

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 14, 2021

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijnden, 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:2021:3088](#) 30-03-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:3017](#) 30-03-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:3049](#) 30-03-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:2965](#) 29-03-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:2957](#) 29-03-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:2849](#) 23-03-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:513](#) 23-03-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:428](#) 23-03-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:763](#) 16-03-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:561](#) 16-03-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:675](#) 09-03-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:2618](#) 29-09-2020

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:1491](#) 29-03-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:2213](#) 29-03-2021

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2021:1514](#) 25-03-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:1267](#) 25-03-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:2683](#) 24-03-2021

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:2549](#) 24-03-2021

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:1066](#) 23-03-2021

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2021:1313](#) 22-03-2021

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2021:1312](#) 22-03-2021

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:1068](#) 18-03-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:2769](#) 12-03-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:1186](#) 10-03-2021

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:1106](#) 03-03-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:1309](#) 17-02-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:1275](#) 05-02-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:2043](#) 04-02-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:7240](#) 08-12-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:915](#) 15-01-2020

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2019:2731](#) 19-06-2019

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Noord-Holland](#) 18-12-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Noord-Holland](#) 02-03-2021

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeval. Ontbinding arbeidsovereenkomst na onterecht gegeven ontslag op staande voet wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is met oog op re-integratie beter af buiten dienstverband met werkgever. Billijke vergoeding € 6.280.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van productiemedewerker. De werkzaamheden van werknemer bestaan onder meer uit het sorteren en scheiden van aluminium profielen. Op 28 mei 2020 heeft werknemer met een mechanische schaar in ieder geval één brandblusser doormidden geknipt. Hierbij is bluspoeder vrijgekomen en op de schaar terecht gekomen. Toen werknemer probeerde dit poeder weg te vegen is zijn hand tussen de schaar gekomen. Als gevolg hiervan heeft werknemer handletsel opgelopen. Hij mist (een gedeelte van) meerdere vingers van zijn rechterhand. Op 29 mei 2020 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft bij beschikking van 5 november 2020 het ontslag op staande voet vernietigd. Werkgeefster heeft hoger beroep aangetekend tegen de beschikking. Dit hoger beroep loopt nog. Op 6 november 2020 heeft X werknemer via WhatsApp een bericht gestuurd met de oproep om de maandag erop op zijn werkplek bij werkgeefster te verschijnen. Werknemer heeft hierop gereageerd door aan te geven dat hij nog ziek is en niet in staat is om te werken. In november 2020 heeft werkgeefster een bedrijfsarts ingeschakeld. De bedrijfsarts heeft op 23 november 2020 een probleemanalyse opgesteld. De bedrijfsarts spreekt in de probleemanalyse de verwachting uit dat werknemer door het handletsel niet meer zijn eigen werk kan doen. Zij heeft geadviseerd om vervroegd een arbeidsdeskundig re-integratieonderzoek te laten doen. Daarnaast heeft ze gewezen op de verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak voor de re-integratie van werknemer. Hieraan is geen gevolg gegeven. Werknemer heeft vanaf 29 mei 2020 geen loon meer van werkgeefster ontvangen. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ontbinding

De kantonrechter stelt vast dat de door werkgeefster aangehaalde veiligheidsregels niet op schrift zijn gesteld. Daarnaast heeft werkgeefster onvoldoende feiten of omstandigheden aangedragen waaruit de kantonrechter kan opmaken dat voornoemde veiligheidsregels onverkort golden en dat dit voor werknemer ook kenbaar was. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat het doorknippen van brandblussers geheel en al verboden is. Daarnaast heeft werkgeefster naar het oordeel van de kantonrechter niet onderbouwd dat werknemer met zijn handelen zichzelf en zijn directe collega's (moedwillig) in gevaar heeft gebracht. Werknemer heeft ter zitting toegelicht dat hij zich ervan vergewist had dat de brandblusser in kwestie niet onder druk stond. De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat werknemer met het doorknippen van de brandblusser(s) enig risico heeft genomen, doordat de brandblusser tussen de alligatorschaar kan wegschieten of -springen, maar er zijn onvoldoende feiten en omstandigheden naar voren gekomen waaruit de conclusie kan worden getrokken dat werknemer zichzelf en zijn collega's met het doorknippen van deze brandblusser(s) aan groot gevaar heeft blootgesteld. Het letsel dat werknemer vervolgens heeft opgelopen is ook niet het gevolg van het doorknippen van een brandblusser, maar van het met de hand wegvegen van het bluspoeder. De kantonrechter maakt uit de aangevoerde omstandigheden op dat werknemer onvoorzichtig en ondoordacht heeft gehandeld. Dit is echter nog niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Al met al is er naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een noodlottig arbeidsongeval dat meer het gevolg is van onvoorzichtigheid dan van opzet of roekeloosheid. Gelet op het voorgaande is niet komen vast te staan dat werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van werkgeefster niet gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Het primaire beroep van werkgeefster op artikel 7:669 lid 3 onder e BW zal daarom worden afgewezen. Uit het voorgaande volgt evenmin dat werknemer met zijn handelen op 28 mei 2020 heeft veroorzaakt dat de arbeidsrelatie zodanig is verstoord dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Werknemer heeft echter volmondig beaamd dat de arbeidsrelatie ondertussen wel ernstig is verstoord. Volgens hem is dit veroorzaakt doordat werkgeefster hem op staande voet heeft ontslagen terwijl hij nog in het ziekenhuis lag, doordat werkgeefster vervolgens een rechterlijke uitspraak heeft genegeerd door te weigeren loon uit te betalen en doordat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Omdat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsrelatie op dit moment ernstig is verstoord, is hier sprake van een situatie als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. Daarmee is een redelijke grond aanwezig voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen.

Opzegverbod

Naar het oordeel van de kantonrechter is hier sprake van zodanige omstandigheden dat het in

het belang van werknemer is dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Onder die omstandigheden schaaft de kantonrechter de weigering van werkgeefster om het achterstallige loon aan werknemer uit te betalen en het nalaten door werkgeefster van acties in het kader van de re-integratie van werknemer. Gelet op de houding van werkgeefster is de kantonrechter van oordeel dat werknemer met het oog op zijn re-integratie beter af is buiten het dienstverband met werkgeefster. Dat geldt nog sterker tegen de achtergrond dat werknemer met een einde van het dienstverband nauwelijks in inkomen achteruit zal gaan. De kantonrechter concludeert daarom dat het verzoek tot ontbinding ondanks de aanwezigheid van een opzegverbod kan worden ingewilligd.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet hier aanleiding tot het toewijzen van een billijke vergoeding aan werknemer. Zoals hiervoor al omschreven heeft werkgeefster werknemer een dag nadat hij het handletsel had opgelopen op staande voet ontslagen. Dit ontslag is op 5 november 2020 door de kantonrechter vernietigd. Op dat moment had het voor werkgeefster zonneklaar moeten zijn dat zij het achterstallige loon vanaf de datum van het ontslag aan werknemer moest voldoen. Ondanks de uitdrukkelijke oproep daartoe in de beschikking van 5 november 2020 is zij daartoe niet overgegaan. Dit is een grove schending van haar verplichtingen als werkgever. Daarnaast vindt de kantonrechter het kwalijk dat werkgeefster zich niet dan wel nauwelijks heeft ingespannen voor de re-integratie van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster met haar bejegening van werknemer niet gehandeld zoals van een goed werkgever mag worden verwacht en een grote bijdrage geleverd aan de verstoring van de arbeidsrelatie met werknemer. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding ter grootte van een brutojaarsalaris van € 25.133 bruto. De kantonrechter acht een dergelijke hoge vergoeding niet reëel, maar is wel van oordeel dat het handelen van werkgeefster dusdanig is dat daar een passende billijke vergoeding tegenover moet staan. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat werknemer zich, daags nadat hij een groot deel van zijn hand had verloren, geconfronteerd zag met een ontslag op staande voet. Vanaf dat moment heeft hij in het geheel geen salaris meer van werkgeefster ontvangen, ook niet nadat het ontslag op staande voet is vernietigd. Verder is het erg onzeker of werknemer met zijn arbeidshandicap nog betaald werk zal kunnen verrichten. Anderzijds is van de zijde van werknemer betoogd dat zijn terugval in inkomen gering zal zijn, omdat hij na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan terugvallen op een Ziektewetuitkering, al dan niet met aanvullende toeslagen. Ook wil de kantonrechter niet uit het oog verliezen dat werknemer zelf ook een aandeel heeft gehad in de oorzaak van deze tragische ontwikkelingen die hebben geleid tot het einde van deze arbeidsrelatie, doordat hij zelf onvoorzichtig is geweest in het hanteren van de alligatorschaar. Al met al acht de kantonrechter in de gegeven

omstandigheden van het geval een billijke vergoeding van € 6.280 bruto op zijn plaats, dat is afgerond het salaris (inclusief vakantietoeslag) dat werknemer over een periode van drie maanden zou hebben ontvangen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:1312

Zaaknummer: 9011978 \ EJ VERZ 21-60

Rechters: F. Koster

Advocaten: F. Kolkman en E.W. Heespelink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:670 BW, 7:629 BW, 7:625 BW, 7:673 BW, 7:686a BW en 223 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer was feitelijk 24 uur per dag bij de klant aanwezig. Dat was geen vrije keuze van werknemer, hij was dat op grond van de opdracht verplicht. De tijd dat werknemer aanwezig moest zijn telt als arbeidstijd en moet worden vergoed.

Feiten

Werknemer heeft met ZorgCompaan c.s. een arbeidsovereenkomst gesloten met uitgestelde prestatieplicht fase A. Werknemer heeft in opdracht van ZorgCompaan c.s. (medische) zorg verleend aan een aantal particuliere klanten van ZorgCompaan c.s. Hij heeft daarvoor per week maximaal 38,5 uur betaald gekregen. Het uit te betalen uurloon stond in de uitzendbevestiging en was (vaak) hoger. De arbeidsovereenkomst is geëindigd in week 24 van 2016. Bij de kantonrechter heeft werknemer betaling gevorderd van achterstallig loon en reiskosten. De kantonrechter heeft geconcludeerd dat tussen partijen is overeengekomen dat werknemer au pair-zorg zou gaan verlenen en dat aan hem maximaal 5,5 uur per dag aan gewerkte uren zou worden uitbetaald. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, behalve de vordering tot betaling van reiskosten.

Oordeel

Het draait in deze zaak om de vraag of werknemer recht heeft op meer loon dan hij tot nu toe van ZorgCompaan c.s. heeft ontvangen.

Aard van de werkzaamheden

Van belang is wat de aard van de werkzaamheden en de daartoe strekkende opdracht van ZorgCompaan c.s. is geweest. De arbeidsovereenkomst zegt daarover niets. Waar partijen over twisten, is of werknemer verplicht was om 24 uur per dag bij de klant in huis aanwezig te zijn of dat hij slechts bereikbaar hoefde te zijn. Vast staat dat de werkzaamheden bestonden uit het verlenen van (medische) zorg aan klanten van ZorgCompaan c.s. op verschillende momenten verspreid over de dag. Werknemer was feitelijk 24 uur per dag bij de klant aanwezig, hij at en sliep daar ook. Dat was geen vrije keuze van werknemer, hij was dat op grond van de opdracht van ZorgCompaan c.s. verplicht. Het komt er dus op neer dat ZorgCompaan c.s. van

werknemer verlangde dat hij 24 uur per dag bij de klant aanwezig was en dat hij zonodig direct gehoor moest geven aan een oproep van de klant. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU geldt de tijd dat werknemer aanwezig moest zijn ook als arbeidstijd. De verweren van ZorgCompaan c.s. dat werknemer loon in natura genoot en dat werknemer nooit heeft geklaagd dat hij te weinig loon ontving, worden verworpen. Wat betreft de hoogte van de vergoeding van de aanwezigheidsuren sluit het hof, bij gebrek aan een transparant beloningsbeleid aan bij het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uurloon.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:3049

Zaaknummer: 200.271.669

Rechters: Th.C.M. Willemse, C.J.H.G. Bronzwaer en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: D. Maats en J. Belderok

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die heeft laten weten dat het “zo langer niet gaat”, heeft niet duidelijk en ondubbelzinnig zijn arbeidsovereenkomst opgezegd.

Feiten

Werknemer is op 25 juli 2016 in dienst getreden bij YY, een vennootschap onder firma met werkgever als een van de vennoten. Op 30 december 2019 is werknemer in dienst getreden bij werkgever. Op 13 november 2020 heeft werknemer het werk na een onenigheid verlaten. Werkgever heeft die dag een WhatsApp-bericht gestuurd naar werknemer met het verzoek om een gesprek. Daarop heeft werknemer geantwoord dat genoeg is gezegd en dat hij met rust gelaten wilde worden voordat het fout gaat. Werknemer is op 16 en 17 november 2020 niet op het werk verschenen. Op 17 november 2020 heeft werknemer aan werkgever een WhatsApp-bericht gestuurd en geschreven dat het zo niet meer gaat. Werkgever heeft op 18 november 2020 een eindafrekening met 13 november 2020 als datum uit dienst naar werknemer verzonden. Op de eindafrekening staat een inhouding van € 1.500 met omschrijving ‘schadeclaim auto’ vermeld. Werknemer heeft op 1 december 2020 de rechtmatigheid van het ontslag op staande voet betwist en aanspraak gemaakt op diverse vergoedingen. Bij e-mail van 1 december 2020 heeft werkgever aan werknemer bericht dat geen ontslag op staande voet is gegeven. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW en werknemer daarvan geen ernstig verwijt te maken valt. Werknemer verzoekt ook diverse vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever op grond van de door hem gestelde omstandigheden niet gerechtvaardigd uit mocht gaan van een opzegging door werknemer. In de WhatsApp-berichten is geen verklaring van werknemer te lezen waarin staat dat hij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Werknemer heeft zijn werk boos verlaten, wilde niet in gesprek met werkgever, is daarna op maandag en dinsdag niet op zijn werk verschenen en heeft op 17 november 2020 aan werkgever laten weten dat het zo niet langer gaat. Nog daargelaten dat niet gebleken is van een onderzoek door werkgever of werknemer

daadwerkelijk ontslag wilde nemen en hij werknemer niet heeft gewezen op de gevolgen van een opzegging, kan uit de hiervoor genoemde omstandigheden geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring worden afgeleid die gericht is op beëindiging van de dienstbetrekking. Dit betekent dat werkgever met toezending van een eindafrekening de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Voor zover werkgever zich op het standpunt heeft willen stellen dat bedreiging door werknemer een dringende reden oplevert, volgt de kantonrechter hem daarin niet. Bij gebreke van een schriftelijke instemming van werknemer met de opzegging en een dringende reden, is de opzegging door werkgever niet rechtsgeldig. De verklaring voor recht wordt toegewezen. Ook de gevorderde vergoedingen worden (gedeeltelijk toegewezen). Ook de gevorderde betaling van het op de eindafrekening ingehouden schadebedrag wordt toegewezen. De schade aan de bedrijfsauto was namelijk niet ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:2213

Zaaknummer: 8968480

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: F.B. van Batenburg

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:632 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Director Manufacturing Iron en Steel heeft geen ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging gedaan, waaraan werknemers het gerechtvaardigd vertrouwen hebben ontleend en hebben mogen ontleen dat zij in functiegroep 17 zouden worden ingedeeld.

Feiten

Werknemers zijn allen in dienst van Tata Steel in de functie van Chef van de Wacht EVB. Op de arbeidsovereenkomsten zijn de bepalingen van de cao Tata Steel van toepassing. In 2010 is na overleg met de betrokken vakverenigingen het functiewaarderingsstelsel ORBA ingevoerd. Tegen de indeling in functiegroep 16 hebben werknemer destijds geen bezwaar gemaakt. Naar aanleiding van een organisatiewijziging is de functie van Chef van de Wacht On Site Logistics opnieuw gewaardeerd en als Chef van de Wacht A ingedeeld in functiegroep 17. Tegen (een deel van de) werknemers is gezegd “Nu OSL gaat kan ik het niet meer uitleggen. Jullie gaan ook.” Director Manufacturing Iron & Steel heeft enkele weken later bij werknemer geïnformeerd of hij al een mutatiebrief in verband met de indeling van de functie in functiegroep 17 had ontvangen. X is door Director Manufacturing Iron & Steel en Worksmanager gefeliciteerd met de promotie naar functiegroep 17. In oktober 2015 heeft Director Manufacturing Iron & Steel aan (een aantal) werknemers medegedeeld dat hij de eerder gewekte verwachting niet kon waarmaken en dat er een algemene, nieuwe functiewaardering van alle functies Chef van de Wacht en plaatsvervangende Chef van de Wacht zou komen. (Een deel van) de werknemers (heeft) hebben bezwaar gemaakt tegen de indeling van de functie. In of omstreeks maart 2016 is de functie Chef van de Wacht binnen alle werkeenheden van Tata Steel, dus ook binnen EVB, ingedeeld in functiegroep 16. Werknemers hebben hiertegen tevergeefs bezwaar en beroep ingesteld. Voor zover de functie van Chef van de Wacht binnen andere werkeenheden van Tata Steel vóór 2016 in functiegroep 17 was ingedeeld, hebben de desbetreffende medewerkers na de herindeling van hun functie in functiegroep 16 hun hogere salaris behouden doordat zij sindsdien een ORBA-toeslag ontvangen ter compensatie van het salarisverschil. Werknemers hebben in eerste aanleg gevorderd te verklaren voor recht dat Tata Steel gehouden is de gedane toezegging na te komen en Tata Steel te veroordelen tot betaling aan werknemers met terugwerkende kracht

tot 1 september 2015 van de ORBA-toeslag/het garantieloon op basis van loongroep 17. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemers komen tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Director Manufacturing Iron & Steel heeft met zijn opmerking in juni 2015 weliswaar de verwachting gewekt dat de functie van Chef van de Wacht EVB in functiegroep 17 zou worden ingedeeld, maar heeft daarbij niet gezegd dat dit in afwijking van de gebruikelijke functiewaarderingsprocedure zou gebeuren. (Een deel van de) werknemers (heeft) hebben dan ook geen aanleiding gehad om te veronderstellen dat Director Manufacturing Iron & Steel alleen, dus zonder bemoeienis van de afdelingen FUWA en HR, bevoegd was om hun functie in functiegroep 17 te laten indelen en met zijn uitspraak heeft bedoeld dat hij daarvoor kon en zou zorgdragen. Gezien het vorenstaande concludeert het hof dat Director Manufacturing Iron & Steel geen ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging heeft gedaan waaraan (een deel van de) werknemers het gerechtvaardigd vertrouwen (heeft) hebben ontleend en (heeft) hebben mogen ontleen dat de functie Chef van de Wacht EVB door Tata Steel in functiegroep 17 zou worden ingedeeld. Tata Steel heeft terecht aangevoerd dat werknemer 3 destijds nog geen Chef van de Wacht EVB was en zich dus niet op de uitspraak van Director Manufacturing Iron & Steel kan beroepen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:675

Zaaknummer: 200.266.656/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.J.M. Smit en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: L. Wimmenhove, F. von Werd Müller Elgg en E.F. Seunke

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling onderzoekskosten naar het versturen van e-mails met bedrijfsgevoelige informatie toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2011 bij Eriks in dienst getreden. In 2019 heeft werknemer een verbetertraject gevolgd. Op 11 december 2019 is werknemer vrijgesteld van werk; hij heeft nadien niet meer voor Eriks gewerkt. Partijen hebben onderhandeld over een beëindigingsovereenkomst, maar deze is niet tot stand gekomen. Op 8 mei 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen en Eriks te veroordelen tot loondoorbetaling. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Het hof Den Haag heeft de beschikking bekrachtigd. Eriks heeft bij verzoekschrift een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Naar aanleiding van het gegeven ontslag op staande voet heeft zij op 22 juni 2020 een nieuw verzoekschrift ingediend met het verzoek de arbeidsovereenkomst (on)voorwaardelijk te ontbinden. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontbindingsverzoek geen bespreking meer hoeft, nu was geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig was gegeven. De vordering tot betaling van brandstofverbruik wordt toegewezen en de vordering tot betaling van onderzoekskosten gedeeltelijk. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Eriks is ontvankelijk in haar verzoek. Uit de gang van zaken moet het werknemer duidelijk zijn geweest dat het de bedoeling van Eriks was dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek alleen zou beoordelen wanneer het ontslag op staande voet geen stand zou houden. Omdat de nevenvorderingen waren gecombineerd met een verzoek tot ontbinding, konden deze ingevolge het bepaalde in artikel 7:686a BW worden ingediend met een verzoekschrift.

Benzinekosten

Uit de autoregeling volgt dat de extra kosten voor brandstof bij overschrijding van het geraamde brandstofverbruik voor rekening van de berijder komen. Van strijd met goed werkgeverschap is geen sprake. Werknemer heeft de berekende omvang van de vordering niet,

althans niet voldoende gemotiveerd, weersproken. De conclusie is dat de kantonrechter deze vordering terecht heeft toegewezen.

De onderzoekskosten

Naar het oordeel van het hof is sprake van opzettelijk dan wel bewust roekeloos handelen van werknemer. Werknemer heeft moeten begrijpen dat Eriks het versturen van de e-mails met bedrijfsgevoelige informatie naar privé-e-mailadressen op een moment dat werknemer al vrij gesteld was van werk en met Eriks in gesprek was over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zwaar zou opnemen. Tussen partijen staat vast dat Spindle daadwerkelijk belast is geweest met het onderzoek naar de apparaten van werknemer, zodat aannemelijk is dat Eriks daarvoor kosten heeft gemaakt. Het hof schat de kosten naar redelijkheid en billijkheid in op een bedrag van € 2.500. Werknemer zal worden veroordeeld tot het betalen van dit bedrag. De onderzoekskosten ter zake van het benzineverbruik zijn niet toewijsbaar.

De eindejaarsuitkering en tantième

Werknemer heeft in september 2019 het verbetertraject positief afgerond. In november/december 2019 heeft hij opnieuw (forse) kritiek ontvangen van zijn (toekomstige) leidinggevende. Die kritiek zag echter niet op de verbeterpunten uit het afgeronde verbetertraject. Toen de opvolgend leidinggevende constateerde dat werknemer niet voldeed aan de eisen van zijn functie, heeft hij hem daarop aangesproken en hem de kans gegeven met een plan te komen om zijn prestaties te verbeteren. Dit heeft niet het gewenste resultaat opgeleverd. Eind 2019 was de verstandhouding zodanig verslechterd dat partijen niet meer constructief konden samenwerken om (eventueel) met een nieuw verbeterplan te komen zodat werknemer de mogelijkheid zou krijgen om aan de slag te gaan met de nieuwe kritiekpunten en zijn functioneren in 2020 (verder) te verbeteren. Het enkele feit dat werknemer in 2019 in de ogen van Eriks niet voldeed aan de eisen van zijn functie, is echter niet voldoende om het recht op winstdeling te laten vervallen. Uit de personeelsinformatiemap volgt dat dit slechts kan als een werknemer na het daarop volgende verbetertraject nog steeds onvoldoende presteert. Nu het ter zake van de kritiek uit november/december 2019 nooit tot een verbetertraject is gekomen, is het hof van oordeel dat het recht op winstdeling voor werknemer niet is vervallen. Deze vordering is dus toewijsbaar. De tantième komt niet voor vergoeding in aanmerking, omdat hij zijn doelstellingen voor dat jaar niet heeft gehaald.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:428

Zaaknummer: 200.285.759/01

Rechters: C.A. Joustra, M.J. van der Ven en M.T. Nijhuis

Advocaten: G.P. Oberman en A.D. Putker-Blees

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:686a BW en 6:98 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft dwangsommen verbeurd over de periode dat werkneemster niet is toegelaten tot het werk. Bij de berekening van het aantal dagen wordt aangesloten bij de arbeidsomvang. Het doel en de strekking van de dwangsom zagen op de toelating tot het werk en niet op het door werkneemster ingeroepen opschortingsrecht vanwege het niet betalen van haar loon.

Feiten

Apeldoorn Fashion Retail B.V. (hierna: AFR) exploiteert of exploiteerde winkels in damesmode. Werkneemster is sinds 15 oktober 2017 in dienst bij (de rechtsvoorgangster van) AFR in de functie assistent verkoop/styling. Bij beschikking heeft de kantonrechter op verzoek van werkneemster voor recht verklaard dat tussen AFR en werkneemster sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd voor 102 uur per maand, met veroordeling van AFR tot betaling van het brutoloon van € 2.040 netto over de maanden november en december 2019 te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 25% en de wettelijke rente. De kantonrechter heeft AFR veroordeeld om het gemiddeld loon van € 1.020 netto te betalen vanaf 1 januari 2020 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt, onder de voorwaarde dat werkneemster voldoet aan haar re-integratieverplichtingen. Voorts is in deze beschikking het volgende vermeld: “IV veroordeelt AFR om werkneemster, wanneer zij weer arbeidsgeschikt is, na het betekenen van deze beschikking toe te laten tot het werk en haar daar in de gelegenheid te stellen haar gebruikelijke werkzaamheden te verrichten, op straffe van een dwangsom van € 500,-- per dag met een maximum van € 50.000,00”. Bij e-mail van 11 maart 2020 heeft de raadsman van werkneemster aan de raadsman van AFR geschreven dat werkneemster zich voldoende hersteld acht om de werkzaamheden per direct te hervatten. Bij e-mail van 16 maart 2020 heeft de advocaat van AFR geantwoord dat werkneemster vanaf 12 maart 2020 was vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Op 10 april 2020 heeft AFR aan werkneemster per e-mail en whatsapp verzocht zich op 11 april 2020 om 9.30 uur te melden teneinde haar werk te hervatten. Hierop heeft de gemachtigde van werkneemster diezelfde dag per e-mail geantwoord dat werkneemster haar werk niet zal hervatten zolang haar loon niet is betaald. Aan de veroordeling tot (door)betaling van loon is niet voldaan. AFR

komt onder meer op tegen het oordeel van de voorzieningenrechter dat zij werkneemster vanaf 12 maart tot 11 april 2020 niet heeft toegelaten tot het werk en dat zij in die periode dwangsommen heeft verbeurd. In het incidenteel appèl komt werkneemster onder meer op tegen het oordeel van de voorzieningenrechter dat niet tevens na 11 april 2020 dwangsommen zijn verbeurd.

Oordeel

Zijn over de periode van 12 maart tot 11 april dwangsommen verbeurd?

Er was niet alleen sprake van het achterwege blijven van een oproep tot wedertewerkstelling, maar er was een expliciete vrijstelling van werk zijdens AFR. De vraag of AFR na het vonnis van de voorzieningenrechter werkneemster had moeten oproepen voor werkhervatting kan in het midden blijven, nu het feit dat het niet is gekomen tot werkhervatting vanaf 12 maart 2020 primair is gelegen in deze vrijstelling van werk. Dit vormt een beletsel aan de zijde van AFR waarop de veroordeling waaraan de dwangsom kleef, ziet. Het feit dat (daarnaast) ook sprake was van een door werkneemster ingeroepen opschortingsrecht in verband met het niet betalen van haar loon maakt dit niet anders. Na 11 april 2020 was geen sprake meer van vrijstelling van werk en heeft AFR – daarentegen – werkneemster opgeroepen om haar werk te hervatten. Gedurende deze periode is de reden dat het niet tot werkhervatting is gekomen gelegen in de (naar het oordeel van de voorzieningenrechter: terechte) opschorting door werkneemster van haar verplichting daartoe. Het hof volgt AFR in haar zienswijze in zoverre dat de voorzieningenrechter inderdaad voor wat betreft het aantal dagen per week dat AFR dwangsommen heeft verbeurd, geen aansluiting lijkt te zoeken bij de arbeidsomvang van werkneemster.

Zijn na 11 april dwangsommen verbeurd?

De voorzieningenrechter heeft in de bestreden uitspraak terecht overwogen dat in een executiegeschil als het onderhavige, voor de vraag of dwangsommen zijn verbeurd, gekeken dient te worden naar doel en strekking van de veroordeling op niet naleving waarvan de dwangsom is gesteld. Doel en strekking van die veroordeling waren dat AFR werkneemster weer tot het werk zou toelaten, en dat heeft zij gedaan met haar e-mail en whatsapp van 10 april 2020. Om die reden is terecht geoordeeld dat vanaf 11 april 2020 geen dwangsommen zijn verbeurd. Ten overvloede wordt nog het volgende overwogen. De stellingen van werkneemster komen erop neer dat aan de oproep tot werkhervatting van AFR geen gewicht dient te worden toegekend in het licht van haar weigering om het loon te betalen. Nu werkneemster terecht haar verplichting tot werken heeft opgeschort omdat haar loon niet werd betaald, is de oproep tot werkhervatting betekenisloos, aldus werkneemster. Wanneer

echter de redenering van werkneemster gevolgd zou worden dat AFR in die situatie toch dwangsommen heeft verbeurd, zou dit er op neerkomen dat de dwangsom is gesteld op het niet betalen van loon. Dit is op grond van artikel 611a Rv niet toegestaan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2618

Zaaknummer: 200.278.846/01

Rechters: G.C. Boot, T.S. Pieters en W.J.J. Wetzels

Advocaten: R.E. Jonen en J.F. Overes

Wetsartikelen: 611a Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer ontvangt achterstallig loon volgens herberekening na tussenarrest. Werknemer is in salaris achteruit gegaan door ongeoorloofde afwijking van de cao. Werkgever mag de uren van de tijd-voor-tijdregeling niet verrekenen.

Feiten

Werknemer is sinds 1977 in dienst bij De Bakkers B.V. (hierna: De Bakkers). De arbeidsovereenkomst is nooit schriftelijk vastgelegd. De arbeidsverhouding viel onder de werkingssfeer van de Cao Bakkersbedrijf. De overeengekomen arbeidsduur was 152 uur (volgens de loonstroken), maar werknemer werkte structureel meer, namelijk gemiddeld 172 uur per vier weken op onregelmatige tijden. Daardoor had hij aanspraak op toeslagen. Om praktische redenen is De Bakkers met werknemer een all-in loon overeengekomen, waardoor het loon hoger was dan het (als minimum) in de cao voorgeschreven loon. In 2012 introduceerde de cao een nieuw functiewaarderingssysteem 'Orba'. De Bakkers heeft Orba met ingang van periode 10/2013 doorgevoerd. Bovenop het cao-loon ontving werknemer een toeslag, waarmee het totale loon uitkwam op het loon dat werknemer voorheen ook verdiende. De Bakkers heeft kenbaar gemaakt dat als er plusuren worden gemaakt, deze worden gecompenseerd met uren in rustige tijden. De Bakkers is het salaris van werknemer in 2015 gaan uitsplitsen, in die zin dat zij vanaf dat moment afzonderlijke toeslagen voor onregelmatige tijden en het werken op zondag is gaan betalen en een tijd-voor-tijdregeling is gaan toepassen, waardoor meeruren alleen nog maar in verlof werden uitgekeerd. Werknemer was het niet eens met de nieuwe systematiek, omdat het volgens hem in strijd was met de cao en ertoe leidde dat hij te weinig salaris kreeg. Werknemer heeft onder meer achterstallig loon gevorderd. In het tussenarrest heeft het hof overwogen dat de loonvordering voor toewijzing in aanmerking komt, kort samengevat, omdat sprake is van een ongeoorloofde afwijking van de cao doordat werknemer er door de invoering van ORBA NTS in salaris op achteruit is gegaan. De hoogte van het aan werknemer toekomende loon kon echter niet worden berekend, omdat het rapport dat werknemer ter onderbouwing van zijn loonvordering in het geding heeft gebracht, geen rekening houdt met de overweging over de uitbetaling van de overuren tot 172 uur per vier weken. Werknemer heeft berekend dat hij, uitgaande van de

overwegingen in het tussenarrest, aan loon in totaal € 13.301,75 van De Bakkers te vorderen heeft. Volgens De Bakkers moet de herberekening van werknemer gecorrigeerd worden, onder meer omdat de tijd-voor-tijduren dienen te worden verrekend.

Oordeel

In het tussenarrest is overwogen dat De Bakkers in relatie tot werknemer geen beroep kan doen op de tijd-voor-tijdregeling, omdat die regeling niet na overleg met de werknemer is ingevoerd en De Bakkers de regeling niet juist heeft uitgevoerd. De Bakkers gaat er in haar berekening in wezen van uit dat als werknemer in een periode minder dan 172 uur heeft gewerkt, dat moet worden gezien als het opnemen van verlof. Dat is echter niet juist. Op grond van dat wat in het tussenarrest is beslist, is De Bakkers gehouden het cao-salaris plus toeslag te betalen, ongeacht de omstandigheid dat werknemer mogelijk in (een) bepaalde periode(s) minder dan het overeengekomen aantal uren (172) heeft gewerkt. Dat laatste is een risico dat voor rekening van De Bakkers komt, en dat vormt geen reden om van die (bindende eind)beslissing terug te komen. De Bakkers komt niet op tegen de wijze waarop werknemer tot de herberekening van de loonvordering is gekomen. De juistheid van de salarisstroken waarop werknemer de herberekening baseert, de door werknemer gebruikte urenstaten en de (ingangperiode van de) periodieke verhogingen op grond van de cao worden als zodanig niet betwist. Er is dan ook in zoverre geen aanleiding om aan de herberekening van werknemer te twijfelen. Het hof zal de loondoorbetalingsvordering toewijzen overeenkomstig de in de akte van werknemer genoemde bedragen. Ook de overige vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:513

Zaaknummer: 200.237.644/01

Rechters: C.A. Joustra, R.S. van Coevorden en M.V. Ulrici

Advocaten: R. de Vos en D.J. Bosboom

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Afwijzing loonvordering wegens ontbreken spoedeisend belang. Werkgever is in de ontbindingsprocedure al tot betaling van het achterstallige loon veroordeeld.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2011 in dienst getreden bij werkgever in de functie van productiemedewerker voor 40 uur per week. Zijn laatstgenoten salaris bedroeg € 1.937,78 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. Op 28 mei 2020 heeft werknemer met een mechanische schaar in ieder geval één brandblusser doormidden geknipt. Hierbij is bluspoeder vrijgekomen en op de alligatorschaar terecht gekomen. Toen werkgever probeerde dit poeder weg te vegen is zijn hand tussen de schaar gekomen. Als gevolg hiervan heeft werkgever handletsel opgelopen. Hij mist (een gedeelte van) meerdere vingers van zijn rechterhand. Op 29 mei 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft bij beschikking van 5 november 2020 het ontslag op staande voet vernietigd. In deze beschikking heeft de kantonrechter overwogen dat door de vernietiging van het ontslag op staande voet de arbeidsovereenkomst voortduurt en dat werkgever dus recht heeft op betaling van het achterstallige loon vanaf 29 mei 2020. Werkgever heeft hoger beroep aangetekend tegen de beschikking. Dit hoger beroep loopt nog. Werknemer heeft vanaf 29 mei 2020 geen loon meer van werkgever ontvangen. Werknemer vordert onder meer doorbetaling van zijn loon.

Oordeel

Met betrekking tot een voorziening in kort geding, bestaande in veroordeling tot betaling van een geldsom, is terughoudendheid op zijn plaats. De kantonrechter zal daarbij niet alleen hebben te onderzoeken of het bestaan van een vordering van de eiser op de gedaagde voldoende aannemelijk is, maar ook of daarnaast sprake is van feiten en omstandigheden die meebrengen dat uit hoofde van onverwijlde spoed een onmiddellijke voorziening is vereist, terwijl de kantonrechter in de afweging van de belangen van partijen mede zal hebben te betrekken de vraag naar – kort gezegd – het risico van onmogelijkheid van terugbetaling, welk risico kan bijdragen tot weigering van de voorziening. Naar het oordeel van de kantonrechter

ontbreekt het spoedeisend belang bij de gevraagde voorzieningen. Daartoe overweegt de kantonrechter dat op dezelfde dag als dat dit vonnis wordt gewezen – 22 maart 2021 – er ook een beschikking wordt genomen in de verzoekschriftprocedure tussen partijen (AR 2021-0418). In die beschikking wijst de kantonrechter het tegenverzoek van werkgever tot betaling van het (achterstallige) loon en verstrekking van de loonspecificaties toe. Dit tegenverzoek komt nagenoeg overeen met de hier gevraagde voorzieningen. Omdat de kantonrechter met de beslissing in voornoemde beschikking al heeft beslist over de loonbetalingsverplichtingen van werknemer, ontbreekt het spoedeisend belang bij de hier gevraagde voorzieningen. De vorderingen zullen daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:1313

Zaaknummer: 9008160 \ CV EXPL 21-566

Rechters: F. Koster

Advocaten: E.W. Heespelink en F. Kolkman

Wetsartikelen: 223 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst i-grond. Vergoeding artikel 7:671b lid 1 BW ter hoogte van 0,25% van de transitievergoeding vanwege het ontbreken van een deugdelijk verbetertraject waardoor werknemer de kans op verbetering van zijn communicatie, houding en gedrag is ontnomen.

Feiten

Werknemer is sinds 20 juni 2008 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Stichting AxionContinu Groep (hierna: AxionContinu) in dienst als zelfstandig werkend kok in een revalidatie- en herstelcentrum voor 32 uur per week. Tot 2017 is niet gebleken van aanmerkingen op het functioneren van werknemer. In 2017 is werknemer op de locatie De Parkgraaf gaan werken. Op 27 februari 2020 is werknemer op non-actief gesteld en is de door AxionContinu gewenste ontbinding van de arbeidsovereenkomst aangekondigd. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof ziet net als de rechtbank voldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden maar dan op de i-grond en niet (alleen) op de g-grond. Ook ziet het hof aanleiding om werknemer bovenop de transitievergoeding een vergoeding toe te kennen ter hoogte van een kwart van de transitievergoeding.

d-grond

Uit het dossier blijkt dat werknemer in zijn jaargesprekken vanaf 2017 en naar aanleiding van incidenten door AxionContinu is aangesproken op zijn manier van communiceren, zijn houding en gedrag. AxionContinu heeft werknemer ook meer dan eens gewaarschuwd voor de gevolgen als hij zijn gedrag niet verbetert en zij heeft gesuggereerd een coach in de arm te nemen en taallessen te volgen. Ook wordt hem de instructie gegeven om lastige situaties met collega's niet aan te gaan maar melding te maken bij de leidinggevende. Naar het oordeel van

het hof heeft AxionContinu daarmee, juist ook gelet op de karakterstructuur van werknemer, echter onvoldoende duidelijke kaders voor verbetering aangeboden en werknemer daarbij onvoldoende begeleid. Van AxionContinu had mogen worden verwacht dat zij na de eerste kritiek in 2017 (aangekondigde) vervolggesprekken op regelmatige basis had gevoerd en te concretiseren welk gedrag zij wel en welk gedrag zij niet van werknemer vroeg, en tijdig, en niet slechts nadat zich incidenten hadden voorgedaan, te signaleren of de gewenste ontwikkeling op het gebied van communiceren, houding en gedrag zich vanzelf zou voordoen of dat werknemer daarbij professionele begeleiding nodig had. Dit geldt temeer omdat wel duidelijk is geworden dat bij werknemer niet zozeer sprake is van onwil maar van onmacht. Hij heeft het vaak wel bij het juiste eind wat betreft de gemaakte afspraken die niet correct worden nageleefd maar hij weet geen maat te houden in het aanspreken van de ander. AxionContinu had de keuze voor de begeleiding (door bijvoorbeeld een coach), gelet daarop, ook niet (uitsluitend) bij werknemer mogen beleggen maar had daarin het voortouw moeten nemen toen bleek dat het probleem met gesprekken niet zou worden opgelost. Dat geldt nog eens extra nu ook voor AxionContinu duidelijk was dat werknemer mede vanwege mentale problemen in verband met de in zijn werk ervaren druk langere periodes ziek is geweest. Hij was in die zin dus een vrij kwetsbare werknemer die in het kader van het verbeteren van zijn communicatie, houding en gedrag aan de hand genomen had moeten worden. Dat is niet gebeurd. Van werknemer kon niet worden verwacht dat hij zijn verbetertraject zelf vorm gaf. Werknemer heeft onvoldoende de gelegenheid gehad om zijn functioneren te verbeteren. Van een voldragen d-grond is dus geen sprake.

e-grond

Met de hiervoor beschreven incidenten heeft werknemer naar het oordeel van het hof verwijtbaar gehandeld. Mede gezien het feit dat het handelen van werknemer voortkomt uit onmacht en AxionContinu hierop, door het ontbreken van een deugdelijk verbetertraject, niet voldoende adequaat heeft gehandeld, kan echter niet worden gezegd dat van AxionContinu niet kan worden gevegd het dienstverband te laten voortduren. Van een voldragen e-grond is dan ook geen sprake.

g-grond

Gelet op de aard, de ernst en het terugkerende karakter van de tekortschietende wijze van bejegening van onder andere naaste collega's, ziet het hof in dat de verhoudingen tussen werknemer, zijn naaste collega's en leidinggevendens sterk onder druk zijn komen te staan. Met name de door collega's ervaren boze aard van zijn verbale en non-verbale reacties naar collega's toe, rechtvaardigt de conclusie dat er bij AxionContinu niet langer vertrouwen bestaat in een goede samenwerking met werknemer. Naar het oordeel van het hof heeft

AxionContinu door de begeleiding van werknemer niet tijdig en adequaat op te pakken, onvoldoende gedaan om de verstoorde verhoudingen te herstellen of de oorzaak daarvan aan te pakken. Ook is onvoldoende gebleken wat AxionContinu heeft gedaan om werknemer tijdig – voordat de verhoudingen diepgaander verslechterden – elders in de organisatie onder te brengen. Dat mocht, gelet op het lange en tot 2017 vlekkeloze dienstverband, van AxionContinu, wel worden verwacht. Ook de g-grond is naar het oordeel van het hof niet voldragen.

cumulatiegrond: i-grond

Uit het voorgaande volgt dat het functioneren van werknemer vanaf 2017 aanleiding heeft gegeven tot kritiek van de zijde van AxionContinu maar dat AxionContinu werknemer onvoldoende heeft begeleid in verbetering daarvan. De incidenten, waarin werknemer een verwijtbare rol heeft gespeeld, hebben grote druk gelegd op de arbeidsrelatie. Werknemer herkent zich hier niet in. Tijdens de zitting heeft hij ook verklaard dat hij niet inziet wat hij, wanneer hij zou terugkeren op de werkvloer, anders zou moeten doen. Gelet op dat gegeven, bezien in samenhang met alle hiervoor genoemde omstandigheden, kan van AxionContinu niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, ondanks het feit dat AxionContinu werknemer geen deugdelijke gelegenheid heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de i-grond. Voor toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW bestaat geen grond. Het hof ziet aanleiding om een vergoeding toe te kennen als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW ter hoogte van 0,25 van de transitievergoeding. Reden voor die vergoeding is gelegen in het ontbreken van een deugdelijk verbetertraject, waardoor dat in feite niet tot uitvoering is gekomen en waardoor werknemer de kans op verbetering van zijn communicatie, houding en gedrag is ontnomen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:2957

Zaaknummer: 200.285.043

Rechters: S.C.P. Giesen, A.E.F. Hillen en I.A. Katz-Soeterboek

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en C.C.M. van den Berg

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Senior architect dient billijke vergoeding van € 300.445,50 terug te betalen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De verharding tussen partijen en daarmee de duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is door de houding van werkneemster na kritiek op haar functioneren voor een deel aan haarzelf te wijten.

Feiten

Mecanoo Architecten B.V. (hierna: Mecanoo) is een architectenbureau. Werkneemster is op 14 augustus 1995 in dienst getreden bij Mecanoo. Op dit moment is zij werkzaam in de functie van senior architect. Op de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst is de cao voor Architectenbureaus (hierna: de cao) van toepassing. Het loon dat werkneemster ontvangt, bedraagt € 5.160 bruto per maand. Op of omstreeks 28 juni 2017 en 9 april 2018 heeft er tussen partijen een functioneringsgesprek plaatsgevonden. In de verslagen van beide gesprekken is – kort samengevat – te lezen dat werkneemster volgens Mecanoo voldoet aan het verwachte niveau en dat haar slechts enkele tips worden meegegeven. Op 3 april 2019, 23 april 2019 en 1 juli 2019 heeft er wederom een gesprek plaatsgevonden. In de verslagen van deze gesprekken is onder meer opgenomen dat werkneemster onzichtbaar is binnen het kantoor en associate partners niet met haar willen samenwerken, omdat zij te duur is en te weinig toegevoegde waarde heeft. Daarnaast ontbreken ontwerpqualiteiten en verlopen projecten vaak chaotisch en verliesgevend. Op 13 juli 2019 heeft werkneemster in haar schriftelijke reactie aan Mecanoo bestreden dat zij ondermaats functioneert. Op 5 augustus 2019 heeft Mecanoo een brief verzonden aan werkneemster waarin zij werkneemster wijst op de functie-eisen van het functieniveau in het functiehandboek en nader toegelicht waar het disfunctioneren van werkneemster uit bestaat. Op 7 augustus 2019 hebben partijen wederom met elkaar gesproken en is aan werkneemster een verbeterplan overhandigd. Werkneemster heeft zich op of omstreeks 16 augustus 2019 ziek gemeld. Nadat werkneemster het spreekuur van de bedrijfsarts heeft bezocht, hebben er tussen partijen gesprekken plaatsgevonden met een bedrijfsmaatschappelijk werker. Op 29 januari 2020 is een mediationtraject gestart tussen partijen. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Mecanoo ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de arbeidsovereenkomst is ontbonden per 1

november 2020, met veroordeling van Mecanoo tot betaling van onder meer een bedrag van € 300.445,50 bruto aan billijke vergoeding. Mecanoo verzoekt het hof onder meer de bestreden beschikking te vernietigen voor wat betreft de toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Dat de arbeidsovereenkomst gezien de omstandigheden door de kantonrechter is ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhoudingen is niet onbegrijpelijk. Het hof deelt echter niet het standpunt van werkneemster dat de vastgestelde ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding geheel en al is veroorzaakt door Mecanoo. Het hof is van oordeel dat Mecanoo voldoende concrete feiten en omstandigheden heeft genoemd waaruit volgt dat werkneemster niet over de volle breedte voldeed aan de eisen die Mecanoo als werkgever de laatste jaren aan haar stelde, en redelijkerwijs mocht stellen, mede gezien in het licht van de functieomschrijving en de ruime ervaring en senioriteit van werkneemster. Dat werkneemster ook een positieve bijdrage heeft geleverd aan (het succes van) Mecanoo, doet hieraan niet af. Vervolgens heeft Mecanoo, ondanks de weerstand bij werkneemster, moeite en tijd gestoken in het opstellen van een verbeterplan. Het hof ziet evenmin in dat Mecanoo met het aansturen op een verbetertraject (enkel) tot doel had om een onwerkbaar arbeidsrelatie met werkneemster te bewerkstelligen. Het hof constateert op basis van de stukken en de verklaringen van partijen ter zitting dat de verstoring van de arbeidsverhouding op zijn minst ook is gelegen in de defensieve houding van werkneemster en een bepaald onvermogen om te reflecteren op de ontvangen feedback. Dit lijken belangrijke factoren geweest te zijn die hebben bijgedragen aan het in stand houden van het hoogopgelopen arbeidsconflict. De verharding tussen partijen en daarmee de duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is door de onverzoenlijke houding van werkneemster voor een deel aan haarzelf te wijten. Opmerking verdient verder dat Mecanoo, na de ziekmelding door werkneemster eind augustus 2019 en het inschakelen van bedrijfsmaatschappelijk werk in oktober 2019, samen met werkneemster en de ingeschakelde advocaten, uitvoerig overleg heeft gepleegd over het vlottrekken van de onwerkbaar situatie. Werkneemster heeft toen aangegeven dat zij het verder met haar jurist wilde afhandelen en heeft haar goedkeuring aan Mecanoo gegeven om haar een vaststellingsovereenkomst aan te bieden in verband met beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Toen geen overeenstemming mogelijk bleek, hebben partijen in januari 2020 ook nog een tweetal parallelle mediationtrajecten gestart om tot een andere oplossing van het conflict te komen. Het voorgaande brengt mee dat van ernstige verwijtbaarheid geen sprake is omdat Mecanoo voldoende in het werk heeft gesteld om de verstoorde arbeidsverhouding te proberen te herstellen. Werkneemster zal, als verzocht door Mecanoo, worden veroordeeld tot terugbetaling van de door Mecanoo betaalde billijke vergoeding van € 300.445,50 bruto en betaling van de proceskosten in beide instanties.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:561

Zaaknummer: 200.281.230/01

Rechters: M.J. van Cleef-Metsaars, S.R. Mellema en L.G. Verburg

Advocaten: I.H. Castenmiller-van Hoorn en G.L. Gijsberts

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Vordering wedertewerkstelling tandartsassistente toegewezen. Voldoende aannemelijk dat de onderneming, inclusief tandartsassistente, is overgegaan naar een andere tandartspraktijk, waar werkgever het jaar voor zijn pensioen al was ingetrokken.

Feiten

Werkneemster is op 5 juli 1999 in dienst getreden bij werkgever als tandartsassistente. Werkgever wilde met pensioen en heeft daarom per 31 december 2019 zijn tandartspraktijk verhuisd naar het pand van een andere tandarts (hierna: X). Vanaf 6 januari 2020 heeft werkgever de werkzaamheden in zijn praktijk op het nieuwe adres voortgezet, waarbij hetzelfde telefoonnummer werd gehanteerd als in de oude praktijk. Werkneemster was ook op deze nieuwe locatie in de praktijk werkzaam. Vanaf maart 2020 werkte werkgever met het softwaresysteem van X. Werkgever heeft werkneemster op 30 december 2020 gebeld en aangegeven dat X werkneemster niet als medewerker wilde. Werkgever is met ingang van 1 januari 2021 met pensioen gegaan. In het uittreksel van de Kamer van Koophandel staat vermeld dat op 22 februari 2021 is geregistreerd dat de tandartspraktijk van werkgever met ingang van 1 januari is opgeheven. Werkneemster stelt zich, in kort geding, op het standpunt dat zij door middel van overgang van onderneming per 1 januari 2021 bij X in dienst is getreden tegen dezelfde voorwaarden als eerder bij werkgever. Op basis daarvan is X gehouden om haar te werk te stellen. X stelt dat werkneemster nog steeds in dienst is van werkgever en dat zij daarom het loon van werkneemster niet hoeft te betalen en haar evenmin te werk hoeft te stellen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van overgang van onderneming. Hiertoe neemt de kantonrechter de volgende omstandigheden in aanmerking. Ten eerste heeft te gelden dat zowel werkgever als X tandarts zijn. In januari 2020 is de praktijk van werkgever verhuisd naar het pand waarin de praktijk van X is gevestigd. X had kamers beschikbaar in zijn pand en werkgever mocht hiervan zonder daarvoor huur te betalen gebruikmaken. De reden voor de verhuizing was erin gelegen, zo heeft X ter zitting toegelicht, dat werkgever met pensioen

wilde gaan en X interesse had in de praktijk van werkgever. X wilde voordat zij de praktijk overnam, kijken wat voor praktijk werkgever dreef. X zou bij een eventuele overname de patiënten, de behandelstoel en de instrumenten zonder enige vergoeding van werkgever mogen overnemen en X zou dan ook werkneemster in dienst nemen. Verder heeft te gelden dat werkneemster in 2020 haar gebruikelijke werkzaamheden voor werkgever heeft verricht, zoals het assisteren aan de stoel, het uitvoeren van baliewerkzaamheden en het beantwoorden van de telefoon. Die laatste twee werkzaamheden heeft werkneemster ook uitgevoerd voor X. Verder is in aanmerking genomen dat de patiëntgegevens van de patiënten van werkgever vanaf maart 2020 in het door X gehanteerde systeem Simplex zijn opgenomen en werkneemster zowel toegang had tot de patiëntgegevens van werkgever als tot die van de patiënten van X. Ook is van belang dat werkneemster vijf dagen per week is blijven werken in de praktijk, nadat werkgever drie in plaats van vijf dagen per week is gaan werken. Uit de hiervoor genoemde omstandigheden blijkt naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter dat werkgever en X in 2020 invulling hebben gegeven aan de gezamenlijke intentie dat X na de pensionering van werkgever per 1 januari 2021, de praktijk, en daarmee werkneemster, zou overnemen. De kantonrechter heeft tevens acht geslagen op de omstandigheid dat een patiënt van werkgever op 12 februari 2021 van X, dus na de pensionering van werkgever, een uitnodiging heeft gekregen voor de periodieke controle. Onderaan de uitnodiging staat vermeld dat patiënten van werkgever ook een afspraak kunnen maken. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft X de exploitatie van de tandartspraktijk van werkgever feitelijk voortgezet. Gelet op het vorenstaande alsmede gelet op de aard van de betrokken ondernemingen, beide tandartspraktijken, en gelet op de mate waarin de voor en na de overdracht verrichte activiteiten van de ondernemingen met elkaar overeenkomen, is de conclusie dat de identiteit van de overgedragen onderneming is behouden en sprake is van overgang van onderneming. Dit betekent dat werkneemster naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter per 1 januari 2021 van rechtswege in dienst is getreden bij X. Om die reden zal X dan ook worden veroordeeld om werkneemster weder te werk te stellen en tevens om het loon aan werkneemster te betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:1068

Zaaknummer: 9005104 / VV EXPL 21-15

Rechters: F. de Jong

Advocaten: L.R.C. Bos, C.M. Sellmeijer en H.A. van Es

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de e-grond (verwijtbaar handelen), voor werknemer die in zijn werkzaamheden als drukker fouten heeft proberen te verhullen, toegewezen. Geen sprake van ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Werknemer is sinds 14 september 2015 werkzaam bij Moduli Print B.V., laatstelijk in de functie van offsetrotatieformulierdrukker. Moduli Print is een gespecialiseerde drukkerij en legt zich toe op het printen van formulieren. Een deel van de werkzaamheden betreft het bedrukken van ingekochte rollen en deze voorzien van perforatieranden. Het proces van bedrukken is vastgelegd in het proceshandboek. In 2015 en 2018 heeft werknemer het handboek met procesbeschrijving ontvangen. Op 5 november 2020 werd geconstateerd dat van een order in plaats van 26 slechts 25 rollen in het magazijn aanwezig waren. Werknemer heeft desgevraagd aan Moduli Print laten weten dat hij de rollen die hij had bedrukt in het magazijn had gezet en dat het aantal bedrukte rollen juist was. Zijn leidinggevende heeft echter vastgesteld dat rolnummer 14 (bewerkt door een collega) leek te ontbreken. In een container is vervolgens het rol- en kernetiket van rolnummer 14 aangetroffen en in een andere perscontainer werd de in stukken gesneden rol 23 aangetroffen. Bij bestudering van de wikkels, was te zien dat het perforeren van de rol niet op de juiste wijze was verricht. Op 9 november 2020 heeft tussen werknemer en zijn leidinggevende een gesprek plaatsgevonden over voornoemde constatering. Werknemer gaf aan hier niets mee te maken te hebben en kon ook geen verklaring geven voor de situatie. Werknemer is per 11 november 2020 op non-actief gesteld, in afwachting van een nader door Moduli Print uit te voeren onderzoek. Op 24 november 2020 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden met werknemer, maar ook hierin gaf hij aan geen verklaring te hebben voor de situatie. Moduli Print heeft vervolgens een ontbindingsverzoek ingediend. Zij verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Moduli Print voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat

werknemer een fout heeft gemaakt. Vast staat immers dat rolnummer 21 tot en met 26 door werknemer zijn bewerkt; dit was onder meer te herkennen aan de blauwe kleur stift (elke werknemer had een eigen kleur stift tijdens diensttijd). Ook is vastgesteld dat rolnummer 23 is versnipperd/versneden en dat hier bewerkingsfouten op zijn aangetroffen. Het verwijt dat werknemer wordt gemaakt is dat hij niet heeft gehandeld conform het proceshandboek en zijn fout niet heeft gemeld, maar heeft getracht om die fout te verhullen. Daarbij wordt de schuld in de schoenen van een collega geschoven, omdat bij een eerste controle zal blijken dat rol 14, bewerkt door een collega, ontbreekt, nu de plakkers van rol 14 en rol 23 waren verwisseld. Werknemer heeft geen openheid van zaken gegeven, ook niet nadat hem hiernaar was gevraagd. Met Moduli Print is de kantonrechter van oordeel dat dit een zodanig verwijtbare handeling betreft dat van Moduli Print niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond dient te volgen. Anders dan Moduli Print heeft betoogd, is de kantonrechter niet van oordeel dat het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar moet worden gekwalificeerd. Daarbij is van doorslaggevend belang dat de kantonrechter niet de overtuiging heeft gekregen dat werknemer de opzet heeft gehad om zijn collega te benadelen. Het ligt meer voor de hand dat werknemer, tegen de achtergrond van hem gemaakte verwijten in het verleden, deze fout heeft willen verbergen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:2549

Zaaknummer: 8958774/AZ/21-4 24032021

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: F.J. van Wijk en M.A.H.H. Ceelen

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:66g lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Vordering van werknemer tot nakoming van een pensioentoezegging dan wel schadevergoeding is verjaard.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 1980 in dienst getreden bij PGGM en in juli 1980 naar de Verenigde Staten verhuisd. Na die verhuizing bleek dat het om fiscale redenen aan de zijde van PGGM gunstiger was om haar activiteiten in de Verenigde Staten in een daar gevestigde dochteronderneming onder te brengen. Daartoe is door PGGM de dochteronderneming Dutch Institutional Investments Inc (DII) opgericht. Werknemer is (met terugwerkende kracht) op 14 juli 1980 in dienst getreden bij DII. Vanaf 1 januari 1989 heeft hij voor een andere dochteronderneming van PGGM in de Verenigde Staten gewerkt. Werknemer heeft daar ontslag genomen en per 31 oktober 1990 is dat dienstverband geëindigd. Tot zijn arbeidsvoorwaarden behoorde deelname in de pensioenregeling. Gedurende de periode 1 januari 1982 tot 31 december 1984 heeft werknemer deelgenomen aan een zogenoemde SEP/IRA-regeling en van 1 januari 1985 tot 31 oktober 1990 aan een opvolgende regeling, het Money Purchase Pension Plan (MPPP). In 2008 is PGGM gesplitst in het pensioenfonds PFZW en de pensioenuitvoerder PGGM. Werknemer spreekt in deze zaak PFZW als zijn voormalig werkgever aan op grond van een toezegging aangaande zijn pensioen. Werknemer vordert in deze procedure dat hem alsnog een levenslang ouderdoms- en nabestaandenpensioen wordt uitgekeerd, althans dat hem een schadevergoeding, op te maken bij staat, wordt toegekend.

Oordeel

Werknemer baseert zijn vorderingen op een brief van PGGM van 30 december 1980. Daarin wordt bevestigd dat de arbeidsovereenkomst van werknemer met PGGM is geëindigd per 14 juli 1980 en dat hij per die datum als president in dienst treedt bij DII. In de brief staat dat de arbeidsvoorwaarden gelijk blijven. Het hof wijst de vorderingen – evenals de kantonrechter – af, omdat die zijn verjaard.

Verjaring nakoming

Tussen werknemer en PGGM is na de brief van 30 december 1980 veelvuldig gesproken over de wijze waarop de arbeidsvoorwaarden van werknemer bij DII ingevuld moesten worden. Dat overleg ging behalve over de hoogte van zijn salaris ook over de invulling van zijn pensioenvoorziening op basis van de afspraak uit de brief van 30 december 1980. Uit de gang van zaken volgt dat het voor werknemer in 1983, maar in elk geval bij het einde van zijn dienstverband met de aan PGGM gelieerde ondernemingen per 1 oktober 1990, duidelijk was dat er in zijn ogen geen gelijkwaardige pensioenvoorziening was getroffen en dat PGGM de afspraken daarover niet was nagekomen. Het hof ziet de brief van 5 april 1983, anders dan werknemer, als een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft ook bij het einde van het dienstverband niet alsnog om nakoming van de afspraken over zijn pensioen gevraagd. De nakomingsvordering was uiterlijk op die datum, 1 oktober 1990, opeisbaar. De vordering is op 2 oktober 1995 verjaard.

Verjaring schadevergoedingsvordering

Werknemer was vanaf de vaststellingsovereenkomst van 1983 bekend met het feit dat hij schade zou lijden doordat hij onvoldoende pensioen uitgekeerd zou krijgen. Hij was in elk geval uiterlijk op het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (12 oktober 2009) daadwerkelijk bekend met het feit dat hij schade leed. Hij was dus op dat moment daadwerkelijk in staat een rechtsvordering tot vergoeding zijn schade in te stellen. Ook zijn stelling dat PGGM aansprakelijk is op grond van de toezegging treft geen doel. De schadevergoedingsvordering is verjaard op 13 oktober 2014.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:2849

Zaaknummer: 200.259.380

Rechters: A.E.F. Hillen, M.H.H.A. Moes en J. Sap

Advocaten: H.J.F. Dullemond en E. Lutjens

Wetsartikelen: 3:307 BW, 3:310 BW en 6:38 BW

RECHTSPRAAK

Vordering wedertewerkstelling salesmanager in eigen functie toegewezen. Werkgever heeft de noodzaak om werknemer een maand na start in de functie uit zijn leidinggevende functie te zetten, onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Feiten

Werknemer is op 5 september 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van accountmanager. Per 1 november 2018 heeft hij promotie gemaakt en is hij businessunitmanager geworden. Per 1 maart 2019 is hij benoemd tot vestigingsdirecteur. Per 1 januari 2021 heeft werknemer de functie van salesmanager gekregen. Op 12 januari 2021 heeft een startgesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Op 11 februari 2021 heeft er opnieuw een gesprek plaatsgevonden en in dat gesprek is aan werknemer medegedeeld dat werkgeefster geen vertrouwen meer heeft in werknemer als salesmanager, gelet op zijn leidinggevende capaciteiten, en is hij vrijgesteld van werkzaamheden. Bij e-mail van 12 februari 2021 heeft werknemer verzocht om het besluit om hem vrij te stellen van zijn werkzaamheden te heroverwegen en hem weer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden. Op 24 februari is aan werknemer een drietal andere functies bij werkgeefster aangeboden. Vanaf 8 maart 2021 is werknemer bij werkgeefster werkzaam ten behoeve van een project voor de Omgevingswet. Werknemer vordert, bij kort geding, werkgeefster te veroordelen om hem toe te laten tot zijn werkzaamheden als salesmanager. Werknemer voert hiertoe aan dat werkgeefster zich niet als goed werkgever opstelt nu zij hem zonder goede redenen, al na een maand, niet de bedongen arbeid laat verrichten. Werkgeefster voert aan dat zij geen andere keuze had en dat zij voor dit besluit niet alleen heeft gekeken naar de periode dat hij de rol van salesmanager vervulde, maar ook naar de wijze waarop hij in 2020 leidinggaf en samenwerkte met het huidige team finance. Tevens werd van werknemer in zijn nieuwe functie een plan van aanpak verwacht, maar had werkgeefster dat tot op heden niet ontvangen en bleek eind januari dat er geen draagvlak en vertrouwen was binnen het team.

Oordeel

De vordering van werknemer om hem weer tot zijn functie van salesmanager toe te laten

wordt toegewezen. Het handelen van werkgeefster vanaf 11 februari 2021 kan de toets der kritiek niet doorstaan, zij heeft niet als goed werkgever gehandeld. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer per 1 januari 2021 in een nieuwe functie is begonnen. Dat daarbij door werkgeefster aan werknemer is medegedeeld dat zijn leidinggevende kwaliteiten een punt van zorg of aandacht waren, is op geen enkele wijze naar voren gekomen. Door werknemer vervolgens binnen één maand na aanvang van zijn nieuwe werkzaamheden van de functie af te halen omdat hij niet over de vereiste leidinggevende kwaliteiten zou beschikken, handelt werkgeefster niet als goed werkgever als bedoeld in artikel 7:611 BW. Van werkgeefster had verwacht mogen worden dat zij werknemer, indien al sprake was van tekortkomingen, begeleiding had aangeboden om zijn functioneren te verbeteren. In dit geding is niet voldoende aannemelijk geworden dat werkgeefster werknemer heeft gewezen op zijn verbeterpunten. Uit het feit dat werkgeefster werknemer per 1 januari 2021 heeft aangesteld in zijn huidige functie en daarbij op dat punt geen enkele opmerking heeft gemaakt, heeft werknemer niet hoeven te begrijpen dat werkgeefster kennelijk aanmerkingen had op zijn wijze van leiding geven. Ook het teruglopen van de resultaten van de vestiging kan de maatregel niet rechtvaardigen. Gesteld noch gebleken is dat hier afspraken over waren gemaakt en bovendien heeft een belangrijk deel van de daling van de omzet plaatsgevonden in de periode dat werknemer nog niet verantwoordelijk was voor de vestiging. Het betoog dat ieder draagvlak voor werknemer ontbreekt binnen het team finance, is onvoldoende toegelicht of onderbouwd. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, is voldoende aannemelijk geworden dat het besluit van werkgeefster om werknemer niet langer zijn werkzaamheden als Salesmanager te laten uitoefenen in een bodemprocedure geen stand zal houden. Werknemer heeft er derhalve een spoedeisend belang bij om terug te keren in zijn functie.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:1267

Zaaknummer: 9066006 KK EXPL 21-148

Rechters: E. Pennink

Advocaten: J.D. Uding en H.H.A. Lewin

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek vanwege opzegverbod, omdat werkneemster (nog steeds) arbeidsongeschikt is. Het verzoek tot ontbinding hield volgens de kantonrechter verband met het opzegverbod.

Feiten

Werkneemster is op 13 mei 2008 in dienst getreden bij werkgeefster, een mbo-instelling die ruim 130 beroepsopleidingen aanbiedt, in de functie van hoofd dienst onderwijs. Op 16 december 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld, omdat zij een operatie moest ondergaan, waarop diverse behandelingen volgden. Uit een verslag van de bedrijfsarts van 10 oktober 2019 blijkt dat werkneemster bij ongecompliceerd herstel binnen een tijdsbestek van een paar maanden weer volledig arbeidsgeschikt zou zijn. Er was ondertussen echter een impasse ontstaan, waardoor werkgeefster en werkneemster een mediationtraject zouden starten. Per 1 december 2019 heeft werkneemster zich beter gemeld. Het nadien plaatsgevonden mediationtraject heeft niet geleid tot een oplossing en op 18 maart 2020 heeft werkneemster zich opnieuw ziekgemeld. Uit een brief van de voorzitter van het college van bestuur van september 2020 blijkt dat werkgeefster van oordeel is dat werkneemster onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht en geen constructief overleg voert met werkgeefster. Bij brief van 5 oktober 2020 heeft werkgeefster een loonstop aangekondigd, omdat werkneemster niet meewerkte aan het tot stand brengen van een plan van aanpak en zich niet redelijkerwijs inspande voor een succesvolle re-integratie. Per 1 november 2020 is werkgeefster overgegaan tot stopzetting van het salaris. Uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt vervolgens dat het eerstespoortraject onvoldoende is onderzocht. De conclusie is dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster tot 30 september 2020 onvoldoende zijn. Hierop heeft werkgeefster de loondoorbetaling met terugwerkende kracht hervat. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond, de e-grond, de h-grond dan wel de i-grond. Werkneemster beroept zich op het opzegverbod, omdat zij nog steeds arbeidsongeschikt is.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat werkneemster op dit moment nog steeds arbeidsongeschikt is. Niet is gebleken dat werkneemster zich hersteld heeft gemeld. Ter gelegenheid van de zitting heeft werkneemster verklaard dat zij in verband met haar ziekte nog onderzoeken moet ondergaan in het ziekenhuis. Werkneemster leefde en leeft nog steeds in onzekerheid wat de prognose van haar medische situatie is. Van een ongecompliceerd herstel is dan ook geen sprake. De kantonrechter stelt op grond hiervan vast dat sprake is van een opzegverbod. Vervolgens rijst de vraag of het ontbindingsverzoek verband houdt met het opzegverbod. De kantonrechter sluit hiervoor aan bij het deskundigenoordeel van het UWV, waaruit naar voren kwam dat werkgeefster het eerstespoortraject onvoldoende heeft onderzocht. Ter zitting heeft werkneemster aangegeven dat het nog steeds haar wens is terug te keren bij werkgeefster in haar eigen functie. Werkgeefster blijft zich rigide op het standpunt stellen dat re-integratie in het tweede spoor moet worden ingezet. Partijen verschillen van mening hoe zij dit conflict moeten oplossen. Dat daarmee sprake is van een ernstige en duurzame verstoring die geen verband houdt met ziekte is door werkgeefster niet aannemelijk gemaakt. Voor werkgeefster kon het conflict kennelijk alleen worden opgelost door werkneemster niet te laten re-integreren binnen haar organisatie. Het kan werkneemster niet worden verweten dat zij daaraan niet wil meewerken. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat het verzoek verbandhoudt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De door werkgeefster aangevoerde ontslaggronden kunnen in de gegeven omstandigheden niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ook blijkt niet van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer dient te eindigen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:1309

Zaaknummer: 8916750 \ EJ VERZ 20-86738

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: B.J. Bongaards en J. Jaab

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens bedrijfseconomische redenen afgewezen wegens onvoldoende herplaatsingsinspanningen. Het enkel aanbieden van een lagere (passende) functie zou de transparantie en objectiviteit in het sollicitatieproces van de nieuw gecreëerde functie volgens de kantonrechter uithollen.

Feiten

Werknemer is op 6 juni 2016 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam als operationeel manager op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de eerste helft van 2020 heeft werkgeefster besloten om het hoofdkantoor te reorganiseren. Onderdeel van de reorganisatie was het vervallen van de functies van operationeel manager (salarisschaal 11) en regiomanager. De taken behorende bij deze functies moesten opgaan in de nieuwe functie van sales & operations manager (hierna: SO-manager). Als gevolg van de reorganisatie is werknemer boventallig verklaard. Werknemer heeft vervolgens gesolliciteerd op de functie van SO-manager (salarisschaal 13), maar is niet voor een gesprek geselecteerd. Op 30 juni 2020 is werknemer een vaststellingsovereenkomst voorgelegd om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit aanbod is niet door werknemer geaccepteerd. Op 31 juli 2020 heeft werkgeefster het UWV verzocht om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. In augustus 2020 heeft werkgeefster nog de functie van filiaalmanager (salarisschaal 10) aan werknemer aangeboden, maar hij heeft deze functie geweigerd. Bij beslissing van 4 november 2020 heeft het UWV geoordeeld dat sprake is van bedrijfseconomische redenen en het vervallen van de functie van operationeel manager, maar is de toestemming geweigerd, omdat werkgeefster onvoldoende herplaatsingsinspanningen zou hebben verricht. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter vervolgens de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster aannemelijk heeft gemaakt dat de reorganisatie noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Met de reorganisatie wordt

het hoofdkantoor kleiner, het management gereduceerd en aannemelijk is dat dit bijdraagt aan de efficiency. De kantonrechter oordeelt vervolgens dat de functies van operationeel manager en SO-manager niet uitwisselbaar zijn en onderschrijft daarbij een eerder verricht onderzoek, waarin naarvoren kwam dat de context (strategisch niveau en autonomie), wijze (al dan niet aansturen van een team) en reikwijdte van verantwoordelijkheden (grootte van het gebied en aantal filialen) van beide functies verschillen. Tevens worden aan de SO-manager hogere eisen gesteld met betrekking tot werk-, denkniveau en ervaring en zijn aanvullende competenties vereist. Bovendien verschilt de beloning twee schalen. Dat de feitelijke beloning van werknemer in schaal 12 past, waardoor het verschil in beloning kleiner is, doet daarbij niet ter zake. Het gaat om de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld. Werknemer kan dus geen aanspraak maken op de functie van SO-manager. Ten aanzien van de sollicitatie van werknemer op de functie van SO-manager is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster onvoldoende transparant is geweest en dat uit de onderbouwing van de afwijzing niet blijkt dat naar de harde criteria, functievereisten en competenties is gekeken. Hiermee is werkgeefster tekortgeschoten bij de herplaatsingsinspanningen die zij heeft te leveren. Dit was ook eerder het oordeel van het UWV, maar werkgeefster heeft daarna op geen enkele wijze meer de geschiktheid van werknemer voor de functie van SO-manager onderzocht. Ook met de interesse van werknemer in andere functies is niets gedaan. Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat de functie van filiaalmanager passend is, heeft werkgeefster met het enkel aanbieden van deze functie niet voldoende herplaatsingsinspanningen verricht. Als de kantonrechter anders zou oordelen, zou dat de verplichting van werkgeefster om de selectie voor de functie van SO-manager transparant en objectief in te richten, uithollen. Dit speelt temeer nu werknemer als eerste voor de functie van SO-manager in aanmerking diende te worden gebracht als hij geschikt werd bevonden bij sollicitatie, omdat in deze functie een groot deel van de taken van zijn functie van operationeel manager was opgegaan. De functie van SO-manager gaat dan ook voor de functie van filiaalmanager. Bij een ander oordeel zou een werkgever steeds zijn verplichting om een nieuw gecreëerde functie waarin een groot deel van de taken van de vervallen functie opgaan, aan te bieden aan de werknemer wiens functie vervallen is, en die bij sollicitatie geschikt is bevonden, kunnen ontlopen door een lagere passende functie aan te bieden. Dat past niet in het juridisch kader van de WWZ. Het ontbindingsverzoek zal dus worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:1186

Zaaknummer: 8954581 ME VERZ 21-3 k/1093

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.J.P. van Beurden en D.M.F. Snelder

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub a BW, 7:671a BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering toegewezen. Sprake van arbeidsongeschiktheid. Tegenstrijdige adviezen. Het hof kent meer gewicht toe aan het rapport van de verzekeringsarts van het UWV dan aan dat van de arboarts.

Feiten

Werknemer is in 2014 voor één jaar in dienst getreden bij Goliath B.V. Het dienstverband is nadien voor één jaar verlengd, tot 1 december 2016. Op 11 oktober 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 27 oktober 2016 is werknemer op het spreekuur bij de arboarts geweest. Die schrijft in haar advies onder meer dat werknemer spanningsklachten heeft, die verband houden met niet-medische factoren en dat zij werknemer niet arbeidsongeschikt acht. Werknemer heeft een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. De verzekeringsarts heeft op 23 november 2016 geconcludeerd werknemer per geschildatum niet geschikt te achten voor het eigen werk. Uit het patiëntendossier van werknemers huisarts kan worden opgemaakt dat werknemer vanaf 29 september 2016 behandeld is door de praktijkondersteuner in verband met klachten van overspannenheid/burn-out. Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer in de periode van 11 oktober 2016 tot einde dienstverband arbeidsongeschikt was. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer tot loondoorbetaling tijdens die periode toegewezen.

Oordeel

Rangorde adviezen

Het hof merkt op dat vaststaat dat werknemer niet gezien is door een bedrijfsarts (een gespecialiseerd arts), maar door een arboarts (een basisarts), en dat de arboarts geen contact heeft gehad (en ook niet wilde) met de huisarts, terwijl de verzekeringsarts van het UWV wel een brief van de huisarts van 15 november 2016 had ontvangen. Verder merkt het hof nog op dat het deskundigenoordeel steun vindt in de rapportage, en in het patiëntendossier. Het hof ziet ook geen overige contra-indicaties tegen het deskundigenoordeel. Dit alles maakt dat het hof in dit geval meer gewicht toekent aan het rapport van de verzekeringsarts van het UWV

dan aan dat van de arboarts.

Arbeidsongeschiktheid

Het hof is, met de kantonrechter en werknemer, van oordeel dat uit de beschouwing van de UWV-verzekeringsarts valt af te leiden dat hij ook de onderliggende psychische klachten heeft meegewogen bij zijn oordeel dat werknemer niet geschikt te achten is voor het eigen werk. Omdat de verzekeringsarts spreekt over beperkingen op basis van het klachtenpatroon, kan uit deze beschouwing niet anders worden begrepen dan dat de verzekeringsarts werknemer ook los van de medicatie ongeschikt achtte voor eigen werk. Temeer omdat de verzekeringsarts verwijst naar een brief van de huisarts en ook de huisarts in het patiëntendossier veel aandacht besteedt aan burn-outklachten, agressie, agitatie en onrust. Partijen twisten over de vraag tot wanneer werknemer medicatie slikte en of met die medicatie wel of niet auto gereden mocht worden. Het hof leidt hieruit af dat goed mogelijk is dat werknemer heel november 2016 nog (af en toe) Oxazepam slikte en dat de, voor zijn functie benodigde rijvaardigheid, dus wel degelijk werd belemmerd. Omdat het hof de rapportage van de UWV-verzekeringsarts als vermeld zodanig uitlegt dat hij ook de onderliggende psychische klachten zag als beperkingen voor het verrichten van de eigen arbeid, en het hof daarvoor ook steun ziet in het patiëntendossier van de huisarts, hoeft hier geen nader onderzoek naar te worden verricht. Dat werknemer desondanks nog wel auto heeft gereden en volgens zijn verklaring op de zitting bij de kantonrechter wel vaker met de auto reed, betekent nog niet dat het medicijngebruik geen belemmering vormde voor zijn arbeidsgeschiktheid. Al het voorgaande samengenomen maakt dat het hof het met de kantonrechter eens is dat sprake was van arbeidsongeschiktheid. Het hoger beroep faalt. Het bestreden vonnis zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:3017

Zaaknummer: 200.231.677

Rechters: L.J. de Kerpel-van Poel, A.A. van Rossum en G.A. Diebels

Advocaten: J.I. Veldhuis-Lampe en B. van Meurs

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding verstoorde arbeidsverhouding. Door vaststellingsovereenkomst aan te bieden terwijl niet aantoonbaar sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld. Billijke vergoeding € 34.545. Geen recht op zorgbonus.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 21 februari 2012 in dienst getreden bij werkgever. Tot 2017 werkte werkneemster bij werkgever in plaats X. De werkzaamheden in plaats X zijn vervallen en daarom is zij door werkgever in het medicijnensorteercentrum in Meppel tewerkgesteld. Werkneemster is in deze periode gescheiden en moest verhuizen. Werkneemster heeft zich meerdere malen ziek gemeld. In de directe omgeving van werkneemster hebben zich in december 2019 in een week tijd drie sterfgevallen voorgedaan. Op 20 november 2020 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat werkneemster vanaf 23 november 2020 weer volledig kon werken. Op 7 december 2020 is directeur naar het sorteercentrum in Meppel gereden waar werkneemster op die dag werkzaam was. Directeur en werkneemster hebben een gesprek gevoerd waarbij directeur aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden om tot een einde van het dienstverband te komen. De partner van werkneemster heeft op maandagavond 7 december 2020 een brief aan werkgever gestuurd waarin onder meer staat dat een onomkeerbare vertrouwensbreuk is ontstaan. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter constateert dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding moet worden ontbonden, herplaatsing niet in de rede ligt en dat werkgever een transitievergoeding aan werkneemster verschuldigd is.

Ernstig verwijtbaar handelen?

Naar het oordeel van de kantonrechter is aan werkneemster, zonder duidelijke aanleiding,

althans zonder dat aannemelijk is geworden dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie waarvan werkneemster op de hoogte was, op 7 december 2020 vanuit het niets een vaststellingsovereenkomst aangeboden om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen na een dienstverband van (bijna) negen jaar. Werkgever heeft niet weersproken dat hij tijdens het gesprek op 7 december 2020, hoewel werkneemster hiernaar heeft gevraagd, geen reden heeft gegeven voor het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst. Ook heeft werkgever niet weersproken dat hij werkneemster op die dag de keuze heeft gegeven om de vaststellingsovereenkomst waarin opgenomen de helft van de transitievergoeding waarop zij wettelijk recht op heeft, te accepteren en dat als zij niet zou tekenen een gang naar de kantonrechter onvermijdelijk zou zijn en dat werkneemster dat niet zou moeten willen. Daarnaast heeft werkgever in deze procedure geen stukken overgelegd die de stelling kunnen onderschrijven dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Onder deze omstandigheden is de verstoorde relatie die het voor werkneemster onmogelijk heeft gemaakt om nog met werkgever samen te werken, veroorzaakt door toedoen van en volledig te wijten aan werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet vast komen te staan dat de verstoorde arbeidsverhouding eerder aanwezig was dan op het moment dat werkgever de vaststellingsovereenkomst aan werkneemster heeft aangeboden. Door te handelen zoals hiervoor is omschreven, heeft werkgever als het ware de grond voor de ontbinding veroorzaakt terwijl de ontbinding feitelijk niet aan de orde had moeten zijn. Dat werkneemster na het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst niet heeft aangegeven graag bij werkgever te blijven en heeft onderhandeld over de vaststellingsovereenkomst, maakt, anders dan werkgever heeft gesteld, naar het oordeel van de kantonrechter niet dat werkneemster enig verwijt kan worden gemaakt.

Billijke vergoeding

De kantonrechter heeft in aanmerking genomen dat het, zonder dat werkgever op 7 december 2020 een vaststellingsovereenkomst had voorgelegd waardoor de arbeidsverhoudingen verstoord zijn geraakt, waarschijnlijk is dat de arbeidsovereenkomst nog zes tot twaalf maanden had voortgeduurd. Dat werkneemster tot haar pensioengerechtigde leeftijd bij werkgever zou blijven werken, acht de kantonrechter gelet op de kritiek die werkgever op werkneemster heeft, niet waarschijnlijk. Om die reden komt het primair verzochte bedrag hoe dan ook niet voor toewijzing in aanmerking. Voor de subsidiaire verzochte vergoeding is naast voorgaande tevens de arbeidsmarktpositie van werkneemster in aanmerking genomen, waarbij acht is geslagen op de leeftijd van werkneemster (51 jaar), de duur van het dienstverband (9 jaar), de (ongeschoolde) functie die werkneemster uitoefende en de tijd die het naar schatting zal kosten om een andere baan te vinden. Ook is acht geslagen op de omstandigheid dat werkneemster een transitievergoeding zal ontvangen. Ten slotte is in

aanmerking genomen dat op het moment dat werkgever de vaststellingsovereenkomst aan werkneemster voorlegde, niet gebleken is dat er iets aan de hand was. Al met al zal de kantonrechter gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden een bedrag van € 34.545 bruto aan billijke vergoeding toewijzen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster binnen de hiervoor genoemde criteria gemotiveerd aangevoerd waarom (subsidiar) een billijke vergoeding van € 34.545 bruto moet worden toegekend. Daarbij is ook in aanmerking genomen dat werkgever weliswaar heeft aangevoerd dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan zijn zijde, maar dat geen verweer is gevoerd tegen de hoogte van de subsidiair verzochte billijke vergoeding.

Zorgbonus

Werkneemster heeft daarnaast verzocht om werkgever te veroordelen tot betaling van de zorgbonus over 2020 en 2021 ten bedrage van € 2.000 netto. Werkgever heeft hiertegen verweer gevoerd en aangevoerd dat er geen juridische grondslag bestaat op grond waarvan hij verplicht kan worden om de zorgbonus in verband met de coronacrisis voor werkneemster aan te vragen. Werkgever heeft er tevens op gewezen dat werkneemster inderdaad de enige medewerker is die geen zorgbonus heeft ontvangen, maar dat dit ermee te maken heeft dat zij ook de enige medewerker is die geen contact heeft met klanten. De kantonrechter is het met werkgever eens dat er geen juridische verplichting bestaat voor het aanvragen van een zorgbonus. Dat werkgever de zorgbonus in de vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden, maakt dit niet anders. Hieraan kan werkneemster geen rechten ontlenen. Zij heeft immers niet ingestemd met deze vaststellingsovereenkomst. Het verzoek van werkneemster tot uitbetaling van de zorgbonus zal om voornoemde redenen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:1066

Zaaknummer: 8986632 / AR VERZ 21-8

Rechters: F. de Jong

Advocaten: P.F.A. Reichenbach en S.M.T.B. Huuskes

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

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer wordt gedeeltelijk toegewezen. Niet gebleken dat werknemer bedrijfsinformatie heeft gekopieerd, dan wel fysieke bedrijfsinformatie heeft meegenomen, na einde dienstverband.

Feiten

Bij tussenvonnis van 10 januari 2019 heeft de kantonrechter werknemer toegelaten tot bewijs van zijn stelling dat hij in juli 2016 vijf dagen in de periode van 1 tot en met 14 augustus en 16 tot en met 21 augustus 2016 de bedongen arbeid bij werkgever heeft verricht. Ook heeft hij werkgever toegelaten tot bewijs dat hij over dezelfde periode onverschuldigd het loon aan werknemer heeft betaald en werknemer bedrijfsinformatie van werkgever heeft gekopieerd en/of dat hij een fysieke map met bedrijfsinformatie van werkgever heeft ontvangen en deze niet bij hem heeft ingeleverd.

Oordeel

Loonvordering

De kantonrechter overweegt over de periode van 25 juli tot 1 augustus 2016 dat een van de getuigen heeft verklaard dat werknemer een aantal dagen circa 2 uur op kantoor is geweest. In de daaropvolgende periode is hij nog een keer komen aanwaaien en een paar uur op kantoor gebleven. Een andere getuige heeft verklaard dat zij zich kan herinneren dat werknemer aan het begin van zijn dienstverband gedurende een heel korte periode werkzaamheden heeft verricht, waarna hij zich ziek heeft gemeld. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt het voorgaande, in samenhang beoordeeld, mee dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer werkzaamheden heeft verricht in de periode van 25 tot en met 29 juli 2016. Aangezien 30 en 31 juli 2016 in het weekend liggen, heeft werknemer daarmee voldoende aangetoond dat hij aanspraak heeft op zijn salaris over de periode van 25 tot en met 31 juli 2016. Met betrekking tot de periode van 1 tot en met 14 augustus is de kantonrechter van oordeel dat werkgever onvoldoende bewijs heeft aangedragen voor de stelling dat het salaris onverschuldigd is betaald. De tweede getuige verklaart namelijk dat werknemer een korte periode heeft gewerkt, maar voegt daaraan toe dat werknemer zich vervolgens ziek heeft

gemeld. Dat was voor het eerst op 15 augustus 2016. Bovendien heeft werknemer aan gesprekken met werkgever in deze periode deelgenomen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werkgever dan ook niet het salaris over de periode van 1 tot en met 14 augustus 2016 als onverschuldigd betaald terugvorderen. Met betrekking tot de periode van 1 tot en met 21 augustus 2016 overweegt de kantonrechter dat werknemer voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij werkzaamheden heeft verricht. Uit de stukken blijkt dat hij op 16 augustus 2016 weer bij ArboNed 100% hersteld is gemeld en op 22 augustus 2016 weer 100% arbeidsongeschikt. Ten slotte overweegt de kantonrechter met betrekking tot de periode van 29 tot en met 31 augustus 2016 dat werknemer zich op 1 september 2016 arbeidsongeschiktheid heeft gemeld. Hieruit kan worden afgeleid dat werknemer in de periode daarvoor werkzaamheden heeft verricht en een paar uur verlof heeft opgenomen. Het voorgaande brengt mee dat werknemer over de periode van 25 juli tot en met 31 juli 2016 nog aanspraak maakt op zijn loon. Daarnaast heeft werknemer nog aanspraak op de vakantietoeslag over deze periode en de maand augustus 2016, waarbij wel rekening moet worden gehouden met de omstandigheid dat werknemer op 15 en vanaf 22 tot en met 28 augustus 2016 arbeidsongeschikt is geweest en daarom slechts aanspraak had op 70% van zijn salaris

Bedrijfsinformatie

Naar het oordeel van de kantonrechter is werkgever er niet in geslaagd bewijs te leveren van zijn stelling dat werknemer bedrijfsinformatie van werkgever heeft gekopieerd en/of dat hij een fysieke map met bedrijfsinformatie van werkgever heeft ontvangen en deze niet bij hem heeft ingeleverd. Uit de afgelegde getuigenverklaringen kan hoogstens worden afgeleid dat het gebruikelijk bij werkgever was dat aan medewerkers een bedrijfsmap werd verstrekt en dat deze ook aan werknemer is verstrekt. Voorts ondersteunen de getuigen de stelling dat deze map op een gegeven moment niet meer op het bureau van werknemer lag. Uit de verklaringen kan echter niet worden geconcludeerd dat werknemer bedrijfsinformatie heeft gekopieerd dan wel dat hij de fysieke map met bedrijfsinformatie heeft meegenomen en niet meer bij werkgever heeft ingeleverd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:2043

Zaaknummer: 7229274 / CV EXPL 18-4110

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: G.C. Blom, T. Haneveld en T.J.W.M. Stals

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever valt diverse verwijten te maken bij behandeling van voorvallen tussen werknemer en anesthesioloog, maar heeft niet zodanig gefaald in het bieden van een veilige werkomgeving dat hem een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

Feiten

Werkneemster is op 13 juli 1981 in dienst getreden bij Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis (hierna: JBZ) in de functie van anesthesiemedewerker en sedatiepraktijkspecialist. Op 6 april 2018 hebben zich aan het einde van een operatie en tijdens een daarop volgend gesprek, en later nog een keer op 18 juni 2020, incidenten voorgedaan waarbij werkneemster zich door een anesthesioloog onheus bejegend heeft gevoeld. Zij voelde zich verbaal en non-verbaal geïntimideerd en met fysiek geweld bedreigd. Werkneemster is van september 2019 tot mei 2020 volledig arbeidsongeschikt geweest. Deze periode is voorafgegaan aan een periode van wisselende en gedeeltelijke perioden van uitval wegens ziekte. Zij is sinds 25 augustus 2020 weer volledig arbeidsongeschikt. Op 23 juni 2020 hebben werkneemster en haar leidinggevenden een gesprek gevoerd. Na dit gesprek heeft werkneemster een melding incident medewerker (hierna: MIM) gedaan. Hierop heeft JBZ besloten dat de anesthesioloog en werkneemster (voorlopig) niet samen hoefden te werken en zijn er verschillende gesprekken gevoerd. De gesprekken hebben niet tot een oplossing geleid. Werkneemster heeft daarop op 9 juli 2020 op grond van de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen een klacht ingediend. Op 14 augustus 2020 liet de klachtcommissie weten dat zij niet bevoegd was de klacht af te handelen. Vervolgens is een poging tot mediation gedaan, maar dit is niet gelukt. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst met JBZ te ontbinden en JBZ te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat voldoende aannemelijk is geworden dat de anesthesioloog zich ten opzichte van werkneemster heeft gedragen op een wijze die werkneemster niet hoeft te accepteren. In het onderzoeksrapport wordt die conclusie ook getrokken. Er was sprake van onbetamelijk gedrag. Werkneemster neemt het JBZ terecht kwalijk dat zij de suggestie in haar

verweerschrift uit dat de patiënt in gevaar is geweest, zonder dat zij daarnaar onderzoek heeft gedaan. JBZ heeft hier naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar gehandeld. Omtrent de vraag of JBZ na de incidenten adequaat heeft opgetreden oordeelt de kantonrechter dat het feitelijk optreden beperkt is gebleven tot een aantal gesprekken met werkneemster. De kantonrechter is van oordeel dat JBZ door te handelen als zij heeft gedaan in reactie op de incidenten van april 2018, niet verwijtbaar heeft gehandeld. Er is niet gebleken van aanwijzingen dat er nader optreden en ingrijpen nodig was. Die aanwijzingen hoefde zij ook niet te vinden in de ziekmelding van werkneemster. Ook voor het incident in 2020 geldt dat JBZ als werkgever werkneemster tegen het gedrag van de anesthesioloog dient te beschermen. De kantonrechter vindt het echter lastig hier het etiket 'verwijtbaar' op het handelen van JBZ te plakken. JBZ heeft duidelijk de problematiek onderschat en te veel en onterecht gedacht, dat zij met een soort aanpak zoals de kantonrechter die ziet, van 'waar twee vechten hebben twee schuld', de problemen kon oplossen. Er valt JBZ wel zeker een verwijt te maken van het feit dat zij de klachtenprocedure formeel niet op orde had. Daarentegen is de kantonrechter van oordeel dat JBZ terecht het verzoek van werkneemster om de garantie te geven dat zij nooit meer hoeft samen te werken met de anesthesioloog heeft afgewezen. De slotconclusie van de kantonrechter is dan ook dat JBZ niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, hoewel haar op diverse momenten zeker wel verwijten waren te maken. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst dan ook niet ontbinden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:1491

Zaaknummer: 8840374 EJ VERZ 20-471

Rechters: M.H. Kobussen

Advocaten: I.B.W.C. van den Heuvel en W.D. Kootstra

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Vordering van werknemer tot medewerking op straffe van een dwangsom aan beëindiging van een 'slapend dienstverband' wordt toegewezen. Werkgever heeft niet meer gereageerd in deze procedure.

Feiten

Werknemer vordert op gronden als omschreven in de dagvaarding en uit hoofde van een arbeidsovereenkomst, werkgever te bevelen in te stemmen met het voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met onmiddellijke ingang, onder toekenning aan eisende partij van een transitievergoeding, op straffe van verbeurte van een dwangsom. Werkgever heeft het aanvankelijk verleende verstek gezuiverd en vervolgens uitstel voor antwoord verzocht. Na verkregen uitstel heeft gedaagde partij niet meer geantwoord waardoor het recht om de handeling alsnog te verrichten is vervallen. Vervolgens heeft de kantonrechter vonnis bepaald.

Oordeel

De vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond en zullen dus worden toegewezen behoudens het navolgende. De gevorderde dwangsom wordt gevorderd voor het geval gedaagde partij niet binnen 24 uur na betekening van het vonnis aan de inhoud daarvan voldoet. Dit is in deze vorm niet toewijsbaar aangezien eisende partij ook vordert dat gedaagde partij binnen drie dagen na betekening dient in te stemmen met het voorstel. De dwangsom zal daarom worden toegewezen na ommekomst van die drie dagen. De gevorderde dwangsom wordt daarnaast vastgesteld op € 5.000. De gevorderde dwangsom ineens van € 50.000 met de dwangsom van € 2.000 voor iedere dag valt immers niet te rijmen met het door werknemer gevorderde maximum van € 21.566,52.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:2683

Zaaknummer: 8845879 \ CV EXPL 20-5392

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: G.M.O. Puddu

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vernietigd als te zwaar middel. Werknemer was steeds beschikbaar om het arbeidsconflict op te lossen. Tegenverzoek ontbinding toegewezen op g-grond met toekenning billijke vergoeding van € 11.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2013 in dienst van werkgeefster als Network Engineer. In augustus 2017 hebben werknemer en werkgeefster per e-mail gecorrespondeerd over het al dan niet onderbetaald zijn van werknemer. In januari 2020 heeft werknemer de e-mailwisseling opnieuw aan de orde gesteld. Tijdens het beoordelingsgesprek van 22 januari 2020 heeft werknemer opnieuw opgemerkt dat hij te weinig krijgt uitbetaald. Op 23 januari 2020 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat zijn agressieve gedrag tijdens het beoordelingsgesprek niet door de beugel kan en dat zijn opmerkingen op het beoordelingsformulier jegens zijn werknemer respectloos zijn, waarmee werknemer ondermijnend gedrag vertoont. Op 29 januari 2020 heeft werknemer opnieuw een waarschuwing gekregen wegens het niet opvolgen van instructies. Op 6 februari 2020 heeft werknemer bij werkgeefster onder de aandacht gebracht dat hij al enige tijd ongepast gedrag van zijn manager heeft ervaren, zoals pesten, intimidatie en discriminatie. Op 24 februari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 28 februari 2020 heeft de bedrijfsarts teruggekoppeld dat zijn ongeschiktheid het resultaat is van een arbeidsconflict en dat geen sprake is van een onderliggende ziekte. Op 28 juli 2020 heeft werkgeefster aan de gemachtigde van werknemer bericht dat zij verschillende pogingen heeft ondernomen om te komen tot een regeling ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook mediation heeft niets opgeleverd van de zijde van beiden. Op 24 augustus 2020 heeft werkgeefster werknemer bij e-mail bericht dat zij verwacht dat werknemer met onmiddellijke ingang zijn werkzaamheden hervat. Daarop heeft de gemachtigde van werknemer gereageerd dat werknemer bereid is en beschikbaar is om de ontstane situatie op te lossen, maar dat zijn agenda het niet toelaat om diezelfde middag in overleg te treden, maar wel de volgende dag. Op 24 augustus 2020 is werknemer op staande voet ontslagen met werkweigering als reden. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig, omdat de opgegeven reden niet kwalificeert als een dringende reden. Daartoe is redengevend dat het ontslag op staande voet een te zwaar middel als reactie op de gedragingen van werknemer was en een minder verstreckende maatregel, zoals opschorting van loon of een loonstop, passend was geweest. Het feit dat werknemer zich in Roemenië bevond, maakt het oordeel niet anders. Uit de reactie van de gemachtigde namens werknemer, kort (anderhalf uur) na de oproep, blijkt dat werknemer bereikbaar was voor werkgeefster en zich beschikbaar heeft gesteld om het conflict op te lossen. Het is werkgeefster die klaarblijkelijk ervoor heeft gekozen om – zonder werknemer te horen – werknemer diezelfde middag op staande voet te ontslaan. Dit alles brengt met zich dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Daartoe wordt overwogen dat zich in de aanloop naar de ziekmelding een aantal gebeurtenissen heeft voorgedaan, waarbij werknemer zich zodanig heeft gedragen dat werkgeefster hem hiervoor meermalen heeft gewaarschuwd. Werknemer heeft erkend dat sprake is van een arbeidsconflict. De kantonrechter acht de kans van slagen van een mediation zeer klein, omdat dit al eerder is geprobeerd. Daarnaast biedt weinig perspectief dat partijen fundamenteel van mening verschillen over wat een minnelijke regeling zou moeten inhouden. De kantonrechter ziet daarbij reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer na een periode van ziekte in verband met conflicten op de werkplek op onjuiste gronden op staande voet ontslagen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 11.000. Daarbij houdt de kantonrechter rekening met de transitievergoeding en de verwachting dat werknemer tot 1 januari 2022 in dienst zou zijn gebleven van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:1275

Zaaknummer: 8804708 EA VERZ 20-744

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: K.J. Hillebrandt, J.P. Roos en S.J. van der Velde

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Beroep van statutair bestuurder op verschuldigdheid contractuele vergoeding bij ontslag is ondanks de slechte financiële situatie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar.

Feiten

Werknemer is op 15 december 2011 als Chief Financial Officer (CFO) in dienst getreden van werkgeefster. Per 1 september 2016 is hij benoemd tot Chief Executive Officer (CEO) en statutair bestuurder. In de arbeidsovereenkomst is een contractuele beëindigingsvergoeding geregeld, die kan worden vastgesteld op een bedrag van € 503.011,11. De financiële situatie van werkgeefster heeft de laatste jaren sterk onder druk gestaan. Het bedrijf is gedwongen geweest op zoek te gaan naar nieuwe investeerders om een faillissement af te wenden. Na langdurige onderhandelingen zijn verschillende partijen bereid gevonden om een investering te doen (verder: de Transactie). Het consortium bestond uit diverse klanten van werkgeefster, terwijl ook De Nederlandse Staat (verder: de Staat) zich erbij aansloot (samen verder: de Investerende Partijen). De Staat heeft aan haar financiële steun de expliciete eis c.q. randvoorwaarde verbonden dat de zittende CEO werkgeefster zou verlaten, zonder dat hij enige vergoeding zou ontvangen; ook geen transitievergoeding. Teneinde hieraan te voldoen is voor 28 april 2020 een AVA bijeen geroepen met als agendapunt het ontslag van werknemer als statutair bestuurder. Op 25 april 2020 zijn partijen een VSO overeengekomen. Daarin is bepaald dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst van werknemer tegen 1 november 2020 opzegt. In de VSO zijn partijen voorts overeengekomen hun geschil omtrent de contractuele vergoeding en een eventuele andere vergoeding aan de kantonrechter voor te leggen op de voet van artikel 96 Rv. De AVA heeft geen doorgang gevonden. Werknemer is teruggetreden en per 28 april 2020 is er een nieuwe statutair directeur benoemd. Op 30 april 2020 is overeenstemming bereikt met de investerende partijen over de redding van werkgeefster. Partijen verzoeken de kantonrechter om antwoord te geven op de vraag of werknemer in de gegeven omstandigheden gerechtigd is tot de contractuele beëindigingsvergoeding en/of een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat het niet ongebruikelijk is voor statutair bestuurders om contractueel een vergoeding overeen te komen voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het enkele feit dat de maatschappelijke en politieke opvattingen op het punt van afvloeiingsregelingen (mogelijk) zijn gewijzigd sinds het overeenkomen van de contractuele vergoeding, maakt niet dat het daarom voor werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om een beroep te doen op de contractuele regeling. Gelet op alle feiten en omstandigheden, mede in ogenschouw nemende dat werknemer afstand heeft gedaan van een aanzienlijk deel van zijn aanspraken voor wat betreft variabele beloningen en zijn certificaten in werkgeefster fors in waarde zijn verminderd, acht de kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar dat werknemer een beroep doet op de contractuele beëindigingsvergoeding. Ook het beroep op onvoorziene omstandigheden wordt gepasseerd. Partijen zijn de regeling recent en welbewust overeengekomen in de wetenschap dat het ook financieel slechter kon gaan met de onderneming. Vervolgens overweegt de kantonrechter dat uit hetgeen partijen over en weer hebben gesteld volgt dat de goede vertrouwensband tussen werknemer als bestuurder en de aandeelhouders was verdwenen. Dat kwalificeert als een voldragen h-grond. Werknemer heeft de billijke vergoeding gebaseerd op het verwijtbaar handelen van werkgeefster, omdat zij zich onvoldoende heeft verzet tegen de randvoorwaarde van de Staat ten aanzien van het uitkeren van de contractuele vergoeding. Dit verwijt hoort echter niet thuis bij werkgeefster, maar bij de Staat en kan werkgeefster dus niet worden verweten. Werkgeefster had geen andere keuze dan de voorwaarde te accepteren. Dit levert geen ernstig verwijtbaar handelen op. De contractuele vergoeding wordt aan werknemer toegekend, maar een billijke vergoeding is dus niet verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:7240

Zaaknummer: 8549603 CV VERZ 20-9551

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: K. Wiersma , R.C. Akkermans, J.P. Allebrandi en A. Keizer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond terecht, wegens bewuste schending integriteitsregels. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen, dus geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Op 16 februari 1998 is werknemer in dienst getreden van Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V. (hierna: KLM). Op de arbeidsovereenkomst van werknemer is de cao voor KLM Grondpersoneel Nederland (hierna: de cao) van toepassing. In een gesprek op 3 april 2014 is de integriteit van werknemer besproken en ook in de beoordelingen van werknemer over 2014 en 2015 is integriteit aan bod gekomen. Op 26 september 2019 heeft KLM de partner van werknemer – destijds werkzaam als purser bij KLM – op staande voet ontslagen, omdat hij meerdere keren de KLM-laptop van werknemer heeft gebruikt om met gebruikmaking van de inlogcodes van één of meer collega's oneigenlijke aanpassingen in zijn vlieschema aan te brengen. Naar aanleiding hiervan is KLM Security Services een onderzoek gestart en is de KLM-laptop van werknemer in beslag genomen. Op 26 september 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen KLM en werknemer. Hierin heeft KLM werknemer gewezen op de cao-artikelen met betrekking tot gedrag en het gebruik van KLM-zaken, en op het voorschrift "Veilig omgaan met informatie en systemen". Op 8 oktober 2019 is werknemer gehoord door KLM Security Service. Op 11 oktober 2019 heeft KLM conform de cao aan werknemer de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd. Nadien mocht werknemer tot 23 oktober 2019 niet meer zelfstandig aan personeelsdossiers werken en stond zij onder toezicht van haar leidinggevende. Op 21, 23 en 28 oktober 2019 heeft werknemer personeelsdossiers van verschillende KLM-medewerkers ingezien. Op 1 december 2019 heeft werknemer een verklaring opgesteld over een andere KLM-medewerker, op basis van de door haar verkregen informatie uit diens personeelsdossier. Haar partner heeft deze verklaring vervolgens in zijn ontslagprocedure bij de kantonrechter in het geding gebracht. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen KLM en werknemer ontbonden van wege verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond). Hiertegen komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkneemster met haar gedragingen verwijtbaar heeft gehandeld. Gelet op de voorgeschiedenis neemt het hof als vaststaand aan dat bij werkneemster genoegzaam bekend was dat zij personeelsdossiers niet mocht inzien anders dan voor het uitoefenen van haar functie. Werkneemster was immers een gewaarschuwd mens: zij is reeds in 2014 en 2015 aangesproken op integriteit. Vervolgens heeft werkneemster toegegeven dat het inzien van de personeelsdossiers van andere medewerkers in oktober 2019 zonder werkgerelateerde reden was, maar dat haar inzage verband hield met de procedure van haar partner. Aldus heeft werkneemster de integriteitsregels binnen KLM, waarvan zij op de hoogte was, niet alleen uit hoofde van haar HR-functie maar ook omdat zij daar zowel in 2014 als zeer recent in oktober 2019 expliciet en individueel op was gewezen, geschonden. Het hof acht het ten slotte aannemelijk dat werkneemster deze regels niet louter uit nieuwsgierigheid heeft geschonden, maar vanuit een persoonlijk belang gelegen in haar relatie. Ten slotte vormt ook het op eigen initiatief doorsturen van een verslag van een gesprek tussen een collega en diens leidinggevende op 29 juli 2019 een schending van de bij werkneemster bekende integriteitsregels. Geconcludeerd kan worden dat werkneemster aldus bij herhaling haar eigen belang en dat van haar partner heeft laten prevaleren boven het belang van KLM en de privacy van haar collega's. Het hof komt derhalve tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst terecht op de e-grond is ontbonden. Het hof is voorts van oordeel dat het handelen van werkneemster tevens moet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Werkneemster heeft, hoewel zij zich bewust was van de integriteitsregels binnen KLM, misbruik gemaakt van haar bevoegdheden en haar toegang tot vertrouwelijke informatie van KLM-medewerkers. Dit valt haar ernstig aan te rekenen. Derhalve is KLM aan werkneemster geen transitievergoeding verschuldigd. Omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van KLM, komt werkneemster niet in aanmerking voor een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:763

Zaaknummer: 200.284.680/01

Rechters: F.J. Verbeek, T.S. Pieters en A.C.M. Kuypers

Advocaten: D.M.F. Snelder en E.C. van Fenema

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

RECHTSPRAAK

Loonvorderingen achterstallig loon en overuren ook in hoger beroep afgewezen omdat werknemer zijn stellingen onvoldoende heeft onderbouwd en/of het standpunt van werkgever onvoldoende heeft weerlegd.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2010 in dienst getreden bij V.O.F. Concorde Koeriers (hierna: Concorde). Werknemer was aanvankelijk belast met het sorteren van poststukken en het ophalen en rondbrengen van brieven per (brom)fiets. Vanaf 1 januari 2014 ging hij met de bestelauto van Concorde pakketten rondbrengen. Hiervoor diende hij iedere dag een chauffeursrapport in te leveren. In de cao is bepaald dat de werknemer zijn diensturen moet registreren op een door de werkgever verstrekte urenverantwoordingsstaat, dat de werknemer deze, na controle door de werkgever, getekend terug ontvangt, dat de werknemer binnen drie maanden bezwaar kan maken en dat, bij gebreke van bezwaar, de urenverantwoordingsstaat als bewijs geldt. Ook staat daarin dat de werkgever de urenverantwoordingsstaten ten minste een jaar (na de datum waarop de invulling betrekking heeft) dient te bewaren. Tot slot staat daarin dat de functielonen gelden voor 160 diensturen per periode van vier weken respectievelijk 174 diensturen per maand. Werknemer heeft zich op 26 oktober 2015 ziek gemeld. Vanaf die datum heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Per 1 oktober 2017 ontvangt hij een uitkering van het UWV. In eerste aanleg zijn de vorderingen van werknemer omtrent loon en overuren afgewezen. In hoger beroep heeft werknemer zich hiertegen verzet.

Oordeel

Overuren

Het hof is allereerst van oordeel dat de vordering inzake de overuren ad € 10.520,63 ook in hoger beroep onvoldoende is onderbouwd. De kantonrechter heeft deze vordering derhalve terecht afgewezen. Voorop staat dat op werknemer, als degene die betaling van overuren vordert, de plicht rust te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij de uren gemaakt heeft die op zijn eigen urenoverzichten zijn vermeld. Vanaf het moment dat de chauffeursrapporten door

Concorde in het geding zijn gebracht was werknemer in de gelegenheid zijn eigen urenoverzicht te vergelijken met die chauffeursrapporten. Hij had dan kunnen controleren en voor de rechter inzichtelijk kunnen maken of zijn eigen urenoverzichten (per individuele dag) overeenstemmen met zijn eigen urenopgaven. Eventuele verschillen hadden op die manier benoemd kunnen worden. Een dergelijke vergelijking is door werknemer echter niet gemaakt en door dat niet te doen heeft hij zijn vordering onvoldoende onderbouwd. De door werknemer aangevoerde gronden om tot een andere bewijslastverdeling te besluiten, zijn overigens onvoldoende, zodat de bewijslast op hem blijft rusten.

Loonvorderingen

Voorts oordeelt het hof dat ook de vordering inzake het achterstallig loon over de periode tot 1 mei 2016 onvoldoende is onderbouwd. Ook hier is het aan werknemer om te stellen en zo nodig te bewijzen dat de loonstroken onjuist zijn en het door hem gestelde loon daadwerkelijk is overeengekomen. Nu werknemer eerst wijst op het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen salaris en vervolgens een ander bedrag noemt, is het standpunt van werknemer innerlijk tegenstrijdig en daarom een ondeugdelijke onderbouwing van zijn stelling. Iedere concrete invulling van zijn stelling ontbreekt verder. De kantonrechter heeft deze loonvordering derhalve terecht afgewezen.

Het hof overweegt vervolgens dat ten aanzien van de loonvordering over de periode vanaf mei 2016 een andere bewijssituatie geldt nu Concorde een bevrijdend verweer heeft gevoerd, inhoudende dat de onderneming per 1 mei 2016 is overgenomen door Veba en dat de loonbetalingsplicht toen ingevolge artikel 7:663 BW is overgegaan op Veba. Het hof oordeelt dat Concorde dit solide heeft onderbouwd. Het verweer van werknemer hiertegen is niet aan te merken als een voldoende gemotiveerde weerlegging, omdat werknemer de kern van de stellingen van Concorde in het geheel niet betwist. Ook deze loonvordering is in eerste aanleg dus terecht afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:3088

Zaaknummer: 200.268.253/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, O.E. Mulder en W.F. Boele

Advocaten: L.J. Krijgsman en R.W.M. Beerens

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:662 BW, 7:663 Bw en 150 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond. Werknemer is ondanks oordelen van bedrijfsarts en UWV over arbeidsgeschiktheid ook na loonstop niet gaan werken en heeft derhalve ernstig verwijtbaar gehandeld. Loondoorbetaling en transitievergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 14 april 1986 in dienst van Ascom Nederland B.V. (hierna: Ascom). Sinds 2012 heeft werknemer te maken gehad met een onder Ascom gelegd loonbeslag. Omdat werknemer klaagde over vermoeidheid, heeft hij zich op advies van Ascom in februari 2017 tot de bedrijfsarts gewend. Na een functioneringsgesprek heeft werknemer zich op 19 september 2017 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft toen een ‘time-out’ voorgesteld, met daarbij de verwachting dat werknemer daarna zijn werk weer kon oppakken. Op 12 januari 2018 heeft de bedrijfsarts vooropgesteld dat een hersteltendens is ingetreden en dat met halve dagen werk kan worden gestart. Desondanks heeft werknemer bij e-mail van 20 januari 2018 aan Ascom laten weten dat hij door het loonbeslag ‘onder het bestaansminimum’ leeft en niet in staat is naar het werk te komen. Het loonbeslag blokkeert zijn herstel, aldus werknemer. Op 22 en 26 januari 2018 heeft Ascom werknemer op kantoor uitgenodigd om over de hervatting van zijn werkzaamheden te praten, maar die afspraken zijn door de echtgenote van werknemer afgezegd. Hierop heeft Ascom werknemer bij brief van 30 januari 2018 voor een loonstop gewaarschuwd. Werknemer heeft zijn werkzaamheden per 2 februari 2018 niet hervat, maar heeft wederom te kennen gegeven dat hij pas kon komen werken als de beslagvrije voet op niveau is. Ascom heeft hem herhaaldelijk aangegeven hierin geen partij te zijn, alsmede dat dit geen reden is om niet te komen werken. Nadat werknemer heeft volhard in zijn weigering te komen werken, heeft Ascom de loonbetaling per 8 februari 2018 stopgezet. In de periode van juli 2018-maart 2019 heeft werknemer zich bij Ascom enkele keren opnieuw ziek gemeld, waarna Ascom telkens de bedrijfsarts heeft ingeschakeld. Die zag iedere keer geen reden om op zijn oordeel van 12 januari 2018 terug te komen. Dit advies is ook op latere momenten herhaald. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de e-grond ontbonden omdat werknemer ernstig tekort is geschoten in de nakoming van zijn arbeidsverplichting. Werknemer verzet zich in hoger beroep niet tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst,

maar wel tegen het oordeel van de kantonrechter dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van zijn kant.

Oordeel

Anders dan werknemer betoogt, is het hof van oordeel dat werknemer niet de indruk kan hebben gekregen dat Ascom hem als arbeidsongeschikt beschouwde. De bedrijfsarts heeft werknemer immers telkens opnieuw geschikt bevonden om te werken en hier heeft Ascom naar gehandeld door bij het aanhouden van de werkweigering een loonstop toe te passen. Hoewel werknemer in staat werd geacht zijn arbeid te verrichten heeft hij dat niet gedaan. Aan de reden ervan – het gelegde loonbeslag – kon Ascom niets doen. Dat heeft Ascom hem al die tijd ook voorgehouden. Werknemer is derhalve ernstig tekortgeschoten in de nakoming van zijn arbeidsverplichting omdat hij, hoewel hij had kunnen werken, dat niet heeft gedaan. Dat werknemer ook na de loonstop niet is komen werken, rekent het hof hem zwaar aan. De vordering tot het doorbetalen van zijn loon is dan ook terecht afgewezen. Ook de vordering tot het betalen van een transitievergoeding is terecht afgewezen, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Voor toekenning van een ten laste van Ascom komende billijke vergoeding is geen plaats, omdat aan haar zijde geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Ascom heeft alle stappen gevolgd die van een werkgever bij ziekmelding van een werknemer verwacht mogen worden. Ascom mocht vervolgens terecht vertrouwen op de oordelen van de bedrijfsarts en het UWV dat werknemer niet ziek was en in staat was tot werkhervatting.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:2965

Zaaknummer: 200.283.668

Rechters: A.A. van Rossum, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: R.J. Bouwmeester en K.W.P. Voordes

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Niet rechtsgeldig ontslag statutair bestuurder. Geen preventieve toets, wel beoordeling van ontslag aan ontslaggronden. Toewijzing transitievergoeding een contractuele ontslagvergoeding. Gelet op ontslagvergoeding komt de kantonrechter niet toe aan de toewijzing van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster heeft sinds 1 november 2016 voor Pro Juventus gewerkt. Zij is begonnen als manager zorgbeleid. Gaandeweg heeft zij meer bestuurstaken op zich genomen. Per 1 januari 2019 is zij bestuurder van Pro Juventus geworden. De arbeidsovereenkomst is daarop aangepast. Tijdens een aandeelhoudersvergadering van Pro Juventus op 24 juli 2019 is besloten om werkneemster te ontslaan als bestuurder. De arbeidsovereenkomst is op diezelfde datum opgezegd met inachtneming van de contractuele opzegtermijn tegen 1 november 2019. In deze procedure verzoekt werkneemster betaling van de transitievergoeding een billijke vergoeding en de contractuele beëindigingsvergoeding van € 110.256,00.

Oordeel

Statutair bestuurder?

Anders dan werkneemster stelt, oordeelt de kantonrechter allereerst dat werkneemster statutair bestuurder is geweest. De AVA van Pro Juventus heeft een rechtsgeldig besluit genomen tot benoeming van werkneemster als statutair bestuurder. Vaststaat dat werkneemster ook heeft gewerkt als bestuurder van Pro Juventus. Zij heeft zich naar het team gepresenteerd als opvolgster van de vorige bestuurder, zich als bestuurder ingeschreven in het Handelsregister en zij ondertekende haar e-mails met 'bestuurder'. Ook verrichtte zij daadwerkelijk de bestuurderstaken van Pro Juventus. Tot slot wijst de arbeidsovereenkomst die werkneemster op 31 december 2018 heeft getekend ook op een benoeming tot statutair bestuurder.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Omdat werkneemster statutair bestuurder was, geldt er geen preventieve toets. De AVA heeft besloten werkneemster te ontslaan als bestuurder en dat ontslag brengt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst mee. Niettemin dient Pro Juventus een redelijke grond voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te hebben. Pro Juventus formuleert het verwijt dat zij werkneemster maakt op die manier dat werkneemster haar een dringende reden voor ontslag heeft gegeven, te weten het in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijken te missen tot de arbeid waarvoor zij zich heeft verbonden. Dat is geen ontslaggrond die in genoemd artikel 7:669 BW is opgenomen. De kantonrechter is van oordeel dat het te ver gaat om werkneemster als bestuurder simpelweg af te rekenen op het niet hebben gehaald van de omzetdoelstelling. Van een voldragen e-grond is derhalve geen sprake. Evenmin is de d-grond van toepassing. Niet alleen omdat disfunctioneren niet aannemelijk is gemaakt, maar ook omdat gesteld noch gebleken is dat Pro Juventus werkneemster tijdig van het gestelde disfunctioneren in kennis heeft gesteld en dat zij haar in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren. Tot slot is evenmin voldaan aan de h-grond. Werkneemster kan dus in beginsel aanspraak maken op vergoedingen.

Vergoedingen

Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding voldoet aan de wettelijke voorwaarden en werkneemster valt geen (ernstig) verwijt te maken. Daarom zal de kantonrechter een bedrag van € 9.188 toewijzen. Uitgaande van de bedingen in de arbeidsovereenkomst maakt werkneemster aanspraak op een contractuele vergoeding van € 110.256. De kantonrechter kan werkneemster niet volgen in haar redenering dat de hoogte van de contractuele vergoeding moet worden vastgesteld op twaalf maandsalarissen. Het beding hanteert als uitgangspunt een schadevergoeding van één maand per dienstjaar, zodat zij eigenlijk recht heeft op één maand salaris als contractuele vergoeding. De kantonrechter zal Pro Juventus echter veroordelen om aan werkneemster een vergoeding te betalen van zes maandsalarissen, ofwel een bedrag van € 55.128 bruto, omdat dit het overeengekomen minimum van de vergoeding is. Tot slot maakt werkneemster terecht aanspraak op een billijke vergoeding, nu met de beëindiging zonder rechtsgeldige ontslaggrond het ernstig verwijtbaar handelen door Pro Juventus is gegeven. Onder de huidige omstandigheden komt de kantonrechter echter niet toe aan de toewijzing van een billijke vergoeding boven de reeds toegewezen contractuele vergoeding. En omdat het bedrag aan billijke vergoeding daarop contractueel in mindering strekt, houdt de kantonrechter het erop dat een bedrag aan billijke vergoeding niet toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:915

Zaaknummer: 8146351 \ EJ VERZ 19-385

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: W.F. Seijbel en Y. Schrader

Wetsartikelen: 2:241 BW, 2:244 BW, 7:673 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Reorganisatie bij een bank. Allerm minst zeker dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat de functies van directievoorzitter en directeur Coöperatieve Bank met voorzittersrol uitwisselbaar zijn. Vorderingen afgewezen.

Feiten

Werkneemster is in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) werkgever. Sinds 1 maart 2019 is zij werkzaam in de functie van directievoorzitter (35 FTE) bij de lokale bank en geeft zij leiding aan circa 45 medewerkers. Haar laatst verdiende salaris bedraagt € 17.778,35 bruto per maand, inclusief 13e maand, vakantiegeld, leaseauto en managementtoeslag. Bij werkgever hebben meerdere reorganisaties plaatsgevonden. Inmiddels is werkgever bezig met het doorvoeren van de reorganisatie 'Bankieren 3.5'. Met die reorganisatie komt onder meer de functie van directievoorzitter lokale bank te vervallen en komen er nieuwe directieposities op kringniveau. Werkneemster heeft zich in eerste instantie beschikbaar gesteld voor twee van de nieuwe directiefuncties, maar zij heeft hiervoor geen geschiktheidsverklaring verkregen en derhalve niet op de functies gesolliciteerd. Op een andere functie is werkneemster, ondanks geschiktheidsverklaring, afgewezen. Bij brief van 22 februari 2021 is werkneemster door werkgever geïnformeerd dat haar functie met ingang van 1 april 2021 zal komen te vervallen en dat zij per die datum boventallig wordt omdat werkgever haar geen andere passende functie kan aanbieden. Kernvraag in deze procedure is of de functies directievoorzitter van een lokale bank en directeur Coöperatieve Bank met voorzittersrol uitwisselbaar zijn.

Oordeel

Werkneemster heeft ter onderbouwing van haar stelling dat de functies uitwisselbaar zijn de functieprofielen van de beide functies in het geding gebracht en heeft aan de hand van die profielen een tabel opgesteld. Op basis van deze tabel vertonen de functies op het eerste gezicht inderdaad veel gelijkenissen. Ter zitting is echter duidelijk geworden dat er ook een aantal belangrijke verschillen tussen de beide functies zijn. Zo verschilt allereerst de reikwijdte van de beide functies wezenlijk. De functie van directeur Coöperatieve Bank geeft leiding aan ongeveer 450 medewerkers en naar het oordeel van de kantonrechter is het

evident dat dit een andere manier van leiderschap en samenwerking vereist dan de manier waarop werkneemster op dit moment opereert, namelijk vanuit een (meer) hiërarchische positie en leidinggevend aan 45 mensen. Een ander verschil betreft de belangrijkste verantwoordelijkheden en resultaatgebieden van de beide functies. Verder staat vast dat geen van de andere 72 directievoorzitters van de door de reorganisatie bedreigde lokale banken het standpunt heeft ingenomen dat zijn/haar functie in de praktijk niet is vervallen en wordt voortgezet in de nieuwe functie binnen de kring. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter ook een indicatie dat het hier niet gaat om uitwisselbare functies. Op grond van het voorgaande moet worden geconcludeerd dat het allerm minst zeker is dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat de functies van directievoorzitter van een lokale bank en directeur Coöperatieve Bank met voorzittersrol uitwisselbaar zijn. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft daarom als uitgangspunt te gelden dat het aan de werkgever is om te beoordelen wie voor het vervullen van de vacature van directeur Coöperatieve Bank met voorzittersrol (het meest) geschikt is. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat niet kan worden geconcludeerd dat het proces rondom het bepalen van de geschiktheid voor de functie van directeur Coöperatieve Bank met voorzittersrol niet transparant en niet objectief is verlopen. De vordering tot (tijdelijke) tewerkstelling van werkneemster in deze functie wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2021:1514

Zaaknummer: 9070280 VV 21-17

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: R.A. van den Berkmortel en C. Nekeman

Wetsartikelen: 7:669 BW en 13 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

Geen overeenkomst tussen payrollbedrijf, dat facturatie en personeelsbeheer van uitzendbureau verzorgt, enerzijds en aannemer, die arbeidskrachten van uitzendbureau inhuurt, anderzijds. Payrollbedrijf heeft geen vorderingsrecht op de aannemer.

Feiten

Een aannemersbedrijf in de steigerbouw (hierna: de aannemer) heeft voor een aantal projecten arbeidskrachten ingehuurd bij een uitzendbureau (hierna: het uitzendbureau). Het uitzendbureau heeft een payrollbedrijf (hierna: het payrollbedrijf) ingeschakeld voor zijn facturatie en personeelsbeheer. Het payrollbedrijf heeft het juridisch werkgeverschap van de arbeidskrachten van het uitzendbureau overgenomen. Het payrollbedrijf heeft facturen aan de aannemer verzonden voor werkuren van verschillende arbeidskrachten. De aannemer heeft deze facturen (deels) onbetaald gelaten. Het payrollbedrijf vordert veroordeling van de aannemer tot betaling van € 25.176,25. Het payrollbedrijf legt primair aan zijn vordering ten grondslag dat uit de feitelijke situatie een overeenkomst tussen het payrollbedrijf en de aannemer kan worden afgeleid, op grond waarvan de aannemer betaling verschuldigd is voor de door hem ingeleende arbeidskrachten. Subsidiair legt het payrollbedrijf aan zijn vordering ten grondslag dat de aannemer schadevergoeding verschuldigd is, omdat hij ongerechtvaardigd zou zijn verrijkt door gebruik te maken van de arbeidskrachten van het payrollbedrijf zonder een vergoeding daarvoor te betalen.

Oordeel

Geen overeenkomst tussen payrollbedrijf en aannemer

De rechtbank is van oordeel dat er geen overeenkomst tussen het payrollbedrijf en de aannemer tot stand is gekomen. Tussen partijen staat vast dat de aannemer de inlening van arbeidskrachten is overeengekomen met het uitzendbureau en dat laatstgenoemde het payrollbedrijf heeft ingeschakeld voor de financiële afwikkeling. Dit betekent dat er sprake is van een overeenkomst tussen het payrollbedrijf en het uitzendbureau en van een overeenkomst tussen de aannemer en het uitzendbureau. Dat het uitzendbureau de facturatie

van de arbeidskosten heeft uitbesteed aan het payrollbedrijf, betekent niet dat daarmee (ook) een vorderingsrecht van het payrollbedrijf op de aannemer ontstaat. Dit heeft slechts tot gevolg dat het payrollbedrijf bevoegd is om betalingen van de aannemer op de vordering van het uitzendbureau in ontvangst te nemen. Nu voorts vaststaat dat een eventuele vordering van het uitzendbureau op de aannemer niet is overgedragen aan het payrollbedrijf, blijft het uitzendbureau de gerechtigde tot een eventuele vordering op de aannemer voor arbeidskosten.

Geen sprake van ongerechtvaardigde verrijking

De rechtbank oordeelt dat van ongerechtvaardigde verrijking van de aannemer geen sprake is. De arbeidskrachten zijn ingeleend op basis van de overeenkomst tussen de aannemer en het uitzendbureau. In dat geval dient voor de inzet van de arbeidskrachten door de aannemer betaald te worden aan het uitzendbureau (vergelijk het hiervoor overwogene) en er is daarmee geen sprake van verrijking van de aannemer. Het payrollbedrijf komt dus ook geen vorderingsrecht toe op deze grond. De rechtbank wijst de vorderingen af.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2019:2731

Zaaknummer: C/02/348889 / HA ZA 18-574

Rechters: Vriends

Advocaten: D.B. Dubach en J.F.M. Heuvelmans

Wetsartikelen: 6:74 BW en 6:212 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst gemeenteambtenaar. Kantonrechter volgt (pre-Wnra-)rechtspraak Centrale Raad van Beroep. Transitievergoeding en aanvullende en nawettelijke WW-uitkering worden niet door de WNT genormeerd.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2014 bij de gemeente Tynaarlo (hierna: de Gemeente) als gemeentesecretaris aangetreden. Door de Wnra is de aanstelling per 1 januari 2020 omgezet in een arbeidsovereenkomst als bedoeld in titel 10 van Boek 7 BW. Sindsdien is de Cao Gemeenten op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Als gemeentesecretaris geeft werknemer leiding aan een managementteam dat bestaat uit vijf managers en drie adviseurs. Vier van de vijf managers hebben in november 2020 aangegeven dat sprake was van een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen hen en werknemer. De Gemeente heeft werknemer op 20 november 2020 geschorst. Op 25 november 2020 heeft het College van burgemeester & wethouders het formele besluit genomen de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De Gemeente verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De Gemeente verzoekt het ontbindingsverzoek alleen toe te wijzen indien in rechte wordt vastgesteld dat werknemer – van wie het salaris door de Wet normering topinkomens (WNT) wordt genormeerd – bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst recht heeft op de wettelijke transitievergoeding, alsmede de boven- en nawettelijke uitkeringen bedoeld in hoofdstuk 10 van de Cao Gemeenten, met de mogelijkheid van afkoop tegen 30% van de totale waarde van de aanspraken. Werknemer refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens zijn dat de arbeidsrelatie inmiddels ernstig en onherstelbaar is verstoord. Dit maakt de positie en het verdere functioneren van werknemer als gemeentesecretaris onmogelijk. Herplaatsing van werknemer ligt, vanwege de functie die hij thans bij de Gemeente betreft, niet in de rede. Gelet hierop kan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, mits de voorwaarden waaronder dit verzoek is ingediend, zijn vervuld, worden toegewezen. In het kader van het toewijzen van het ontbindingsverzoek is,

gelet op de wijze waarop het verzoek door de Gemeente is ingekleed, van belang of de door de Gemeente aan werknemer te betalen transitievergoeding, alsmede de aanvullende en nawettelijke WW-uitkering, onder de uitzondering van artikel 1.1 sub i van de WNT vallen en niet door de WNT worden genormeerd. In artikel 1.1 sub i WNT zijn uitkeringen die voortvloeien uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, een van toepassing zijnde collectieve regeling of uit een wettelijk voorschrift van de WNT uitgesloten. In artikel 4 lid 2 van het Uitvoeringsbesluit WNT is hieraan toegevoegd dat de uitzondering alleen geldt voor zover de uitkering rechtstreeks, dwingend en eenduidig daaruit voortvloeit. Voor de aan werknemer te betalen transitievergoeding geldt dat deze voortvloeit uit een wettelijk voorschrift en daardoor onder de uitzondering valt van artikel 1.1 onder i WNT. Aan de voorwaarden van artikel 7:673 lid 1 BW is in het onderhavige geval voldaan. De verzochte verklaring voor recht op dit punt ligt daarom voor toewijzing gereed. Met betrekking tot de aanvullende en nawettelijke WW-uitkering overweegt de kantonrechter dat artikel 24 van de Cao Gemeenten bepaalt dat de werkgever die het voornemen heeft de kantonrechter te vragen de arbeidsovereenkomst met de werknemer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding te ontbinden, voor die werknemer een passende regeling moet treffen. Bij die passende regeling betreft de werkgever, voor zover dat redelijk en billijk is, kort gezegd de aanvullende en nawettelijke WW-regeling uit hoofdstuk 10 van de cao. De kantonrechter overweegt dat vóór de Wnra op gemeenteamttenaren de rechtspositieregeling CAR/UWO van toepassing was, waarin in artikel 10d:4 een bijna identieke tekst als het huidige artikel 10:24 van de Cao Gemeenten was opgenomen met betrekking tot het treffen van een passende regeling voor een ambtenaar die onder meer ontslagen wordt wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De Centrale Raad van Beroep heeft onder het regime van de CAR/UWO geoordeeld dat de passende regeling, waarin de wachtgeldregeling moest worden betrokken, viel onder de uitzondering bedoeld in artikel 1.1 onder i WNT, alsmede dat een eenmalige afkoop van de uitkeringsrechten die voortvloeien uit de CAR/UWO moest worden geacht rechtstreeks, dwingend en eenduidig uit de rechtspositieregeling voort te vloeien, mits werd uitgegaan van de gebruikelijke afkoopwaarde (CRvB 29 januari 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:216 en CRvB 29 juni 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:1924). De topfunctionaris had bij een ontslag in beginsel recht op een werkloosheidsuitkering, een aanvullende uitkering en – als het ontslag gelegen was in de werksfeer en niet grotendeels aan de topfunctionaris zelf te wijten was – een na-wettelijke uitkering. Uit de Wnra kan niet worden afgeleid dat de wetgever met de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren een materiële wijziging op het punt van de bovenwettelijke WW uitkeringen voor ambtenaren heeft willen aanbrengen. Dit leidt tot de conclusie dat de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep op dit punt door de kantonrechter wordt gevolgd en ook thans geldt dat de door de Gemeente getroffen passende regeling waarin aan werknemer een aanvullende en nawettelijke WW-uitkering wordt toegekend onder de

uitzondering van artikel 1.1 onder i WNT valt. De verzochte verklaring voor recht op dit punt ligt daarom voor toewijzing gereed. Nu de voorwaarden waaronder de Gemeente heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden zijn vervuld, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:1106

Zaaknummer: 8947712 AR VER 20-83

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: D. Lacevic en P.A. Boontje

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 1.1 sub i WNT

RECHTSPRAAK

Inlener niet aansprakelijk voor door uitzendkracht geleden schade bij arbeidsongeval met hijskraan. Inlener heeft aan zorgplicht voldaan, door voldoende instructies te geven en te controleren of deze werden opgevolgd. Uitzendkracht had hijskraan niet onbevoegd mogen gebruiken (en wist dit ook).

Feiten

Y is op 6 augustus 2014 als ervaren steigerbouwer in dienst van uitzendbureau X Force Services B.V. gestart met het uitvoeren van werkzaamheden op het fabrieksterrein van de Suikerunie. Y was destijds als uitzendkracht ingeleend door Bilfinger Industrial Services Nederland B.V. (hierna: Bilfinger). X Force Services is inmiddels failliet verklaard. Op 21 augustus 2014 is Y tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden een bedrijfsongeval overkomen op het fabrieksterrein van de Suikerunie. Het ongeval vond plaats toen Y bezig was een rechthoekig hek vanaf de derde verdieping naar beneden te verplaatsen met behulp van een (bovenloop)hijskraan. Vermoedelijk is Y door het hek geraakt, doordat dit is komen vast te zitten achter een reling en daarna losgeschoten is, of doordat het hek is gaan draaien aan de hijskraan. De Inspectie SZW heeft onderzoek gedaan naar het voorval en heeft op 28 oktober 2014, onder meer na het horen van verschillende collega's van Y, aan Bilfinger te kennen gegeven dat de bevindingen geen aanleiding geven tot het instellen van een volledig onderzoek of het opstellen van een rapport. Y is er volgens het onderzoek meerdere malen op gewezen dat hij de kraan niet mocht gebruiken, omdat hij niet in het bezit was van benodigde certificaten. Hij had gebruik moeten maken van de goederenlift, maar heeft desondanks op eigen initiatief gebruikgemaakt van de aanwezige kraan. Y vordert thans een verklaring voor recht dat Bilfinger op grond van artikel 7:658 lid 4 BW aansprakelijk is voor alle door Y als gevolg van het bedrijfsongeval geleden en te lijden schade. Y stelt dat Bilfinger aansprakelijk is, omdat zij niet heeft voldaan aan de op haar rustende zorgplicht, door onvoldoende instructie te geven inzake de te verrichten werkzaamheden en onvoldoende te controleren of instructies werden opgevolgd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bilfinger heeft gesteld en met stukken onderbouwd dat zij aan Y als nieuwe ingeleende steigerbouwer op zijn eerste werkdag een Veilig Werk Verklaring Steigerbouw heeft uitgelegd, dat Y deze verklaring heeft ondertekend en dat hierin onder meer de bepaling is opgenomen dat Y niet zal overgaan tot het onbevoegd uitvoeren van taken of het bedienen van bedrijfsinstallaties, machines en werktuigen. Niet in geschil is dat Y wist dat het zonder hijscertificaat niet was toegestaan een hijskraan te gebruiken. Ook heeft Bilfinger erop gewezen dat Y op zijn eerste werkdag de instructie nieuwe medewerkers voor de locatie Suikerunie heeft gekregen, waarbij aandacht is besteed aan diverse veiligheidsaspecten waaronder in ieder geval de veiligheidsvoorschriften steigerbouw. Daarnaast heeft Bilfinger benadrukt dat Y in het bezit is van het diploma VCA Basisveiligheid en dat bij deze opleiding aandacht wordt besteed aan verschillende arbeidsmiddelen met onder meer een aparte paragraaf over hijsen, waarin wordt benadrukt dat degene die een hijswerktuig wil bedienen moet beschikken over een hijsbewijs en ook wordt ingegaan op de gevaren bij het werken met een werkhijstuig. Onder verwijzing naar verschillende verklaringen van collega's heeft Bilfinger voorts gesteld dat Y voorafgaand aan het uitvoeren van de werkzaamheden duidelijke instructies heeft gekregen en ook op de naleving daarvan werd gecontroleerd. Op grond van dit alles is de kantonrechter van oordeel dat Bilfinger voorafgaande aan de werkzaamheden voldoende instructie heeft gegeven en ook voldoende toezicht heeft gehouden. Y heeft nog aangevoerd dat Bilfinger voorzorgsmaatregelen had moeten treffen bestaande uit het onbruikbaar maken of uitzetten van de hijskraan zodat werknemers zonder hijsbewijs geen gebruik van de hijskraan zouden kunnen maken. Volgens de kantonrechter gaat de zorgplicht van de werkgever echter niet zo ver. Een werknemer die de opleiding VCA Basisveiligheid heeft afgerond weet dat hij zonder hijsbewijs geen hijskraan mag bedienen. Bovendien heeft Bilfinger Y hier zoals gezegd op de eerste werkdag nogmaals op gewezen. Al met al is de kantonrechter dan ook van oordeel dat Bilfinger heeft voldaan aan de op haar rustende zorgplicht en dat van aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 lid 4 BW geen sprake is. Afwijzing van de vordering van Y volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:2769

Zaaknummer: 8359567 CV EXPL 20-7062

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.L.A. de Waard en M.E. Franke

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding toegewezen. Werkgever heeft ten onrechte loon werknemer stopgezet na nieuwe ziekmelding tijdens re-integratie. Onbegrijpelijk dat door werkgever geen enkele actie is ondernomen om de belastbaarheid van werknemer opnieuw te laten beoordelen.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2007 bij werkgeefster in dienst getreden als administratief medewerkster. Op 30 september 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Zij heeft klachten als gevolg van artrose door haar hele lichaam en fibromyalgie. Vanaf 25 februari 2020 is werknemer gestart met re-integreren. Op 30 mei 2020 heeft werkgeefster een deskundigenoordeel bij het UWV opgevraagd, omdat zij het niet eens is met de re-integratieadviezen van de bedrijfsarts. Op 20 juli 2020 heeft werknemer zich weer volledig ziek gemeld. Zij heeft onder meer aangegeven dat de fysieke beperkingen zijn toegenomen dat zij 'volledig op' is. Verder heeft zij aangegeven op korte termijn afspraken te hebben met een orthopeed en een reumatoloog. Vervolgens heeft werkgeefster het loon van werknemer per direct stopgezet. Op 3 augustus 2020 heeft het UWV geoordeeld dat werkgeefster voldoende re-integratie inspanningen heeft verricht en de verzekeringsarts heeft aangegeven het eens te zijn met de visie van de belastbaarheid en met het beleid van de bedrijfsarts. Op 7 oktober 2020 is werknemer (voor het eerst fysiek) op consult bij de bedrijfsarts geweest. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat sprake is van bijkomende medische problematiek en heeft geadviseerd de re-integratie op te starten en stapsgewijs uit te breiden. Per 14 oktober 2020 heeft werknemer de re-integratie hervat. Vanaf die datum heeft werkgeefster het loon weer uitbetaald. Werknemer vordert in kort geding betaling van het salaris vanaf 20 juli 2020. Tussen partijen is in geschil of werknemer in de periode van 20 juli tot 14 oktober 2020 in staat was te re-integreren.

Oordeel

Vast staat dat werknemer zich op 20 juli 2020 weer volledig heeft ziek gemeld, nadat zij sinds 25 februari 2020 conform een opbouwschema bezig was met re-integreren. Volgens

werkgeefster heeft werkneemster hierdoor niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen, omdat de bedrijfsarts op 18 mei 2020 heeft geadviseerd om werkneemster tot maximaal 18 augustus 2020 te laten re-integreren conform een tijdelijke urenbeperking. Werkgeefster miskent hiermee echter dat door de nieuwe ziekmelding sprake is van een nieuwe situatie. Het lag op de weg van werkgeefster om (bij twijfel over de ziekmelding) een bedrijfsarts in te schakelen om de belastbaarheid van werkneemster vanaf 20 juli 2020 opnieuw te laten beoordelen, hetgeen zij heeft nagelaten. Voor zover werkgeefster ter onderbouwing van haar standpunt verder heeft verwezen naar het deskundigenoordeel van 3 augustus 2020, volgt de kantonrechter haar ook daarin niet. In het rapport staat expliciet opgenomen dat het oordeel zich richt op de periode tot 30 mei 2020, zodat dit geen betrekking kan hebben op de situatie vanaf 20 juli 2020. Daarbij komt dat de verzekeringsarts werkgeefster in het oordeel tot twee keer toe heeft geadviseerd een vinger aan de pols te houden over de belastbaarheid van werkneemster. Het is dan ook onbegrijpelijk dat na de ziekmelding van 20 juli 2020 geen enkele actie is ondernomen om haar belastbaarheid opnieuw te laten beoordelen. Dat geldt temeer nu werkneemster heeft aangegeven dat zij nieuwe beperkingen had en een second opinion van een bedrijfsarts wilde. Op dringend verzoek van werkneemster heeft uiteindelijk op 7 oktober 2020 een consult bij de bedrijfsarts plaatsgevonden. De bedrijfsarts heeft op dat moment geoordeeld dat sinds het laatste consult sprake is van bijkomende medische problematiek en dat, rekening houdend met de beperkingen van werkneemster, re-integratie met een urenbeperking kan plaatsvinden. Al met al oordeelt de kantonrechter dat de onduidelijkheid over de belastbaarheid van werkneemster vanaf 20 juli 2020 voor rekening en risico van werkgeefster komt. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat werkneemster in genoemde periode niet in staat was te re-integreren, zodat werkgeefster de loonstop onterecht heeft toegepast. Toewijzing van de loonvordering van werkneemster volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-12-2020

Zaaknummer: 8693809 / VV EXPL 20-125

RECHTSPRAAK

Werkgeefster kan geen beroep doen op ontbindende voorwaarde in arbeidsovereenkomst. Zij heeft de vervulling van die voorwaarde – eindigen arbeidsovereenkomst wegens intrekken Schipholpas – op oneigenlijke wijze in de hand gewerkt en is ruim € 70.000 aan ontslagvergoedingen verschuldigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 1993 in dienst bij werkgeefster. Sinds 1 maart 2015 is hij werkzaam als Flight Watcher met een all-in salaris van € 3.875 bruto per maand exclusief vakantiegeld. In het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden dient werknemer te beschikken over een Schipholpas. In de arbeidsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang van rechtswege eindigt indien en zodra werknemer niet (langer) over een Schipholpas beschikt. Eind oktober 2020 is werknemer tweemaal aangesproken op verdenking van een foutieve urenregistratie. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens een vaststellingsovereenkomst aangeboden en daarbij te kennen gegeven dat zij aangifte zal doen bij de Koninklijke Marechaussee indien werknemer niet binnen twee dagen akkoord gaat. Werknemer heeft betwist dat sprake is van een foutieve urenregistratie en heeft niet ingestemd met de voorstellen van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Op 3 november 2020 heeft werkgeefster daadwerkelijk aangifte gedaan tegen werknemer wegens oplichting, verduistering en valsheid in geschrifte. Bij e-mail van 24 november 2020 heeft werkgeefster de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst ingeroepen, aangezien de Schipholpas naar aanleiding van de aangifte was geblokkeerd. Begin januari 2021 heeft de Koninklijke Marechaussee te kennen gegeven dat de officier van justitie de aangifte heeft beoordeeld en tot de conclusie is gekomen dat geen strafbaar feit is gepleegd, maar dat het gaat om een arbeidsrechtelijke kwestie. Werknemer berust in de opzegging, maar verzoekt de kantonrechter om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 18.135), een transitievergoeding (€ 39.060) en een billijke vergoeding (€ 50.000). Werknemer stelt zich kort gezegd op het standpunt dat werkgeefster geen beroep kan doen op de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst en dat de e-mail van 24 november 2020 te gelden heeft als niet-

rechtsgeldige opzegging.

Oordeel

Ontbindende voorwaarde

De kantonrechter oordeelt dat, als ervan uit wordt gegaan dat de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is overeengekomen, het beroep van werkgeefster op die voorwaarde in dit geval niet kan slagen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster de vervulling van de ontbindende voorwaarde op oneigenlijke wijze in de hand gewerkt door in een situatie als deze, waarin het gaat om het verwijt dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een incorrecte urenregistratie, vrijwel direct aangifte te doen bij de Koninklijke Marechaussee, als gevolg waarvan de Verklaring van geen bezwaar werd ingetrokken, hetgeen weer tot intrekking van de Schipholpas heeft geleid. De kwalificatie van het beweerd handelen van werknemer als oplichting, verduistering en valsheid in geschrifte lijkt er met de haren bijgesleept, nu het hier een arbeidsrechtelijke kwestie betreft. Gelet op deze omstandigheden kan werkgeefster geen rechtsgeldig beroep doen op het intreden van de ontbindende voorwaarde. De kantonrechter verklaart dit voor recht.

Vergoedingen

Feitelijk gezien is de arbeidsovereenkomst wel geëindigd. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat de e-mail van 24 november 2020 heeft te gelden als een opzegging. Nu deze opzegging in strijd is met artikel 7:671 lid 1 BW, is geen sprake van een rechtsgeldige opzegging. Werknemer kan in beginsel aanspraak maken op de verzochte vergoedingen. Volgens de kantonrechter is genoegzaam komen vast te staan dat werknemer niet heeft gesjoemeld met de urenregistratie ten nadele van werkgeefster. Van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer is dan ook geen sprake. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 15.000, gelijk aan het directe inkomensverlies dat werknemer zal lijden in het eerste jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst, rekening houdend met een recht op een WW-uitkering. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegewezen zoals verzocht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-03-2021

Zaaknummer: zaaknr: 8935547 / AO VERZ 20-199