

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 26, 2021

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. E.L. Eijkelenboom, mr. S.C. Goedhart, mr. C.P. Kuijjer, 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 van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2021:514](#) 24-06-2021

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:6130](#) 22-06-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:6158](#) 22-06-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:5928](#) 16-06-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:1725](#) 01-06-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:1519](#) 25-05-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1137](#) 25-05-2021

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2021:2547](#) 17-06-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:3182](#) 17-06-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:4890](#) 17-06-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:5605](#) 16-06-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:4754](#) 14-06-2021

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:2584](#) 09-06-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:5816](#) 03-06-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:5802](#) 06-05-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:5796](#) 15-01-2021

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2021:1128](#) 12-05-2021

RECHTSPRAAK

Permanente tijdelijkheid niet toegestaan. Overgang van onderneming bij (her)aanbesteding. Anciënniteit en ketenregeling bij overgang van onderneming.*Feiten*

Op 8 januari 1996 heeft verzoeker in het hoofdgeding met Obras y Servicios Públicos een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten voor een duidelijk omschreven voltijds werk in de bouwsector, genaamd 'fijo de obra', die op 16 januari 1997 is geëindigd. Vanaf 24 januari 1997 hebben deze twee partijen vijf andere soortgelijke overeenkomsten gesloten, die elkaar onafgebroken zijn opgevolgd. Obras y Servicios Públicos heeft aan verzoeker een anciënniteit toegekend die was berekend vanaf 1 januari 2014, te weten vanaf de datum van sluiting van de laatste van die overeenkomsten, die nog steeds niet is beëindigd. Op 3 oktober 2017 is Acciona Agua in de plaats getreden van Obras y Servicios Públicos, als werkgever van verzoeker in het hoofdgeding, nadat haar een overheidsopdracht was gegund voor 'spoedeisende renovatie| en reparatiewerkzaamheden aan het toeleverings| en hergebruiknetwerk van Canal de Isabel II Gestión SA (dossier nr. 148/2016, perceel 2)', die tot dan toe door Obras y Servicios Públicos was uitgevoerd. In het kader van deze vervanging heeft Acciona Agua een wezenlijk deel, in aantal en deskundigheid, van de werknemers die in dienst waren van Obras y Servicios Públicos voor de uitvoering van deze overheidsopdracht overgenomen. Ongeveer een maand voor die vervanging, namelijk op 5 september 2017, heeft verzoeker in het hoofdgeding bij de Juzgado de lo Social nr. 14 de Madrid (arbeidsrechtbank nr. 14 van Madrid, Spanje) tegen deze twee vennootschappen een vordering tot erkenning van rechten ingesteld, strekkende tot, ten eerste, toekenning van een anciënniteit vanaf 8 januari 1996, dat wil zeggen de datum van sluiting van zijn eerste overeenkomst met Obras y Servicios Públicos, en, ten tweede, bevestiging van zijn vast dienstverband. De verwijzende rechter vraagt zich af of de zogenoemde 'fijo de obra' (ongelimiteerde tijdelijke contracten) niet in strijd is met de Richtlijn 1999/70/EG en hoe bij overgang van onderneming de anciënniteit voor de ketenregeling dient mee te tellen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Tijdelijke arbeidsovereenkomst of misbruik van recht

Het Hof heeft herhaaldelijk geoordeeld dat de vernieuwing van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd om te voorzien in behoeften die in feite niet tijdelijk,

maar permanent en blijvend zijn, niet gerechtvaardigd is in de zin van clause 5 lid 1 onder a van de raamovereenkomst, aangezien een dergelijk gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd lijnrecht ingaat tegen de premisse waarop de raamovereenkomst berust, namelijk dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn, zelfs al zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch voor sommige sectoren, beroepen of activiteiten (HvJ EU 19 maart 2020, gevoegde zaken C-103/18 en C-429/18, ECLI:EU:C:2020:219 (*Sánchez Ruiz e.a.*), punt 76 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Verzoeker in dit geding heeft zes opeenvolgende ‘fijo de obra’-overeenkomsten met Obras y Servicios Públicos gesloten voor een totale duur van meer dan 25 jaar. Gelet op het voorgaande dient op de eerste en de tweede vraag te worden geantwoord dat clause 5 lid 1 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat het aan de nationale rechter is om overeenkomstig alle toepasselijke regels van nationaal recht te beoordelen of de beperking tot drie opeenvolgende jaren, behoudens bijzondere voorwaarden, van de tewerkstelling van werknemers voor bepaalde tijd krachtens ‘fijo de obra’-overeenkomsten bij dezelfde onderneming op verschillende arbeidsplaatsen in dezelfde provincie, en de toekenning aan deze werknemers van een beëindigingsvergoeding – in de veronderstelling dat deze nationale rechter vaststelt dat deze maatregelen daadwerkelijk zijn genomen ten aanzien van deze werknemers – geschikte maatregelen vormen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen en, in voorkomend geval, te bestraffen, of ‘gelijkwaardige wettelijke maatregelen’ zijn in de zin van clause 5 lid 1. Hoe dan ook mag een dergelijke nationale wettelijke regeling door de autoriteiten van de betrokken lidstaat niet op zodanige wijze worden toegepast dat de verlengingen van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd genaamd ‘fijo de obra’ gerechtvaardigd kunnen worden door ‘objectieve redenen’ in de zin van clause 5 lid 1 onder a van deze raamovereenkomst louter op grond dat elk van die overeenkomsten in het algemeen wordt gesloten voor één enkel bouwproject, ongeacht de duur ervan, aangezien een dergelijke nationale wettelijke regeling in de praktijk niet verhindert dat de betrokken werkgever door een dergelijke verlenging tegemoetkomt aan permanente en duurzame personeelsbehoeften.

Overgang van onderneming

Het Hof zet uiteen dat aanbesteding van overheidsopdrachten een overgang van onderneming niet uitsluit. Integendeel. Ook verduidelijkt het Hof de *Spijkers*-criteria door de ‘aard van de onderneming’ als gezichtspunt te noemen, en – onder verwijzing naar *Grafe en Pohle* – alle omstandigheden van het geval leidend te laten zijn.

Overgang van ketenanciënniteit?

De kernvraag is of de eventuele anciënniteit voor de ketenregeling overgaat naar de verkrijger. In dit verband zij er om te beginnen aan herinnerd dat Richtlijn 2001/23/EG beoogt te verzekeren dat werknemers bij verandering van ondernemer hun rechten behouden en op dezelfde voorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever kunnen blijven. Deze richtlijn heeft tot doel de ongewijzigde voortzetting

van de arbeidsovereenkomsten of |verhoudingen met de verkrijger zo veel mogelijk te verzekeren, om te voorkomen dat de betrokken werknemers uitsluitend ten gevolge van de overgang in een minder gunstige positie komen te verkeren. De richtlijn kan echter niet met succes worden ingeroepen met het oog op een verbetering van de bezoldigingsvoorwaarden of van andere arbeidsvoorwaarden naar aanleiding van een overgang van onderneming (HvJ EU 26 maart 2020, C-344/18, ECLI:EU:C:2020:239 (*ISS Facility Services*), punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Daarnaast moet worden gepreciseerd dat overeenkomstig het doel van Richtlijn 2001/23/EG weliswaar de belangen van de door de overgang geraakte werknemers moeten worden beschermd, maar dat niet mag worden voorbijgegaan aan de rechten van de verkrijger, die de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt. Deze richtlijn beoogt in het geval van overgang van een onderneming niet alleen de belangen van de werknemers te beschermen, maar wil een billijk evenwicht verzekeren tussen hun belangen en die van de verkrijger (*ISS Facility Services*, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu volgt uit artikel 27 lid 2, eerste alinea, van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst dat de overnemende onderneming de rechten en verplichtingen moet eerbiedigen die in het kader van de arbeidsverhouding met de vertrekkende onderneming aan de overgedragen werknemers waren toegekend. Bovendien zijn deze rechten en verplichtingen krachtens artikel 27 lid 2, tweede alinea, van deze collectieve overeenkomst beperkt tot uitsluitend die welke voortvloeien uit de laatste overeenkomst die deze werknemers met de vertrekkende onderneming hebben gesloten, zonder dat de overnemende onderneming gebonden is door een eerder contract of eerdere overeenkomst, in het bijzonder met het oog op de overname van de vervulde dienstjaren, tenzij dergelijke rechten van de werknemer vóór de overgang reeds aan de werknemer waren toegekend bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis, en de overnemende onderneming van die rechten op de hoogte werd gesteld binnen de termijn en op de wijze als bepaald in artikel 27 van deze collectieve overeenkomst.

Anciënniteit

Wat in het bijzonder de anciënniteit betreft, zij eraan herinnerd dat het Hof heeft geoordeeld dat de verkrijger bij de berekening van rechten van financiële aard, zoals een vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst of salarisverhogingen, alle door het overgedragen personeel vervulde dienstjaren moet samentellen, voor zover die verplichting voortvloeide uit de arbeidsverhouding van dit personeel met de vervreemder en overeenkomstig de in het kader van die arbeidsverhouding overeengekomen voorwaarden (HvJ EU 6 april 2017, C-336/15, ECLI:EU:C:2017:276 (*Unionen*), punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu volstaat de vaststelling dat uit de verwijzingsbeslissing niet blijkt dat de anciënniteit die krachtens artikel 27 lid 2 van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst door de overnemende onderneming wordt toegekend aan werknemers die het voorwerp uitmaken van een overgang van personeel in de zin van deze bepaling, voor deze werknemers minder gunstig is dan de anciënniteit die hun vóór die overgang door de vertrekkende onderneming was toegekend. Integendeel, uit die beslissing blijkt dat Obras y Servicios Públicos verzoeker in het hoofdgeding een anciënniteit heeft toegekend die werd berekend vanaf 1 januari 2014,

hetgeen overeenstemt met de anciënniteit die voortvloeit uit de laatste overeenkomst die hij met die vennootschap had gesloten. Voor zover de tweede alinea van die bepaling de anciënniteit beperkt die Acciona Agua dient toe te kennen aan verzoeker in het hoofdgeding tot de anciënniteit die voortvloeit uit de laatste overeenkomst die hij met Obras y Servicios Públicos heeft gesloten, heeft de toepassing van deze bepaling dus tot gevolg dat de anciënniteit die deze vennootschap hem had toegekend, in het kader van zijn overgang is gehandhaafd. Wanneer daarentegen bij de overgang van personeel aan die werknemer rechten, met name anciënniteit, worden toegekend die hij vóór die overgang niet genoot, zou dit een verbetering zijn van zijn arbeidsvoorwaarden, waarin niet is voorzien in Richtlijn 2001/23/EG, zoals blijkt uit de in punt 102 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak. Bovendien sluit artikel 27 lid 2, tweede alinea, van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst aan bij deze logica doordat het voorziet in een uitzondering op de beperking van de rechten van de overgedragen werknemer tot die welke voortvloeien uit de laatste overeenkomst die hij met de vertrekkende onderneming heeft gesloten, wanneer dergelijke rechten voor de overgang reeds aan de werknemer zijn toegekend bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis en de overnemende onderneming van die rechten op de hoogte is gesteld binnen de termijn en op de wijze als bepaald in artikel 27 van die collectieve overeenkomst. Deze uitzondering waarborgt immers dat de overgegangene werknemer de rechten behoudt die hem in het kader van de arbeidsverhouding met de vertrekkende onderneming waren toegekend. In deze context rijst voor de verwijzende rechter enkel de vraag – die het voorwerp vormt van de eerste twee prejudiciële vragen – welke rechten verzoeker in het hoofdgeding vóór zijn overgang bij Obras y Servicios Públicos genoot, en met name of hij het slachtoffer was van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de zin van clause 5 lid 1 van de raamovereenkomst, in welk geval hij bijgevolg vóór zijn overgang de hoedanigheid van werknemer in vaste dienst had moeten verkrijgen, die hij dan in het kader van de overgang had moeten behouden.

In dit verband zij eraan herinnerd dat het Hof heeft geoordeeld dat de toepasselijkheid van Richtlijn 2001/23/EG niet vooruitloopt op de bescherming die een werknemer kan genieten tegen misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op grond van andere bepalingen van het Unierecht, met name de raamovereenkomst, noch op de uitlegging die het daaraan moet geven (HvJ EG 15 september 2010, C-386/09, ECLI:EU:C:2010:526 (Briot), punt 36). Gelet op het voorgaande moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 3 lid 1, eerste alinea, Richtlijn 2001/23/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke bij een overgang van personeel in het kader van overheidsopdrachten de rechten en verplichtingen van de overgedragen werknemer die de overnemende onderneming in acht moet nemen, beperkt zijn tot uitsluitend die welke voortvloeien uit de laatste overeenkomst die deze werknemer met de vertrekkende onderneming heeft gesloten, mits de toepassing van deze regeling niet met zich meebrengt dat deze werknemer door het enkele feit van deze overgang in een minder gunstige positie wordt gebracht, hetgeen aan de verwijzende rechter is om na te gaan.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 24-06-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:514

Zaaknummer: C-550/19

Rechters: A. Kumin, P.G. Xuereb en I. Ziemele

Wetsartikelen: Richtlijn 1999/70/EG, 7:668a BW , 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsverhouding partijen werd beheerst door ‘stageovereenkomst’ (in werkelijkheid een overeenkomst van opdracht) en niet door een arbeidsovereenkomst. Door opdrachtnemer overgelegde arbeidsovereenkomst mogelijk vervalst. Afwijzing loonvordering in kort geding.*Feiten*

De heer X, die in het verleden advocaat is geweest en thans werkzaamheden verricht als jurist, is met ingang van 16 januari 2020 (juridische) werkzaamheden gaan verrichten voor Cogens Advocaten. De bedongen werkzaamheden behelsden dat X op urenbasis zelfstandig klantendossiers behandelde. De door X verrichte werkzaamheden en gemaakte uren werden via het bedrijf van X gefactureerd. Partijen hebben de gemaakte afspraken de vorm gegeven van een stageovereenkomst, nu de Orde van Advocaten niet toestaat dat een advocatenkantoor een samenwerkingsverband aangaat met een jurist die niet de advocatenstatus heeft of daarvoor stage loopt. Partijen zijn het erover eens dat deze overeenkomst de werkelijkheid geweld aandoet. Op enig moment zijn tussen partijen fricties ontstaan over de wijze van uitoefening van de werkzaamheden en/of de kwaliteit ervan, zodat Cogens medio december 2020 heeft besloten de samenwerking per 1 januari 2021 niet voort te zetten. X vordert in kort geding wedertewerkstelling, doorbetaling van loon en betaling van een totaalbedrag van € 143.125,13 (bruto) aan achterstallig loon. Hij legt aan zijn vordering ten grondslag dat partijen tussentijds – op 29 april 2020 – een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gesloten en hij legt deze (vermeende) arbeidsovereenkomst als productie over. Cogens betwist dat partijen een arbeidsovereenkomst hebben gesloten en vordert van haar kant veroordeling van X tot teruggave van een laptop, een alarmdruppel, kantoor sleutels en een dicteerapparaat.

Oordeel

Naar het oordeel van de voorzieningenrechter heeft X in de eerste verte niet aannemelijk gemaakt dat partijen op 29 april 2020 een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan ter vervanging van een lopende overeenkomst van opdracht die tot einde 2020 onbetwist is voortgezet. Cogens heeft uitgebreid en gemotiveerd verweer gevoerd tegen de stelling van X. Zo heeft Cogens onder meer aangevoerd dat X naar eigen zeggen terminaal ziek is en dat zij er dus niet over gepeinsd zou hebben hem in dienst te nemen. Tevens maakt Cogens aannemelijk dat X in de salarisadministratie van Cogens niet als werknemer voorkomt. Daarbij komt dat de aan de functie gekoppelde beloning van € 7.500 per maand (volgens de vermeende

arbeidsovereenkomst), welke beloning X thans meent te kunnen claimen, in het bewuste stuk afhankelijk is gesteld van een te behalen verwachte jaaromzet van € 180.000. Voor zover dat artikel al tussen partijen zou hebben te gelden, heeft X nagelaten aan te tonen dat hij die jaaromzet ooit behaalde. Tot slot heeft de enig directeur en aandeelhouder van Cogens ter zitting pertinent betwist het door X overlegde stuk op 29 april 2020 ondertekend te hebben. Niet voor niets heeft Cogens hierin reden gevonden om aangifte te doen van onder meer valsheid in geschrifte, aldus Cogens. Gelet op het voorgaande is, zonder nadere toelichting en/of onderbouwing van X, naar het voorlopige oordeel van de voorzieningenrechter het daadwerkelijk bestaan van een mogelijk zelfs vervalste arbeidsovereenkomst verre van aannemelijk geworden. Daar komt nog bij dat X op geen enkele wijze aannemelijk heeft gemaakt dat hij sinds mei 2020 daadwerkelijk is ingezet in de in de arbeidsovereenkomst omschreven functie. Het moet ervoor worden gehouden dat de onderlinge verhoudingen tussen partijen steeds beheerst zijn gebleven door de 'stageovereenkomst' (in werkelijkheid een overeenkomst van opdracht), die van rechtswege eindigde op 31 december 2020. De vorderingen van X worden afgewezen. X wordt veroordeeld de bedrijfseigendommen van Cogens te retourneren.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:4890

Zaaknummer: 9213043 CV EXPL 21-2408

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: R.R.J.W. Delsing, R.P. Küffen en S.D. Worotikan

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

UWV heeft ten onrechte vastgesteld dat appellante als eigenrisicodrager verantwoordelijk is voor het uitbetalen van de ZW-uitkering. Aannemelijk is dat werknemer bij aanvang van zijn dienstverband reeds ongeschikt was voor zijn werk als dataspecialist.*Feiten*

Appellante is eigenrisicodrager als bedoeld in artikel 1, aanhef en onder h, van de Ziektewet (ZW). Werknemer is op 25 januari 2016 vanuit een situatie dat hij een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) genoot, als dataspecialist bij appellante in dienst getreden. Op 28 januari 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld met psychische klachten, waarna hij op 2 februari 2016 in de proeftijd is ontslagen. Appellante heeft bij het Uvw op 3 februari 2016 een ziekteaangifte gedaan en nadien aan het UWV verzocht om een beslissing over de ZW-uitkering van werknemer te nemen. Een arts van het UWV heeft een medisch onderzoek verricht en daarbij (onder meer) vastgesteld dat de eerste ziektedag van werknemer 28 januari 2016 is. Bij besluit van 18 oktober 2017 heeft het UWV vastgesteld dat werknemer per 2 februari 2016 recht heeft op een ZW-uitkering en dat appellante als eigenrisicodrager verantwoordelijk is voor het uitbetalen van deze uitkering. Appellante heeft in bezwaar bestreden dat zij verantwoordelijk is voor de uitbetaling van ziekingeld aan werknemer. Appellante heeft zich daarbij op het standpunt gesteld dat werknemer al ongeschikt was voor het werk van dataspecialist voordat hij bij haar in dienst trad. Het bezwaar en beroep worden ongegrond verklaard.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Werknemer is op 28 januari 2016 met psychische klachten uitgevallen nadat hij op 25 januari 2016 bij appellante in dienst was getreden. Het standpunt van de verzekeringsarts bezwaar en beroep, dat werknemer in december 2015 weliswaar klachten had in de spannende tijd van sollicitatie en het vooruitzicht van een nieuwe baan, maar dat dit geenszins reden is om te concluderen dat in die tijd ongeschiktheid bestond, kan niet worden gevolgd. De zeer korte tijdspanne tussen de datum van indiensttreding en het moment van uitval, de verklaring van werknemer over de manier waarop hij in die korte periode van werken bij appellante (niet) heeft gefunctioneerd en het feit dat werknemer uitviel door psychische klachten die in december al door de huisarts werden beschreven en die op dat moment al aanleiding gaven tot verwijzing naar de praktijkondersteuner van de GGZ, geven voldoende en ondubbelzinnige indicaties dat werknemer bij aanvang van zijn dienstverband bij appellante reeds ongeschikt was voor zijn

arbeid als dataspecialist. Dat de huisarts en praktijkondersteuner werknemer hebben aangeraden het – ondanks de bestaande klachten – toch maar te proberen in de verwachting dat de klachten dan wellicht zouden verdwijnen, doet hier niet aan af. Op grond van artikel 63a, derde lid, van de ZW betaalt de eigenrisicodragers het door het UWV toegekende ziekengeld aan de personen bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b en c, die laatstelijk (dat wil zeggen: vóór het intreden van de ongeschiktheid) tot hem in dienstbetrekking stonden. Nu werknemer bij aanvang van het dienstverband al ongeschikt was voor zijn arbeid als dataspecialist, heeft het UWV appellante ter zake van de uitval van de werknemer op 28 januari 2016 ten onrechte verantwoordelijk gehouden voor betaling van de ZW-uitkering aan werknemer per 2 februari 2016. Het hoger beroep slaagt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 12-05-2021

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2021:1128

Zaaknummer: 19/2078 ZW

Rechters: E.J.J.M. Weyers

Advocaten: M.H. Feiken

Wetsartikelen: artikel 63a ZW en artikel 29 ZW

RECHTSPRAAK

Verwijzingsuitspraak FNV/Pontmeyer. Pontmeyer dient – ondanks wijziging beloningssysteem – indexeringen en eenmalige uitkeringen conform cao aan boven-cao-werknemers te blijven uitbetalen. Er is sprake van een arbeidsvoorwaarde die niet eenzijdig gewijzigd mocht worden.

Feiten

Binnen Pontmeyer gelden diverse cao's, die aan werknemerszijde (mede) door FNV zijn afgesloten, waaronder de Cao voor de houthandel (hierna: Cao-Houthandel). Pontmeyer heeft in 2011 en 2012 van haar centrale ondernemingsraad (hierna: COR) instemming verzocht om over te gaan tot wijziging van onder meer de inschaling en de salarisontwikkeling van twee groepen werknemers, te weten (a) werknemers die een functiegroep hebben die uitstijgt boven functiegroep 8 van de Cao-Houthandel, en (b) werknemers in de functieschalen 7 en 8 van de Cao-Houthandel die een salaris verdienen boven de cao-grens (beide groepen werknemers worden hierna gezamenlijk aangeduid als boven-cao-werknemers). Het gewijzigde beloningsbeleid voor boven-cao-werknemers hield onder meer in dat zij niet langer de tot dan toe gebruikelijke (automatische) Cao-loonsverhoging dan wel indexering zouden ontvangen. In plaats daarvan is voor boven-cao-werknemers een salarisverhoging afhankelijk gesteld van de beoordeling van de betrokken werknemer. De COR heeft met deze voornemens ingestemd. Pontmeyer heeft FNV niet betrokken bij de onderhandelingen over het gewijzigde beloningsbeleid. Vast staat dat boven-cao-werknemers voorheen de gebruikelijke Cao-loonsverhoging/indexeringen ontvingen. FNV stelt dat door deze gedragslijn arbeidsvoorwaarden zijn ontstaan voor die groep werknemers. FNV vordert, kort samengevat, dat Pontmeyer wordt veroordeeld de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden voor de boven-cao-werknemers ongedaan te maken. FNV vordert deze ongedaanmaking zowel voor haar leden als voor niet-leden voor zover werkzaam bij Pontmeyer. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. In zijn eindarrest heeft het hof het vonnis van de kantonrechter vernietigd en, opnieuw rechtdoende, de vorderingen van FNV afgewezen. De Hoge Raad heeft in cassatie vervolgens een aantal gezichtspunten geformuleerd ten aanzien van de vraag wanneer sprake is van een (de arbeidsovereenkomst aanvullende) arbeidsvoorwaarde (zie AR 2018-0761) en de zaak terugverwezen naar het hof.

*Oordeel**Arbeidsvoorwaarde*

Het hof oordeelt allereerst dat de vorderingen ten aanzien van de periodieke verhogingen (art. 19 Cao-Houtheadel) niet toewijsbaar zijn. Het al dan niet toekennen van een periodieke loonsverhoging hing bij de boven-cao-werknemers uitsluitend af van individuele onderhandelingen tussen de werknemer en Pontmeyer. In die situatie kan niet worden geoordeeld dat er voor alle boven-cao-werknemers een arbeidsvoorwaarde is ontstaan. Ten aanzien van de indexeringen en eenmalige uitkeringen (conform art. 21 Cao-Houtheadel) ligt de situatie anders. Naar het oordeel van het hof mochten alle boven-cao-werknemers erop vertrouwen dat zij hierop recht hadden, ook als dat niet expliciet met hen was overeengekomen. Het gaat hier om een (de arbeidsovereenkomst aanvullende) arbeidsvoorwaarde. Alle boven-cao-werknemers ontvingen immers vanaf indiensttreding tot de wijziging van het beloningssysteem automatisch en zonder uitzondering alle indexeringen en eenmalige uitkeringen van de Cao-Houtheadel. Enig voorbehoud is daarbij door Pontmeyer nooit gemaakt. Het gaat daarnaast om werknemers met een langdurig dienstverband, waarvan het merendeel minimaal 25 jaar in dienst is. De gedragslijn van Pontmeyer bestrijkt dus in alle gevallen een langjarige periode. Dat voor een deel van de boven-cao-werknemers geldt dat zij eerst onder de werkingsfeer van de Cao-Houtheadel viel en in een later stadium weer niet, maakt niets uit voor het vertrouwen bij deze werknemers. Feit is dat de indexeringen en eenmalige uitkeringen steeds werden betaald. Al met al is op dit punt volgens het hof sprake van een arbeidsvoorwaarde.

Eenzijdige wijziging

Het hof oordeelt dat de eenzijdige invoering van de nieuwe beloningssystematiek op het punt van het niet langer automatisch toekennen van de indexeringen en eenmalige uitkeringen van de Cao-Houtheadel niet rechtsgeldig is. Deze arbeidsvoorwaardenwijziging geldt dus niet voor de boven-cao-werknemers, met uitzondering van het deel dat daarmee heeft ingestemd. Het hof past het beoordelingskader van *Stoof/Mammoet* toe en overweegt allereerst dat, gelet op de bedrijfseconomische noodzaak waarin een personeelsreductie plaatsvond, sprake was van gewijzigde omstandigheden die aanleiding gaven tot het doen van een voorstel. Van een voorstel is echter geen sprake geweest. De werknemers zijn geconfronteerd met de wijziging als een voldongen feit. Alleen al hierop loopt het derhalve stuk. Los hiervan is het hof ook van oordeel dat niet aan de *Stoof/Mammoet*-toets is voldaan. Het voorstel is immers niet als 'redelijk' te bestempelen. Het lijkt vooral te zijn ingegeven om een einde te maken aan de situatie waarin de boven-cao-werknemers volgens Pontmeyer niet marktconform – lees: te hoog – werd beloond. Namens Pontmeyer is aangegeven dat het nieuwe beleid een besparing van ruim een ton per jaar heeft opgeleverd. Afgezet tegen de loonsverhoging van de tweehoofdige directie in 2012 en 2013 (€ 257.723 per jaar), valt niet in te zien dat de opbrengst van een ton per jaar financieel van wezenlijke betekenis voor de onderneming is geweest. Daarnaast kon het van de boven-cao-werknemers in redelijkheid niet worden gevergd het voorstel te aanvaarden, gelet op het als gevolg van dat voorstel te lijden financiële nadeel van die werknemers. Uit het voorgaande volgt dat de wijziging van de beloningssystematiek niet leidt tot verval van het recht van de boven-cao-werknemers op voortgezette toekenning van de indexeringen en eenmalige uitkeringen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1137

Zaaknummer: 200.247.308/01

Rechters: R.S. van Coevorden, J.M.T. van der Hoeven-Oud en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: H.C.S. van Deijk-Amzand en J.D. Uding

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Beëindiging dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Wijziging arbeidsovereenkomst (van 39 uur per week naar 20 uur) wegens arbeidsongeschiktheid in 2011 heeft geen invloed op de berekening. Kolom-beschikking Hoge Raad ziet niet op deze situatie.*Feiten*

Werknemer is op 30 juni 1980 bij werkgeefster in dienst getreden. Tot 1 juni 2011 heeft hij gedurende 39 uur per week de functie van ijzerwerker vervuld. Met ingang van 1 juni 2011 heeft het UWV hem een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Partijen hebben vervolgens op 31 mei 2011 een vaststellingsovereenkomst gesloten. In die vaststellingsovereenkomst was onder meer opgenomen dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zou eindigen per 31 mei 2011 en dat per 1 juni 2011 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan zou worden tussen werknemer en werkgeefster. Werknemer heeft een eindafrekening ontvangen. Alleen de opgebouwde, maar niet-genoten vakantiedagen zijn niet in geld uitgekeerd, maar bleven staan in het kader van de nieuwe arbeidsovereenkomst. Vanaf 1 juni 2011 is werknemer gedurende 20 uur per week werkzaam in de functie van constructiewerker bank-/ijzerwerk. In 2018 is werknemer volledig arbeidsongeschikt geraakt. Vanaf 16 juli 2020 bestaat geen loondoorbetalingsverplichting meer en ontvangt werknemer een WIA-uitkering van het UWV. Werkgeefster heeft werknemer een voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen door middel van een beëindigingsovereenkomst, vanwege de langdurige arbeidsongeschiktheid, onder toekenning van een transitie-/beëindigingsvergoeding van € 28.657,71 bruto. Werknemer heeft hier niet mee ingestemd. Hij verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen aan hem een transitievergoeding toe te kennen van € 55.886,33 bruto. Hij legt hieraan de *Kolom*-beschikking van de Hoge Raad ten grondslag. Daarin is bepaald dat ook bij gedeeltelijke beëindiging van een arbeidsovereenkomst, door gedwongen omstandigheden, aanspraak kan worden gemaakt op een transitievergoeding. Aangezien de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 juni 2011 reeds gedeeltelijk is geëindigd en hij daarvoor niet is gecompenseerd, heeft hij recht op de volledige transitievergoeding.

Oordeel

Vast staat dat werknemer meer dan twee jaar arbeidsongeschikt is en dat voor werkgeefster geen verplichting meer bestaat om zijn loon door te betalen. Werkgeefster kan om deze reden de arbeidsovereenkomst opzeggen. Zowel werknemer als werkgeefster wenst te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar partijen zijn verdeeld over de vraag hoe hoog

de transitievergoeding moet zijn. Werknemer doet allereerst een beroep op de *Xella*-beschikking, met betrekking tot een 'slapend dienstverband', waarbij werkgeefster na twee jaar op basis van goed werkgeverschap dient in te stemmen met een voorstel tot beëindiging. Werkgeefster heeft echter niet de intentie om van het dienstverband een slapend dienstverband te maken, nu zij bereid is de arbeidsovereenkomst te beëindigen en daarbij de transitievergoeding te betalen. Dat partijen van mening verschillen over de omvang van de te betalen vergoeding maakt niet dat werkgeefster niet als goed werkgever handelt en om die reden een vergoeding zoals in de *Xella*-beschikking moet worden betaald. Op dit moment bestaat nog geen juridische grondslag voor toekenning van de transitievergoeding. De kantonrechter merkt hierover nog wel het volgende op. Werknemer gaat voor de berekening van de transitievergoeding uit van de fictie dat hij sinds 1980 volledig in dienst is geweest bij werkgeefster en onderbouwt dit met de *Kolom*-beschikking van de Hoge Raad. In dat standpunt kan werknemer niet worden gevolgd. De *Kolom*-beschikking beantwoordt de vraag of een gedeeltelijke transitievergoeding op zijn plaats is wanneer sprake is van een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd ten gevolge van blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Van een dergelijke substantiële en structurele wijziging is in deze zaak echter geen sprake. Partijen willen immers tot een algehele beëindiging van de arbeidsovereenkomst komen. In 2011 is weliswaar een wijziging van de arbeidstijd overeengekomen wegens de arbeidsongeschiktheid van werknemer, maar dit was ruim voor de inwerkingtreding van de WWZ en invoering van de transitievergoeding. Met andere woorden: de wet noch de *Kolom*-beschikking biedt basis om thans bij de berekening van de transitievergoeding de fictie te hanteren dat werknemer sinds 1980 tot heden de volledige arbeidsduur, dan wel tegen een volledig salaris, in dienst is geweest.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5802

Zaaknummer: 8921868 VZ VERZ 20-20134

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: E.F. de Beer, M.W. Renzen en S.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer valt flauw in uitoefening van werkzaamheden en loopt schade op. Beroep op artikel 7:658 BW niet gehonoreerd. Zorgplicht niet geschonden, nu adequaat en volgens protocol is gehandeld door ervoor te zorgen dat werknemer direct ging zitten. Dat hij snel weer op zou staan en flauw zou vallen was niet te voorzien.

Feiten

Werknemer is sinds 3 april 2017 via Randstad Resource Zakelijk B.V. op grond van een detacheringsovereenkomst als logistiek medewerker bij DAF Trucks N.V. (hierna: DAF) tewerkgesteld. Op 22 november 2017 is werknemer op de werkvloer onwel geworden. Hij had last van hoofdpijn en duizeligheid, waarna hij op advies van een collega is gaan zitten. Een andere collega heeft vervolgens gezien dat werknemer ongeveer een minuut later weer is gaan staan en vervolgens voorover is gevallen, waarbij hij met zijn hoofd op de grond is terechtgekomen. Werknemer is na het ongeval per ambulance naar het ziekenhuis afgevoerd en is tot en met 26 november 2017 op de Intensive Care opgenomen geweest in verband met een epiduraal hematoom rechts pariëtaal. Op 5 december 2017 is werknemer uit het ziekenhuis ontslagen. De (medisch adviseur van de) ongevallenverzekering van DAF heeft de mate van blijvende invaliditeit vastgesteld op 8%. Bij brief van 7 juli 2020 is DAF aansprakelijk gesteld voor de door werknemer, ten gevolge van het ongeval, geleden schade. Bij brief van 4 september 2020 heeft Zurich, in haar hoedanigheid van bedrijfsaansprakelijkheidsverzekeraar van DAF, de aansprakelijkheid voor de gevolgen van het ongeval ontkend. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat DAF aansprakelijk is voor alle door hem als gevolg van het ongeval geleden en nog te lijden materiële en immateriële schade, primair op basis van artikel 7:658 BW, nu het ongeval zich heeft voorgedaan onder werktijd op het terrein van DAF. Zurich stelt dat de schade niet is opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden en daardoor geen aansprakelijkheid bestaat voor de schade. Daarnaast zou DAF ook haar zorgplicht niet hebben geschonden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de schade is geleden 'in de uitoefening van de werkzaamheden', omdat het ongeval op de werkvloer en onder werktijd heeft plaatsgevonden. Nu DAF niet heeft aangevoerd dat sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid, staat (enkel) nog ter beoordeling of DAF aan haar zorgplicht heeft voldaan. De kantonrechter oordeelt dat DAF in voldoende mate aan de verplichtingen uit de Arbeidsomstandighedenwet heeft voldaan, aangezien meerdere bedrijfshulpverleners op de locatie aanwezig waren en een

interne regeling, 'De Wegwijzer', binnen haar bedrijf van toepassing is. In 'De Wegwijzer' is geregeld dat bij een bedrijfsongeval hulpverlening dient te worden ingeschakeld en ook is de wijze geregeld waarop de deskundigenbijstand op het gebied van bedrijfshulpverlening is ingericht. DAF heeft onweersproken gesteld dat deze regeling aan alle medewerkers ter beschikking is gesteld. Dat de medewerkers van DAF doeltreffend zijn ingelicht, blijkt ook uit het feit dat de collega's die betrokken waren bij het ongeval in overeenstemming met de bepaling omtrent een bedrijfsongeval hebben gehandeld. Werknemer voert ook nog aan dat de interne regeling geen bepaling bevat waarin alle medewerkers worden geïnformeerd over de symptomen van flauwvallen en op welke wijze dat kan worden voorkomen. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet, nu de Arbeidsomstandighedenwet niet zo moet worden begrepen dat deze een verplichting inhoudt om alle medewerkers medisch te scholen. Deze scholing is voorbehouden aan bedrijfshulpverleners. Ook is niet gebleken dat DAF anderszins haar zorgplicht heeft geschonden. Voor werkgevers geldt niet (in alle gevallen) de verplichting om een bedrijfshulpverlener te (laten) raadplegen bij de enkele mededeling dat sprake is van hoofdpijn en duizeligheid. In dit geval had voor collega's niet redelijkerwijs duidelijk moeten zijn dat directe medische hulp diende te worden ingeschakeld ter voorkoming van schade aan de gezondheid van werknemer. Op grond van de enkele mededeling van werknemer dat hij last had van hoofdpijn en duizeligheid was niet te voorzien dat hij snel van zijn stoel zou opstaan en vervolgens zou flauwvallen. Niet iedere duizeligheid leidt immers tot flauwvallen. Dit temeer gelet op de nog jonge leeftijd van werknemer en het feit dat er geen medische voorgeschiedenis was die aanleiding gaf om (direct) medische hulpverlening in te schakelen. De collega's hebben adequaat gehandeld door hem aan te raden te gaan zitten. Voor hen was niet te voorzien dat werknemer al na ongeveer een minuut weer zou opstaan. De stelling van werknemer dat DAF haar zorgplicht heeft geschonden, omdat de medewerkers van DAF hem hadden moeten begeleiden naar buiten voor frisse lucht en/of een ruimte met een zachtere vloer, wordt verworpen. Gesteld noch gebleken is dat in de ruimte een gebrek was aan frisse lucht en gaan zitten was in deze situatie een adequate reactie. Daarnaast zat er zeer weinig tijd tussen het moment van mededelen van de klachten en het moment van flauwvallen. Alles bij elkaar genomen is niet komen vast te staan dat DAF haar zorgplicht heeft geschonden, waardoor aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW ontbreekt. Aangezien artikel 7:658 BW van toepassing is, wordt, gelet op de exclusieve werking, een beroep op artikel 7:611 BW verworpen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:2584

Zaaknummer: 9054310 \ EJ VERZ 21-115

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: D.H. Andries, J. Streefkerk en I. Ghazarian

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 1019w Rv, 1019aa Rv, 3 Arbeidsomstandighedenwet, 15 Arbeidsomstandighedenwet, 8 Arbeidsomstandighedenwet, 1019x Rv, 1019z Rv en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever ontslaat arbeidsongeschikte werknemer terecht op staande voet wegens het – zonder het te melden en naast zijn fulltime dienstverband – aangaan van een 32-urig dienstverband en het verrichten van zzp-werkzaamheden elders, eveneens gedurende zijn arbeidsongeschiktheid.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2017 bij Wooncompas in dienst getreden in de functie van consulent wijken op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Woondiensten (hierna: de cao) van toepassing. Met ingang van 1 juni 2019 is werknemer een arbeidsovereenkomst aangegaan met Stichting Mooiland voor 32 uur per week in de functie van regiobeheerder. Op 4 oktober 2019 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld ten gevolge van een verkeersongeval. In de periode vanaf 14 april 2020 tot 1 juni 2020 heeft werknemer gewerkt als zzp'er voor stichting Wooninvest. Vanaf 1 juni is hij met deze stichting een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 36 uur per week. Bij brief van 20 juli 2020 heeft Wooncompas werknemer op staande voet ontslagen. Wooncompas verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van de vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 en 3 onder a BW ten bedrage van € 2.042,59. Hiertoe voert Wooncompas aan dat de cao een nevenwerkzaamhedenbeding bevat. Dit houdt in dat werknemer toestemming dient te vragen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, hetgeen hij nooit heeft gedaan. Daarnaast heeft Wooncompas per toeval vernomen dat werknemer bij het pensioenfonds bij meerdere woningcorporaties als werknemer geregistreerd stond. Daarop is Wooncompas een onderzoek gestart. Daaruit is gebleken dat werknemer gedurende zijn dienstverband met Wooncompas nog twee dienstverbanden heeft gehad met andere woningcorporaties. Deze dienstverbanden had hij ook in de periode waarin hij wegens arbeidsongeschiktheid niet werkte voor Wooncompas. Nu werknemer zonder toestemming meerdere dienstverbanden had – die zowel feitelijk als rekenkundig niet naast elkaar uitgevoerd konden worden – heeft hij door opzet c.q. schuld aan Wooncompas een dringende reden gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werknemer verzoekt om het verzoek van Wooncompas af te wijzen. Werknemer voert daartoe aan dat hij zijn werkzaamheden altijd naar behoren heeft uitgevoerd. Bovendien heeft hij recht op een vrije arbeidskeuze en het staat hem vrij meerdere inkomsten te genereren. De opzegging was gelet hierop niet rechtsgeldig, aldus werknemer.

Oordeel

Voor toekenning van de door Wooncompas gevorderde vergoeding is vereist dat sprake is van een dringende reden voor ontslag én dat die dringende reden is veroorzaakt door opzet of schuld. Volgens Wooncompas is sprake van dergelijke gedragingen door werknemer. De gedragingen waarvan Wooncompas werknemer een verwijt maakt bestaan – kort gezegd – uit het aangaan van arbeidsovereenkomsten met andere woningcorporaties (tijdens arbeidsongeschiktheid), naast de arbeidsovereenkomst die al bestond met Wooncompas, zonder Wooncompas daarvan op de hoogte te stellen. Werknemer erkent dat hij naast zijn dienstverband van 36 uur per week bij Wooncompas op 1 juni 2019 voor 32 uur per week een arbeidsovereenkomst is aangegaan met stichting Mooiland en per 14 april 2020 voor 8 uur per week een opdracht als zzp'er heeft aanvaard bij stichting Wooninvest, die per 1 juni 2020 is voortgezet als arbeidsovereenkomst voor 36 uur per week. Ook erkent hij dat hij dit niet heeft besproken met Wooncompas. Het recht op vrije arbeidskeuze is een grondrecht dat zwaar weegt. Dat recht wordt echter begrensd door onder andere de Arbeidstijdenwet en verplichtingen die voortvloeien uit het BW. Bovendien bevat de cao in artikel 2.5 een verplichting om nevenwerkzaamheden in ieder geval te melden. Werknemer miskent met zijn standpunt onder andere het belang van recuperatie en het beginsel van goed werknemerschap. Hij had moeten begrijpen dat hij naast zijn bestaande dienstverband van 36 uur per week niet nog een dienstverband van 32 uur aan kon gaan, laat staan dat dit zonder overleg met Wooncompas kon. Hem kan – met andere woorden – worden verweten dat hij heeft gezwegen waar spreken geboden was. Daar komt nog bij dat werknemer vanaf 4 oktober 2019 arbeidsongeschikt was en zowel voor hem als voor Wooncompas de (re-integratie)verplichtingen op grond van artikel 7:658a BW golden. Het onbesproken laten van de andere dienstverbanden bij de bedrijfsartsen kan hem zwaar worden aangerekend. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, is sprake van een situatie waarin door de gedragingen van werknemer een dringende reden voor ontslag is ontstaan. Dat werknemer, naar eigen zeggen, altijd goed heeft gefunctioneerd bij Wooncompas, doet daaraan niet af. Ook de omstandigheid dat werknemer de enige ouder is die (financieel) voor zijn kinderen zorgt, legt onvoldoende gewicht in de schaal om tot een andersluidend oordeel te komen. Dit betekent dat Wooncompas op terecht gronden en onverwijld is overgegaan tot het ontslag op staande voet. Aan het ontstaan van de gronden voor het ontslag heeft werknemer schuld. Hij is daarom de vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 BW verschuldigd geworden aan Wooncompas. De kantonrechter veroordeelt werknemer tot betaling aan Wooncompas van een bedrag van € 2.042,59.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5796

Zaaknummer: 8775181 VZ VERZ 20-17593

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: P.J. Huys, M.J.C.M. de Letter en M. Voogt

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658a BW, 7:677 BW, 7:678 BW en

RECHTSPRAAK

De arbeidsrechtelijke bepalingen in het BW bevatten geen juridische grondslag voor het verzoek van werknemer om het verslag van een functioneringsgesprek of een beslissing op de klacht van een inwoner van de gemeente te vernietigen.*Feiten*

Werknemer was als buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) in dienst van de gemeente op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 15 maart 2020 tot 15 maart 2021. Op 12 november 2020 heeft een inwoner van de gemeente een klacht ingediend over de wijze waarop werknemer zijn werkzaamheden als BOA heeft uitgevoerd. Op 4 februari 2021 heeft de gemeente een beslissing op die klacht genomen en onder meer besloten een coachingsgesprek in te zetten gericht op empathie en communicatie. Op 15 januari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende over het functioneren van werknemer. Daarvoor zijn vier informanten geraadpleegd. De conclusie van het gesprek was dat geen contractverlenging plaats zou vinden. Werknemer verzoekt de gemeente onder meer te veroordelen om de beoordeling uit het personeelsdossier te vernietigen en het besluit op de klacht te vernietigen.

Oordeel

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking getreden. Deze wet heeft de rechtspositie van ambtenaren gewijzigd in die zin dat vanaf dat moment het private arbeidsrecht op ambtenaren van toepassing is. Een van de wijzigingen in de rechtspositie van ambtenaren is dat zij sinds 1 januari 2020 geen bezwaar meer kunnen aantekenen of in beroep kunnen gaan tegen een beslissing van hun (overheids)werkgever. Gelet op het feit dat werknemer na 1 januari 2020 bij de gemeente in dienst is getreden, is deze (nieuwe) situatie op hem van toepassing. Werknemer verzoekt allereerst om de beoordeling uit zijn personeelsdossier te vernietigen. De bepalingen in het BW die zien op de arbeidsovereenkomst, bevatten geen mogelijkheid om een verslag van een functioneringsgesprek te vernietigen. Voor het verzoek van werknemer bestaat met andere woorden geen juridische grondslag. Hetgeen hiervoor is overwogen geldt ook voor het verzoek om het besluit op de klacht te vernietigen. De gemeente heeft terecht als verweer aangevoerd dat dit een bestuursrechtelijke kwestie is tussen de gemeente en een inwoner en geen arbeidsrechtelijke kwestie. Daarnaast heeft werknemer toegelicht dat hij zich op diverse vlakken onvoldoende gesteund voelde door de gemeente als werkgever. Hij voelt zich slachtoffer van een situatie en cultuur die reeds bestonden en waar hij part noch deel aan had

of kon hebben. Uit de overgelegde stukken blijkt wel dat er – mede door de coronapandemie – zaken waren die niet soepel liepen. Ook is duidelijk dat de gemeente een externe organisatie om advies heeft gevraagd. Dit alles laat echter onverlet dat een werkgever een grote beslissingsvrijheid heeft als het aankomt op zaken als de werving van personeel en het besluit om tijdelijke arbeidsovereenkomsten al dan niet te verlengen. Met andere woorden: ook zonder de beoordeling van 15 januari 2021 mocht de gemeente besluiten om de arbeidsovereenkomst met werknemer niet te verlengen. De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5816

Zaaknummer: 9018262 HA VERZ 21-16

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: M.R. Hoendermis

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Dienstverlener voor bibliotheken met bibliobusdienst valt onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit 2010, 2014 en 2017 van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken. De dienstverlening valt niet onder de definitie van ‘openbare bibliotheek’ in de zin van het Verplichtstellingsbesluit 2000.*Feiten*

Karmac is een in 2008 opgerichte onderneming die werkzaamheden verricht voor en diensten verleent aan bibliotheken. Vanaf 5 januari 2009 verricht Karmac bibliobusdiensten voor een aantal openbare bibliotheken. Vanaf 2014 exploiteert Karmac ook lokale bibliotheken. Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (hierna: het Pensioenfonds) voert als bedrijfstakpensioenfonds de collectieve pensioenregeling voor de sector openbare bibliotheken uit. Het pensioenfonds is deze procedure begonnen met een vordering voor recht te verklaren dat Karmac Bibliotheek Services B.V. (hierna: Karmac) met ingang van 7 april 2008 onder de verplichtstelling van het Pensioenfonds valt. In het (herstelde) eindvonnis van 27 maart 2019 heeft de kantonrechter voor recht verklaard, dat Karmac met ingang van 16 december 2010 onder de verplichtstelling van het Pensioenfonds valt. Karmac is in hoger beroep gekomen. Zij heeft meerdere gronden aangevoerd. De belangrijkste is dat zij niet valt onder de verplichtstelling van het Pensioenfonds. Het Pensioenfonds van zijn kant is ook in hoger beroep gekomen. De belangrijkste beroepsgrond is dat de verplichtstelling niet pas per 16 december 2010 gold voor Karmac, maar al vanaf 5 januari 2009.

*Oordeel**Valt Karmac onder de verplichtstelling van het Pensioenfonds vanaf 16 december 2010?*

De minister heeft zonder schending van hogere regelgeving, algemene rechtsbeginselen of enig algemeen beginsel van behoorlijk bestuur en, gegeven de hem toekomende beleidsvrijheid, in redelijkheid kunnen oordelen (1) dat de verplichtstellingsbesluiten 2010, 2014 en 2017 betrekking hebben op de personen die werkzaam zijn in bedrijven of instellingen die onder de omschrijving van de werkingssfeer in die verplichtstellingsbesluiten vallen en (2) dat de onder die werkingssfeer vallende bedrijven of instelling behoren tot de bedrijfstak ‘Openbare Bibliotheken’. Karmac valt onder die werkingssfeer. De aanvraag voor de verplichtstellingsbesluiten 2010, 2014 en 2017 is gedaan door VOB (werkgevers) en FNV/CNV (werknemers). De stelling van Karmac over het gebrek aan representativiteit van het georganiseerde bedrijfsleven dat de verplichtstellingen heeft aangevraagd is, gezien tegen de

achtergrond van de zeer gemotiveerde betwisting door het Pensioenfonds, onvoldoende onderbouwd. Voorop staat dat Karmac wel stelt geen lid te kunnen worden van VOB, maar zij heeft erkend dat zij nooit formeel het lidmaatschap heeft aangevraagd en heeft dus ook nooit formeel een afwijzing van die aanvraag ontvangen. Dat de animo bij VOB destijds wellicht niet groot was om Karmac toe te laten als lid moge zo zijn, maar is onvoldoende. Daarbij komt dat het Pensioenfonds met zijn nagekomen productie aannemelijk heeft gemaakt dat Karmac wel degelijk lid kan en kon worden van VOB. Tot slot is van belang dat het Karmac volstrekt vrij stond, als ongeorganiseerde werkgever in de bedrijfstak 'Openbare Bibliotheken', voorafgaand aan de diverse verplichtstellingsbesluiten een 'zienswijze' in te dienen bij de minister over een voorgenomen verplichtstelling.

Valt Karmac onder de verplichtstelling van het Pensioenfonds vanaf 5 januari 2009?

Uit de door Karmac in het geding gebrachte overeenkomsten met gemeenten blijkt dat zij in de bibliobus beschikbaar stelt: boeken en audiomaterialen (luisterboeken). Van het ook beschikbaar stellen van dagbladen, periodieken en audiovisuele materialen is, onweersproken, geen sprake. In zoverre wordt dus niet voldaan aan de (cumulatieve) collectie-eis, zoals opgenomen in het Verplichtstellingsbesluit 2000. Het Pensioenfonds heeft niet onderbouwd welke eisen de Wet op het specifiek cultuurbeleid (in 2009/2010) stelde en dat Karmac aan die eisen voldeed.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:6158

Zaaknummer: 200.263.020/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, M.E.L. Fikkers en A. Elgersma

Advocaten: J.W. de Bruin, E. Lutjens en B. Degelink

Wetsartikelen: 2 Wet Bpf 2000 en 3 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Uit de Europese regelgeving noch de gesloten overeenkomst volgt een plicht voor de Litouwse uitlener om detachingsverklaringen aan te vragen of deze aan de Nederlandse doolener te verstrekken.*Feiten*

De vennootschap naar Litouws recht UAB Danès Perlas (hierna: Danès Perlas) is een in Litouwen gevestigde onderneming die zich hoofdzakelijk richt op scheepsbouw en reparatie van schepen. Daarnaast legt Danès Perlas zich toe op het uitlenen van gekwalificeerd scheepspersoneel aan bedrijven binnen de Europese Unie, waaronder Nederland. H & S Flexworks B.V. (hierna: H&S) is een onderneming die zich toelegt op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en het verzorgen van werving en selectie van personeel. Prior is een aan H&S gelieerde onderneming. Danès Perlas en H&S hebben in de loop van 2016 onderhandeld over het uitlenen van arbeidskrachten door Danès Perlas aan H&S, die vervolgens door H&S worden doorgeleend aan diens opdrachtgever VDS Staal- en Machinebouw B.V. (hierna: VDS). Ten aanzien van deze samenwerking is Danès Perlas aan te merken als uitlener, H&S als doolener en VDS als inlener. Op 26 oktober 2016 hebben Danès Perlas, H&S en VDS een driepartijen overeenkomst gesloten getiteld 'ORDER AGREEMENT 01-11-2016 UNTIL 31-10-2017' (hierna: de overeenkomst). Volgens H&S is zij met Danès Perlas overeengekomen dat Danès Perlas aan haar zogenoemde A1-verklaringen (detachingsverklaringen) moest verstrekken. Aangezien Danès Perlas dat volgens H&S niet deed, heeft zij haar betalingsverplichtingen opgeschort, waarna Danès Perlas vervolgens op 7 april 2017 per e-mail de overeenkomst met H&S heeft opgezegd omdat H&S openstaande facturen, voor een totaalbedrag van € 142.160 niet had betaald. Prior en Danès Perlas hebben een vergelijkbare overeenkomst gesloten, waarbij niet VDS maar City Jobs de derde partij was (de inlener). Op 20 juli 2018 is Danès Perlas geïnformeerd over een overdracht van vorderingen van Prior op Danès Perlas aan H&S (akte van cessie van 4 juli 2018). De kern van het geschil betreft de vraag of Danès Perlas A1-verklaringen moest verstrekken aan H&S. Danès Perlas heeft de procedure bij de rechtbank aanhangig gemaakt. De rechtbank heeft de vorderingen van Danès Perlas grotendeels toegewezen en de vorderingen van H&S afgewezen. H&S heeft geconcludeerd tot vernietiging van het bestreden vonnis.

Oordeel

Dient de uitlener de detachingsverklaringen te verstrekken op grond van Europese regelgeving?

Uit de verordeningen betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en de wijze

van toepassing hiervan volgt in welke lidstaat een werknemer die in een andere lidstaat arbeid verricht, verzekerd is voor sociale zekerheid. Uit deze verordeningen volgt ook in welke lidstaat een werknemer die voor een beperkte periode in een andere lidstaat wordt gedetacheerd (zoals in dit geval het personeel van Danès Perlas), verzekerd is voor sociale zekerheid. Uit de verordeningen blijkt van een verplichting van het bevoegde orgaan – dus niet van Danès Perlas – tot afgifte van een A1-verklaring. De betrokkene of de werkgever kán zo'n verklaring vragen. Uit deze bepaling volgt dus niet dat Danès Perlas verplicht was zo'n verklaring aan het bevoegde orgaan te vragen.

Dient de uitlener de detachingsverklaringen te verstrekken op grond van de gesloten overeenkomst?

Het hof kan H&S niet volgen in haar standpunt dat sprake is van een leemte in de overeenkomst, aangezien in de overeenkomst specifieke bepalingen zijn opgenomen over documenten die Danès Perlas moet verstrekken aan H&S. Het gaat daarbij om documenten ter identificatie, niet om A1-verklaringen. Verder is daarbij van belang dat in de overeenkomst is opgenomen dat Danès Perlas moet voldoen aan wetgeving met betrekking tot internationale sociale zekerheid. Voor dit onderwerp is dus aandacht geweest bij het opstellen van de overeenkomst. Het hof kan H&S ook niet volgen in haar standpunt dat de overeenkomst inhoudt dat Danès Perlas A1-verklaringen aan haar moest verstrekken. Er zijn specifieke bepalingen in de overeenkomst opgenomen over administratie en te verstrekken gegevens en documenten. Hoewel H&S, ook vanwege de aard van de overeenkomst, goede redenen heeft om zich waar mogelijk in te dekken tegen eventuele ketenaansprakelijkheid, kan het hof H&S niet volgen in hetgeen zij heeft aangevoerd over een verplichting om A1-verklaringen te verstrekken. Wanneer de A1-verklaringen zo belangrijk waren voor H&S, dan had zij zich ervan moeten verzekeren dat deze in de overeenkomst waren vermeld als aan haar te verstrekken documenten. Dat geldt temeer omdat H&S zich toelegt op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Zij is hierin gespecialiseerd, zodat van haar verwacht mag worden dat zij zelf precies kan aangeven welke documenten zij noodzakelijk acht om in haar eigen administratie voorhanden te hebben. Juist vanwege de aard van de overeenkomst en het risico van ketenaansprakelijkheid lag het op de weg van H&S om duidelijk te zijn over de door haar noodzakelijk geachte documenten. Klaarblijkelijk is H&S ervan uitgegaan dat het hebben van A1-verklaringen een (Europeesrechtelijke) wettelijke verplichting betreft en dat A1-verklaringen daarom moeten worden beschouwd als 'statutory licences'. Niet valt in te zien waarom Danès Perlas daar ook van uit moest gaan. Deze onjuiste veronderstelling dient voor het ondernemersrisico van H&S te komen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:1519

Zaaknummer: 200.265.466_01

Rechters: M. van Ham, A.L. Bervoets en B. Kloppert

Advocaten: A.C. van Langen, C.C. Hofman en B. Kloppert

Wetsartikelen: 19 Verordening (EG) nr. 987/2009 van de Raad van 16 september 2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van directielid museum vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Bij de hoogte van de transitievergoeding wordt geen rekening gehouden met de bonusregeling omdat werknemer, wegens corona, vrijwillig afstand heeft gedaan van de bonus.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2017 in dienst getreden van Van Gogh Museum Enterprises B.V. (hierna: VGME) in de functie van directeur Commercie en New Business (thans genaamd senior manager VGME) voor 36 uur per week. Op het salaris is een bonusregeling van toepassing. VGME voert een onderneming die zich bezighoudt met het verwerven van fondsen voor het Van Gogh Museum. Op 1 februari 2020 is een nieuwe algemeen directeur aangetreden. Zij is tevens statutair bestuurder van VGME. De werkrelatie tussen werknemer en deze algemeen directeur is al snel na haar aantreden verstoord geraakt. Op 15 mei 2020 hebben betrokkenen daarover een gesprek gehad. In juni 2020 heeft de algemeen directeur een (met anderen) door werknemer opgesteld stuk voor een presentatie aan de raad van toezicht afgekeurd en van de agenda laten halen. Vervolgens heeft de voorzitter van de raad van toezicht een gesprek gehad met werknemer. Op 6 oktober 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens een coronabesmetting. Op 26 oktober heeft hij het werk gedeeltelijk (voor 50%) hervat. In de probleemanalyse van 14 januari 2021 heeft de bedrijfsarts onder meer vermeld dat er sprake is van een verstoorde werkverhouding. Werknemer heeft vanwege de coronacrisis vrijwillig afstand gedaan van een bonus (drie brutomaandsalarissen) voor het jaar 2020. Per e-mail van 3 december 2020 is hem bericht dat voor hem ook in 2021 geen bonusregeling kan gelden, aangezien VGME aanspraak maakt op de NOW-regeling. Per e-mail van 18 januari 2021 heeft de algemeen directeur beschreven hoe de verstoorde relatie in haar visie was ontstaan en heeft zij een beëindigingsvoorstel gedaan. Dat voorstel heeft werknemer niet aanvaard, waarna partijen in de periode van 11 februari 2021 tot en met 26 maart 2021 gesprekken hebben gevoerd met een mediator, zonder succes. Op 22 maart 2021 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld. In deze procedure verzoekt VGME ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsrelatie, dan wel ongeschiktheid voor de functie.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontbindingsverzoek op de primaire grond moet worden toegewezen. Het is evident dat de verstandhouding tussen partijen ernstig en

onherstelbaar verstoord is geraakt, waardoor een onwerkbaar situatie is ontstaan. Werknemer betwist weliswaar dat de verstoring ernstig en duurzaam is, maar maakt niet duidelijk hoe de relatie thans, na mislukte bemiddeling en mediation, nog kan worden hersteld. Alleen al het feit dat werknemer zijn werkgever op een groot aantal punten van onwaarheid beticht, maakt duidelijk dat aanblijven er niet in zit. Anders dan werknemer betoogt, kan niet worden geoordeeld dat VGME van deze situatie een ernstig verwijt valt te maken. Niet valt in te zien dat VGME in de persoon van de algemeen directeur bewust op het ontstaan van een onhoudbare situatie zou hebben aangestuurd om een ontslaggrond te creëren. Aangenomen moet worden dat werknemer zijn positie ten opzichte van die van de (eindverantwoordelijk) algemeen en statutair directeur verkeerd heeft ingeschat. Onder de gegeven omstandigheden is herplaatsing niet aan de orde. Van een opzegverbod is geen sprake. Het vorenstaande betekent dat een billijke vergoeding evenmin aan de orde is. De arbeidsovereenkomst zal vanwege de lange duur van deze procedure worden ontbonden per 1 juli 2021. De door VGME becijferde transitievergoeding zal worden toegewezen. De hogere door werknemer verzochte vergoeding gaat uit van de door hem gepretendeerde aanspraak op bonus en stuit af op het feit dat werknemer vrijwillig afstand van deze bonus heeft gedaan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:3182

Zaaknummer: 9147244 EA 21-261

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: N.T.A. Zeeuwen en T. Vlot

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Loonvorderingen inclusief overwerktoeslag en toelating tot werk in gebruikelijke arbeidsomvang ook in hoger beroep toegewezen.*Feiten*

In eerste aanleg heeft de voorzieningenrechter ten aanzien van iedere werknemer afzonderlijk vorderingen toegewezen. Het gaat in casu om toelating tot het werk in de gebruikelijke arbeidsomvang (binnen 24 uur) en betaling van een bedrag aan achterstallig salaris met overwerktoeslag. De voorzieningenrechter heeft overwogen dat werkgeefster niet heeft tegengesproken dat de onderhavige chauffeurs voorheen min of meer vaste ritten hadden, die vroeg begonnen of laat eindigden en waarmee zij overuren en onregelmatige uren konden maken. De stelling van de chauffeurs dat door deze gedurende vele jaren bestaande praktijk dit een van de arbeidsvoorwaarden is geworden, heeft werkgeefster niet onderbouwd tegengesproken. De voorzieningenrechter is tot het voorlopige oordeel gekomen dat inderdaad sprake is van een arbeidsvoorwaarde en dat werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld door in een juridisch geschil druk te zetten op werknemers door hun substantieel minder werk te geven dan gebruikelijk (terwijl er wel genoeg werk is) en daarmee hun inkomen te laten kelderen.

Oordeel

Het hof verenigt zich met dit oordeel van de voorzieningenrechter en maakt dit tot het zijne. Dit betekent dat het vonnis in stand wordt gelaten. Op grond van de stellingen van partijen en de wederzijds overgelegde producties acht het hof voorshands ruimschoots voldoende aannemelijk dat werkgeefster de betrokken chauffeurs die niet akkoord gingen met de regeling tot afkoop van achterstallige betalingen onder druk heeft gezet door hun substantieel minder werk te geven dan voorheen. Deze handelwijze is ook strijdig met een goed werkgeverschap en de ontkenning ervan tegen beter weten in tast de geloofwaardigheid van andere stellingen van werkgeefster aan. Hoewel dat op haar weg lag, heeft werkgeefster in het geheel niet aannemelijk gemaakt dat het verlenen van minder werk aan de betrokken chauffeurs een gevolg was van het feit dat zij minder werk te verdelen had. Het hof acht het verweer van werknemers, dat uit de in hoger beroep overgelegde stukken niet blijkt van een structurele daling van het werkaanbod, juist. Voorts wijst het hof erop dat werkgeefster niet dan wel niet voldoende gemotiveerd weersproken heeft dat de betrokken chauffeurs structureel overwerk hebben verricht (door lange dan wel vroege of late ritten). Ook los van de vraag of er sprake is van een arbeidsvoorwaarde die niet zomaar eenzijdig kan worden gewijzigd, waarvan naar het voorlopig oordeel van het hof hier wel sprake is, is er plaats voor

het rechtsvermoeden van artikel 7:610 BW.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:6130

Zaaknummer: 200.268.653

Rechters: O.G.H. Milar, E.J. van Sandick en A. van Zanten-Baris

Advocaten: J. van Meeteren en R. Patandin

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:611 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Valt werkgever die zich bezighoudt met brandbeveiliging onder Bedrijfstakpensioenfonds Bouw & Infra? Benoeming deskundige nodig en formulering van de voor te leggen vragen (opnieuw) aan partijen voorgesteld.*Feiten*

HooVos Brandbeveiliging B.V. (hierna: HooVos) drijft een onderneming gespecialiseerd in brandbeveiliging en brandpreventie in de breedste zin van het woord. De zusteronderneming van HooVos (verder: Projecten) is opgericht op 1 mei 2014 en is actief op het gebied van bouwkundige brandpreventie. Zij heeft geen eigen personeel in dienst. Projecten houdt zich bezig met het inspecteren van gebouwen op brandveiligheid, het adviseren over te nemen maatregelen in het kader van brandpreventie en de uitvoering van die maatregelen. Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (hierna: Bpf Bouw) is pensioenuitvoerder van de bedrijfstakpensioenregeling voor de bouwnijverheid. Het Technisch Bureau Bouwnijverheid (verder: TBB) heeft van de bouwfondsen opdracht gekregen bij HooVos een werkingssfeeronderzoek te verrichten met als doel vast te stellen of HooVos bedrijfsactiviteiten verricht die vallen onder (de werkingssfeer van) het verplichtstellingsbesluit, de cao bouw en de cao BTER (hierna: de bouwregelingen). De commissie werkingssfeer heeft op basis van het onderzoeksrapport geoordeeld dat de werkzaamheden van HooVos bestaan uit werkzaamheden zoals omschreven in de bouwregelingen, waarna HooVos per 1 januari 2007 is aangesloten bij de bouwfondsen. HooVos heeft hiertegen op 26 november 2015 bezwaar gemaakt. HooVos heeft geen pensioenregeling en volgt geen cao. De kantonrechter heeft in eerste aanleg onder meer voor recht verklaard dat HooVos niet onder de werkingssfeer van de bouwregelingen valt en te bepalen dat de bouwfondsen de inning van de (pensioen)premies dienen te staken. Hiertegen komen de bouwfondsen in hoger beroep op. Bij tussenvonnis van 19 januari 2021 heeft het hof geoordeeld dat het voor de beantwoording van de vraag of HooVos bedrijfswerkzaamheden verricht die vallen onder (de werkingssfeer van) de bouwregelingen, behoefte heeft aan voorlichting door een deskundige.

Oordeel

Het hof heeft in dat verband voorgesteld het Nederlands Pensioenbureau Legal, BPF-cao Auditbureau, uit Alphen aan den Rijn te benoemen en heeft een aantal voor te leggen vragen voorgesteld. De bouwfondsen hebben bij akte bericht dat het Nederlands Pensioenbureau geen hele stabiele organisatie is en de deskundigheid op het gebied van

loonsomvergelijkingen niet tot de specialistische kennis lijkt te behoren. De bouwfondsen hebben daarom een andere deskundige voorgesteld. HooVos is bij akte akkoord gegaan met het benoemen van een deskundige van het Nederlands Pensioenbureau Legal, BPF-cao Auditbureau. Naar aanleiding van een reactie van beide partijen heeft het hof de voor te leggen vragen opnieuw geformuleerd. Iedere verdere beslissing zal wederom worden aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1725

Zaaknummer: 200.256.000/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. Haanappel-van der Burg en A.C.M. Kuypers

Advocaten: E. Lutjens en F. Samson

Wetsartikelen: 198 Rv en 2 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft twee arbeidsovereenkomsten, maar werkt met name voor werkgever A. Vordering tot betaling achterstallig loon en vakantiegeld toegewezen. Geen recht op dubbele reiskostenvergoeding voor reiskosten die werknemer maar één keer maakt.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2020 voor de bepaalde tijd van één jaar in dienst getreden bij Origineel Design B.V. in de functie van officemanager gedurende 20 uren per week. Eveneens per 1 maart 2020 is werknemer voor de bepaalde tijd van één jaar in dienst getreden bij FM Realty Investment B.V. (hierna: FM Realty), ook in de functie van officemanager gedurende 20 uren per week. Beide arbeidsovereenkomsten zijn op 1 maart 2021 geëindigd. Partijen twisten over de volgende vragen: (1) Is er vakantietoeslag uitbetaald?; (2) Is de hoogte van het uitbetaalde loon correct?; (3) Heeft werknemer recht op een dubbele reiskostenvergoeding en is de reiskostenvergoeding op de juiste wijze berekend?

*Oordeel**1. Is er vakantietoeslag uitbetaald?*

De kantonrechter stelt aan de hand van de overgelegde loonstroken vast dat Origineel Design en FM Realty het vakantiegeld maandelijks hebben uitbetaald. Op iedere loonstrook is onder het kopje 'Uitbetaling Vakantiegeldreservering 8,0%' het brutobedrag van het vakantiegeld te vinden, steeds becijferd op 8% van het brutoloon. De stelling van werknemer dat geen vakantiegeld is uitbetaald, vindt dan ook geen steun in de feiten. Wel is de kantonrechter van oordeel dat de hoogte van het vakantiegeld onjuist is berekend, omdat het brutoloon te laag is.

2. Is de hoogte van het loon correct?

Partijen zijn het erover eens dat zij zijn overeengekomen dat werknemer per maand € 1.407 netto zou verdienen bij Origineel Design en € 1.404 netto bij FM Realty. De kantonrechter stelt voorop dat uit de loonstroken over de periode van maart 2020 tot en met december 2020 blijkt dat het brutoloon is vastgesteld op € 1.389,33 bij Origineel Design en € 1.954,91 bij FM Realty. Ten aanzien van Origineel Design geldt dan dat het brutoloon al lager is dan het afgesproken nettoloon. Voor beide dienstverbanden volgt uit de loonstroken dat er € 1.500,81 netto bij Origineel Design en € 1.501,14 netto bij FM Realty is uitbetaald. Deze nettobedragen zijn weliswaar hoger dan het overeengekomen loon, maar dat heeft enerzijds te maken met de uitbetaling van het vakantiegeld en anderzijds met de betaling van een onbelaste

reiskostenvergoeding van € 183,60 netto per maand. Indien het bovengenoemde standpunt van Origineel Design en FM Realty zou worden gevolgd, betekent dat dat de reiskostenvergoeding is opgenomen in het overeengekomen nettoloon van € 1.404. Niet is gesteld dat partijen dat zijn overeengekomen en het blijkt ook niet uit de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter weegt daarbij ook mee dat het loon op de loonstrook van januari 2021 is vastgesteld op € 1.568,36 bij Origineel Design en € 2.217,32 bij FM Realty. In deze maand ontving werknemer geen reiskostenvergoeding meer. Hij komt in die maanden echter nog steeds uit op een nettoloon van € 1.500,31 bij Origineel Design en € 1.500,07 bij FM Realty. Deze bedragen zijn inclusief de uitkering van het vakantiegeld, wat dus neerkomt op (circa) € 1.407 (namelijk € 1.500,31 minus nettovakantiegeld van circa € 93,81) en € 1.404 netto (namelijk € 1.500,07 minus nettovakantiegeld van circa € 97,14) voor beide dienstverbanden, zoals partijen ook hebben afgesproken. De kantonrechter neemt daarom voorshands tot uitgangspunt dat het brutoloon moet worden vastgesteld op € 1.568,36 bij Origineel Design en € 2.217,32 bij FM Realty en dat het loon in de periode van maart 2020 tot en met december 2020 daarom niet correct is. Omdat de hoogte van het brutoloon onjuist is berekend in de periode van maart 2020 tot en met december 2020, is ook de hoogte van het vakantiegeld in die maanden niet correct.

3. Op wat voor reiskostenvergoeding heeft werknemer recht en is de reiskostenvergoeding op de juiste wijze berekend?

Tussen partijen is verder in geschil of werknemer recht heeft op tweemaal de onbelaste reiskostenvergoeding. Het staat vast dat partijen ervoor hebben gekozen om twee arbeidsovereenkomsten te sluiten, zowel 20 uur voor Origineel Design B.V. als 20 uur voor FM Realty, terwijl werknemer daadwerkelijk 40 uur heeft gewerkt voor Origineel Design B.V. Werknemer heeft ook maar één keer reiskosten hoeven maken. Volgens FM Realty is een standaardcontract gebruikt voor beide arbeidsovereenkomsten en is daarom per abuis ook in de overeenkomst met FM Realty een reiskostenvergoeding opgenomen. Dit is niet terecht, aldus FM Realty. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat werknemer geen recht heeft op een dubbele reiskostenvergoeding. Weliswaar is in beide overeenkomsten opgenomen dat werknemer recht heeft op een onbelaste reiskostenvergoeding, maar voor werknemer is van begin af aan duidelijk geweest dat hij zijn werkzaamheden met name diende uit te voeren voor Origineel Design B.V. en dat hij geen reiskosten zou maken inzake het dienstverband met FM Realty. Werknemer had dan ook kunnen weten dat de reiskostenvergoeding niet verschuldigd was. Gesteld noch gebleken is dat partijen expliciet hebben afgesproken om een tweede reiskostenvergoeding als verkapt loon uit te keren. De kantonrechter is voorts van oordeel dat werknemer geen feiten en omstandigheden heeft aangevoerd om de conclusie te rechtvaardigen dat FM Realty het te veel betaalde aan reiskosten in redelijkheid niet kan terugvorderen. De kantonrechter zal aan achterstallig loon en vakantiegeld toewijzen een bedrag van € 1.933,52 bruto ten aanzien van Origineel Design en een bedrag van € 2.834,03 bruto, te verminderen met € 639,84 netto ten aanzien van FM Realty.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:2547

Zaaknummer: 9176972 CV EXPL 21-1897 en 9177738 CV EXPL 21-1899

Rechters: F. Koster

Advocaten: C.T. Williams en H. Yildirim

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht gegeven. Herhaald liegen, belangenverstrengeling en stromanconstructie vormen dringende redenen.*Feiten*

Werknemer is in 1988 bij Coöperatie Koninklijke Cosun U.A. (hierna: Suiker Unie) in dienst gekomen. Voor het afvoeren van die grond schakelde Suiker Unie al gedurende 35 jaar grondverzetbedrijf Pikkert bv in. Begin 2020 heeft Pikkert bij de controller van Suiker Unie gemeld dat het tarief niet kostendekkend was en dat zij vreesde dat zij failliet zou gaan. Vervolgens is gebleken dat Pikkert al enkele jaren 40% van haar tarief betaalde aan Orion bv voor het aanvragen van vergunningen en het afhandelen van milieuaspecten bij het lozen van grond. Pikkert heeft op 3 maart 2020 de overeenkomst met Orion beëindigd. Suiker Unie heeft na de informatie van Pikkert en C het handelsregister geraadpleegd en geconstateerd dat Orion in 2011 is opgericht en in 2014 is omgezet in een bv met als activiteit 'bemiddeling en advies bij logistieke processen'. Deze bv heeft geen werknemers en genereert omzetten van meer dan een miljoen euro. D is enig aandeelhouder en bestuurder van Kosmos bv en via dat bedrijf aandeelhouder en bestuurder van Orion. Uit het handelsregister bleek verder dat werknemer enig aandeelhouder en bestuurder is van de op 10 april 2015 opgerichte TAGG bv, die op haar beurt de aandelen bezit en bestuurder is van de op dezelfde datum opgerichte NOA Civiel Techniek bv (hierna: NOA). Met de activiteit 'ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies' genereert NOA enkele tonnen euro omzet per jaar. Op 25 en 27 mei 2020 hebben de COO en de interim-plantmanager van Suiker Unie gesprekken met werknemer gevoerd waarvan geluidsopnames met een transcriptie zijn gemaakt. In het eerste gesprek erkent werknemer dat hij bij Pikkert langsging wanneer Pikkert de rekening van Orion niet betaalde, maar verklaart hij ook dat hij 'niks heeft' met Orion. In het vervolggesprek van 27 mei 2020 verklaart werknemer dat hij Orion er in verband met kennis van zaken graag tussen houdt. Wanneer Suiker Unie in het vervolggesprek begint over de eigen bedrijven van werknemer meldt werknemer zich ziek en gaat hij naar huis. Hij heeft vervolgens niet gereageerd op een oproep van Suiker Unie om die middag om 14:00 uur verder te praten. In een brief van 27 mei 2020 heeft Suiker Unie werknemer op staande voet ontslagen. Kort weergegeven staat in de ontslagbrief van 27 mei 2020 dat Suiker Unie de volgende redenen, zowel afzonderlijk als in onderlinge samenhang bekeken, aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd: (a) dat werknemer heeft gelogen over de relatie tussen hem en Orion; (b) dat werknemer heeft gelogen over zijn betrokkenheid bij uitvoering van de werkzaamheden door Orion; (c) dat werknemer [C], een relatie van Suiker Unie, opdracht

heeft gegeven om de offerte zo aan te passen dat Orion onder de radar bleef; (d) dat het aannemelijk is dat Pikkert onder druk van werknemer de relatie met Orion is aangegaan; (e) dat werknemer niet conform de inkoopprocedures heeft gehandeld; (f) dat werknemer heeft geweigerd om in gesprek te gaan over activiteiten die hij naast zijn werk ontplooit in bv's die hij in strijd met de cao en gedragsregels niet van tevoren bij Suiker Unie heeft gemeld en (g) dat sprake is van belangenverstrengeling. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer om het ontslag te vernietigen afgewezen en geoordeeld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zodat hem ook geen transitievergoeding toekomt.

Oordeel

In dit geval staat vast dat werknemer tegenover zijn werkgever heeft gelogen over zijn relatie met en zijn betrokkenheid bij werkzaamheden van Orion. Dat blijkt uit gesprekken van 25 en 27 mei 2020 waarin hij die relatie ontkende, terwijl hij in zijn verzoekschrift aan de kantonrechter erkent dat hij vanaf 2016 wat uitgebreider, en vanaf 2018 tegen betaling, werkzaamheden voor Orion verricht. In het gesprek op 25 mei 2020 heeft werknemer verklaard dat hij bij Pikkert langsging wanneer een rekening van Orion te lang openstond, anders zou er gedoe met boeren kunnen komen die dan de grond niet meer zouden willen afnemen. Wat er ook zij van die achterliggende reden, kennelijk informeerde Orion werknemer over de financiële afwikkeling van haar activiteiten. Ook dit wijst op een relatie tussen werknemer en Orion. En voor zover werknemer bedoelt dat hij met zijn rol als incassoagent voor Orion in het belang van Suiker Unie handelde door te voorkomen dat boeren de natte grond zouden weigeren indien betaling door Orion uitbleef, neemt dat niet weg dat werknemer over zijn relatie met en betrokkenheid bij Orion (bij herhaling) tegenover Suiker Unie heeft gelogen. In hoger beroep heeft Suiker Unie het proces-verbaal overgelegd van een inmiddels op haar verzoek gehouden voorlopig getuigenverhoor. Deze toelichting biedt steun voor het verwijt dat werknemer de bedoeling had via C opdrachten te verwerven van Suiker Unie voor Orion zonder dat Suiker Unie van de rol van Orion op de hoogte raakte. Het is begrijpelijk dat Suiker Unie C in deze constructie ziet als stroman voor Orion. Dat werknemer met zijn instructies aan C slechts de bedoeling had Suiker Unie niet te vermoeden met andere kostenposten dan de prijs per ton is, na de klacht van Pikkert aan de controller over de kosten van Orion en in het licht van de betrokkenheid van werknemer bij Orion, niet geloofwaardig. Het hof is van oordeel dat Suiker Unie werknemer terecht belangenverstrengeling verwijt. Niet is komen vast te staan dat Suiker Unie terecht een beroep doet op ontslaggronden (d) en (e). Maar de andere gronden zijn wel terecht aan het ontslag ten grondslag gelegd. Het gaat hier om ernstige misstappen die tot gevolg hebben dat van Suiker Unie redelijkerwijs niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter heeft ook terecht geoordeeld dat de persoonlijke omstandigheden van werknemer, waaronder de duur van het dienstverband, zijn leeftijd en de gevolgen van dit ontslag op staande voet, daaraan niet afdoen. Bovendien was werknemer eerder, in 2011, aangesproken op belangenverstrengeling als gevolg van zakelijke activiteiten van zijn echtgenote waarbij hij binnen Suiker Unie een rol had gespeeld. Pas tijdens de gesprekken op 25 en 27 mei 2020 werd duidelijk dat werknemer niet de waarheid vertelde

over zijn betrokkenheid bij Orion en dat hij geen openheid gaf over zijn werkzaamheden in zijn vennootschappen. Het hof vindt dat Suiker Unie aldus voldoende voortvarend heeft gehandeld. Nadat werknemer vervolgens op 27 mei 2020 nog gelegenheid had gekregen om aanvullend te verklaren en Suiker Unie op grond daarvan kon concluderen dat sprake was van belangenverstrengeling, is het ontslag onverwijld verleend. De slotsom is dat de kantonrechter terecht het ontslag niet heeft vernietigd, zij het dat het hof, anders dan de kantonrechter, niet bewezen acht dat (waarschijnlijk is dat) werknemer Pikkert heeft gedwongen met Orion in zee te gaan. Werknemer heeft geen grief gericht tegen het oordeel dat hem geen transitievergoeding toekomt omdat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:5928

Zaaknummer: 200.289.294/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en W.A. Zondag

Advocaten: D. Kuijken en J.G.H. Borgdorff

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster die vanwege het slechte winterweer zonder toestemming thuis werkt, is onterecht op staande voet ontslagen. Een minder vergaande maatregel was mogelijk. Billijke vergoeding wordt op nihil gesteld.*Feiten*

Werkneemster is per 1 november 2020 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van relationship manager. In het weekend van 6 en 7 februari 2021 is er veel sneeuw gevallen in Nederland. Op zondag 7 februari 2021 gold de weercode rood in heel Nederland. Op maandag 8 en dinsdag 9 februari 2021 heeft Rijkswaterstaat weggebruikers opgeroepen om de hele dag rekening te houden met gevaarlijke rijomstandigheden als gevolg van sneeuw- en ijsresten op de weg. Op zondag 7 februari 2021 heeft werkneemster via WhatsApp met haar collega besproken dat zij vandaag thuiswerkt. De collega is hiermee akkoord gegaan. Op dinsdag 9 februari 2021 heeft werkneemster de collega bericht via WhatsApp: “Goedemorgen. Vandaag ook thuiswerken”. De leidinggevende heeft werkneemster op 9 februari laten weten dat hij het niet eens is met het feit dat werkneemster thuis werkt en heeft haar verzocht om naar kantoor te komen. Werkneemster heeft vervolgens aangegeven dat zij niet komt, omdat zij de situatie te gevaarlijk vindt en thuis kan werken. De leidinggevende heeft werkneemster op 9 februari 2021 gebeld en haar op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft verzocht aan haar een billijke vergoeding toe te kennen ter hoogte van € 25.000, een gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster door niet naar kantoor te komen op dinsdag 9 februari 2021 niet heeft voldaan aan een redelijke opdracht van haar werkgever en dat er dus sprake is van werkweigering. Daartoe wordt als volgt overwogen. Werkgeefster is een klein bedrijf. Het is niet onredelijk dat werkgeefster graag wilde dat haar werknemers hun werkzaamheden slechts vanaf kantoor verrichten, omdat de administratie daar ligt. Dat in de arbeidsovereenkomst slechts staat dat het kantoor ‘gewoonlijk’ haar werkplek is en dat werkneemster een laptop tot haar beschikking had, betekent niet dat werkneemster zelf mag bepalen dat ze thuis gaat werken. Voldoende staat bovendien vast dat haar leidinggevende geen toestemming heeft gegeven en dat haar collega niet bevoegd was tot het geven van toestemming. De weersomstandigheden waren ook niet dusdanig slecht dat werkneemster niet naar kantoor kon komen. De weercode rood was op dinsdag 9 februari 2021 niet meer van toepassing. De kantonrechter heeft begrip voor de omstandigheid dat werkneemster het niet

zag zitten om naar kantoor te gaan fietsen, maar er waren wel alternatieven zoals een taxi of de bus beschikbaar. De kantonrechter beantwoordt de vraag of de werkweigering het ontslag op staande voet rechtvaardigt ontkennend. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat het gevolg van het niet op kantoor komen vanwege thuiswerken een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkgeefster heeft immers niet bestreden dat het mogelijk was voor werkneemster om thuis haar werk te doen. Hoewel de wens van werkgeefster begrijpelijk is, was het dus niet onmogelijk om thuis te werken. Gelet hierop gaat het te ver om aan het thuiswerken zonder toestemming direct de consequentie van ontslag op staande voet te verbinden. Werkgeefster had ook kunnen volstaan met een minder vergaande sanctie zoals een loonsanctie of het inhouden van vakantie-uren. Gelet op het voorgaande is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Voor de bepaling van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter houdt er rekening mee dat werkneemster nog maar zeer kort in dienst was bij werkgeefster en er geen aanwijzingen waren dat haar dienstverband zonder meer verlengd zou worden. De arbeidsovereenkomst kon ook tussentijds worden opgezegd. Voorts is onvoldoende gebleken dat de positie van werkneemster in de arbeidsmarkt slecht is. Ook speelt mee dat werkneemster zelf een verwijt valt te maken door de werkweigering. Gelet op deze omstandigheden acht de kantonrechter een billijke vergoeding van nihil op zijn plaats.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5605

Zaaknummer: 9145048 \ VZ VERZ 21-6257

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: S.N. Arikan en H.A. van Hapert

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

RECHTSPRAAK

Loonvorderingen van werknemer afgewezen, omdat ze onnavolgbaar zijn, de grondslagen zijn onduidelijk gebleven en niet duidelijk is hoe de berekeningen zijn gemaakt.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2018 in dienst gereden bij werkgeefster in de functie van internationaal chauffeur. Werknemer heeft zich op enig moment in januari 2021 ziekgemeld. Werkgeefster heeft nadien het loon tijdelijk stopgezet. Inmiddels zijn de arbeidsverhoudingen verstoord geraakt. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van het achterstallig loon over de weken 1 tot en met 16 van 2021, vermeerderd met de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de dagvaarding meerdere onduidelijkheden bevat. De ene keer spreekt werknemer over een betaling van een loon per vier weken en de andere keer over de 25^{ste} van de maand. Verder zijn onder meer de berekeningen van de door werknemer genoemde bedragen onbegrijpelijk. De door werknemer tijdens de mondelinge behandeling ingenomen stellingen hebben het zicht op de zaak beslist niet verhelderd. Dit wordt onder meer veroorzaakt door de omstandigheid dat werknemer niet helder is over hetgeen hij nu precies vordert en de grondslag(en) van zijn vorderingen. Werknemer neemt steeds tegenstrijdige standpunten in. Werknemer laat na te verklaren hoe zijn ingenomen stelling dat werkgeefster maar vijf van de zeven overuren heeft betaald kan leiden tot een gevorderde maandelijkse vergoeding van € 558,99 bruto. Nadat de kantonrechter hierover herhaaldelijk opheldering gevraagd heeft, vermindert werknemer zijn vordering, maar laat na te vermelden tot welk bedrag. De kantonrechter overweegt dat het niet aan hem is om dit uit te rekenen. Dit brengt met zich dat de vorderingen onnavolgbaar zijn, de grondslagen onduidelijk zijn gebleven en niet duidelijk is hoe de berekeningen zijn gemaakt. Nu werknemer er ook tijdens de mondelinge behandeling niet in is geslaagd zijn stellingen voldoende te verhelderen, zullen zijn vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:4754

Zaaknummer: 9218465 CV EXPL 21-2466

Rechters: K.J.H. Hoofs

Advocaten: M.E. Cuppen en M.E.V. van Krieken-Boersma

Wetsartikelen: 7:629 BW