

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 25, 2020

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijssen, mr. R. van Hemert, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:4569](#) 16-06-2020

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:2992](#) 17-06-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:3050](#) 16-06-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954](#) 16-06-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:5256](#) 11-06-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:5255](#) 11-06-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:2991](#) 11-06-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:2997](#) 10-06-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:3867](#) 09-06-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:5246](#) 09-06-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:2108](#) 09-06-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:4051](#) 08-06-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2224](#) 29-05-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:5197](#) 27-05-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2038](#) 20-05-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:2926](#) 08-05-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:5264](#) 25-02-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:5265](#) 13-02-2020

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:5309 07-02-2020

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2019:6341 09-04-2019

RECHTSPRAAK

De in de brieven weergegeven incidenten leveren gelet op de aard en de ernst daarvan verwijtbaar handelen op van werkneemster, temeer omdat het voor haar in het licht van de herhaalde waarschuwingen en aanwijzingen van DHL duidelijk was of behoorde te zijn dat haar gedrag ontoelaatbaar werd geacht.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2011 in dienst getreden bij DHL. Bij brief d.d. 29 januari 2019 heeft de leidinggevende van werkneemster haar een bevestiging gestuurd van een gegeven officiële waarschuwing. Hierin is (onder meer) opgenomen dat de maat vol is door de houding, het gedrag en functioneren van werkneemster en dat DHL dat niet langer kan tolereren. DHL heeft werkneemster gevraagd na te denken over haar toekomst binnen DHL. Op 21 mei 2019 heeft werkneemster opnieuw een (zeer uitgebreide) brief ontvangen met een officiële waarschuwing, waarin wederom aan haar is gevraagd te denken over haar toekomst binnen DHL, wat haar aandeel daarin gaat zijn, wat zij daarin gaat veranderen en hoe DHL daarbij kan helpen. Bij brief d.d. 3 juli 2019 heeft werkneemster wederom een officiële waarschuwing ontvangen. Bij brief d.d. 9 december 2019 is een vaststellingsovereenkomst aan werkneemster aangeboden. Die heeft werkneemster afgewezen. Op 18 december 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. DHL verzoekt ontbinding wegens een verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. De arbeidsovereenkomst kan dan ook op die grond worden ontbonden. Werkneemster heeft niet weersproken dat zich in de periode van december 2017 tot december 2019 de door DHL genoemde incidenten hebben voorgedaan met betrekking tot het gedrag, de houding en de wijze van communiceren door werkneemster. Het gaat daarbij met name om incidenten waarbij sprake is van een confronterende, agressieve en door sommige collega's als intimiderend ervaren manier van communiceren. Ook staat op grond van de door DHL overgelegde stukken vast dat werkneemster regelmatig erop is gewezen dat zij haar houding, gedrag en wijze van communiceren diende te veranderen. De in de brieven weergegeven

incidenten leveren gelet op de aard en de ernst daarvan verwijtbaar handelen op van werkneemster, temeer omdat het voor haar in het licht van de herhaalde waarschuwingen en aanwijzingen van DHL duidelijk was of behoorde te zijn dat haar gedrag ontoelaatbaar werd geacht. De grenzen aan wat een werkgever moet dulden van een werknemer zijn in dit geval bereikt. Dat er soms korte incidentvrije perioden waren, doet daar niet aan af, omdat na iedere kortstondige periode van verbetering weer nieuwe incidenten plaatsvonden. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen, met inachtneming van de opzegtermijn.

Transitievergoeding

De handelwijze van werkneemster is zeker kwalijk te noemen en zij had beter moeten weten, maar haar handelen, hoe kwalijk ook, rechtvaardigt niet dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder dat haar een transitievergoeding toekomt. De transitievergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:2108

Zaaknummer: 8310254 \ EJ VERZ 20-45

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: S.W.J. Koenen en A. Koekkoek

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende laten zien te beschikken over zelfreflectie, waardoor hij onvoldoende in staat is gebleken de noodzakelijke vaardigheden voor de functie van bedrijfsjurist te verbeteren. Ontbinding arbeidsovereenkomst d-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 18 oktober 2007 in dienst bij Aegon Nederland N.V. (hierna: werkgever), laatstelijk in de functie van Bedrijfsjurist SBA3. Aangezien werknemer in twee opeenvolgende jaren de beoordeling ‘redelijk’ kreeg, heeft werkgever een verbeterplan opgesteld, dat werknemer op 27 juni 2018 onder protest getekend heeft. De eindevaluatie van het verbetertraject vond plaats op 12 februari 2019, met als conclusie dat het verbetertraject niet tot de gewenste verbetering heeft geleid. Kort na de eindevaluatie van het verbetertraject volgde de beoordeling over 2018. Werknemer heeft voor zijn prestaties in 2018 een onvoldoende gekregen, omdat geconcludeerd werd dat het verbetertraject niet tot de gewenste verbetering heeft geleid. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever voldoende heeft onderbouwd dat het werknemer ontbreekt aan de vereiste vaardigheden, die benodigd zijn voor zijn functie op het niveau van bedrijfsjurist SBA3 en dat hij niet in staat is gebleken zich die vaardigheden in de loop der jaren en gedurende het verbetertraject eigen te maken. Dit betreft de in het verbeterplan genoemde verbeterpunten, die naar het oordeel van de kantonrechter geen onredelijke eisen bevatten en aansluiten bij de functieomschrijving van werknemer. Doorslaggevend daarbij zijn de in het geding gebrachte beoordelingen, verslagen van voortgangsgesprekken, e-mails met feedback, het verbeterplan en de vele verslagen die tijdens het verbetertraject zijn gemaakt. Uit die stukken blijkt dat werknemer veelvuldig is aangesproken op het verbeteren van voor zijn functie essentiële competenties, zoals het nakomen van afspraken, het stellen van haalbare deadlines en het nakomen daarvan, het deugdelijk inschatten van de omvang en complexiteit van de werkzaamheden en het leveren

van goed onderbouwde en praktisch bruikbare adviezen. Ook is hij aangesproken op zijn opstelling en blijkt tevens van het onvermogen van werknemer om te gaan met feedback. Op elk punt dat werkgever aankaart, komt een uitvoerig weerwoord, wordt de gegeven feedback ontkend of gebagatelliseerd en volhardt werknemer in ontkenning. Die opstelling staat eraan in de weg dat op een constructieve manier kan worden gewerkt aan verbetering en van werkgever kan in redelijkheid ook niet verlangd worden om voortdurend met werknemer in discussie te gaan en te blijven. Waar werknemer als verweer voert dat zijn disfunctioneren uitsluitend is gebaseerd op het subjectieve oordeel van zijn leidinggevende en dat zijn leidinggevende onvoldoende open heeft gestaan voor positieve input van anderen, wordt dit weersproken door de door de manager gemaakte zeer uitgebreide, kritische, maar opbouwende geformuleerde verslagen, waarin ook positieve punten worden benoemd. Die verslagen roepen bij de kantonrechter geenszins het beeld op dat de manager een irreële en te nauwe perceptie heeft van (het functioneren van) werknemer. De verslagen geven blijk van een genuanceerd en consistent beeld waarbij niet enkel wordt toegeschreven naar een negatieve einduitkomst. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onvoldoende heeft laten zien te beschikken over het vermogen tot zelfreflectie en – als gevolg daarvan – leervermogen, waardoor hij onvoldoende in staat is gebleken bepaalde, voor een goede uitoefening van de functie van Bedrijfsjurist SBA3 noodzakelijke vaardigheden te verbeteren. Dit alles leidt ertoe dat de arbeidsovereenkomst wegens ongeschiktheid voor de functie (de d-grond) zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5265

Zaaknummer: 7924867 RL EXPL 19-50438

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: L.B. de Graaf en I.D.C.J. van Driel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Hoewel geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is ondertekend, voldoet de e-mail van werkgever waarin de essentialia zijn vermeld in voldoende mate aan het schriftelijkheidsvereiste van de cao. Arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd.

Feiten

Van begin september 2017 tot eind februari 2018 is werknemer via bemiddelingsbureau Concerned B.V. met behoud van uitkering (op grond van de Participatiewet) te werk gesteld bij Rizz B.V. (hierna: Rizz) om werkervaring op te doen. Van 26 maart 2018 tot en met eind juli 2018 heeft werknemer via Workflex Holland B.V., een uitzendonderneming, bij Rizz gewerkt. In die periode heeft hij geen uitkering meer ontvangen van de gemeente. Bij e-mail van 27 juli 2018 heeft de directeur van Rizz onder meer aan werknemer geschreven dat werknemer per 1 augustus 2018 in dienst zou worden genomen als teamleider productie. Nadat werknemer op 9 december 2019 van zijn leidinggevende te horen had gekregen dat zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 februari 2020 (van rechtswege) zou eindigen, heeft hij hiertegen bij brieven aan Rizz van 10 december 2019 en 25 januari 2020 bezwaar gemaakt, omdat er naar zijn mening een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand was gekomen. Ook heeft hij in die brieven aanspraak gemaakt op nabetaling van loon op grond van de Cao voor de Houtverwerkende Industrie. Partijen twisten over de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

Voor de beantwoording van deze vraag is van belang dat op de arbeidsovereenkomst de algemeen verbindend verklaarde Cao voor de Houtverwerkende Industrie (hierna: de cao) van toepassing is. In de cao is onder meer bepaald dat een arbeidsovereenkomst, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Naar het oordeel van de kantonrechter is met de e-mail van 27 juli 2018 in voldoende mate voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7 lid 8 van de cao. In deze e-mail zijn in feite alle

essentiële bestanddelen van een arbeidsovereenkomst genoemd, te weten de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, de duur daarvan, de functie en taken en het bijhorende salaris. Werknemer wist daardoor precies waaraan hij toe was. Hoewel er daarna geen schriftelijke, door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst is gevolgd, is door de genoemde e-mail een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen voor bepaalde tijd (zes maanden), met ingang van 1 augustus 2018. In geschil is of de periode dat werknemer vóór 1 augustus 2018 bij Rizz werkte via Workflex B.V. meetelt bij het aantal opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Of werknemer via Workflex al dan niet in het kader van de Participatiewet bij Rizz werkzaam was, kan naar het oordeel van de kantonrechter in het midden blijven, omdat in dit geval geen sprake is van door werknemer voor Workflex en Rizz verrichte gelijke of soortgelijke werkzaamheden. Het voorgaande betekent dat Rizz ten aanzien van de door werknemer verrichte arbeid niet als opvolgend werkgever in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW kan worden beschouwd. De conclusie is dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Rizz met ingang van 1 februari 2020 van rechtswege is geëindigd.

Achterstallig loon?

Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden volgehouden dat werknemer per 1 augustus 2018 een werknemer was 'zonder opleiding en ervaring die voor het eerst in de bedrijfstak ging werken', omdat hij daarvoor al via Workflex als afdelingschef in de bedrijfstak had gewerkt. Veeleer kon werknemer, zoals hij zelf stelt, op dat moment worden beschouwd als een werknemer 'die aan de eisen van zijn functie voldoet', zoals omschreven in artikel 10 lid 3 sub a van de cao (versie 2019-2020), waarin staat dat voor een dergelijke werknemer het normloon geldt. Niet voor niets heeft hij de promotie van afdelingschef naar productieleader gemaakt, en is hem later ook de functie van bedrijfsleider toevertrouwd; daaruit kan naar het oordeel van de kantonrechter worden afgeleid dat hij op zijn minst aan de eisen voor de functie 'Teamleider Productie' heeft voldaan. Volgens de cao had werknemer daarom recht op het binnen loongroep 2 geldende normloon, dat hoger is dan het minimumloon. Dit betekent dat de met werknemer gemaakte loonafpraak in strijd is met de cao. De conclusie is dat sprake is van achterstallige betaling van loon.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2926

Zaaknummer: 8426399 \ HA VERZ 20-41

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: P. Bosma en N.B.P. Arets

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek d/g/i-grond. Werknemer heeft geen reële gelegenheid gekregen tot verbetering van zijn functioneren. Ook is niet gebleken dat werkgeefster inspanningen heeft verricht om de door haar verstoorde arbeidsrelatie op te lossen.

Werknemer is op 1 oktober 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Esso Nederland B.V. (hierna: Esso) in de functie van Dispatch Coördinator. Voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Esso heeft werknemer op basis van uitzendovereenkomsten gedurende tweeënhalf jaar vergelijkbare werkzaamheden voor Esso verricht. Op 28 januari 2019 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden. In het gespreksverslag worden verbeterpunten genoemd, onder meer ten aanzien van de communicatie van werknemer. Begin augustus 2019 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en zijn collega waarbij een woordenwisseling heeft plaatsgevonden. Op 2 september 2019 is het functioneren van werknemer beoordeeld en is een Performance Improvement Plan (hierna: PIP) opgesteld, waarbij werknemer op diverse onderdelen de laagste score heeft gekregen. Bij brief van 23 september 2019 heeft werknemer een klacht ingediend bij de HR-afdeling van Esso over pesterijen, intimidatie en discriminatie. Op 15 oktober 2019 is werknemer medegedeeld dat zijn klacht ongegrond is. Op 29 oktober 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij werknemer is medegedeeld dat Esso de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Werknemer is sindsdien vrijgesteld van werk. Esso verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond, dan wel g-grond of i-grond.

Oordeel

d-grond

De kantonrechter stelt voorop dat partijen het erover eens zijn dat er op het inhoudelijke functioneren van werknemer geen kritiek is. Volgens Esso schort het bij werknemer aan zijn wijze van communicatie en samenwerking met collega's. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat de verklaringen van de collega's van werknemer die zijn afgelegd naar aanleiding van de door werknemer ingediende klacht hierbij een rol hebben gespeeld. Hoe dan ook, door op 29 oktober 2019 werknemer mede te delen dat Esso heeft besloten de

arbeidsovereenkomst te beëindigen, terwijl op 2 september 2019 door Esso een verbetertraject was voorgesteld waaraan nog op geen enkele wijze invulling was gegeven, heeft Esso te snel gestreefd naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft immers, doordat door Esso geen uitvoering is gegeven aan het voorgestelde verbeterplan, geen reële gelegenheid gekregen tot verbetering van zijn functioneren.

g-grond

De kantonrechter is van oordeel dat Esso aan het ontbindingsverzoek op de g-grond (groten)deels feiten en omstandigheden ten grondslag heeft gelegd die zien op het functioneren – in het bijzonder de wijze van communiceren – van werknemer. De g-grond is niet bedoeld als reparatie van een van de in artikel 7:669 lid 3 genoemde gronden, zodat deze feiten en omstandigheden niet kunnen leiden tot ontbinding op de g-grond. Aan Esso kan worden toegegeven dat het LinkedIn-bericht van werknemer aan een collega, waarin werknemer schrijft dat een van zijn collega's 'een roddelslet is en achter je rug om lult' ongepast is en dat werknemer zich van dergelijke berichtgeving dient te onthouden. Nu het gaat om een bericht dat slechts naar één collega is gestuurd, kan op basis hiervan niet worden geconcludeerd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Gesteld noch gebleken is echter dat Esso enige inspanningen heeft verricht om de door haar gestelde verstoorde arbeidsrelatie op te lossen – ook niet ten aanzien van de door haar gestelde gespannen sfeer binnen het team – bijvoorbeeld door gesprekken met het team of met behulp van een mediator. Dit had echter wel van Esso mogen worden verwacht.

i-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontbindingsverzoek op de i-grond evenmin toewijsbaar. De combinatie van het door Esso gestelde disfunctioneren en de door Esso gestelde verstoorde arbeidsrelatie zijn niet zodanig dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Esso kan worden gevergd. De door Esso aangevoerde d-grond en g-grond zijn afzonderlijk en in onderlinge samenhang – met name gelet op het geen invulling geven aan het door Esso toegezegde verbetertraject en het ontbreken van enige inspanning door Esso om tot een oplossing van de gestelde verstoorde arbeidsrelatie te komen – ontoereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. De slotsom luidt dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5246

Zaaknummer: 8329909 VZ VERZ 20-2247

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: mr. dr. J.P.H. Zwemmer en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer die meerdere malen grote aantallen zaken van werkgever heeft ontvreemd.

Feiten

Werknemer is op 8 april 2000 in dienst getreden bij Intersafe Netherlands B.V. (hierna: Intersafe), laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij hij leiding geeft aan een groep van zeventien magazijnmedewerkers. Op 4 december 2019 heeft Intersafe het bureau Hoffmann Bedrijfsrecherche (hierna: Hoffmann) ingeschakeld en opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de vermissing van materialen uit het magazijn. Hoffmann heeft in overleg met Intersafe drie camera's in het magazijn geplaatst. Werknemer heeft zich diverse keren buiten werktijd toegang tot het magazijn verschaft, waarbij er ook sprake was van een moment waarop hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat was om te werken. Op vrijdag 6 maart 2020 is werknemer in een gesprek met medewerkers van Hoffmann geconfronteerd met het feit dat er aan de hand van geconstateerde voorraadverschillen in het magazijn van Intersafe een onderzoek is ingesteld naar het verdwijnen van goederen en is hij geconfronteerd met de bevindingen van Hoffmann. Werknemer heeft een verklaring ondertekend waarin onder meer staat dat werknemer goederen heeft gestolen. Intersafe heeft werknemer op 6 maart 2020 direct geschorst en hem de toegang tot zijn werkzaamheden en het bedrijfspand ontzegd. Intersafe verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

Nu vast staat dat werknemer meerdere malen grote aantallen zaken van Intersafe heeft ontvreemd en in beginsel reeds een enkele diefstal door een werknemer als ernstig verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:699 lid 3 sub e BW moet worden aangemerkt waarbij werknemer bovendien een voorbeeldfunctie heeft als teamleider, zal de door Intersafe gevorderde ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de primaire grond worden toegewezen. Nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer zal, op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 sub b BW, bij het bepalen van de

einddatum geen rekening worden gehouden met de opzegtermijn. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden met ingang van 1 juni 2020. Om dezelfde reden zal op grond van het bepaalde in artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen transitievergoeding worden toegekend. De door Intersafe gevorderde schade wegens het verdwijnen van de materialen houdt onvoldoende direct verband met het ontbindingsverzoek en deze vordering is door werknemer bovendien uitdrukkelijk betwist. Gelet op de aard van de onderhavige procedure kan deze vordering dan ook niet eenvoudig worden beoordeeld. Deze vordering zal in deze procedure dan ook niet worden behandeld en wordt derhalve afgewezen. Dat werknemer als gevolg van deze schorsing geen werkzaamheden kan verrichten valt in de risicosfeer van Intersafe als werkgever en komt dan ook voor haar rekening. Intersafe is dan ook op grond van het bepaalde in artikel 7:628 lid 1 BW gehouden tot doorbetaling van het loon tot aan de datum van ontbinding. De omstandigheid dat de behandeling van het verzoek als gevolg van het uitbreken van het coronavirus mogelijk vertraging op zou kunnen leveren is niet aan te merken als een exceptionele omstandigheid die voor rekening en risico van werknemer dient te komen. Het door werknemer gevorderde loon over de periode van 1 april 2020 tot aan de datum van ontbinding van de overeenkomst zal dan ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5197

Zaaknummer: KTN-8385346_27052020

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: C.P. Kuijer en M.H.J. Provó Kluit

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op thuiswerken op grond van de Wet flexibel werken of op grond van het zeer algemeen geformuleerde overheidsadvies. Werkgeefster heeft niet de verplichtingen geschonden die voortvloeien uit goed werkgeverschap, de instructiebevoegdheid en/of de zorgplicht.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 februari 2017 in dienst bij VoC Grootkeukens Service B.V. (hierna: VoC Grootkeukens), wisselend in de functie van medewerkster commerciële binnendienst en service coördinator. In een e-mail van 15 maart 2020 van een directielid van VoC Grootkeukens aan de werknemers staat: “Om mogelijkheid op besmetting met het coronavirus zo klein mogelijk te maken wordt tot nader order thuis gewerkt met uitzondering van onderstaande personen.” In een Whatsappbericht van 11 april 2020 van een tweede directielid aan werkneemster wordt zij verzocht per aanstaande dinsdag de werkzaamheden op kantoor te hervatten. Op 14 april 2020 is werkneemster naar het werk gekomen. Bij e-mails van 14 april 2020 heeft werkneemster toestemming gevraagd om alsnog thuis te mogen werken. Zij geeft onder meer aan dat er op een gegeven moment “4 man sterk bij mij op kantoor staat.” VoC Grootkeukens heeft die toestemming verleend, onder het voorbehoud dat werkneemster wel naar kantoor moet komen als dat noodzakelijk is. Op 6 mei 2020 stuurt de directie van VoC Grootkeukens een e-mail met daarin – kort samengevat – de mededeling dat vanaf aanstaande maandag iedereen weer op de zaak kan werken en welke maatregelen hiervoor zijn genomen en gelden. Werkneemster heeft op 7 mei 2020 op deze e-mail gereageerd, waarin zij – kort samengevat – aangeeft conform het overheidsadvies thuis te willen blijven werken. Nadat partijen nog over en weer met elkaar hebben gemailld, heeft op 11 mei 2020 de gemachtigde van VoC Grootkeukens aan werkneemster gemailld dat zij als werknemer de redelijke opdrachten, zoals het verschijnen op de werkplek, van haar werkgever dient op te volgen. Vervolgens heeft tot en met 26 mei 2020 e-mailcorrespondentie tussen de gemachtigden van partijen plaatsgevonden, waarna werkneemster VoC Grootkeukens op 29 mei 2020 in kort geding heeft gedagvaard. Werkneemster vordert onder meer dat de kantonrechter VoC Grootkeukens primair op grond van de Wet flexibel werken veroordeelt

tot nakoming van de schriftelijke toezegging van 14 april 2020 aan werkneemster om thuis te mogen werken en subsidiair veroordeelt tot wijziging van de arbeidsplaats in die zin dat werkneemster wordt toegestaan om tot 1 september 2020 thuis te werken.

Oordeel

Werkneemster heeft haar primaire vordering gebaseerd op artikel 2 van de Wet flexibel werken. VoC Grootkeukens heeft daar tegenover gesteld dat dat artikel ingevolge lid 16 niet op haar van toepassing is omdat VoC Grootkeukens minder dan tien werknemers heeft. Werkneemster heeft dit verweer niet of in onvoldoende mate bestreden. Aangezien in kort geding geen uitspraak kan worden gedaan die de rechtstoestand tussen partijen vaststelt, is dat op zich al een reden voor afwijzing van het subsidiair gevorderde. Deze vordering is ook op inhoudelijke gronden niet toewijsbaar. Er is niet aannemelijk geworden dat VoC Grootkeukens de verplichtingen die voortvloeien uit goed werkgeverschap, haar instructiebevoegdheid en/of de zorgplicht zou hebben geschonden. VoC Grootkeukens heeft gemotiveerd en onderbouwd naar voren gebracht dat zij in verband met de coronacrisis meerdere maatregelen heeft genomen om een veilige werkplek te waarborgen. VoC Grootkeukens heeft uitgelegd dat het werken op kantoor nodig is, zeker in deze economisch spannende tijd voor haar, dat haar werknemers aanwezig zijn op de werkplek. Er moeten pakketten worden aangenomen en bestellingen moeten verwerkt en vervolgens verzonden worden. Korte lijnen zijn voor VoC Grootkeukens van belang. Daarnaast begeleidt werkneemster een collega. Gelet op de werkdruk bij de twee directe collega's van werkneemster, kunnen deze werkzaamheden niet alleen aan hen worden overgedragen. Bovendien zijn de werkzaamheden niet vooraf te plannen, omdat die voortkomen uit geplaatste bestellingen. Een bestelling moet bovendien vaak dezelfde dag nog worden verzonden, zodat clusteren van werkzaamheden op één dag of het spreiden van werktijden niet (altijd) mogelijk is. Dit alles moet volgens VoC Grootkeukens ook worden gezien tegen de achtergrond van het weer open gaan van horeca vanaf 1 juni 2020, waardoor de zaken weer aantrekken na een stillere periode. Werkneemster heeft deze feitelijke uitleg van VoC Grootkeukens niet of in onvoldoende mate weersproken. Het zeer algemeen geformuleerde overheidsadvies over *zo veel mogelijk* thuis werken grijpt niet zo ver in op deze specifieke rechtsverhouding dat werkneemster daaruit een 'recht op thuis werken' kan putten. Haar standpunt dat dit overheidsadvies de instructiebevoegdheid van VoC Grootkeukens inperkt en/of op grond van redelijkheid en billijkheid zonder meer door een goed werkgever moet worden gevolgd, houdt geen stand. In de e-mail van 14 april 2020 van VoC Grootkeukens is slechts voor een beperkte periode en geclausuleerd toestemming gegeven om thuis te werken. Dit kan dus niet worden gezien als een overeenkomst die als grond kan dienen voor een onvoorwaardelijke arbeidsplaatswijziging (evenmin een die zou duren tot 1 september 2020).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2954

Zaaknummer: 8545345

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: J.W.M. Soentjens en N.J. van Dijk

Wetsartikelen: 2 Wfw, 7:611 BW, 7:658 BW en 7:660 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van arbeidsrechtjurist is na opsplitsing van activiteiten van rechtsbijstandsverlener met wederzijds goedvinden geëindigd. Beëindigingsbrief werkgever geldt als (schriftelijk) aanbod en werkgever mocht door handelingen werkneemster gerechtvaardigd erop vertrouwen dat dit aanbod tot beëindiging is aanvaard.

Feiten

Werkneemster is op 15 augustus 2004 als rechtshulpverlener in dienst getreden van Stichting Schaderegelingskantoor voor Rechtsbijstandverzekering (hierna: SRK). Circa 70% van de werkzaamheden van SRK betrof de rechtsbijstandverzekeringen van Nationale Nederlanden en circa 20% betrof verzekeringen van Aegon. Op 23 mei 2018 heeft Nationale Nederlanden de samenwerking met SRK Rechtsbijstand opgezegd. Op 28 september 2018 heeft ook Aegon de samenwerking opgezegd. Over deze opzeggingen van de samenwerking is een procedure gevoerd voor de Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam. In zijn uitspraak van 31 oktober 2018 (ECLI:NL:GHAMS:2018:3996) heeft de Ondernemingskamer (onder meer) de rechtsgevolgen van de opzeggingen door Nationale Nederlanden en Aegon opgeschort tot 1 juli 2019. Op 4 januari 2019 is een 'Overeenkomst op hoofdlijnen' getekend, die de contouren weergeeft van de opsplitsing van SRK, die het gevolg was van de opzegging van de samenwerking door Nationale Nederlanden en Aegon. De wijze waarop de werknemers zouden overgaan is nader uitgewerkt in het 'Transitieplan personele ontvlechting SRK per 1 juli 2019' van 13 april 2019. Kern van het Transitieplan is dat werknemers van SRK de keuze kregen in dienst te treden van SRK 2.0, ARAG of DAS. Werknemers konden hun voorkeur kenbaar maken. Medewerkers die geen keuze voor SRK 2.0 of ARAG maakten, zouden in dienst blijven van SRK en van rechtswege, op grond van overgang van onderneming, in dienst komen bij DAS. Op of direct na 20 juni 2019, tijdens haar onderhandelingen met ARAG, heeft werkneemster van SRK een brief ontvangen over – kort samengevat – de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Per 1 juli 2019 is werkneemster in dienst getreden van ARAG Rechtsbijstand als expert jurist arbeidsrecht. Per 1 juli 2019 heeft Stichting Rechtsbijstand haar activiteiten beëindigd en heeft zij haar (statutaire) naam gewijzigd in SRK (Stichting Afwikkeling SRK). Werkneemster verzoekt de kantonrechter haar onder meer een

transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding toe te kennen in verband met onregelmatige eenzijdige opzegging van haar arbeidsovereenkomst. SRK is van mening dat de arbeidsovereenkomst per 30 juni 2019 als gevolg van beëindiging met wederzijds goedvinden dan wel van rechtswege is geëindigd.

Oordeel

Aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 6:670b BW is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan via de brief van 20 juni 2019. Daarin staat zwart-op-wit dat sprake zal zijn van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. In het licht van de beslissing van de Hoge Raad in het *Grillroom Ramses II*-arrest oordeelt de kantonrechter dat uit de brief van 20 juni 2019 duidelijk en ondubbelzinnig genoeg blijkt dat, voor het geval werkneemster in dienst zou treden van ARAG, sprake zou zijn van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met SRK met wederzijds goedvinden. In die zin heeft SRK op 20 juni 2019 schriftelijk een *aanbod* aan werkneemster gedaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Uit het feit dat werkneemster met deze wetenschap vervolgens (a) met ARAG tot overeenstemming is gekomen, (b) vanaf 1 juli 2019 daadwerkelijk bij ARAG in dienst is gekomen en (c) zich ten opzichte van SRK zodanig heeft gedragen, onder meer door zonder protest de bedrijfseigendommen van SRK in te leveren, dat zij haar arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde, mocht SRK op de voet van artikel 3:35 BW het gerechtvaardigd vertrouwen hebben dat werkneemster met beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, zoals aangekondigd in de brief van 29 juni 2019 instemde. In die zin heeft werkneemster het aanbod tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden van SRK *aanvaard*. Daarmee is dus een overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden tussen werkneemster en SRK tot stand gekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter wijkt het voorliggende geschil in zoverre af van de *Bidfoot*-uitspraak dat in die zaak het de werkgever was die het initiatief had genomen tot beëindiging van het dienstverband in verband met een reorganisatie. In de voorliggende zaak was het juist werkneemster die het initiatief heeft genomen, doordat zij op de website haar belangstelling voor een functie bij ARAG kenbaar heeft. Had zij dat niet gedaan dan was zij op grond van overgang van onderneming van rechtswege in dienst gekomen bij DAS. In de *Bidfoot*-uitspraak was daarnaast kennelijk niet ondubbelzinnig genoeg aangegeven dat sprake zou zijn van beëindiging met wederzijds goedvinden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5309

Zaaknummer: 8012879 RP VERZ 19-50514

Rechters: C.W.D. Bom

Wetsartikelen: 7:670bBW, 7:671 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

Niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet wegens het zonder toestemming verrichten van nevenwerkzaamheden. Werkgeefster kon op de hoogte zijn vanwege de relatie van werkneemster met een van de aandeelhouders en de vestiging van het nevenbedrijf op hetzelfde adres.

Feiten

Every Security is een beveiligingsbedrijf. Werkneemster is de partner van een van de aandeelhouders van Every Security. Haar partner, tevens aandeelhouder, is eigenaar van het bedrijf MHR Service. Werkneemster is tevens gevolmachtigde van MHR Service (hierna: MHR). Werkneemster is op 1 augustus 2019 in dienst getreden bij Every Security in de functie van administratief medewerker. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor de Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche van toepassing. Naar aanleiding van uitlatingen van Every Security op Den Haag FM en de ziekmelding van enkele werknemers heeft er op 24 november 2019 een bespreking plaatsgevonden waarbij een van de aandeelhouders door werkneemster en andere personeelsleden is geconfronteerd met klachten over hem. Werkneemster meldt zich na deze bijeenkomst eveneens ziek. Bij brief van 25 november 2019 heeft Every Security werkneemster op staande voet ontslagen, wegens het hebben van een nevenfunctie bij MHR zonder toestemming van Every Security. Werkneemster betwist dat er sprake is van een dringende reden, maar berust in de opzegging. Werkneemster verzoekt de kantonrechter werkgever onder meer te veroordelen tot betaling aan werkneemster van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Werkneemster heeft gemotiveerd betwist dat sprake was betaalde werkzaamheden en stelt daarnaast dat Every Security op de hoogte was van haar betrokkenheid bij MHR, omdat haar partner (mede)aandeelhouder was van Every Security. Daarnaast waren Every Security en MHR gevestigd op hetzelfde adres. Ter ondersteuning van haar stelling heeft werkneemster daarnaast Whatsappberichten overgelegd en een verklaring van haar partner, waaruit kan worden afgeleid dat werkneemster en Every Security elkaar al jaren kenden en het

aanvankelijk de bedoeling was van de aandeelhouder van Every Security, die als zzp'er reeds regelmatig werkzaamheden verrichtte voor Every Security vanuit MHR, om samen te gaan werken onder de naam Every Service. De partner van werkneemster heeft eveneens verklaard dat werkneemster geen betaalde werkzaamheden verrichtte voor MHR, dat MHR pas na de breuk met Every Security eigen activiteiten is gaan ontplooien en dat werkneemster ook op dit moment slechts adviseur is van MHR. Gelet op deze betwisting heeft werkgever de dringende reden niet voldoende onderbouwd. Voor zover Every Security nog heeft aangevoerd dat ook andere gebeurtenissen ten grondslag liggen aan het gegeven ontslag op staande voet, zoals de rol van werkneemster in het conflict met andere personeelsleden, het weggakken van het personeel en een onterechte en onjuiste ziekmelding door werkneemster en/of een combinatie van dit alles, kan dit werkgever niet baten. Deze gronden voor ontslag worden niet genoemd in de ontslagbrief van 24 november 2019. Deze gronden kunnen daarom onbesproken blijven, nu de ontslaggronden onverwijld aan de werknemer moeten worden medegedeeld. Gelet op het voorgaande is naar het oordeel van de kantonrechter het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. De kantonrechter zal de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging toewijzen. Met de vaststelling dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag, is het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever gegeven. Daarbij is door werkgever bovendien in het verweerschrift aangegeven dat de werkelijke reden voor het ontslag was gelegen in de – in haar ogen onterechte – ziekmelding, zodat sprake is van een andere reden dan werkgever in de ontslagbrief heeft gegeven. De kantonrechter zal daarom een billijke vergoeding toewijzen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5264

Zaaknummer: 8224176 RP VERZ 19-50727

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: J.C. Zevenberg en R.M. van der Zwan

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer met oproepovereenkomst van drie maanden heeft recht op transitievergoeding. Werkgever had loon niet mogen opschorten. Van verduistering van een gereedschapskist is geen sprake. Tweemaal te laat komen is geen ernstig verwijtbaar handelen. Betaalde kosten voor rijlessen komen voor rekening werkgever.

Feiten

Werknemer is op 31 oktober 2019 bij werkgever in dienst getreden als interieurbouwer. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van drie maanden. Het betreft een oproepovereenkomst waarbij partijen een bruto-uurloon zijn overeengekomen. Op 12 november 2019 zijn partijen een ‘overeenkomst rijbewijs’ met elkaar aangegaan, waarin een bepaling is opgenomen over de (terug)betaling van de kosten van het rijbewijs. Werknemer heeft op kosten van werkgever (€ 1.197 inclusief btw) een tiendaagse snelcursus gevolgd voor het behalen van het rijbewijs B. In december 2019 heeft werknemer dit rijbewijs behaald. De rijkschool heeft bij factuur van 14 november 2020 een bedrag van € 577 aan werknemer gecrediteerd. Voordat werknemer deelnam aan de snelcursus volgde hij bij dezelfde rijkschool op eigen kosten een regulier lestraject. Op dinsdag 14 januari 2020 heeft werkgever aangifte gedaan van diefstal van een tas met gereedschap door werknemer. Werkgever heeft het loon over periode 13 van 2019 (2 december tot en met 29 december) betaald op 21 januari 2020. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd per 31 januari 2020. Werknemer verzoekt de kantonrechter – kort samengevat – werkgever te veroordelen een transitievergoeding te betalen van € 138,17 bruto en de wettelijke verhoging over het te laat betaalde loon. Volgens werkgever moet werknemer op grond van de ‘overeenkomst rijbewijs’ en het eindigen van de arbeidsovereenkomst een bedrag van € 1.000 terugbetalen.

Oordeel

Transitievergoeding

Het twee keer niet verschijnen zonder de werkgever daarvan op de hoogte te stellen is mogelijk verwijtbaar, maar levert geen ernstig verwijtbaar handelen op. De tas met

gereedschap heeft werknemer weer bij werkgever ingeleverd. Dat van verduistering of diefstal sprake is geweest is niet komen vast te staan. Van enig strafrechtelijk onderzoek is niet gebleken. Werknemer heeft ter zitting toegelicht dat hij de gereedschapstas op 6 januari 2020 in de auto van zijn vriendin had meegenomen en dat zijn vriendin en hij naderhand ruzie kregen en de vriendin met haar auto is vertrokken. Later bleek de tas nog in de auto te staan. De conclusie is dat de uitzonderingsgrond in welk geval geen aanspraak bestaat op een transitievergoeding zich niet voordoet. De transitievergoeding wordt vastgesteld op een brutobedrag van € 58,14.

Wettelijke verhoging

Tussen partijen is niet in geschil dat werkgever het salaris over periode 13 van 2019 niet conform de afspraak die partijen daarover in de arbeidsovereenkomst hebben gemaakt en de wet heeft voldaan. Volgens werkgever heeft hij *“besloten om de betaling tegen te houden”* omdat werknemer op 7 januari 2020 niet op het werk was verschenen en de gereedschapstas zou hebben verduisterd. In de door werkgever overgelegde aangifte staat: *“Ik heb hem toen [op 8 januari 2020] laten weten dat ik zijn salaris had vastgehouden omdat ik niet meer zeker wist wat zijn bedoelingen waren, omdat hij amper op het werk verscheen.”* Deze omstandigheden, wat hier ook van zij – werknemer heeft de verduistering en het meermaals niet verschijnen betwist – leveren echter geen bevoegdheid op om over te gaan tot opschorting van de betaling van het loon over periode 13 van 2019. Het bedrag wordt vastgesteld op € 86,24.

Kosten rijbewijs

Volgens de overeenkomst is terugbetaling van (een deel van) de kosten aan de orde “indien de werknemer nog tijdens het behalen van zijn rijbewijs of binnen 12 maanden na het starten van de cursus op eigen initiatief zijn dienstverband beëindigt”. Die situaties doen zich niet voor. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een rechtmatige creditering door de rijsschool van een bedrag van € 577. Deze creditering vond plaats in verband met de afwikkeling van het reguliere lestraject dat werknemer volgde en daarbij was werkgever geen (juridische) partij.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 11-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:2991

Zaaknummer: 8480484 EJ VERZ 20-196

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: C.A. Cobbens

Wetsartikelen: 7:616 BW, 7:623 BW, 7:623 BW, 7:625 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijk ontslag op staande voet en ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kok heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door tijdens zijn ziekteverlof bij een ander restaurant werkzaam te zijn (verboden nevenwerkzaamheden).

Feiten

Werknemer is vanaf 1 oktober 2017 in dienst van It City B.V., handelend onder de naam Het Rotihuis. Partijen hebben een geschil over de omvang van het dienstverband. Het Rotihuis meent dat werknemer in dienst is voor 20 uur per week, terwijl werknemer zich op het standpunt stelt dat hij ten minste 50 uur per week werkt en dat hij op die basis ook betaald moet worden. Over de omvang van het dienstverband heeft de kantonrechter te Amsterdam uitspraak gedaan, op grond waarvan Het Rotihuis aan werknemer in totaal ongeveer € 18.000 aan achterstallig salaris verschuldigd is. Partijen zijn het erover eens dat het dienstverband in elk geval zal eindigen per 1 augustus 2020, omdat werknemer dan de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Per 2 juli 2019 is werknemer arbeidsongeschikt, vooral in verband met psychische klachten. Op 16 januari 2020 is werknemer eenmalig bij de bedrijfsarts geweest. De bedrijfsarts heeft genoteerd dat meerdere factoren een rol spelen bij de arbeidsongeschiktheid, zowel privé- als werkgerelateerd. Op 4 mei 2020 heeft Het Rotihuis werknemer op staande voet ontslagen, omdat werknemer tijdens zijn ziekte nevenwerkzaamheden zou hebben verricht bij het Surinaams Huisje, hetgeen in strijd zou zijn met de arbeidsovereenkomst. Ter zitting heeft Het Rotihuis toegelicht dat het ontslag op staande voet voorwaardelijk is gegeven, en wel onder de voorwaarde dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet zal ontbinden. Het Rotihuis verzoekt in deze procedure dan ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-, e- of h-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Het Rotihuis naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding op. Dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord wordt door

werknemer erkend en de kantonrechter heeft de verstoring tijdens de mondelinge behandeling eveneens kunnen vaststellen. Daarom zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden. De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van werknemer. Als vaststaand moet namelijk worden aangenomen dat werknemer tijdens ziekte verboden nevenwerkzaamheden heeft verricht. Op de video heeft de kantonrechter kunnen waarnemen dat werknemer in de keuken van het Surinaams Huisje aan het werk was, met een schort voor. De kantonrechter acht het verweer van werknemer, dat hij enkel eenmalig vis aan het bereiden was, niet geloofwaardig. Nu aangenomen wordt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld heeft hij geen aanspraak op de transitievergoeding en/of een billijke vergoeding en gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer bestaat voorts aanleiding om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang, derhalve per heden, te ontbinden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:2997

Zaaknummer: 8457837 EA VERZ 20-287

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: R.G.E. de Vries en R.J. Kwakkel

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van een onderbreking van vier weken als bedoeld in artikel 7:629 lid 10 BW, omdat niet is komen vast te staan dat werknemer vier weken lang volledig arbeidsgeschikt was en op basis daarvan volledig zijn werk heeft hervat.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2006 in dienst van Plieger B.V. Op 19 september 2017 is werknemer wegens arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte uitgevallen. Volgens de terugkoppeling door de bedrijfsarts was sprake van mentale en fysieke klachten en beperkingen. Werknemer is op enig moment in het najaar van 2017 in het kader van de re-integratie passende werkzaamheden gaan verrichten. Tijdens deze re-integratieperiode is werknemer op 15 oktober 2018 opnieuw uitgevallen, als gevolg van een door werknemer als zodanig ervaren incident met collega's. In aansluiting daarop is aan Plieger een brief geschreven waarin is opgenomen dat werknemer al meerdere jaren door enkele collega-chauffeurs wordt gepest en geïntimideerd en dat dit voor werknemer een ziekmakende factor is, die Plieger zou moeten wegnemen. Hierop volgden diverse gesprekken, onder andere over het incident op de werkvloer. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om in gesprek te gaan, zodat de (vertrouwens)problemen van werknemer kunnen worden opgelost. Vanaf 16 november 2018 was werknemer in beginsel in staat om werkzaamheden te hervatten, maar zijn angst en het gebrek aan vertrouwen ten aanzien van het stoppen van de pesterijen bestonden nog steeds. Na veelvuldig overleg wordt werknemer opgeroepen om op maandag 7 januari 2019 om 06:00 uur aanwezig te zijn voor de eerste dienst. Werknemer gaf hierop echter wederom aan dat hij zijn werk niet kan hervatten zolang hij niet weet dat Plieger bij herhaling van pesterijen wel adequaat zal reageren. Na een nieuw consult bij de bedrijfsarts is werknemer uiteindelijk op 15 januari opnieuw opgeroepen. Op 16 januari 2019 werd gedeeltelijk herstel van werknemer in het verzuimregistratiesysteem genoteerd. Werknemer vordert in deze procedure betaling van zijn loon tijdens ziekte, alsmede een verklaring voor recht dat zijn ziekmelding van 6 februari 2019 een nieuwe ziekteperiode betreft in plaats van een aaneengesloten ziekteperiode.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de adviezen van de bedrijfsarts, net als een eventuele hersteldmelding, niet doorslaggevend, maar wel (mede) van belang zijn bij de beoordeling van de vraag of werknemer voldoende heeft onderbouwd dat hij gedurende vier weken niet wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd was de werkzaamheden te verrichten. Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer daarin niet geslaagd. Van een hersteldmelding is niet gebleken en de adviezen van de bedrijfsarts wijzen niet zonder meer op het oordeel dat werknemer volledig arbeidsgeschikt wordt geacht. Ook toen medio januari 2019 kennelijk – volgens werknemer – aan alle voorwaarden die volgens hem nodig waren voor werkhervatting was voldaan, heeft werknemer niet volledig, maar slechts deels, zijn werk hervat. Als het al juist zou zijn dat werknemer volledig arbeidsgeschikt was en de problemen op de werkvloer slechts aan feitelijke werkhervatting in de weg stonden, is, zonder nadere toelichting die ontbreekt, niet te begrijpen waarom werknemer op 15 januari 2019 niet volledig heeft hervat in eigen werk, dus voor de normale taken, contracturen en met wisselende diensten. De slotsom is daarom dat niet voldoende is komen vast te staan dat werknemer tussen de periode van arbeidsongeschiktheid, aangevangen op 19 september 2017 en de (her)uitval op 6 februari 2019 gedurende een periode van vier weken niet als gevolg van arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest de arbeid te verrichten. Derhalve is op 6 februari 2019 geen nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken, als bedoeld in artikel 7:629 lid 10 BW, ontstaan. De vorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2992

Zaaknummer: 8249819 \ CV EXPL 20-264

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: N.J.C. van Dorsselaer-Spapen en D.H.C. van de Laar

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer niet tijdig schriftelijk geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. En de arbeidsovereenkomst is vervolgens na het einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet voortgezet. Daarom is werkgever een aanzegvergoeding en transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is sinds 27 november 2017 in dienst van BSO. Op 27 mei 2019 is de arbeidsovereenkomst verlengd tot 27 november 2019. Op 24 november 2019 heeft werkneemster aan BSO een e-mail gestuurd met een voorstel om vanaf 27 november 2019 door te werken tot en met 19 december 2019. Hierover zijn diverse gesprekken gevoerd. Uiteindelijk geeft werkneemster aan dat zij geen reactie heeft ontvangen en dat haar contract daarom per 26 november 2019 is geëindigd. BSO geeft hierop echter aan dat zij wel in dienst is tot en met 19 december 2019. BSO heeft na een verzoek daartoe het loon over november 2019 betaald en een eindafrekening verstrekt. BSO heeft geweigerd de gevraagde aanzeg- en transitievergoeding uit te betalen, waarna werkneemster deze procedure is gestart.

Oordeel

Aanzegvergoeding

BSO erkent dat zij werkneemster op 27 oktober 2019, een maand voordat de arbeidsovereenkomst zou eindigen, nog niet schriftelijk had geïnformeerd over het voortzetten van de arbeidsovereenkomst. BSO voert het verweer dat zij vanaf 26 september 2019 meerdere malen aan werkneemster mondeling kenbaar heeft gemaakt dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden voortgezet en dat werkneemster hierop heeft geantwoord dat zij hiermee akkoord ging. Werkneemster heeft dit uitdrukkelijk betwist. De kantonrechter oordeelt dat de door BSO verstrekte werkgeversverklaring niet als aanzegging kan worden aangemerkt en ook het feit dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wel 'klaargemaakt' maar nog niet aan werkneemster overhandigd was, kan niet als schriftelijke aanzegging dienen.

Nu BSO werkneemster niet schriftelijk heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, is BSO haar een aanzegvergoeding verschuldigd. Werkneemster heeft de aanzegvergoeding gesteld op € 921,80 bruto. BSO heeft deze stelling niet betwist, zodat de kantonrechter uitgaat van de juistheid van dit bedrag.

Transitievergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst niet op verzoek van werkneemster is geëindigd, maar dat de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege op 27 november 2019 op initiatief van BSO niet aansluitend is voortgezet en dat vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst op initiatief van BSO geen nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan. Hieruit volgt dat BSO een transitievergoeding is verschuldigd. Tegen de door werkneemster gestelde hoogte van de transitievergoeding is door BSO geen verweer gevoerd, zodat het gevorderde bedrag van € 619 zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2224

Zaaknummer: 8289323 UE VERZ 20-21 SV/40160

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling van achterstallig loon afgewezen omdat het onduidelijk is of sprake is van overgang van onderneming. In kort geding is geen plaats voor nadere bewijslevering.

Feiten

Werkgeefster 1 is gespecialiseerd in het vervoer van bloemsierteelt over de weg. Werkgeefster 2 houdt zich bezig met het vervoer van bloemen en planten, alsook met ladingen met pallets, glaswerk, keramiek, potten, enzovoort. Werknemer is per 13 april 2009 in dienst getreden bij werkgeefster 1. Begin januari 2020 heeft werkgeefster 1 aan werknemer gemeld dat zij een aantal klanten en vrachtwagens aan werkgeefster 2 zou hebben overgedragen. Omdat werkgeefster 1 geen werk meer voor werknemer zou hebben, verwachtte zij dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster 1 zelf zou opzeggen. Werknemer diende zich tot werkgeefster 2 te wenden. Sindsdien is werknemer door werkgeefster 1 niet meer opgeroepen om werkzaamheden te verrichten. Op 24 januari 2020 heeft werknemer zich tot werkgeefster 2 gewend. Laatstgenoemde heeft op 4 februari 2020 ontkend dat sprake zou zijn van overgang van onderneming alsmede dat de arbeidsovereenkomst van werknemer op haar zou zijn overgegaan. Werknemer vordert in deze procedure betaling van achterstallig loon door werkgeefster 1 en hoofdelijk werkgeefster 2.

Oordeel

Allereerst overweegt de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst van werknemer niet tot een einde is gekomen en nog steeds voortduurt. In geschil is echter of werkgeefster 1 dan wel werkgeefster 2 als werkgever van werknemer dient te worden aangemerkt en gehouden is het salaris te voldoen. Daarvoor dient de kantonrechter te beoordelen of sprake is geweest van een overgang van onderneming. De kantonrechter is van oordeel dat dit op basis van de door partijen overgelegde stukken en de zitting, zonder nader onderzoek, niet op eenvoudige wijze is vast te stellen. Op veel punten bestaat nog onduidelijkheid. Zo ontbreekt een op schrift gestelde (overname)overeenkomst tussen werkgeefster 1 en werkgeefster 2. Daarnaast leveren de door werkgeefster 1 en werkgeefster 2 naar voren gebrachte punten een tegenstrijdig beeld op. Enerzijds bestaan aanwijzingen dat sprake is van overgang van onderneming en staat vast

dat werkgeefster 2 klanten en vrachtwagens heeft overgenomen. Maar anderzijds zijn niet alle werknemers van werkgeefster 1 door werkgeefster 2 overgenomen. Verder is het onduidelijk of werkgeefster 2 het gehele klantenbestand heeft overgenomen en staat niet vast hoeveel vrachtwagens zijn overgedragen. Evenmin is gebleken dat werkgeefster 2 een overnamesom voor een bedrijfsonderdeel van werkgeefster 1 heeft betaald en dat zij andere materiële activa dan vrachtwagens van werkgeefster 1 heeft overgenomen. Onvoldoende inzichtelijk is daarnaast in hoeverre de activiteiten die thans nog door werkgeefster 1 worden verricht al dan niet vallen onder het bedrijfsonderdeel vervoer van bloemsierteelt, dat zij stelt te hebben overgedragen. Naast de omstandigheid dat het al dan niet bestaan van een overgang van onderneming niet op eenvoudige wijze kan worden vastgesteld, bestaat voorts onduidelijkheid over de vraag of werkgeefster 1 werknemer deugdelijk heeft geïnformeerd over de (voorgenomen) overgang van onderneming, nu dit door werknemer is betwist. Gelet op al het voorgaande is nadere bewijslevering nodig. Aangezien een kort geding zich echter niet leent voor nader onderzoek, dienen de vorderingen van werknemer te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5255

Zaaknummer: 8367917 VV EXPL 20-92

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: E.M. Bosscher en S. van Dijk

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet rechtsgeldig opgezegd. Vernietiging van de opzegging, evenals doorbetaling van het loon, toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst bij Arkado B.V. Bij e-mail van 31 december 2019 heeft Arkado de arbeidsovereenkomst opgezegd vanwege bezuinigingen. In deze procedure verzoekt werknemer vernietiging van deze opzegging. Daarnaast verzoekt werknemer om betaling van de aanzegvergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van een rechtsgeldige opzegging. Als onweersproken staat vast dat Arkado de arbeidsovereenkomst op 31 december 2019 heeft opgezegd. Tussen partijen is niet in geschil dat er geen sprake is van een ontslag op staande voet-situatie en dat de werkgever geen toestemming van het UWV heeft verkregen voor de opzegging. Dit betekent dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kon opzeggen zonder schriftelijke instemming van werknemer. Ook deze instemming ontbreekt en reeds hierom kan de opzegging geen stand houden. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat opzegging van de arbeidsovereenkomst door Arkado niet rechtsgeldig is. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging zal daarom worden toegewezen. Nu de opzegging wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst onverkort blijven voortduren. Arkado is daarom gehouden tot betaling van het overeengekomen loon tot de datum waarop het contract voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, te weten 1 maart 2020. Het verzoek om Arkado te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 1.332,86 bruto wordt eveneens toegewezen, nu onbetwist vaststaat dat de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege op initiatief van Arkado niet aansluitend is voortgezet. De kantonrechter is tot slot van oordeel dat Arkado de aanzegverplichting niet (tijdig) is nagekomen. Daarom zal de aanzegvergoeding eveneens worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:3867

Zaaknummer: 8330710 \ AO VERZ 20-13 (PA)

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: ARAG Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ondanks de gerechtvaardigde wens van werkgeefster om de onrust op de Europese markt te stoppen en de rol van werknemer daarin te onderzoeken, valt de langdurige schorsing van werknemer niet langer te rechtvaardigen gezien de psychische klachten die hij hiervan ondervindt.

Feiten

Scientia is een wereldwijde IT-dienstverlener en marktleider op het gebied van academische roostering- en resource management software. Scientia is voornemens om op termijn nieuwe roosteroplossing- en resource managementsoftware uit te brengen (hierna: Anywhere). Werknemer is op 1 juli 2007 in dienst getreden bij Scientia en is sinds maart 2018 werkzaam in de functie van Head of European Business/International Sales Manager. Werknemer dient roostering- en resource managementsoftware en -services te verkopen aan bestaande en nieuwe klanten. In de loop van 2018 heeft het senior management van Scientia geprobeerd een aantal interne processen aan te pakken die hebben geleid tot vertragingen in de ontwikkeling van onder meer Anywhere. Scientia probeerde in dat verband onder meer op de rem te trappen bij het salesteam van werknemer, dat toezeggingen deed die het developmentteam moeilijk kon nakomen. SSI is een van de gebruikersgroepen die Scientiasoftware gebruiken en bestaat uit senior managers van elf Nederlandse universiteiten. Op een gebruikersconferentie in maart 2019 klaagden SSI-universiteiten, behorend tot het klantenbestand van werknemer, woedend dat ze plotseling waren uitgesloten van de communicatie over Anywhere. Op 3 mei 2019 ontving Scientia een brief van SSI, die in kopie gestuurd is naar alle Nederlandse universiteiten, waarin werd gesuggereerd dat er fundamentele problemen zijn binnen Scientia en dat Scientia's product niet langer beschikbaar of functioneel is. Dit heeft geleid tot wijdverbreide onrust bij de klanten van Scientia. Werknemer is op 9 mei 2019 per brief geschorst vanwege bevindingen en verdenkingen van betrokkenheid bij de grote onrust in de Europese markt. Op 12 juni, 20 juni, 9 augustus en 29 augustus 2019 is werknemer geïnterviewd over de kwestie. Daarna zette Scientia, buiten het gezichtsveld van werknemer, het onderzoek voort. Op 22 november 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Het onderzoek dat Scientia in mei 2019 is gestart, is nog

niet afgerond en is inmiddels enorm uitgedijd. Werknemer verzoekt de kantonrechter de tussen hem en Scientia bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden en voor recht te verklaren dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Scientia. Daarnaast verzoekt werknemer een transitievergoeding ter hoogte van € 49.247 en een billijke vergoeding ter hoogte van € 210.000.

Oordeel

De kantonrechter vindt dat de ontstane onrust in de markt voldoende uit de gedingstukken blijkt en dat de zorg van Scientia over die onrust gerechtvaardigd was. De eveneens gerechtvaardigde wens van Scientia om de onrust in de markt te stoppen en de rol van werknemer bij het ontstaan daarvan te onderzoeken, vormt naar het oordeel van de kantonrechter een voldoende gegronde reden om werknemer te schorsen. De kantonrechter heeft daarbij nog belang gehecht aan de opmerking van Scientia dat zij het mede nodig vond om werknemer uit het werk te halen, omdat de onrust alleen heerste bij klanten in zijn werkgebied. Het onderzoek naar de rol van werknemer bij de ontstane onrust is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende voortvarend van start gegaan. Vanaf 29 augustus 2019 is werknemer echter geconfronteerd geweest met radiostilte van de zijde van Scientia. De kantonrechter is van oordeel dat Scientia zich had moeten realiseren dat een schorsing voor een werknemer een grote uitwerking heeft, ook als deze niet het karakter heeft van een disciplinaire maatregel en er loondoorbetaling plaatsvindt. Dit geldt zeker als de handelwijze van de geschorste werknemer onderwerp is van een uitgebreid extern onderzoek en hem ernstige verwijten kenbaar zijn gemaakt. Scientia had werknemer niet een aantal maanden in het ongewisse mogen laten en had hem ten minste periodiek moeten informeren over de stand van zaken. Vervolgens heeft werknemer zich eind november 2019 ziek gemeld met psychische klachten. Scientia heeft werknemer door haar beslissing hem niet lastig te vallen nog langer in het ongewisse gelaten, terwijl zij ervan op de hoogte was gesteld dat de spanning hem parten was gaan spelen. Dit valt Scientia te verwijten. Daarnaast verzet Scientia zich tegen de door werknemer gewenste ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst in stand blijft, heeft Scientia immers een rechtsbasis om van werknemer te verlangen zijn medewerking te verlenen aan het onderzoek dat voorlopig nog niet afgerond lijkt te zijn. Deze bedrijfseconomische en processtrategische belangen van Scientia onderkent de kantonrechter weliswaar maar deze belangen wegen naar haar oordeel niet op tegen het belang van werknemer om (na zo lange tijd) duidelijkheid te verkrijgen over zijn positie binnen Scientia. De pijn/last die werknemer ondervindt van zijn langdurige schorsing, waaronder de psychische klachten die uit de rapportages van de bedrijfsarts spreken, en de omstandigheid dat zijn carrière stil staat, rechtvaardigen dat er knopen worden doorgehakt over de vraag waar Scientia in de arbeidsrelatie met werknemer heen wil. Uit de stellingen van

partijen en uit wat daarop is toegelicht tijdens de mondelinge behandeling volgt dat er inmiddels over en weer een sfeer van ernstig wantrouwen is ontstaan, met een verstoorde arbeidsverhouding tot gevolg. Gelet op alle eerdergenoemde omstandigheden oordeelt de kantonrechter de verstoorde arbeidsverhouding van dien aard dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Scientia is echter met haar verdenkingen/beschuldigingen jegens werknemer of haar handelwijze gedurende zijn schorsing, nergens zodanig over de schreef gegaan dat dit de conclusie kan rechtvaardigen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan haar zijde. Vorenstaande betekent dat de gevraagde verklaring voor recht zal worden afgewezen en dat er voor de gevraagde transitievergoeding en de billijke vergoeding geen grond is.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:3050

Zaaknummer: 8410406 EJ VERZ 20-134

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: I. Mol en W.P. de Muinck Keizer

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:628 BW, 7:629 BW, 7:634 BW, 7:640a BW, 7:642 BW, 7:653 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft een voldoende zwaarwegend belang om werkneemster tot 1 juni 2019 van werkhervatting af te houden, ervan uitgaande dat partijen die periode gebruiken voor mediation.

Feiten

Werkneemster is sinds de oprichting werkzaam voor de Theatergroep. In het najaar van 2018 is tussen de artistiek en de zakelijk directeur een verschil van inzicht ontstaan. Het bestuur van de Theatergroep heeft medio december 2018 Adviesgroep verzocht een onderzoek in te stellen naar de bronnen van onrust. Bij brief d.d. 6 februari 2019 heeft de Theatergroep aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij op basis van het rapport heeft besloten om werkneemster op non-actief te stellen tot 1 juni 2019. Werkneemster heeft nog dezelfde dag aan het bestuur geschreven dat en waarom zij zich niet kon vinden in de op non-actiefstelling. Op 13 februari 2019 hebben partijen in het bijzijn van hun gemachtigden getracht tot een oplossing te komen. Partijen zijn er (op meer punten) niet uitgekomen en de gemachtigde van werkneemster heeft op 18 februari 2019 de Theatergroep verzocht en gesommeerd haar met onmiddellijke ingang in de gelegenheid te stellen haar werkzaamheden te hervatten. De Theatergroep heeft dit geweigerd. Werkneemster vordert wedertewerkstelling.

Oordeel

De voorzieningenrechter stelt voorop dat de Theatergroep er goed aan heeft gedaan om een onderzoek in te stellen naar de onrust binnen de Theatergroep. Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter had de Theatergroep echter onvoldoende zwaarwegend belang bij de op non-actiefstelling. Zij had een andere vorm van interventie kunnen en moeten toepassen om de verhoudingen tussen de medewerkers en werkneemster recht te trekken. Door werkneemster op non-actief te stellen heeft de Theatergroep minst genomen de indruk gewekt in deze kwestie partij te hebben gekozen, waardoor de positie van werkneemster in de organisatie (verder) onder druk is komen te staan. Daaraan heeft ook bijgedragen dat de Theatergroep ervoor heeft gekozen om alle betrokkenen inzage te geven in het eerste rapport en gelegenheid te geven om dat van commentaar te voorzien, waar op voorhand nog aan alle werknemers werd gegarandeerd dat in volstrekte vertrouwelijkheid zou worden

gerapporteerd. Hoewel dit de Theatergroep valt aan te rekenen, is de huidige situatie naar het oordeel van de kantonrechter dusdanig dat wedertewerkstelling zonder voorafgaande mediation redelijkerwijs alleen tot een verdere verslechtering van de verhoudingen kan leiden, hetgeen in niemands belang is. De voorzieningenrechter komt dan ook tot de slotsom dat de Theatergroep thans wel een voldoende zwaarwegend belang heeft om werkneemster tot 1 juni 2019 van werkhervatting af te houden, ervan uitgaande dat partijen die periode gebruiken voor mediation.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:6341

Zaaknummer: 7560410 \ VV EXPL 19-12

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: H.J. Vissers en J.E. Brouwer-Harbach

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van schadevergoeding (smartengeld), omdat werknemer tijdens zijn werkzaamheden is blootgesteld aan oplosmiddelen, waardoor OPS/CTE bij hem is ontstaan.

Feiten

In het tussenarrest van 28 januari 2020 heeft het hof de formele bezwaren van Schildersbedrijf De Graaf tegen het deskundigenonderzoek besproken en verworpen. Verder heeft het hof de kritiek van De Graaf op de schatting door deskundige [B] van de blootstelling van werknemer aan xyleen gedurende zijn dienstverband bij De Graaf niet gevolgd en heeft het hof overwogen dat ervan moet worden uitgegaan dat werknemer regelmatig geen masker droeg. De conclusie is dat met het onderzoek van [B] voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer, gelet op het feit dat hij geregeld geen masker heeft gedragen, bij zijn werkzaamheden voor De Graaf is blootgesteld aan zeer hoge concentraties oplosmiddelen, ver boven de geldende gezondheidskundige grenswaarden.

Oordeel

De Graaf heeft ook inhoudelijke kritiek geuit op de onderdelen anamnese en diagnose van het rapport van [C]. Naar het oordeel van het hof heeft [C] zijn diagnose voldoende onderbouwd. In dit verband is van belang dat [C] ook een, naar het oordeel van het hof plausibele, verklaring heeft gegeven voor het feit dat de klachten van werknemer niet zijn afgenomen nadat hij stopte met zijn werkzaamheden voor De Graaf. Ook het onderzoek van [E] biedt steun aan de conclusie van [C] dat bij werknemer sprake is van OPS/CTE.

Causaal verband

Met het deskundigenrapport heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van causaal verband tussen de blootstelling aan oplosmiddelen bij De Graaf en het ontstaan van OPS/CTE bij hem. Het betoog van De Graaf dat de klachten van werknemer ook kunnen zijn veroorzaakt door andere lichamelijke en psychische aandoeningen van werknemer is met de onderzoeken van [C] en [E] weerlegd.

Opzet/bewuste roekeloosheid

Het hof verwerpt het beroep op opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer, daarin bestaande dat werknemer ondanks instructies, zonder masker werkte. Ook indien werknemer geïnstrueerd was om een masker te dragen, hij een masker en de noodzakelijke filters ter beschikking had en het masker ook kon dragen, is van opzet of bewuste roekeloosheid slechts sprake indien de werknemer zich onmiddellijk voorafgaande aan zijn gedrag daadwerkelijk bewust is geweest van het roekeloze karakter daarvan. Bovendien is het ervaringsfeit van belang dat de dagelijkse omgang met machines, werktuigen en gereedschappen de werknemer, die deze gebruikt, er licht toe zal brengen niet alle voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraden is. Gesteld noch gebleken is dat werknemer is aangesproken op het niet dragen van een masker en dat hij op dit punt ondubbelzinnig is gewaarschuwd.

Schade

Het hof acht het bedrag aan smartengeld toewijsbaar. Werknemer heeft vanwege OPS/CTE diverse klachten – zoals ernstige concentratieklachten, opvliegendheid – die forse nadelige gevolgen hebben voor zijn levensvreugde, ook omdat zij de relatie tussen hem en zijn echtgenote onder druk zetten en hem beperken in het onderhouden van sociale contacten. Dat hij ook veel andere lichamelijke klachten heeft, betekent, anders dan De Graaf meent, niet dat aan de klachten ten gevolge van OPS/CTE minder gewicht toekomt. Ook het bedrag aan medische en reiskosten is toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:4569

Zaaknummer: 200.152.499/01

Rechters: H. de Hek, J.H. Kuiper en M.E.L. Fikkers

Advocaten: A.J. Van en P. van Wijngaarden

Wetsartikelen: 7:658 BW en 612 Rv

RECHTSPRAAK

Dat het gedrag van werknemster volgens werkgever eigenlijk tot ontslag op staande voet had moeten leiden, is onvoldoende om een zwaarwichtig belang aan te nemen op grond waarvan werknemster de mogelijkheid kan worden onthouden om de overeengekomen arbeid te verrichten.

Feiten

Werkneemster is sinds 1977 in dienst van Movare. Op 18 november 2019 is werknemster uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. Sindsdien werkt werknemster op therapeutische basis en geeft vervangster X als vervangster les aan groep 8a. Werkneemster zal per 1 september 2020 met “keuzepensioen” gaan. In februari 2020 heeft werknemster de resultaten van de afgenomen (cito)toets ingevoerd in het systeem. Bij controle van de toetsresultaten is gebleken dat bij 18 leerlingen minder fouten waren ingevoerd dan X op de formulieren had ingevuld. Op 17 februari 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemster, de directeur en de juridisch beleidsadviseur. Aan werknemster is medegedeeld dat de geconstateerde feiten reden zijn om haar op staande voet te ontslaan en zij hebben haar verzocht om uiterlijk 20 februari 2020 schriftelijk te bevestigen dat zij vervroegd per 1 april 2020 met keuzepensioen gaat. Werkneemster heeft dit geweigerd. Bij e-mail d.d. 21 februari 2020 heeft Movare aan werknemster medegedeeld dat zij met onmiddellijke ingang geschorst is in afwachting van het onderzoek. Werkneemster heeft Movare gesommeerd haar toe te laten tot haar werkzaamheden. Per e-mail d.d. 4 maart 2020 heeft Movare aan werknemster medegedeeld dat is besloten de arbeidsovereenkomst in stand te laten tot 1 september 2020 en dat werknemster vrijgesteld wordt van het verrichten van haar werk en niet meer zal worden toegelaten tot het werk. Werkneemster vordert wedertewerkstelling en rehabilitatie.

Oordeel

Uitgangspunt is dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) de werknemer de gelegenheid dient te geven de bedongen arbeid te verrichten. Slechts als de werkgever daarbij een zwaarwichtig belang heeft, kan hij de werknemer de mogelijkheid

onthouden de overeengekomen arbeid te verrichten. Dat zwaarwichtige belang heeft Movare niet gesteld. Haar betoog dat (samengevat) inhoudt dat het gedrag van werknemer eigenlijk tot ontslag op staande voet had moeten leiden, is op zichzelf genomen onvoldoende om een zwaarwichtig belang aan de kant van Movare te veronderstellen. De consequentie van de keuze om werknemer niet op staande voet te ontslaan is dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen blijft bestaan tot 1 september 2020 en dat Movare als goed werkgever in beginsel werknemer dient toe te laten tot haar werkzaamheden. De vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen. De vordering tot rehabilitatie wordt afgewezen, omdat vast staat dat werknemer fouten heeft gemaakt, ook al zijn die fouten onopzettelijk gemaakt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4051

Zaaknummer: 8362574 CV EXPL 20-981

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: H.A.A. Berendsen en T.J.A. Iding

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Uit het door werkgever ingenomen standpunt en de door hem gestarte procedure bij de rechter kan de kantonrechter niet anders afleiden dan dat ook werknemer geen vertrouwen meer heeft in een verdere vruchtbare samenwerking met werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2011 bij NN Personeel B.V. (hierna: NN) in dienst, laatstelijk voor 40 uur per week op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de afdeling Group Procurement. Bij brief d.d. 6 september 2019 heeft NN aan werknemer – kort samengevat – gemeld dat het noodzakelijk in werknemer te stellen vertrouwen geheel is komen te vervallen en dat NN streeft naar een beëindiging van het dienstverband met werknemer. Hieraan legt NN – kort gezegd – ten grondslag dat uit de beoordelingsverslagen sinds 2012 is af te leiden dat werknemer te direct is, dat hij slecht communiceert naar interne en externe betrokkenen en dat hij een slechte toon aanslaat bij diverse leidinggevenden. Bij dagvaarding d.d. 11 november 2019 heeft werknemer NN voor de kantonrechter Den Haag gedagvaard tegen 20 november 2019. In de betreffende procedure heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat NN in strijd met het goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW heeft gehandeld, als gevolg waarvan werknemer uiteindelijk de dienstbetrekking met NN zal moeten verliezen en NN aansprakelijk is voor de schade die werknemer dientengevolge lijdt en heeft geleden, bestaande uit inkomens- en pensioenschade, nader op te maken bij staat. De door werknemer gevorderde verklaringen voor recht zijn bij verstekvonnis d.d. 18 december 2019 toegewezen. NN verzoekt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden onder meer wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Partijen hebben na de brief d.d. 6 september 2019 getracht in der minne tot een oplossing te komen, maar zijn daarbij niet tot overeenstemming gekomen. Werknemer is vervolgens, nog

voor indiening van het onderhavige ontbindingsverzoek, in november 2019 een gerechtelijke procedure gestart tegen NN bij de kantonrechter Den Haag. Werknemer heeft in de onderhavige procedure gesteld dat de door hem geleden en te lijden inkomens- en pensioenschade € 1.189.428,47 bruto, dan wel € 1.179.680,96 bruto bedraagt. Uit het door werknemer ingenomen standpunt en de door hem gestarte procedure bij de kantonrechter Den Haag kan de kantonrechter niet anders afleiden dan dat ook werknemer geen vertrouwen meer heeft in een verdere vruchtbare samenwerking met NN. Daarmee is naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate voldaan aan de eis van een duurzame en ernstige verstoring van de arbeidsverhouding, die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Herplaatsing ligt niet in de rede. Werknemer heeft aanspraak op de transitievergoeding van € 25.982,18 bruto; dat het bedrag dat door NN is gesteld en door werknemer niet is weersproken. Dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld is door NN niet gesteld en evenmin gebleken. Werknemer heeft aanspraak gemaakt op een bedrag aan schadevergoeding gegrond op het slecht werkgeverschap van NN ex artikel 7:611 BW. Voor toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW is in de onderhavige procedure echter geen plaats. In het geval werknemer van mening is dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van NN, dan had hij in het kader van de onderhavige ontbindingsprocedure ex artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder c BW (oud) aanspraak dienen te maken op een billijke vergoeding. De door werknemer in de onderhavige procedure gevorderde schadevergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5256

Zaaknummer: 8223850 VZ VERZ 19-21452

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: E.S. Stal en M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Het onderzoek van de bedrijfsarts was onvoldoende. Het onderzoek van de verzekeringsarts was uitgebreider en voorshands moet hier dan ook doorslaggevende betekenis aan worden toegekend.

Feiten

Werkneemster heeft zich op 29 november 2019 ziek gemeld. Op 10 december 2019 is zij op het spreekuur van de bedrijfsarts geweest, die heeft overwogen dat hij geen reden ziet voor arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte/gebrek. Werkneemster heeft haar werk niet hervat. Werkgever is op 10 december 2019 gestopt met het betalen van loon. Per brief van 12 december 2019 heeft werkgever bevestigd dat hij het loon opschort omdat werkneemster weigert te werken totdat er een deskundigenoordeel heeft plaatsgevonden. De verzekeringsarts is tot de conclusie gekomen dat werkneemster niet geschikt is voor haar eigen werk. Werkgever heeft de loonbetaling op 24 februari 2020 hervat. Werkneemster is momenteel nog arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat hij achter zijn rapportage blijft staan. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Partijen houdt verdeeld de vraag, nu de bedrijfsarts en de verzekeringsarts hierover verschillend hebben geoordeeld, of werkneemster op 10 december 2019 al dan niet arbeidsongeschikt was en of zij vanaf laatstgenoemde datum tot en met maart 2020 recht heeft op loon als gevolg van deze arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts is tot het oordeel gekomen dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op 10 december 2019, op basis van het huisartsenjournaal en het gesprek dat hij heeft gevoerd met werkneemster. Naar het oordeel van de rechter had de bedrijfsarts zich echter niet enkel op het huisartsenjournaal mogen baseren, omdat die niet de actuele gezondheidstoestand van werkneemster weergaf. Verder is de bedrijfsarts afgegaan op informatie van de zijde van werkneemster, maar gebleken is dat zij de Nederlandse taal niet goed beheerst en dat het gesprek een onaangenaam verloop heeft gehad. Mogelijk is hierdoor de uitwisseling van informatie niet optimaal verlopen. Voorts heeft de bedrijfsarts, naar het oordeel van de kantonrechter onterecht, geen noodzaak gezien tot het doen van fysiek onderzoek. De verzekeringsarts daarentegen heeft werkneemster op 11

februari 2020 wel lichamelijk onderzocht. Verder heeft de verzekeringsarts kennisgenomen van de informatie van de behandelaars en overleg gevoerd met de bedrijfsarts. Op grond hiervan heeft hij tot arbeidsongeschiktheid van werknemer geconcludeerd. Voorshands is de kantonrechter van oordeel dat aan de conclusie van de verzekeringsarts doorslaggevende betekenis moet worden toegekend, nu dit op een zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Hoewel de verzekeringsarts geen datum noemt waarop de beoordeling betrekking heeft, acht de kantonrechter het aannemelijk dat dit 10 december 2019 is. De kantonrechter oordeelt dat voorshands sprake is van ongeschiktheid van werknemer voor het verrichten van haar werk op 10 december 2019. Nu werknemer werkhervatting terecht en op goede gronden achterwege heeft gelaten, was er voor werkgever geen grond om tot opschorting van de loonbetaling over te gaan, daargelaten de vraag of het loon bij het niet hervatten van de werkzaamheden kan worden opgeschort.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2038

Zaaknummer: 8417054 MV EXPL 20-40

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: S. Heijerman en A. el Azouti

Wetsartikelen: 7:629 BW