentie- respectievelijk relatiebeding – voorzien ten tijde van het aangaan van de vaststellingsovereenkomst. De kantonrechter is gelet daarop van oordeel dat het bestaan van onvoorziene omstandigheden niet aannemelijk is en ziet daarom geen aanleiding het relatiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2489

Zaaknummer: 8419215

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: M.A.F. Overdijk en K.F. Leenhouts

Wetsartikelen: 6:258 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

De vervalltermijn ex artikel 7:686a lid 4 sub b BW geldt ook voor een vordering die is gebaseerd op de Cao Transitievergoeding VVT, nu deze (indirect) verbandhoudt met de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW.

Feiten

Op 7 februari 2016 heeft ZONL de voor onbepaalde tijd in dienst zijnde werknemers boventallig verklaard en zij heeft op 22 april 2016 het UWV toestemming verzocht voor het ontslag van de werknemers op grond van bedrijfseconomische redenen. Deze toestemming is verleend en op 2 augustus 2016 heeft ZONL de arbeidsovereenkomsten opgezegd, waaronder die van de elf werknemers in deze zaak. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2016-2018 (hierna: Cao VVT) van toepassing en de cao transitievergoeding VVT (hierna: Cao TV VVT). Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat ZONL de transitievergoeding verschuldigd is op grond van de Cao Tv VVT.

Oordeel

ZONL betoogt dat werknemers niet-ontvankelijk zijn, omdat (1) de procedure ten onrechte niet bij verzoekschrift (maar bij dagvaarding) is ingeleid en (2) omdat het recht op een transitievergoeding is komen te vervallen omdat de werknemers hun vorderingen te laat hebben ingesteld. De kantonrechter is van oordeel dat anders dan de werknemers hebben aangevoerd, de vervalltermijn wel van toepassing is. De vordering van de werknemers houdt namelijk (indirect) verband met de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW. In de memorie van toelichting is in dat verband vermeld dat ‘voor verzoeken die verbandhouden met de transitievergoeding een termijn van drie maanden geldt’. De wet(tekst) en de wetgeschiedenis zijn derhalve voldoende duidelijk. Dit betekent dat de werknemers in beginsel niet-ontvankelijk zijn in hun vordering, nu ze buiten de wettelijke termijn hebben gedagvaard. De kantonrechter is verder van oordeel dat het beroep van ZONL op de vervalltermijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is. In dat kader is van belang dat de werknemers onvoldoende gemotiveerd hebben betwist dat ZONL haar werknemers (schriftelijk) na beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft bericht dat ZONL niet tot uitbetaling van de transitievergoeding zou overgaan. Voor zover de werknemers tevens hebben bedoeld te stellen dat zij niet (tijdig) bekend waren met een mogelijk recht op een transitievergoeding en ZONL hen hierover (nader) had moeten informeren, dan treft dit beroep op verschoonbare rechtsdwaling geen doel. Het zou in strijd met de rechtszekerheid en

met de bescherming die de onderhavige vervalttermijn beoogt te bieden zijn. Evenmin is sprake van uitzonderlijke gevallen op grond waarvan de vervalttermijn buiten toepassing moet blijven. Werknemers worden niet-ontvankelijk verklaard.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:1797

Zaaknummer: 8115267 \ CV EXPL 19-5959

Rechters: R.G.J. Gehring

Advocaten: W.P. Bouma en C.R.W. Lambeck

Wetsartikelen: 6:248 BW, 7:611 BW, 7:673 BW, 7:673b BW, 7:686a BW en 7:686a lid 4 sub b BW

RECHTSPRAAK

Business controller, die met hulp van zijn familie en collega heeft gefraudeerd, is aansprakelijk voor terugbetaling van een bedrag van € 1.914.427,05. Enkele overige partijen zijn deels mede (hoofdelijk) aansprakelijk. De geconstateerde fraude valt niet onder het kwijtingsbeding in de vaststellingsovereenkomst. Beroep op dwaling van werkgever ten aanzien van de overeengekomen beëindigingsvergoeding slaagt.

Feiten

Fagron Nederland B.V. (hierna: Fagron) houdt zich bezig met de ontwikkeling, productie en verkoop van farmaceutische producten. Werknemer is vanaf 1 augustus 1998 tot 1 december 2018 in dienst geweest van Fagron, laatstelijk in de functie van business controller. Werknemer heeft daartoe ingeschreven gestaan bij de Kamer van Koophandel als procuratiehouder met een volmacht tot € 1 miljoen. B en G zijn broers van werknemer, C is een neef van werknemer, D was de (levens)partner van werknemer en H was tot zijn vertrek op 1 februari 2018 een collega van werknemer bij Fagron. Bedrijf 5 (tevens handelend onder de naam E B.V.) en Bedrijf 6 (tevens handelend onder de namen F1 B.V. en F2 B.V.) zijn vennootschappen van werknemer en B. B is statutair bestuurder van Bedrijf 5 en C van Bedrijf 6. Per 1 september 2018 is Z in dienst getreden van Fagron in de functie van financieel manager. Op 20 november 2018 zijn Fagron en werknemer een vaststellingsovereenkomst aangegaan ter beëindiging van het dienstverband per 1 december 2018. Op 12 december 2018 heeft Z aan de CFO van Fagron melding gemaakt van een vermoeden dat er gelden zijn onttrokken. Fagron heeft bij nader onderzoek in haar boekhouding vanaf eind 2018 vastgesteld dat vanaf haar bankrekening bedragen zijn overgeboekt naar bankrekeningen van Bedrijf 5, Bedrijf 6, Bedrijf B (een andere vennootschap van werknemer en B), De Gouden Handjes B.V. en H almede dat Hoveniersbedrijf Tuinier is betaald voor werkzaamheden in de tuin van werknemer en D. Tevens zijn gedurende een reeks van jaren facturen ten name van E B.V. betaald op een bankrekening van Bedrijf 5 voor leasekosten van twee – eerder door Fagron zelf gekochte en betaalde – Mercedesbestelbussen. Fagron heeft haar bevindingen voorgelegd aan het forensisch accountantskantoor Grant Thornton Forensic & Investigation Services B.V. (hierna: Grant Thornton). Bij brief van 14 januari 2019 heeft Grant Thornton – kort samengevat – aan Fagron bericht dat de bevindingen van Fagron overeenkomen met de werkelijkheid. Bij brief aan werknemer van 27 december 2018 heeft Fagron de artikelen 3 (de beëindigingsvergoeding) en 19 (finale kwijting) van de vaststellingsovereenkomst vernietigd (onder meer) op grond van dwaling. Werknemer heeft daartegen geprotesteerd. Vanaf 19

december 2018 heeft Fagron ten laste van gedaagden conservatoire beslagen laten leggen. Fagron vordert onder meer hoofdelijke veroordeling van alle gedaagden tot betaling aan Fagron van € 1.914.427,05, met rente telkens vanaf de dag van de onttrekkingen.

Oordeel

Is werknemer aansprakelijk of komt hem een beroep toe op het kwijtingsbeding in de vaststellingsovereenkomst?

Volgens werknemer dient het kwijtingsbeding in de vaststellingsovereenkomst aldus te worden uitgelegd, dat ook zijn aansprakelijkheid wegens de in geding zijnde fraude onder de reikwijdte van dat beding valt. De rechtbank gaat niet mee in werknemers standpunt dat hij redelijkerwijs mocht begrijpen (Haviltex) dat Fagron bij het aangaan van dat beding met de fraude bekend was. Het ontbreekt aan aanwijzingen voor de door werknemer bepleite uitleg. Daarentegen is veel meer te zeggen voor de uitleg van Fagron dat alleen aansprakelijkheid uit de arbeidsovereenkomst en wat daarmee samenhangt eronder valt. Met dit alles faalt het beroep van werknemer op het kwijtingsbeding. Met het voorgaande is de aansprakelijkheid van werknemer op grond van onrechtmatig handelen gegeven en ligt de omvang van die aansprakelijkheid ter beoordeling voor. De rechtbank concludeert dat alle verweren van werknemer falen en mitsdien het gevorderde bedrag integraal toewijsbaar is met – als verder niet betwist – rente zoals gevorderd.

Zijn de overige betrokken partijen mede aansprakelijk voor betrokkenheid bij fraude?

Niet is in geschil dat B samen met werknemer de vennootschappen Bedrijf 5, Bedrijf 6 en bedrijf B heeft opgericht en van deze vennootschappen steeds 50% aandeelhouder is geweest. Als niet gemotiveerd betwist kan gevoeglijk ervan worden uitgegaan dat deze vennootschappen geen ander doel hadden dan de aan het vermogen van Fagron onttrokken gelden te incasseren. Daarentegen is gebleken dat B zelf valse facturen heeft opgesteld en naar werknemer bij Fagron heeft gestuurd. Dit alles is voldoende voor de vaststelling dat B in die mate betrokken is geweest bij de fraude dat hij daarvoor jegens Fagron naast werknemer en Bedrijf 5 en Bedrijf 6 mede aansprakelijk moet worden geacht, althans voor zover het de betalingen aan Bedrijf 5, Bedrijf 6 en bedrijf B betreft. Fagron heeft voor de aansprakelijkheid van echtgenote D op grond van onrechtmatig handelen niet meer aangevoerd dan dat zij wetenschap had van het onrechtmatig handelen, oftewel de fraude van werknemer en daarvan heeft geprofiteerd. Het enkel wetenschap hebben en profiteren van onrechtmatig handelen van een ander is echter onvoldoende om onrechtmatig handelen van de profiterende partij aan te nemen. D is wel door de fraude ten koste van Fagron verrijkt. Fagron wordt geacht navenant te zijn verarmd, althans indien en voor zover de na te noemen gedaagden ter zake geen verhaal bieden; de redelijkheid gebiedt dat D de schade tot het beloop van de verarming van Fagron vergoedt. De vorderingen tegen C en G worden afgewezen.

Vernietiging bepaling over beëindigingsvergoeding in vaststellingsovereenkomst op grond van dwaling

De vordering van werknemer tot betaling van de beëindigingsvergoeding van € 128.540,74 brengt de rechtbank alsnog op de vernietigingsverklaring van Fagron. Het beroep van Fagron op dwaling wordt gehonoreerd. Het spreekt voor zich dat Fagron bij zelfs maar een geringste vermoeden van fraude – laat staan bij een juiste voorstelling van zaken daaromtrent – geen beëindigingsvergoeding met werknemer zou hebben afgesproken. Haar vernietigingsverklaring heeft dus doel getroffen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:4487

Zaaknummer: C/10/572318 / HA ZA 19-357

Rechters: A.S. Arnold, C.M.E. van der Hoeven, B. van Velzen en B.J. de Deugd

Advocaten: T. Vink, C.S. Schuurink en A.H.H. Conradi-Vermeulen

Wetsartikelen: 6:6 BW, 6:162 BW, 6:203 BW en 6:212 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer spreekt uitzendbureau en inlener aan vanwege diverse klachten, stellende dat deze het gevolg zijn van zware tilwerkzaamheden. Kantonrechter en hof wijzen vordering af. Werknemer komt geen beroep op de omkeringsregel toe en er is geen sprake van een causaal verband.

Feiten

Op 16 mei 2011 is werknemer bij J & L Vista B.V. als oproepkracht in dienst getreden voor de duur van zes maanden. De arbeidsovereenkomst is op 16 november 2011 verlengd voor zes maanden tot 16 mei 2012. J & L Vista heeft werknemer aan diverse bedrijven uitgeleend, waaronder in 2011 en 2012 aan L.I.S en voordien aan Gembird. Na 29 maart 2012 heeft werknemer twee weken vlees gesneden voor restaurants via Romi Uitzendbureau B.V., waar hij van 26 maart tot 15 juli 2012 in dienst was. Werknemer is met ingang van 24 april 2012 arbeidsongeschikt gemeld en per 22 april 2014 is aan hem een arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens de WIA toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 100. Bij brief van 20 maart 2014 is J & L Vista door werknemer aansprakelijk gesteld voor de schade als gevolg van de langdurige te zware belasting die geleid heeft tot letsel aan onder andere nek en schouders. Bij brief van 30 april 2014 is ook L.I.S. hiervoor door werknemer aansprakelijk gesteld. In dit geding vordert werknemer dat zijn werkgevers worden veroordeeld de door hem in de uitoefening van zijn werkzaamheden geleden en nog te lijden schade te vergoeden. De kantonrechter heeft deze vordering in eerste aanleg afgewezen. Tegen deze beslissing komt werknemer op in hoger beroep.

Oordeel

Het hof bespreekt allereerst de wederzijdse stellingen met betrekking tot de aard en de duur van de werkzaamheden van werknemer. Werknemer heeft brieven en e-mails overgelegd waaruit zijn werkzaamheden bij de werkgevers blijken. Na verder debat kan op grond van de stellingen van werknemer als vaststaand worden aangenomen dat deze genoemde omstandigheden in belangrijke mate bijstelling behoeven. Het hof heeft er begrip voor dat het lastig kan zijn voor een werknemer een enigszins adequate omschrijving te geven van de arbeidsomstandigheden in het verleden. Ook indien daarmee rekening wordt gehouden moet het hof echter tot de conclusie komen dat werknemer niet aan zijn stelplicht heeft voldaan. Onbekend is gebleven hoe vaak hij het (til)werk heeft gedaan en op welke wijze, om hoeveel dozen het daarbij ging en met hoeveel werknemers een container werd geladen/gelost. Een en

ander brengt mee dat ook in hoger beroep de werkzaamheden van werknemer voor J & L Vista bij Gembird buiten beschouwing dienen te blijven. Verder oordeelt het hof dat werknemer op een groot aantal punten en in belangrijke mate niet te volgen is in zijn beschrijving van de arbeidsomstandigheden bij L.I.S. Daarnaast is werknemer niet ingegaan op het verweer dat de werkzaamheden op de minst bezwarende wijze werden uitgevoerd (de zwaardere dozen onderop). Het hof acht aannemelijk dat deze werkwijze tot een substantiële verlaging van de werkbelasting leidt. Voorts verwerpt het hof het beroep van werknemer op de omkeringsregel. Het hof acht van algemene bekendheid dat de betreffende klachten ook voorkomen zonder dat daarbij een relatie met werkomstandigheden bestaat en het hof kan hieraan derhalve niet de conclusie verbinden dat de klachten van werknemer een werkgerelateerde oorzaak hebben. Ook de medische gegevens van werknemer geven het hof onvoldoende aanknopingspunt om de gestelde causale relatie tussen de gezondheidsklachten en het werk van werknemer bij L.I.S. aan te kunnen nemen. Het voorgaande komt er daarom op neer dat een verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker en te onbepaald is. Het hof komt daarom tot de conclusie dat de stellingname van werknemer dat hij schade lijdt en/of heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij J & L Vista en/of L.I.S. geen stand houdt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-05-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:899

Zaaknummer: 200.238.081/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, P.M. Verbeek en M.D. Ruizeveld

Advocaten: J. Streefkerk en R.H.J. Wildenburg

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW en 6:99 BW

RECHTSPRAAK

Schorsing van concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst en de hieraan voorafgaande freelanceovereenkomst, omdat deze eveneens als arbeidsovereenkomst kan worden beschouwd. Geen relevante verschillen in de feitelijke uitvoering van beide overeenkomsten, dus naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om dit beding wel in stand te laten.

Feiten

Werkgever maakt en monteert diverse video's. In 2015 is werknemer stagiair geweest bij werkgever. Vanaf maart 2016 heeft hij als freelancer in opdracht van werkgever gewerkt. In de freelanceovereenkomst was een concurrentiebeding opgenomen. Met ingang van 1 januari 2019 is werknemer bij werkgever in dienst getreden en per 1 januari 2020 was dit voor onbepaalde tijd. Ook in de arbeidsovereenkomst was een relatie- en concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft op 3 januari 2020 een arbeidsovereenkomst gesloten met een ander bedrijf. In een e-mail van 4 januari 2020 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgever opgezegd. Werkgever heeft werknemer bij brief van 23 januari 2020 gewezen op de overeengekomen bedingen. In diezelfde brief heeft werkgever aan werknemer een voorstel gedaan. Werknemer heeft een tegenverzoek gedaan, dat door werkgever werd afgewezen. Toen werknemer later alsnog het eerdere voorstel van werkgever wilde accepteren, was dit voorstel verlopen. Werknemer heeft zich toen ziek gemeld. In deze procedure vordert werknemer schorsing van de bedingen.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat de in de arbeidsovereenkomst opgenomen bedingen geldig zijn, conform artikel 7:653 BW. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werkgever voldoende onderbouwd dat er een overlap is in de diensten die werkgever en het andere bedrijf verrichten, zodat zij in zoverre elkaars concurrent kunnen zijn. Daarmee is echter niet onmiddellijk gezegd dat werknemer in strijd met het concurrentiebeding handelt wanneer hij bij dit andere bedrijf in dienst treedt. De enkele omstandigheid dat werknemer veel van zijn kennis en vaardigheden als cameraman/editor bij werkgever heeft opgedaan is niet voldoende om vast te stellen dat werknemer het bedrijfsdebet van werkgever aantast. Werkgever heeft echter aangevoerd dat bij een overstap van werknemer naar het andere bedrijf die aantasting wel bestaat, doordat werknemer met een groot deel van de kennis/kunde naar de concurrent stapt. Naar het voorlopig oordeel van

de kantonrechter is echter geen sprake van aantasting van het bedrijfsdebiet op een wijze die bescherming verdient boven het belang van werknemer. De kantonrechter acht dan ook voldoende aannemelijk dat het beding in een eventuele bodemprocedure zal worden vernietigd en vooruitlopend daarop wordt dit beding geschorst. Anders is dit voor het relatiebeding. Aangezien dit beding werknemer niet in belangrijke mate hindert om in zijn levensonderhoud te voorzien, bestaat geen grond om over te gaan tot schorsing. Ten aanzien van de freelanceovereenkomst wordt overwogen dat de vordering van werknemer niet rechtstreeks kan worden beoordeeld op grond van artikel 7:653 BW, maar dient te worden beoordeeld naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Hierbij weegt de kantonrechter de arbeidshistorie van werknemer bij werkgever mee: na een stage volgde de freelanceovereenkomst en daarna de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat geen essentiële verschillen bestonden tussen de werkzaamheden van werknemer als freelancer en die als werknemer. Ook is gesteld noch gebleken dat werknemer gedurende de periode dat hij als freelancer verbonden was aan werkgever, andere opdrachtgevers had dan werkgever. Dit maakt dat aangenomen moet worden dat werknemer onder de werking van de freelanceovereenkomst feitelijk als werknemer voor werkgever heeft gewerkt. De kantonrechter kijkt aldus door de juridische constructie van de freelanceovereenkomst heen en ziet grote gelijkenissen met een arbeidsovereenkomst. Onder deze omstandigheden moet het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar worden geacht indien het concurrentiebeding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst moet worden geschorst, maar eenzelfde of zelfs verdergaand concurrentiebeding van een voorafgaande freelanceovereenkomst in stand blijft, terwijl de feitelijke omstandigheden onder beide overeenkomsten gelijk zijn. Dat leidt tot de conclusie dat ook dit concurrentiebeding moet worden geschorst.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2020:2184

Zaaknummer: 8445400 VV EXPL 20-22

Rechters: P.J.M. Rouwen

Advocaten: A.M. van Geel en K.M. van Aken

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Het dreigende en provocerende gedrag van werknemer die reeds zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, levert ernstige verwijtbaarheid en een dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is vanaf 28 april 2017 in dienst bij Attack. Op 9 oktober 2019 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 januari 2020. Op 10 oktober 2019 heeft werknemer in een WhatsAppgroep met zijn collega's onder meer de volgende app gestuurd: '(...) Gisteren heb ik officieel ontslag genomen. Er is een mooie baan op mijn pad gekomen: betere functie, knappe bedrijfswagen, goed salaris, en een gezellige/gezonde sfeer binnen het bedrijf, dus eigenlijk alles wat er bij Attack niet in zit (...).' Nadat werknemer erover was geïnformeerd dat hij samen met de zoon van de directeur van Attack naar een klus moest, heeft werknemer op 22 oktober 2019 het volgende bericht in de groepsapp gestuurd: 'Kan ik hem mooi uitleggen wat een waardeloos bedrijf Attack is door wanbeleid van zijn vader!'. Attack heeft werknemer vervolgens een officiële waarschuwing gegeven. Op 25 oktober 2019 heeft werknemer in de groepsapp gestuurd: 'Kan je mij vertellen waarom de afgelopen 6 jaar ongeveer 50 medewerkers (met kwaliteiten) door onnatuurlijk verloop zijn vertrokken bij een klein bedrijf als Attack? (...) Of is het gewoon personeel vervangen en schandalig geld binnenharken?'. Drie minuten later heeft werknemer per e-mail op de schriftelijke waarschuwing gereageerd: '(...) De dreigementen van jullie kant maken op mij geen indruk. Deze zullen komende weken op een passende manier worden beantwoord (...)'. Op maandag 28 oktober 2019 heeft een bespreking plaatsgevonden waarin werknemer op staande voet is ontslagen wegens beledigende en provocerende apps in de groepsapp en het ernstig bedreigen en intimideren van werkgever. Werknemer verzoekt de kantonrechter Attack te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter acht het aannemelijk geworden dat werknemer zich tijdens het gesprek op 28 oktober 2019 zowel verbaal als non-verbaal agressief heeft opgesteld en de directeur heeft bedreigd. Dat blijkt uit de schriftelijke getuigenverklaringen van de leidinggevende van werknemer en de zoon van de directeur, die elkaar op een belangrijk onderdeel ondersteunen. De leidinggevende heeft onder meer verklaard dat werknemer op een gegeven moment tegen de directeur zei: 'Die prijs ga jij betalen'. De zoon van de directeur heeft ook verklaard dat

werknemer op een gegeven moment aangaf dat het tijd is dat iemand hem (de directeur) 'terugpakt'. De directeur heeft zelf onder meer verklaard dat werknemer erg opgefokt en boos was. Ter ondersteuning van zijn verweer verwijst werknemer naar de door hem gemaakte transcriptie van het door hem opgenomen gesprek. Deze transcriptie is echter eenzijdig door werknemer zelf opgesteld en bewijst niet dat het gesprek daadwerkelijk is gegaan zoals werknemer heeft genoteerd. Daarbij komt dat, uitgaande van de transcriptie, de directeur op een gegeven moment vraagt: 'Waarom bedreig je mij nu weer?'. Deze vraag komt uit de lucht vallen, omdat het een reactie is op een mededeling van werknemer over het afsluiten van zijn auto en het bespreekbaar maken daarvan. De transcriptie ontzenuwt het andere bewijs dus niet. Werknemer heeft een grens overschreden in zijn communicatie. Dit gedrag van werknemer heeft plaatsgevonden kort nadat Attack hem een schriftelijke waarschuwing had gegeven voor het sturen van provocerende apps in de groepsapp. Ondanks deze waarschuwing heeft werknemer op 25 oktober 2019 nog twee apps in de groepsapp gestuurd, waarin hij Attack ten minste in diskrediet brengt. Verder heeft hij die avond aan de echtgenote van de directeur gemaild dat de dreigementen van Attack de komende weken op een passende manier zullen worden beantwoord. Ook dit is op te vatten als een dreigement. De kantonrechter concludeert dat de hiervoor genoemde feiten een dringende reden opleveren voor het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet. Dat betekent dat er geen grond is om de verzochte verklaring voor recht te geven en om aan werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Attack is de transitievergoeding dus eveneens niet verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:3611

Zaaknummer: 8237299

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: P.P.J.L. Appelman en N. Poggenklaas

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Uit de tekst van de arbeidsovereenkomst volgt dat werknemer ervan uit mocht gaan dat voor hem een pensioenregeling bij ASR-verzekeringen van kracht was, maar het is niet aannemelijk geworden dat werknemer schade heeft geleden wegens het niet aanmelden van de pensioenovereenkomst.

Feiten

Werknemer is in de periode van 23 februari 2017 tot en met 23 augustus 2017 op basis van een nulurencontract bij werkgever in dienst geweest als algemeen medewerker. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst, die niet door werkgever is ondertekend, is onder meer overeengekomen dat voor in dienst zijnde werknemers een pensioenregeling bij ASR-verzekeringen van kracht is (art. 6). Op uitdrukkelijk verzoek van werknemer kan hiervan worden afgezien. Na een arbeidsongeval op 24 maart 2017 is werknemer volledig arbeidsongeschikt geraakt. De arbeidsovereenkomst was aangegaan voor zes maanden en is niet verlengd. Werknemer ontvangt vanaf 24 augustus 2017 een ZW-uitkering en vanaf 22 maart 2019 een IVA-uitkering op basis van 100% arbeidsongeschiktheid. Tussen partijen is een geschil ontstaan over de loondoorbetaling tijdens ziekte. De daartoe strekkende vordering van werknemer is bij vonnis in kort geding van 28 september 2017 afgewezen. De geschillen zijn in hoger beroep beëindigd door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst op 7 maart 2018. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever € 7.000 bruto aan werknemer zal betalen en dat na voldoening daarvan werkgever jegens werknemer finaal gekweten zal zijn ter zake van de loonaanspraken in hoger beroep. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is voor de door hem als gevolg van het niet onderbrengen bij ASR van de met hem gesloten pensioenovereenkomst geleden en nog te lijden schade.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit de tekst van artikel 6 van de arbeidsovereenkomst dat werknemer ervan uit mocht gaan dat voor hem vanaf de datum van indiensttreding een pensioenregeling bij ASR-verzekeringen van kracht was, tenzij hij daarvan zelf zou afzien. In de tekst is immers geen enkel voorbehoud opgenomen. Uit de gebruikte woorden kan ook niet worden afgeleid dat dit artikel slechts in zijn algemeenheid is opgenomen en dat dit niet op werknemer van toepassing is. De eerste zin van het artikel is volstrekt duidelijk en niet voor tweërlei uitleg vatbaar. Het gaat daarmee om een onherroepelijk aanbod (art. 6:219 lid 3 BW), zodat de herroeping daarvan door werkgever bij conclusie van antwoord geen gevolg heeft. Met de verwijzing naar een pensioenregeling bij

ASR-verzekeringen is het aanbod ook voldoende bepaald om op grond van artikel 7 lid 1 Pensioenwet (PW) een pensioenovereenkomst tot stand te kunnen laten komen. Werkgever heeft niet gesteld dat werknemer uitdrukkelijk heeft verzocht om van de aangeboden pensioenregeling af te zien. De bewoordingen van artikel 6 laten geen andere conclusie toe dan dat dit betekent dat werkgever ervan uit moest gaan dat werknemer de pensioenregeling bij ASR (stilzwijgend) heeft aanvaard, temeer omdat niet is vermeld dat het afzien van de pensioenregeling binnen een bepaalde termijn moest gebeuren. Voor de totstandkoming van een pensioenovereenkomst gelden geen vormvereisten, zodat in zoverre niet relevant is of werkgever de arbeidsovereenkomst al dan niet heeft ondertekend. De finale kwijting heeft volgens de gekozen bewoordingen in de vaststellingsovereenkomst expliciet betrekking op de loonaanspraken in hoger beroep. Hieronder valt niet de in deze procedure gevorderde schadevergoeding vanwege het niet onderbrengen van de met werknemer gesloten pensioenovereenkomst bij ASR. Omdat niet aannemelijk is geworden dat werknemer schade heeft geleden doordat werkgever de tot stand gekomen pensioenovereenkomst niet bij ASR heeft aangemeld, wordt de vordering van werknemer bij gebrek aan belang afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:2504

Zaaknummer: 7816786

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: E.E. Frenken en M.J.M.H. Simons

Wetsartikelen: 7 PW, 7:629 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die ontdekte dat zijn loon lager was dan vermeld in de cao, mag zich daarop beroepen. Dat werknemer, toen hij de aanspraak niet kende, akkoord is gegaan met het in de arbeidsovereenkomst opgenomen loon, doet daar in beginsel niet aan af.

Feiten

Werknemer is vanaf 2 januari 2006 in dienst geweest van werkgeefster in de functie van chauffeur. Werknemer was ingedeeld in loonschaal E6. Op 8 december 2013 heeft er een voorlichtingsbijeenkomst plaatsgevonden, waarin onder meer informatie is gegeven over de financiële situatie van werkgeefster. Werkgeefster heeft op dat moment voorgesteld de chauffeurs die in loonschaal E6 zaten, over te plaatsen naar de (lagere) loonschaal D6, wegens het gewijzigde takenpakket van de chauffeurs. De chauffeurs hebben hier unaniem mee ingestemd. Werknemer heeft op 23 december 2013 een nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekend, waarin hij is ingedeeld in D6. Op de arbeidsovereenkomst was het Werknemershandboek van toepassing verklaard. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 december 2015 en is met ingang van 1 januari 2016 met vroegpensioen gegaan. Vanaf 13 november 2015 heeft werknemer verlof en ATV-dagen opgenomen. Op het dienstverband is de cao Goederenvervoer van toepassing geweest, waarin is opgenomen dat als herindeling plaatsvindt, het loonverschil wordt omgezet in een persoonlijke toeslag. Werkgeefster heeft geen persoonlijke toeslag betaald. Werknemer vorderde in eerste aanleg onder meer achterstallig salaris, namelijk de persoonlijke toeslag en openstaande verlofuren. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen. Werkgeefster komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Werkgeefster betoogt dat werknemer zijn recht om aanspraak te maken op de persoonlijke toeslag heeft verwerkt. Het hof neemt als uitgangspunt dat enkel tijdsverloop geen toereikende grond oplevert voor het aannemen van rechtsverwerking. Volgens werkgeefster is echter sprake van bijzondere omstandigheden, omdat werknemer bij het aangaan van de nieuwe arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk heeft ingestemd met aanpassing van de salarisschaal, terwijl in de arbeidsovereenkomst geen toeslag op dat loon was vermeld. Het hof stelt voorop dat een werknemer die op enig moment ontdekt dat het in zijn arbeidsovereenkomst vermelde loon lager is dan het loon waar hij volgende de toepasselijke cao recht op heeft, zich daar in beginsel op mag beroepen. Dat werknemer aanvankelijk, toen hij de aanspraak uit de cao niet kende, met het in de arbeidsovereenkomst vermelde loon

akkoord is gegaan, doet daar in beginsel niet aan af. In dit geval kan naar het oordeel van het hof niet van het uitgangspunt worden afgeweken. Het hof neemt daarbij in aanmerking dat werknemer heeft ingestemd met een op zichzelf staande verlaging van zijn salaris. Dat werknemer in dat kader tevens heeft ingestemd met het prijsgeven van de bijbehorende cao-toeslag en dus zijn recht heeft verwerkt om zich op die cao-toeslag te beroepen, kan naar het oordeel van het hof niet gezegd worden. Dit zou anders zijn geweest als werkgeefster haar werknemers had gewezen op de bepaling en zij er vervolgens mee hadden ingestemd dat zij de toeslag niet zouden ontvangen. Ook kan niet worden gezegd dat werknemer zijn aanspraak heeft prijsgegeven door de arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Daarvoor is een uitdrukkelijke wilsverklaring nodig en dat kan alleen als die partij het recht kent waarvan hij afstand heeft gedaan. Als onbetwist staat echter vast dat werknemer het recht niet kende ten tijde van het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst. Verder is de bepaling in het Werknemershandboek, waarin is opgenomen dat werknemers een maand te tijd hebben om melding te maken van onjuistheden in de verwerking van de urenstaten, niet van toepassing. Deze heeft immers geen betrekking op de hoogte van het maandsalaris. De vordering van werknemer is dan ook toewijsbaar.

Saldo aan verlofuren

Bij de beoordeling gaat het uitsluitend om de vraag of werkgeefster de dagen zonder instemming van werknemer heeft afgeboekt, omdat er geen werk meer was, terwijl werknemer die dagen niet wilde opnemen. Ook in dit geval treft het verweer dat er niet binnen een maand is geklaagd, zoals opgenomen in het handboek, geen doel. Die regeling heeft immers betrekking op de verwerking van de urenverantwoordingen en vast staat dat werknemer geen werkzaamheden heeft verricht. Ook van rechtsverwerking is in dit geval geen sprake. Volgens werkgeefster was er inderdaad onvoldoende werk, maar is werknemer vervangend werk aangeboden. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster hiervoor onvoldoende bewijs geleverd. Bovendien levert het vragen op dat werkgeefster dit verweer pas voor het eerst in hoger beroep naar voren heeft gebracht. Werknemer heeft recht op uitbetaling van de verlofdagen. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-05-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1544

Zaaknummer: 200.252.002_01

Rechters: I.B.N. Keizer, M.G.W.M. Stienissen en M.L.C.M. van Kalmthout

Advocaten: M.D. Vrolijk en B.I. van Vugt

Wetsartikelen: 6:160 BW, 7:900 BW, 7:640a BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Is niet compenseren van het zwangerschaps- en bevallingsverlof gedurende een andere vakantie dan de zomervakantie op grond van de CAO-VO ongeoorloofd onderscheid op grond van geslacht? De kantonrechter stelt prejudiciële vragen aan de Hoge Raad.

Feiten

Werkneemster is bij Stichting het Rijnlands Lyceum (hierna: werkgeefster) in dienst getreden op 1 november 2015. Op haar arbeidsovereenkomst is de Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs (hierna: CAO-VO) van toepassing. De CAO-VO 2016-2017 (van toepassing tot 1 juni 2018) en de CAO-VO 2018-2019 (van toepassing vanaf 1 juni 2018) bevatten een artikel over vakantieverlof. In dit artikel is onder meer een bepaling opgenomen over de samenloop en compensatie van vakantieverlof en zwangerschaps- en bevallingsverlof gedurende de zomervakantie en het niet compenseren gedurende andere schoolvakanties. De CAO-VO 2016-2017 en CAO-VO 2018-2019 zijn niet algemeen verbindend verklaard.

Werkneemster heeft in de periode van 1 mei 2018 tot en met 8 oktober 2018 zwangerschaps- en bevallingsverlof (hierna: het zwangerschapsverlof) genoten. Deze periode van zwangerschapsverlof overlapt deels de meivakantie die duurde van 28 april 2018 tot en met 8 mei 2018. Werkneemster heeft werkgever via haar gemachtigde op 9 maart 2018 verzocht haar in de gelegenheid te stellen haar negen vakantiedagen van de meivakantie die samenvielen met het zwangerschapsverlof alsnog te mogen genieten. Werkgeefster heeft bij brief van 23 maart 2018 geweigerd deze vakantiedagen te compenseren. De kernvraag die partijen verdeeld houdt, is of werkgeefster met een beroep op de CAO-VO het zwangerschapsverlof van werkneemster niet hoeft te compenseren voorzover dat zwangerschapsverlof samenvalt met de meivakantie (een andere vakantie dan de zomervakantie). Werkneemster stelt zich – kort samengevat – op het standpunt dat het niet volledig compenseren van het zwangerschapsverlof tot ongeoorloofd onderscheid op grond van geslacht leidt. Werkgever betoogt dat geen recht bestaat op compensatie zolang de betrokken werkneemster de wettelijke minimumvakantieaanspraken van 20 werkdagen per jaar heeft kunnen genieten, hetgeen bij werkneemster het geval is geweest.

Oordeel

Compensatie van zwangerschapsverlof bij samenloop met andere vakanties dan de zomervakantie?

In een vergelijkbare uitspraak (AR 2020-0028) heeft de kantonrechter geoordeeld dat het niet

compenseren van zwangerschapsverlof gedurende andere vakanties dan de zomervakantie leidt tot ongeoorloofd onderscheid op grond van geslacht. De werkgever in die zaak heeft inmiddels hoger beroep ingesteld tegen de uitspraak.

Prejudiciële vragen aan de Hoge Raad

Hoewel de kantonrechter op voorhand van oordeel is dat de uitspraak van de kantonrechter Midden-Nederland juist is, ziet hij – gezien het zaaksoverstijgende belang van snelle en definitieve duidelijkheid op het voorliggende geschilpunt – aanleiding om prejudiciële vragen voor te leggen aan de Hoge Raad, alvorens een eindvonnis te wijzen. De kantonrechter zal, na afstemming met partijen, de navolgende prejudiciële vragen aan de Hoge Raad voorleggen:

1. Zijn de artikelen 15.1 lid 7 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 lid 7 CAO-VO 2018-2019 (waarin is bepaald dat zwangerschaps- en bevallingverlof niet wordt gecompenseerd in geval van samenloop met andere schoolvakanties dan de zomervakantie en de vijf extra dagen, zoals bedoeld in lid 1 onder a van artikelen 15.1 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 CAO-VO 2018-2019) in strijd met artikel 7:646 lid 1 BW (waarin is bepaald dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij – onder andere – de arbeidsvoorwaarden) en/of artikel 5 lid 1 sub e Awgb (dat het maken van onderscheid op grond van – onder meer – geslacht bij arbeidsvoorwaarden verbiedt), en daarmee nietig?

Of valt lid 7 van de artikelen 15.1 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 CAO-VO 2018-2019 onder de uitzondering van artikel 7:646 lid 3 BW en dient dat artikellid te worden aangemerkt als beding dat betrekking heeft op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap?

2. Maakt het voor de beantwoording van voornoemde vraag nog verschil of lid 1 van de artikelen 15.1 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 CAO-VO 2018-2019 zo worden uitgelegd dat:

1. de werknemer een recht op (een aantal dagen) vakantieverlof wordt toegekend in de omvang als daar verwoord, of
2. dit artikellid slechts regelt wanneer de werknemer het wettelijke minimum aan vakantiedagen moet opnemen, omdat de CAO-VO 2016-2017 en CAO-VO 2018-2019 geen vakantiedagen boven dat wettelijk minimum toekennen?

Komt in dit verband aan nog betekenis toe aan het arrest van uw Raad van 9 augustus 2002 (ECLI:NL:HR:2002:AE2180; Dekker/ ROC I) waarin uw Raad heeft geoordeeld dat artikel I-C2 lid 1 van het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel (RpbO; inmiddels lid 1 van artikelen 15.1 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 CAO-VO 2018-2019) niet voorziet in de toekenning van een bepaald aantal vakantiedagen of in de mogelijkheid van opbouw van vakantiedagen?

3. Zijn de artikelen 15.1 lid 7 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 lid 7 CAO-VO 2018-2019 tevens in strijd met artikel 3:4 Wet arbeid en zorg (WAZO) en/of artikel 7:636 BW?

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4429

Zaaknummer: 8170329 RL EXPL 19-26270

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: J.L. Aarts en M.R.A. Dekker

Wetsartikelen: 7:646 BW, 5 Awgb, 3:4 WAZO, 7:634 BW en 7:635 BW

RECHTSPRAAK

Bedreiging en fysiek geweld jegens collega's levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Verzoek om billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging afgewezen. Gefixeerde schadevergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 november 2018 werkzaam bij Thales Transportation Systems B.V. (hierna: Thales) op basis van een uitzendovereenkomst. Per 1 oktober 2019 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst gekomen van Thales. Werknemer heeft vanaf 8 december diverse klachten naar zijn teamleider gecommuniceerd en op 7 januari 2020 vindt er een telefonische woordenwisseling plaats tussen werknemer en zijn teamleider, waarna werknemer zich ziek heeft gemeld. Vervolgens vindt wederom via whatsapp een woordenwisseling plaats tussen werknemer en de teamleider, waarbij over uitdiensttreding is gesproken. Na contact met de HR-medewerker heeft werknemer zich op 13 januari 2020 op kantoor gemeld, waarna een incident plaats heeft gevonden doordat werknemer een aantal collega's agressief heeft benaderd. Op diezelfde dag heeft werknemer zijn teamleider telefonisch bedreigd. Bij brief van 13 januari 2020 wordt werknemer op staande voet ontslagen. In deze procedure verzoekt werknemer vernietiging van dit ontslag op staande voet, dan wel betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Thales verzoekt bij wijze van (voorwaardelijk) tegenverzoek betaling van een gefixeerde schadevergoeding en ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Niet in geschil is dat Thales het ontslag op staande voet en de gronden daarvoor onverwijld aan werknemer heeft medegedeeld. De gebeurtenissen van 13 januari 2020 worden onderschreven door de toen aanwezige werknemers van Thales die daarover schriftelijk hebben verklaard. Werknemer heeft hiertegen aangevoerd dat hij zich van het gebeurde op 13 januari 2020 niets meer kan herinneren. Hij stelt dat hem van de betreffende gedragingen geen verwijt kan worden gemaakt, omdat hij ziek was. De kantonrechter volgt werknemer hierin echter niet en oordeelt dat Thales als goed werkgever heeft gehandeld bij de mogelijke opzegging door werknemer. Tot een opzegging is het echter niet gekomen omdat werknemer na de incidenten van 13 januari 2020 op staande voet is ontslagen. De kantonrechter neemt de

beschrijving van de gebeurtenissen zoals weergegeven in de brief van Thales van 13 januari 2020 als uitgangspunt; werknemer heeft op 13 januari 2020 een aantal van zijn collega's zonder enige aanleiding bedreigd. Bovendien is sprake geweest van fysiek geweld. Werknemer stelt weliswaar dat hij op 13 januari 2020 als gevolg van ziekte en in een hevige gemoedstoestand heeft gehandeld, doch hiervoor ontbreekt een medische verklaring. Nog daargelaten dat ook in het geval van een eventuele ziekte de uitbarsting van werknemer op 13 januari 2020 buiten proportioneel is geweest. Dit leidt ertoe dat genoegzaam is komen vast te staan dat werknemer zich op 13 januari 2020 jegens Thales zodanig heeft misdragen dat dit een dringende reden oplevert. De door werknemer geschetste persoonlijke omstandigheden en de ingrijpende gevolgen van het ontslag op staande voet, waaronder het wegvallen van inkomen, zijn door de kantonrechter meegewogen, maar kunnen niet tot een ander oordeel leiden. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt daarom afgewezen.

Vergoedingen

Nu geen sprake is van een onregelmatige opzegging, oordeelt de kantonrechter dat geen grondslag bestaat voor toekenning van een billijke vergoeding. De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt eveneens afgewezen. Tot slot wordt ook de gevorderde transitievergoeding afgewezen, omdat de kantonrechter van oordeel is dat het gedrag van werknemer dusdanig ernstig is dat hem daarvan een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

Voorwaardelijk tegenverzoek

Werknemer heeft Thales een dringende reden gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Als gevolg hiervan is werknemer een vergoeding verschuldigd. Thales heeft onweersproken aangevoerd dat deze gefixeerde schadevergoeding een bedrag van € 3.830,53 bruto bedraagt, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 14% ORT, zodat dit bedrag zal worden toegewezen als gevorderd. Ten aanzien van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van Thales neemt de kantonrechter de beschikkingen inzake Mediant en Vlisco van de Hoge Raad in overweging. De kantonrechter komt met inachtneming hiervan tot het oordeel dat in de onderhavige procedure, waarin is geoordeeld dat het ontslag op staande voet stand houdt, niet tevens plaats is voor een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, ingesteld voor het geval in hoger beroep de arbeidsovereenkomst wordt hersteld. Dit betekent dat het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2504

Zaaknummer: 8344168 \ HA VERZ 20-17 \ 512 \ 34124

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: S.A. Holwerda en J. Klein

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Op non-actiestelling van CFO is door werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt. Wedertewerkstelling van werknemer in topositie zal tot een onwerkbare situatie leiden wegens het ontbreken van draagvlak bij werkgeefster, die tevens een ontbindingsprocedure van de arbeidsovereenkomst is begonnen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2018 in dienst getreden van Cyklop Nederland B.V. (hierna: Cyklop) als Chief Financial Officer (CFO). Daarmee verdient werknemer € 13.500 bruto per maand en een toeslag van € 767,41. In september 2019 heeft in Milaan een bijeenkomst plaatsgevonden, waarbij aanwezig waren de CEO van Cyklop A, werknemer en leden van de Steering Committee (een soort raad van toezicht). Leden van de Steering Committee waren ontevreden over het optreden van werknemer en hebben bij Cyklop aangedrongen op zijn vertrek. Op 21 januari 2020 hebben B (bestuurder van Cyklop) en A werknemer geïnformeerd over de beslissing een andere CFO aan te stellen. Dat is op 23 januari 2020 binnen geheel Cyklop gecommuniceerd. Begin maart is een medewerker uit de Duitse tak van de Cyklop-organisatie begonnen als CFO. Op 6 april 2020 heeft Cyklop een verzoekschrift ingediend bij de kantonrechter dat strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen haar werknemer. Werknemer ontvangt nog steeds salaris, maar hij is als CFO op non-actief gesteld. Voor die schorsing heeft Cyklop geen goede reden volgens werknemer. Daarom wil werknemer onder meer dat de kantonrechter Cyklop veroordeelt om hem binnen 24 uur na betekening van dit vonnis weer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden.

Oordeel

Aan werknemer kan worden toegegeven dat uit de stukken vooralsnog niet (voldoende) duidelijk kan blijken dat de onvrede binnen Cyklop met het functioneren van werknemer als CFO met hem is gedeeld. Evenmin kan voldoende blijken dat er verbetertrajecten/-mogelijkheden zijn besproken en dat werknemer in het vooruitzicht is gesteld dat bij het uitblijven van verbetering de beëindiging van het dienstverband zou worden nagestreefd. Daar staat tegenover dat werknemer een topositie bekleedt in een groot, internationaal opererende organisatie, met naast hem nog (slechts) de CEO, A. Cyklop bestempelt de verhouding tussen CFO en CEO als twee kapiteins op één schip. Dat is waar Cyklop ook behoefte aan zegt te hebben, zeker in de huidige 'uitdagende' marktomstandigheden. Het is dus van groot belang dat de CEO en CFO op voet van goede verstandhouding met elkaar kunnen samenwerken. A heeft echter te kennen gegeven die samenwerking niet langer te zien

zitten. Hij heeft zich in zijn verklaring van 3 april 2020 over een mogelijke terugkeer van werknemer uitgelaten. Werknemer heeft niets naar voren gebracht waaraan het vertrouwen kan worden ontleend dat de samenwerking met de CEO zonder verdere interventie zou kunnen worden voortgezet. Uit de verklaring van leden van de Steering Committee van 30 maart 2020 kan bovendien blijken dat ook onder hen geen draagvlak bestaat voor de terugkeer van werknemer als CFO. Ook financieel managers C en D (van Cyklop Nederland, Groot-Brittannië, Oostenrijk en van Zweden, Denemarken en Finland) laten weten: ‘The possibility of him (werknemer) coming back is very alarming. Since he would not listen to us for two years, we have no faith in his comeback at all. Especially in the current situation, which is financially and organizationally very challenging, we cannot deal with someone who is “jamming” all the time’. Gelet op voorgaande valt te voorzien dat tewerkstelling van werknemer tot een onwerkbaar situatie zal leiden wegens het ontbreken van draagvlak bij Cyklop c.q. bij A. Het gegeven dat werknemer voor deze consequenties niet zou zijn gewaarschuwd, voor zover al juist en voor zover dat van Cyklop mocht worden verlangd gelet op de toppositie die werknemer bekleedt, legt daarbij onvoldoende gewicht in de schaal. Al met al heeft Cyklop de redelijke en voldoende zwaarwegende grond voor het op non-actief stellen van werknemer als haar CFO in dit geval naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt. Voorts is van belang dat Cyklop een verzoekschriftprocedure aanhangig heeft gemaakt, waarin zij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht. De beslissing die de kantonrechter in die procedure geeft, heeft ook betekenis voor de door werknemer gevraagde tewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:1764

Zaaknummer: 8410492 \ CV EXPL 20-1267

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: R.C.W. van der Zande en J.A. Hamelink

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW