

## **Bijlage 1: stand van zaken cao-overleg sectoren met seizoensarbeid**

### *Land en Tuinbouw*

Op 22 maart jl. hebben LTO Nederland, FNV en CNV Vakmensen een akkoord bereikt in relatie tot seizoensarbeid, over verruiming, en voor een aantal functies buiten toepassing verklaren, van de ketenbepaling. Deze afspraken worden doorvertaald in alle vier betrokken cao's waarbij gebruik zal worden gemaakt van de nieuwe (specifieke) bepaling voor seizoensarbeid op grond waarvan de zogenoemde tussenpoos kan worden teruggebracht van 6 naar 3 maanden.<sup>1</sup>

### *Recreatie*

Voor de recreatiesector hebben Recreatie Ondernemers Nederland (Recron), FNV en CNV afspraken gemaakt over het terugbrengen van de tussenpoos voor functies waarin sprake is van seizoensarbeid.

### *Reisbranche*

Voor de reisbranche is een akkoord voor een nieuwe cao gesloten door de Algemene Nederlandse Vereniging van Reisondernemingen (ANVR) en FNV, CNV Vakmensen en Vakbond De Unie waarin een specifieke bepaling is opgenomen die voorziet in een uitzondering op de ketenbepaling voor seizoensarbeid. Ook de leden van de Nederlandse Branchevereniging voor aangepaste vakanties vallen onder deze cao omdat zij lid zijn van de ANVR, of via algemeen verbindend verklaring onder de werkingssfeer van de cao zullen vallen.

### *Cao dierentuinen*

Zeven dierentuinen<sup>2</sup> zijn met FNV Agrarisch Groen en CNV Vakmensen tot een akkoord gekomen voor een cao Dierentuinen, waarin ook een uitzondering op de ketenbepaling voor seizoensarbeid is opgenomen.

### *Besloten busvervoer*

Voor de cao Besloten busvervoer geldt dat de cao-partijen Koninklijke Nederlandse Vervoer (KNV), FNV Toer en CNV Vakmensen tot afspraken over een uitzondering op de ketenbepaling voor seizoensarbeid zijn gekomen, maar dat de cao-onderhandelingen op andere punten nog niet zijn afgerond.

### *Transport*

Werknemersorganisatie FNV en werkgeversorganisatie Transport Logistiek Nederland (TLN), partijen bij de cao beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, hebben ten aanzien van seizoensarbeid in de sector het volgende afgesproken:

- er zal binnenkort overleg tussen partijen plaatsvinden;
- TLN levert daarvoor een notitie aan met een probleemanalyse en haar voorstellen voor een oplossing;

---

<sup>1</sup> Cao Groothandel in bloembollen, cao Tuinzaadbedrijven, cao Glastuinbouw en cao Open teelten.

<sup>2</sup> Wildlands Emmen, Burgers Zoo Arnhem, Apenheul Apeldoorn, Dierenpark Amersfoort, Ouwehands Rhenen, Blijdorp Rotterdam en Gaia Zoo bij Kerkrade.

- FNV zal daarna de betrokken werknemers raadplegen, zowel over de probleemanalyse als over eventuele oplossingen.

#### *Cao Nederlands Horeca Gilde*

Het Nederlands Horeca Gilde heeft met de onafhankelijke vakorganisatie ABGP een cao afgesloten waarin gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om de ketenbepaling te verruimen tot maximaal vijf contracten in vier jaar als dit noodzakelijk is vanwege de aard van de bedrijfsvoering. Ook is in de cao gebruik gemaakt van de mogelijkheid om voor functies waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben (zoals vermeld in bijlage 1 bij de cao) gebruik te maken van nulurencontracten.

#### *Koninklijke Horeca Nederland*

Tussen KHN enerzijds en FNV Horeca en CNV Vakmensen anderzijds zijn nog geen cao-onderhandelingen op gang gekomen.

#### *Onderhoud*

Het eindbod van werkgeverszijde (OnderhoudNL) dat ten tijde van het verschijnen van de eindrapportage van de Verkenner Seizoensarbeid voorlag, is medio mei door werknemerszijde (FNV Bouw en CNV Vakmensen) afgewezen.

#### *Wielrennen*

In het rapport van de Verkenner is beschreven dat het probleem zich in de wielrennerij lijkt toe te spitsen op de transitievergoeding en de zogenoemde beëindigingsvergoeding, en niet zozeer op de ketenbepaling in enge zin. Destijds hebben partijen (Vereniging van Professionele Wielploegen en Vereniging van Beroepswielrenners) zich erover uitgesproken de gesprekken over een nieuwe cao te zullen hervatten, maar op dit moment is nog geen zicht op een nieuwe cao.

#### *Amateursport (voor zover seizoensarbeid)*

Op deze specifieke sector is reeds ingegaan in paragraaf 3.3 van de brief.

### **Bijlage 3: jurisprudentie muizengaatje**

#### 1. Ernstige verwijtbaarheid werkgever

##### *a. Billijke vergoeding toegekend (rechter beoordeelt handelen of nalaten van werkgever als ernstig verwijtbaar)*

- Een zaak waarin zonder duidelijke aanleiding het functioneren van de werknemer ter discussie werd gesteld door de werkgever. Ten aanzien van het door de werkgever ingediende ontbindingsverzoek was de kantonrechter voornemens te ontbinden met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De werkgever heeft vervolgens dit ontbindingsverzoek ingetrokken. De werknemer verzoekt na enige tijd zelf ontbinding. Onder verwijzing naar onder meer de overweging in de wetsgeschiedenis dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts in uitzonderlijke gevallen zal voordoen, stelt de kantonrechter vast dat de toets in dit geval is of de werkgever na intrekking van het ontbindingsverzoek substantiële en geloofwaardige pogingen heeft gedaan om de werknemer opnieuw een zinvolle kans te bieden. Hieraan worden hoge eisen gesteld en de werkgever heeft hier niet aan voldaan. De kantonrechter ontbindt daarom onder dezelfde voorwaarden als in de eerdere beschikking. De kantonrechter ziet geen aanleiding de billijke vergoeding te verhogen omdat, gelet op de functie van de werknemer, ook enig initiatief van hem had mogen worden verwacht. De billijke vergoeding bedroeg hier €15.000,- bruto.<sup>3</sup>
- Een zaak waarin de werkgever jegens de werknemer haar verplichtingen als werkgever in belangrijke mate geschonden heeft door de werknemer na overname minder uren in te roosteren en minder salaris uit te keren dan waarop hij aanspraak had. Toen de werknemer zich daartegen verzette, heeft de werkgever het conflict tussen partijen laten escaleren, waardoor een onwerkbaar situatie is ontstaan. De werkgever heeft volgens de kantonrechter direct toegewerkt naar een ontbinding van de arbeidsovereenkomst en geen bereidheid getoond om tot een oplossing van het conflict te komen. Hiermee heeft de werkgever naar oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld en bewust het risico genomen op een verstoorde arbeidsverhouding. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding is ondermeer in aanmerking genomen de mate van ernst van het verwijtbaar handelen, de geringe omvang van het bedrijf en de omstandigheid dat de werkgever nog in de opstartfase verkeerde, nadat deze vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie met behulp van het UWV het bedrijf is gestart. De billijke vergoeding werd vastgesteld op €3.000,- bruto.<sup>4</sup>
- Een zaak waarin de werkgever gedurende arbeidsongeschiktheid van de werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt. De werknemer heeft de functie van directeur. De kantonrechter is van oordeel dat de werknemer schade heeft geleden door de wijze en het tijdstip waarop de werkgever het voornemen tot ontslag aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt. Nu inmiddels een nieuwe directeur was aangesteld is

<sup>3</sup> Rechtbank Noord-Holland 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553.

<sup>4</sup> Rechtbank Amsterdam 15 december 2016, ECLI:NL:RBAMS:2015:9244.

niet goed in te zien waarom de werkgever niet het einde van de arbeidsongeschiktheid of de fase van re-integratie heeft afgewacht. Ook heeft de werknemer schade geleden als gevolg van het feit dat de werkgever het voornemen tot ontslag direct na het gesprek met de werknemer kenbaar heeft gemaakt aan het eigen personeel en aan derden. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever op. De billijke vergoeding bedroeg hier €20.000,- bruto<sup>5</sup>

*b. Geen billijke vergoeding toegekend (rechter beoordeelt handelen of nalaten werkgever als niet ernstig verwijtbaar)*

- Een zaak waarin de werknemer een offertepresentatie van de concurrent heeft bijgewoond in een aanbestedingstraject waar ook de werkgever een offerte voor heeft uitgebracht, hetgeen volgens de kantonrechter tot een verstoring van de arbeidsverhouding heeft geleid. De handelswijze van de werkgever, waarbij het vertrek van de werknemer reeds intern gecommuniceerd werd terwijl over een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst op dat moment nog geen duidelijkheid bestond, verdient niet de schoonheidsprijs. Maar dat levert volgens de kantonrechter nog geen ernstig verwijtbaar handelen op, nu de werkgever die mededelingen in tweede instantie op verzoek van de werknemer intern heeft gerespecteerd.<sup>6</sup>
- Een zaak waarin de werkgever op informele wijze een verbetertraject had doorlopen met de werknemer. Onder verwijzing naar onder meer de overweging in de wetsgeschiedenis dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts in uitzonderlijke gevallen zal voordoen, overweegt de kantonrechter dat hier geen sprake is van een dergelijke situatie. De opmerking van werknemer dat werkgever doelbewust heeft aangestuurd op een breuk is, voor zover hier al een ernstig verwijtbaar handelen door werkgever uit kan worden afgeleid, door werknemer onvoldoende onderbouwd.<sup>7</sup>
- Een zaak waarin de werknemer en werkgever, op initiatief van de werknemer, al een jaar proberen de arbeidsovereenkomst onderling te beëindigen. De kantonrechter overweegt dat beide partijen waar het gaat om de verstoring van de arbeidsverhouding steken hebben laten vallen, zodat moet worden vastgesteld dat er onvoldoende grond is om aan te nemen dat de werkgever ter zake ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.<sup>8</sup>

## 2. Ernstige verwijtbaarheid werknemer

*a. (Gedeeltelijk) verlies transitievergoeding (rechter beoordeelt handelen of nalaten van werknemer als ernstig verwijtbaar)*

- Een zaak waarin de werknemer een misdrijf heeft gepleegd. Onder voorwaarden zal de werknemer hiervoor niet worden vervolgd. Dit laat volgens de kantonrechter echter onverlet dat het plegen van het misdrijf heeft geleid tot verval van de toestemming tot het uitoefenen van beveiligerswerkzaamheden. Indien de ernst en aard van dit misdrijf in

<sup>5</sup> Rechtbank Den Haag 7 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4882.

<sup>6</sup> Rechtbank Rotterdam 16 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1185.

<sup>7</sup> Rechtbank Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1297.

<sup>8</sup> Rechtbank Amsterdam 31 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2119.

samenhang worden gezien met de functie van de werknemer, rechtvaardigt dat volgens de kantonrechter zonder meer de conclusie dat er sprake is van zeer ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De omstandigheid dat hij meer dan zestien jaar goed heeft gefunctioneerd, doet daaraan niet af.<sup>9</sup>

- Een zaak waarin de werknemer zich deels dubbel liet betalen voor zijn werkzaamheden. Enerzijds door de werkgever en anderzijds door de gemeente, welke ook de werkgever subsidieerde. De kantonrechter overweegt dat in de wetgeschiedenis voorbeelden zijn gegeven van situaties waarbij sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer en oordeelt dat de gedragingen van de werknemer hieronder kunnen worden geschaard. Het gaat hier niet om een eenmalige uitglijder, maar om het gedurende enkele jaren op ontoelaatbare wijze financieel bevoordelen ten koste van het gemeentelijk budget. Door zijn gedragingen is de werknemer volgens de kantonrechter het vertrouwen van de werkgever onwaardig geworden en heeft deze door geen open kaart te spelen ook niet bijgedragen aan mogelijk herstel van dat vertrouwen. Het zou daarom te ver voeren om aan de werknemer desondanks een transitievergoeding toe te kennen.<sup>10</sup>
- Een zaak waarin de werknemer arbeidsongeschikt is, bij herhaling niet is verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts, op geen enkele wijze heeft meegewerkt aan haar re-integratie en geen machtiging medische informatie heeft willen verstrekken aan de bedrijfsarts. Tevens gedraagt degene door wie de werknemer zich laat vertegenwoordigen zich onbehoorlijk. De gedragingen en uitingen van deze persoon worden aan de werknemer toegerekend. De kantonrechter oordeelt dan ook dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten door de werknemer.<sup>11</sup>

*b. Geen verlies transitievergoeding (rechter beoordeelt handelen of nalaten werkgever als niet ernstig verwijtbaar)*

- De eerder onder ‘Geen billijke vergoeding toegekend’ aangehaalde zaak waarin de werknemer een offertepresentatie van de concurrent heeft bijgewoond in een aanbestedingstraject waar ook de werkgever een offerte voor heeft uitgebracht. De handelswijze van de werkgever was niet ernstig verwijtbaar, maar het handelen van de werknemer volgens de kantonrechter evenmin.<sup>12</sup>
- Een zaak waarin de werkgever ontbinding verzoekt onder meer op grond van verwijtbaar handelen van de werknemer. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van verwijtbaar handelen van de werknemer, maar stelt wel vast dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Nu geen sprake is van verwijtbaar handelen, is zeker geen sprake van *ernstig* verwijtbaar handelen. Het standpunt van de werkgever dat geen transitievergoeding is verschuldigd, wordt dan ook verworpen door de kantonrechter.<sup>13</sup>

<sup>9</sup> Rechtbank Limburg 30 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:2771.

<sup>10</sup> Rechtbank Den Haag 23 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3532.

<sup>11</sup> Rechtbank Midden-Nederland 6 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1748.

<sup>12</sup> Rechtbank Rotterdam 16 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1185.

<sup>13</sup> Rechtbank Midden-Nederland 16 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1365.

- Een zaak betreffende een werknemer met een arbeidshandicap. Hoewel van de werkgever als bijzondere werkgever mag worden verwacht dat hij zich meer dan andere werkgevers inzet, zijn de grenzen van wat van de werkgever mag worden verwacht volgens de kantonrechter bereikt. Door steeds nieuwe blokkades op te werpen en eisen te stellen, heeft de werknemer verwijtbaar gehandeld. Bij de beoordeling of ook sprake is van ernstig verwijtbaar handelen refereert de kantonrechter aan de parlementaire geschiedenis en de daar genoemde voorbeelden en oordeelt dat de situatie van de werknemer, gelet op zijn beperkingen en privéomstandigheden, niet op één lijn kan worden gesteld met een in de wetsgeschiedenis genoemd voorbeeld. De kantonrechter ziet geen aanleiding het gedrag van de werknemer te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Rechtbank Rotterdam 26 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3163.