

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 2, 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:2020:10924](#) 31-12-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:3585](#) 22-12-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:3576](#) 22-12-2020

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:2384](#) 22-12-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:3591](#) 22-12-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:3893](#) 15-12-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:3313](#) 01-12-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:2085](#) 21-07-2020

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:41](#) 06-01-2021

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:6602](#) 30-12-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:11309](#) 29-12-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:12338](#) 23-12-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:5674](#) 23-12-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:13795](#) 22-12-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:13725](#) 15-12-2020

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2020:4694](#) 15-12-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:12688](#) 14-12-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:9904](#) 14-12-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:6164](#) 10-12-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:11287](#) 21-10-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:7495](#) 01-10-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:11291](#) 23-09-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:5717](#) 23-09-2020

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Den Haag](#) 28-12-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werknemer die het werkgeversgezag tart, de kantjes ervan afloopt, opgedragen taken niet uitvoert en gemaakte afspraken aan zijn laars lapt, handelt verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2001 in dienst getreden bij werkgever. In 2015 is werknemer verzocht een eed of belofte af te leggen. Dat heeft hij geweigerd. Aan werknemer is uitgelegd dat het niet afleggen van de eed of belofte consequenties heeft, maar werknemer bleef bij zijn weigering. Op 24 november 2016 is met werknemer tijdens een functioneringsgesprek afgesproken dat hij een relevante training gaat volgen. 8 oktober 2018 antwoordt werknemer dat hij niet van plan is het certificaat te behalen en iedere twee jaar geldig te houden. Op 14 november 2018 stuurt werknemer een e-mail aan de deelnemers van het TWC-overleg waarin staat dat hij zich terugtrekt uit het overleg. Zijn leidinggevende antwoordt dat hij dat voorbarig vindt. Op 15 november 2018 heeft werkgever onder andere aan werknemer geschreven dat zijn communicatie anders moet en dat hij werkgever niet meer uit moet spelen met zoveel mensen in de cc. Eind 2017, begin 2018 heeft werknemer met zijn leidinggevende gecorrespondeerd over een loonsverhoging. Werkgever heeft dit geweigerd. Op 6 december 2018 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen voor zijn manier van communiceren. In het gesprek is afgesproken dat werknemer voortaan om 09:00 uur op kantoor is en bijdraagt aan een positieve sfeer binnen het team. Op 25 februari 2019 is werknemer erop aangesproken dat hij niet op tijd op het werk komt. Wederom zijn de afspraken vastgelegd. Desondanks heeft werknemer op diverse dagen in de periode van januari tot maart 2020 te laat ingeklokt. Op 17 juli 2020 heeft werkgever aangegeven afscheid te willen nemen van werknemer. Op 20 juli 2020 is werknemer vrijgesteld van werk. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen.

Oordeel

Uit de geschetste feiten komt een beeld naar voren van een werknemer met wie het kwaad kersen eten is. Een werknemer die het werkgeversgezag tart, de kantjes ervan afloopt, opgedragen taken niet uitvoert en gemaakte afspraken aan zijn laars lapt. Al met al is naar het

oordeel van de kantonrechter sprake van verwijtbaar handelen. Dit bestaat onder andere uit het weigeren van werknemer om de eed of belofte af te leggen, en de wijze waarop werknemer dit heeft geweigerd. Ook is vast komen te staan dat werknemer meermaals te laat op werk is verschenen. Verder is vast komen te staan dat werknemer verzuimt om in de IGC-gesprekken gemaakte afspraken op het gebied van kennisontwikkeling na te komen. Ook in het kader van de verzochte salarisverhoging blijkt dat werknemer een beslissing van een leidinggevende niet wil accepteren en een gevoel mist voor de verhoudingen. Het is voorts vast komen te staan dat werknemer de inkloktijden in de loop van meerdere dagen terug heeft gezet. Ook heeft hij meerdere nieuw opgedragen taken niet opgepakt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Aan werknemer komt wel een transitievergoeding toe. Weliswaar is sprake van een werknemer die de organisatie eerder tegenwerkt dan vooruithelpt, van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-12-2020

Zaaknummer: 8804908\|EJ VERZ 20-86092

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet bevoegd de door werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst betaalde kosten voor de opleiding van het C-rijbewijs van werknemer te verrekenen met de verschuldigde transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is in de periode van 1 juni 2018 tot en met 31 mei 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van chauffeur bij Roobos Bloemenexport B.V. (hierna: Roobos) in dienst geweest. Op grond van de wet kan hij in verband met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak maken op de transitievergoeding ten bedrage van € 1.929,93 bruto. Werknemer heeft de opleiding voor het rijbewijs C gevolgd, die Roobos heeft betaald. In de arbeidsovereenkomst staat hierover onder meer: *‘na 1 januari 2020 mag er op kosten van de werkgever het C rijbewijs behaald worden, het bestaande contract word verlengd met 3 jaar. Bij beëindiging van het contract, binnen 3 jaar, door 1 van bovengenoemde partijen, zal de gemaakte studieschuld voor het C Rijbewijs terugbetaald moeten worden.’* Roobos heeft de eindafrekening opgesteld en aan werknemer doen toekomen. De transitievergoeding heeft zij daarbij tot een bedrag ad € 1.919,19 in verrekening gebracht. Partijen twisten over de vraag of Roobos de transitievergoeding heeft kunnen verrekenen met het bedrag ad € 2.781, dat zij heeft betaald voor zijn opleiding voor het C-rijbewijs.

Oordeel

Tussen partijen is niet in discussie dat werknemer aanspraak heeft op de betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat Roobos niet tot verrekening bevoegd is. Het is voldoende aannemelijk dat werknemer zijn C-rijbewijs heeft behaald voordat de arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigde. Bij de afspraak over de door werknemer te volgen opleiding was bovendien uitgangspunt dat hij, vanaf het moment dat hij zijn opleiding zou hebben voltooid, voor een periode van 3 jaar bij Roobos in dienst zou blijven. Feiten en omstandigheden die tot de conclusie kunnen leiden dat hij die afspraak, indien Roobos dat had gewild, niet zou zijn nagekomen, zijn niet gebleken. Nu werknemer niet heeft betwist dat zijn brutosalaris niet € 2.894,90 bruto per maand heeft bedragen maar een bedrag ad €

2.878,77 bruto per maand, is de transitievergoeding toe te wijzen tot het door Roobos genoemde bedrag ad € 1.919,18 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:13795

Zaaknummer: 8742807 EJ VERZ 20-85266

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: J.L.R. Kenens en S. Suski

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Finale kwijting in vaststellingsovereenkomst met verkrijgende werkgever staat in de weg aan verzoek schadevergoeding wegens tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst. Beroep verjaring vervreemdende werkgever slaagt.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 januari 1979 tot 1 september 2011 in dienst van ING en aansluitend tot 1 januari 2018 van achtereenvolgens ING Verzekeringen Personeel B.V. (hierna: ING), de rechtsvoorgangster van NN Personeel B.V. (hierna: NN). Werknemer en NN hebben in de zomer van 2017 een beëindigingsovereenkomst gesloten. Werknemer heeft de kantonrechter onder meer verzocht om voor recht te verklaren dat NN c.s. ten opzichte van werknemer toerekenbaar tekortgeschoten zijn in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en verplicht zijn om de schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. De kantonrechter heeft daartoe overwogen dat de finale kwijting die werknemer en NN elkaar over en weer hebben verleend in de door hen gesloten beëindigingsovereenkomst aan toewijzing van de verzoeken van werknemer in de weg staat. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Verjaring

Het beroep op verjaring van ING slaagt. Niet valt in te zien dat en waarom werknemer eerst na de reorganisatie van 1 juli 2017 bekend zou zijn geworden met zijn schade en de aansprakelijke persoon, en werknemer heeft dienaangaande ook niets concreets gesteld. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij door gebrek aan informatie van ING niet al in 2011 heeft geweten of heeft kunnen weten wat de consequenties waren van de overgang van zijn arbeidsovereenkomst naar NN. Werknemer had zich het bestaan van dit risico, indien aanwezig, al in of omstreeks 2011 moeten en kunnen realiseren, en had vanaf dat moment gelegenheid om daarover desgewenst tijdig nadere informatie en advies in te winnen, en zo nodig daartegen (in rechte) op te komen. Het voorgaande betekent dat ervan uitgegaan moet

worden dat werknemer omstreeks 1 september 2011 wist of kon weten dat (de rechtsvoorgangster van) NN zijn formele werkgever werd en dat hij daarvan op den duur nadeel zou kunnen ondervinden. De datum waarop de verjaringstermijn van vijf jaar als bedoeld in artikel 3:310 lid 1 BW is aangevangen, dient derhalve gesteld te worden op of omstreeks 1 september 2011. De verjaring is nadien niet (tijdig) gestuit, zodat ten tijde van het indienen van het inleidend verzoekschrift de verzoeken van werknemer voor zover gericht tegen ING waren verjaard. Grief II faalt.

Schade

Werknemer heeft allereerst geklaagd dat de kantonrechter het beginsel van hoor en wederhoor heeft geschonden. Uit de inhoud van de processtukken en het proces-verbaal van de mondelinge behandeling in eerste aanleg blijkt echter dat in deze zaak uitgebreid hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden zodat van een verrassingsbeslissing geen sprake is geweest en deze klacht ongefundeerd is. Voor zover werknemer heeft betoogd dat een vaststellingsovereenkomst alleen dan in strijd met dwingend recht mag komen wanneer zij strekt ter beëindiging van een reeds bestaand geschil, en dus niet ter voorkoming daarvan, overweegt het hof dat beëindiging van een dienstverband met wederzijds goedvinden door een schriftelijk aangegane overeenkomst als bedoeld in artikel 7:670b BW zonder meer geoorloofd is, terwijl niet is gesteld of gebleken dat partijen bij het sluiten van de onderhavige beëindigingsovereenkomst op enigerlei wijze in strijd met dwingend recht zouden hebben gehandeld. Dan heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat de finale kwijting die partijen bij de beëindigingsovereenkomst elkaar in artikel 28 hebben verleend geen betrekking heeft op de onderhavige verzoeken van werknemer die strekken tot vergoeding van de schade die werknemer lijdt wegens het verlies van zijn arbeidsovereenkomst en daarmee baan zekerheid. Het hof overweegt dat de letterlijke tekst van dit artikel inhoudt dat partijen hebben beoogd om elkaar finale kwijting te verlenen '(...) met betrekking tot de arbeidsovereenkomst, de beëindiging daarvan (...)'. Het lijdt geen twijfel dat met deze formulering door partijen beoogd is om iedere hernieuwde discussie over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten, en dat werknemer dit ook zo moet hebben begrepen. Voor een andere uitleg van deze tekst ziet het hof geen aanknopingspunten. Werknemer is akkoord gegaan met de voorgestelde beëindigingsovereenkomst nadat NN hem had medegedeeld dat zijn functie was vervallen en dat hij boventallig was geworden. Werknemer had ervoor kunnen kiezen om bezwaar te maken tegen zijn boventalligverklaring, waarna een reguliere ontslagprocedure gevoerd had moeten worden door NN, waarin werknemer verweer had kunnen voeren. Werknemer beschikte of kon beschikken over de informatie die daarvoor nodig was en werd bijgestaan door een advocaat. Werknemer heeft die keuze niet gemaakt. Het hof concludeert dat de finale kwijting eraan in de weg staat dat werknemer thans alsnog

de rechtsgeldigheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ter discussie stelt. Aan de voorwaarden voor een geslaagd beroep op dwaling door werknemer is evenmin voldaan. De bestreden beschikking zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3591

Zaaknummer: 200.276.900/01

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

Advocaten: E.S. Stal en M. Rempt-Egbers

Wetsartikelen: 7:900 BW en 3:310 BW

RECHTSPRAAK

Verplichte deelneming van zzp-schilders in het bedrijfstakpensioenfonds van Bpf Schilders is niet in strijd met het mededingingsrecht.

Feiten

Zelfstandigen Bouw is een vereniging die belangen behartigt van zelfstandigen zonder personeel (hierna: zzp'ers) in de bouw. Onder haar leden bevinden zich onder meer zzp'ers die werkzaam zijn in de sector 'schilderen en onderhoud'. Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (hierna: Bpf Schilders) voert de geldende pensioenregeling uit. De Staat der Nederlanden heeft deelneming in Bpf Schilders verplicht gesteld. De verplichtstelling is voor het laatst vastgelegd bij Besluit van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot wijziging van de verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf van 15 september 2015 (hierna: Verplichtstellingsbesluit). Het Verplichtstellingsbesluit is gebaseerd op de Wet Bpf 2000. Aan het Verplichtstellingsbesluit lag een gezamenlijke aanvraag ten grondslag van de Koninklijke Vereniging OnderhoudNL, de vereniging van (restaurant)schilders- en (totaal-)onderhoudsbedrijven, industriële onderhouds- en glaszetbedrijven (hierna: OnderhoudNL), FNV en CNV Vakmensen. Bij brief van 6 februari 2015 hebben de sociale partners verzocht om de verplichtstelling tot deelneming in Bpf Schilders te wijzigen in verband met de Wet verhoging AOW- en Pensioenrichtleeftijd (hierna: het verplichtstellingsverzoek). Het verplichtstellingsverzoek is met het Verplichtstellingsbesluit gehonoreerd. Als gevolg van de verplichte deelneming zijn zelfstandige schilders zonder personeel (hierna: zzp-schilders) ertoe gehouden om, ten behoeve van de vorming van aanvullend pensioen, premies aan Bpf Schilders af te dragen. In het bestreden vonnis heeft de rechtbank onder meer geoordeeld dat de overeenkomst van de sociale partners om te komen tot een wijziging van de aansluitplicht en indiening van een verplichtstellingsverzoek niet in strijd is met het kartelverbod van artikel 6 Mw en/of artikel 101 VWEU.

Oordeel

Valt de verplichte deelneming voor zzp-schilders binnen de werkingssfeer van artikel 101 VWEU en

artikel 6 Mw?

Niet in geschil is dat zzp-schilders als ondernemingen (en dus niet als 'schijnzelfstandigen') in de zin van het mededingingsrecht zijn aan te merken, en dat zowel bij OnderhoudNL als bij FNV en CNV Vakmensen zzp-schilders aangesloten zijn. De overeenkomst die ten grondslag ligt aan het Verplichtstellingsbesluit is dus mede tot stand gekomen tussen ondernemingen, en is in zoverre niet zuiver het resultaat van collectieve onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Gelet op de arresten van het Hof van Justitie, in het bijzonder het arrest *FNV Kiem*, kan dus niet worden gezegd dat de overeenkomst reeds op grond van haar aard buiten de werkingssfeer van artikel 101 lid 1 VWEU valt. Uit overweging 98 van het *Pavlov*-arrest kan ook niet worden afgeleid dat het Verplichtstellingsbesluit reeds buiten de werkingssfeer van artikel 101 lid 1 VWEU in samenhang met artikel 4 lid 3 VEU valt, omdat de totstandkoming van dit besluit plaatsvindt binnen de context van de uitoefening van een regelgevende bevoegdheid op sociaal gebied.

Is sprake van een niet-merkbare mededingingsbeperking?

Volgens het hof dient de overeenkomst die ten grondslag ligt aan het Verplichtstellingsbesluit niet als strekkingsbeperking te worden gezien. Voor de bepaling van de gevolgbeperking heeft de rechtbank bij haar beoordeling van de merkbaarheid het *Pavlov*-arrest tot uitgangspunt genomen. Het hof zal hetzelfde doen. Als de zzp-schilders niet bij Bpf Schilders aangesloten zouden zijn, zouden zij op een andere manier in hun pensioen moeten voorzien. De merkbaarheid van de mededingingsbeperking kan dus niet worden bepaald aan de hand van een vergelijking met een situatie waarin de zzp-schilders in het geheel geen kosten zouden maken voor het treffen van een adequate pensioenvoorziening. Het is verder juist om, net als het Hof van Justitie in *Pavlov*, alleen rekening te houden met de uitvoeringskosten van de pensioenregeling en niet met de premie. Tegenover de premie staat immers de pensioenuitkering. De kostenverschillen zijn in absolute zin te gering om merkbare gevolgen te hebben voor de mededinging, en Zelfstandigen Bouw c.s. heeft onvoldoende feitelijk onderbouwd dat dit in hun geval anders zou zijn.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:2384

Zaaknummer: 200.264.993/01

Rechters: P. Glazener, S.A. Boele en H.J.M. Burg

Advocaten: J.J.M. Sluijs, E. Lujens en E.H. Pijnacker Hordijk

Wetsartikelen: 4 VEU, 101 VWEU, 102 VWEU, 106 VWEU en 6 Mw

RECHTSPRAAK

Het is niet aannemelijk geworden dat werknemer zich op enig moment ziek heeft gemeld. Werknemer diende zijn arbeid te verrichten. Loonvordering afgewezen.

Feiten

Tussen Akropolis en werknemer is op 10 oktober 2016 een oproepovereenkomst en per 1 juni 2018 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 27 uur per week gesloten. Werknemer is sinds 1 augustus 2020 niet meer op zijn werk verschenen en heeft vanaf die datum geen werkzaamheden meer voor Akropolis verricht. De gemachtigde van werknemer heeft Akropolis bij brief van 29 oktober 2020 tot betaling van het loon van augustus tot en met oktober 2020 en de wettelijke verhoging van 50% over augustus en september 2020 gesommeerd. De goederen van werknemer zijn met ingang van 16 juli 2015 onder bewind gesteld met benoeming van eiser als bewindvoerder. De bewindvoerder vordert onder meer achterstallig loon en loondoorbetaling.

Oordeel

De bewindvoerder stelt dat werknemer een drankprobleem heeft en Akropolis daarvan op de hoogte is en dat in dat kader in augustus 2020 is afgesproken dat werknemer vakantie opneemt om deel te kunnen nemen aan gespecialiseerde thuisbegeleiding van Meander. Werknemer ging er dus van uit en mocht erop vertrouwen dat hij per 30 juli 2020 is ziekgemeld en loon doorbetaald zou krijgen. Akropolis heeft verweer gevoerd. De kantonrechter oordeelt dat niet aannemelijk is geworden dat werknemer zich op enig moment ziek heeft gemeld. Er valt dan ook niet in te zien dat werknemer erop mocht vertrouwen dat hij per 30 juli 2020 ziek is gemeld en zijn loon zou krijgen doorbetaald, zodat niet anders geconcludeerd kan worden dan dat werknemer arbeidsgeschikt was en dat hij in dat kader zijn arbeid bij Akropolis diende te verrichten. Wat betreft de door de bewindvoerder gestelde overuren die werknemer zou hebben gewerkt, heeft de bewindvoerder geen begin van bewijs geleverd dat werknemer meer uren dan de 27 contracturen vanaf januari 2020 tot en met augustus 2020 werkzaam is geweest. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:9904

Zaaknummer: 8873795 \ CV EXPL 20-5667

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: L.N. Hermans en P.B.A. Acda

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Bij de berekening van de bonus zijn de door de werkgever opgevoerde kostenposten onvoldoende toegelicht en hier wordt dan ook aan voorbijgegaan. De bonus zelf mag bij de bepaling van de omvang ook niet in aanmerking worden genomen.

Feiten

Werknemers zijn van 2009 tot 2013 respectievelijk van 2013 tot in 2014 in dienst geweest van de moedermaatschappij van Typhoon, Typhoon Capital. Tussen partijen (wat werknemers betreft: ieder voor zich) zijn afspraken gemaakt over een door Typhoon ieder afzonderlijk te betalen bonus (hierna: de bonusovereenkomsten). De bonus bestaat, kort gezegd, uit een percentage van de winst die Typhoon met het Gemini-project heeft gerealiseerd (hierna: de bonusgrondslag). In de bonusovereenkomsten is telkens een Tranche 1-bonus en een Tranche 2-bonus opgenomen. Typhoon heeft eind mei 2014 in het kader van Tranche 1 aan werknemer 3 € 1,8 miljoen en aan werknemers 1 en 2 ieder € 600.000 aan interim-bonus uitgekeerd. De financial close heeft in mei 2014 plaatsgevonden. Ingevolge vaststellingsovereenkomsten van 28 mei 2014 zijn de dienstverbanden geëindigd per 1 juni 2014. In deze vaststellingsovereenkomsten is vastgelegd dat werknemers in het kader van de bonusregeling ieder kwalificeren als good leaver en de bonusovereenkomsten daarom in stand blijven. Bij onherroepelijk arrest van dit hof van 1 mei 2018 is Typhoon in aanvulling op voormelde ter zake van Tranche 1 uitgekeerde bonussen veroordeeld tot betaling aan werknemer 1 en 2 van (ieder) € 239.787,70 en aan werknemer 3 van € 719.363,70. In eerste aanleg vorderden werknemers de betaling door Typhoon van een bedrag van € 356.055,80 aan zowel werknemer 1 als 2 en een bedrag van € 1.068.167,40 aan werknemer 3. Na verweer van Typhoon heeft de kantonrechter bij het bestreden vonnis de vorderingen toegewezen en Typhoon in de proceskosten veroordeeld.

Oordeel

Terecht betoogt Typhoon, kort gezegd, dat de kantonrechter – in afwijking van de door hem genoemde uitgangspunten en in aanmerking te nemen posten – bedragen heeft toegewezen die zijn gebaseerd op het standpunt van werknemers dat Typhoon hun harde toezeggingen

heeft gedaan met betrekking tot de omvang van de instandhoudingskosten, zulks terwijl deze stelling in het vonnis was verworpen. Het voorgaande behoeft echter – behoudens ten aanzien van het door werknemers ten onrechte van de volgens hen in aanmerking te nemen kosten van € 98.515 af te trekken bedrag van € 51.305,00 – niet tot vernietiging van het bestreden vonnis te leiden, indien de tegen voormelde overweging gerichte (voorwaardelijk) incidentele grief van werknemers gegrond is. Het hof verenigt zich met de overweging van de kantonrechter en maakt haar tot de zijne. Vast staat dan ook dat de kantonrechter ten onrechte de op een bonusgrondslag van € 17.802.790 sluitende berekening van werknemer heeft gevolgd en op basis daarvan de vorderingen heeft toegewezen.

Bonussen Tranche 2

Typhoon stelt dat dient te worden uitgegaan van een opbrengst van € 17.850.000. Dit staat ook niet tussen partijen ter discussie. Volgens Typhoon moeten daar echter diverse bedragen van worden afgetrokken. Volgens het hof zijn de opgevoerde kostenposten onvoldoende toegelicht en wordt hier om die reden aan voorbijgegaan. Verder deelt het hof de visie van werknemers dat er geen grondslag is om de bonusbetalingen en de daarbij gemaakte kosten bij de bepaling van bonusverplichtingen van Tranche 1 en 2 in aanmerking te nemen. Het voorgaande betekent niet dat bij de berekening van bonussen dient te worden uitgegaan van (alleen) de opbrengst. Werknemers hebben deze bedragen immers niet gevorderd noch incidenteel geappelleerd tegen de hun toegewezen bedragen. Bovendien hebben zij in eerste aanleg in aanmerking te nemen kosten erkend tot een bedrag van € 98.515, zij het dat zij daarop ten onrechte een bedrag van € 51.305 in mindering hebben gebracht. Van voormelde erkenning zijn zij in hoger beroep niet teruggekomen. Dit betekent dat het hof uitgaat van een bonusgrondslag van (€ 17.850.000 -/- € 98.515 is) € 17.751.485, hetgeen leidt tot een bonus voor werknemers 1 en 2 van ieder (2%) € 355.029,70 en voor werknemer 3 van € 1.065.089,10.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3576

Zaaknummer: 200.260.955/01

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

Advocaten: J.M.K.P. Cornegoor en B.A. Bendel

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Dat aan werknemer zwarte betalingen in strijd met de wet zijn gedaan, maakt niet dat dit tot gevolg zou hebben dat werknemer thans de overuren nogmaals 'wit' uitbetaald zou krijgen.

Feiten

Werknemer is op 11 oktober 1993 in dienst getreden bij werkgever. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen (hierna: cao) van toepassing. In de cao zijn onder andere bepalingen opgenomen over roostervrije dagen, de toepassing van functiegroepen, beloning van overwerk, werkkleding en kledingvergoeding en vakantiedagen. In het bedrijfsreglement is opgenomen dat overuren jaarlijks worden uitbetaald. Op 25 september 2015 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden. In dat verslag staat onder andere dat werknemer heeft aangegeven dat hij een vergoeding wil voor werkkleding. Werkgever heeft aangegeven zorg te dragen voor overalls en werkschoenen beschikbaar te stellen. Verder heeft werknemer aangegeven dat de overuren niet goed werden gecompenseerd. Werknemer heeft aanspraak gemaakt op een extra vergoeding van € 4 'zwart'. Werkgever is niet akkoord gegaan met deze extra vergoeding. Per e-mail d.d. 16 februari 2018 heeft werknemer aangegeven akkoord te gaan met het tijdelijk opnemen van overuren en dat hij blij is dat werkgeefster overgaat tot mediation. Bij beschikking van 6 juli 2018 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 september 2018 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer (samen met CNV) vordert onder andere betaling van achterstallig loon en diverse looncomponenten en een schadevergoeding te betalen aan CNV.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van werkgever is dat sprake is van rechtsverwerking. De kantonrechter is echter van oordeel dat daar geen sprake van is. Weliswaar hebben werknemer en CNV eerder de gelegenheid gehad om de vorderingen in te stellen, maar dit enkele tijdsverloop maakt niet dat het recht is verwerkt om een loonvordering instellen. Ook de (in combinatie daarmee) door werkgever aangevoerde omstandigheden kunnen die conclusie niet dragen. Wel is de kantonrechter van oordeel dat de loonvordering ten aanzien

van het achterstallige salaris over de periode januari 2014 tot 10 maart 2015 is verjaard.

Achterstallig loon

Niet in geschil is dat werknemer een hoger overeengekomen loon verdiende dan op basis van de cao noodzakelijk was. De cao is geen standaard- maar een minimumcao. Nadat werknemer nader heeft onderbouwd dat het uurloon van het feitelijk loon conform artikel 1 lid 1 sub f van de cao moet plaatsvinden en het uurloon ook, heeft werkgever nagelaten om zijn verweer van een nadere onderbouwing te voorzien. Dit had wel op zijn weg gelegen. Werknemer komt een bedrag toe van € 344,15 bruto aan achterstallig loon over de periode van 10 maart 2015 tot en met 2017. Daarnaast dient ook de cao-loonverhoging te worden toegepast.

Vakantiedagen

Werkgever heeft niet betwist dat werknemer bij het einde van het dienstverband recht had op 25,16 vakantiedagen. Hoewel in de beschikking van de kantonrechter is opgenomen dat werknemer vrijgesteld is van werk voor zover hij geen compensatie-uren meer kon inzetten, blijkt uit het arrest van het hof Arnhem- Leeuwarden dat enkel is opgenomen dat werknemer is vrijgesteld van werk. Zonder nadere toelichting, die werkgever niet heeft gegeven, valt niet in te zien waaruit volgt dat werknemer pas is vrijgesteld van arbeid nadat hij zijn compensatie-uren heeft opgemaakt. De kantonrechter constateert verder dat werkgever na de gemotiveerde onderbouwing van de stelling van werknemer niet langer betoogt dat de vakantie-uren in de winterperiode wanneer minder werk voor handen is, zijn gecompenseerd. Werknemer heeft dan ook nog recht op uitbetaling van opgebouwde vakantiedagen. Dit geldt ook voor de Atv-dagen.

(Toeslag over) overuren

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer de gevorderde overuren heeft opgesouperd op het moment dat hij werd vrijgesteld van werk. Ten aanzien van de toeslag is de kantonrechter van oordeel dat voldoende blijkt dat werknemer een bedrag 'zwart' heeft ontvangen. Dat de zwarte betalingen in strijd met de wet zijn gedaan, maakt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat dit tot gevolg zou hebben dat werknemer thans de overuren nogmaals 'wit' uitbetaald zou krijgen. Dit zou betekenen dat werknemer tweemaal de toeslag over de overuren zou ontvangen. De vordering wordt afgewezen.

Vergoeding werkkleding en werkschoenen

Vaststaat dat werknemer tweemaal zelf zijn werkschoenen heeft betaald. Dat werkgever de kosten hiervoor in mindering zou hebben gebracht op de overuren omdat hij zonder overleg

twee paar schoenen had gekocht in plaats van twee, kan niet worden gerechtvaardigd. Op basis van de cao had werknemer bovendien recht op twee paar werkschoenen. Werkgever wordt veroordeeld in betaling van dit bedrag.

Vordering CNV

CNV vordert schadevergoeding, omdat zij werkgever geruime tijd heeft aangemaand tot het nakomen van de cao, maar werkgever daar geen gehoor aan heeft gegeven. CNV stelt dat ze daardoor schade heeft geleden. CNV heeft echter niet, althans in ieder geval ontoereikend, duidelijk gemaakt dat in deze in feite individuele loonvorderingsprocedure ook collectieve belangen dan wel belangen van meer leden een rol spelen. CNV heeft evenmin, althans in ieder geval onvoldoende, inzichtelijk gemaakt dat in deze individuele loonvordering ook sprake is van het gestelde verlies aan werfkracht en aanzien aan de zijde van CNV. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:4694

Zaaknummer: 8401745

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:638 BW en 6:136 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op een aanzegvergoeding. Werkgeefster heeft de verzoeken niet weersproken door niet te verschijnen in de procedure hoewel zij daartoe wel deugdelijk is opgeroepen.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2018 in de functie van medewerker productie in dienst getreden bij Casteleijn Stroopwafels B.V. (hierna: Casteleijn). Tussen partijen bestond tot 31 augustus 2020 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 31 augustus 2020 heeft Casteleijn aan werknemer mondeling te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. De tussen partijen bestaande overeenkomst is van rechtswege geëindigd. Werknemer verzoekt Casteleijn te veroordelen tot betaling van een aanzegvergoeding, transitievergoeding en niet genoten verlofuren.

Oordeel

De kantonrechter gaat ervan uit dat Casteleijn deugdelijk is opgeroepen voor de mondelinge behandeling. Uit correspondentie tussen de gemachtigde van werknemer en de gemachtigde van Casteleijn is echter gebleken dat Casteleijn ervoor heeft gekozen niet in de procedure te verschijnen. Wel heeft werknemer tijdens de mondelinge behandeling erkend dat Casteleijn inmiddels de betaling van de transitievergoeding heeft voldaan. Verder heeft Casteleijn de verzoeken niet weersproken hoewel zij daartoe wel in de gelegenheid was. De kantonrechter wijst de overige verzoeken dan ook toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:13725

Zaaknummer: 8847917 EJ20-85818

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: R.J. Maassen

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft onvoldoende COVID-19-beschermingsmaatregelen getroffen om van werkneemster te kunnen verlangen dat zij haar werkzaamheden op de werkvloer zou verrichten. Aan de zijde van werkneemster is geen sprake van werkweigering.

Feiten

Werkneemster is sinds 14 maart 2011 werkzaam bij werkgever als secretaresse. Op 15 maart 2020 stuurt werkgever werkneemster een e-mail waarin hij meedeelt dat er ondanks de gevolgen van COVID-19 niet mag worden thuisgewerkt. Wanneer medewerkers wel thuis willen blijven, kan dat – zo laat werkgever weten – tegen het inleveren van verlofdagen. Op 16 maart 2020 meldt werkneemster zich ziek vanwege keelklachten. Op 4 mei 2020 is eiseres arbeidsongeschikt verklaard. Vanaf 1 juni 2020 is werkgever opgehouden het salaris van werkneemster te betalen. In kort geding vordert werkneemster werkgever te veroordelen tot betaling van het achterstallige salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster van meet af aan kenbaar heeft gemaakt op de werkplek te willen werken als die veilig was. Anders dan werkgever stelt, blijkt uit de stukken en het ter zitting verklaarde dat werkgever niet voor een veilige werkplek heeft gezorgd. Ook heeft werkgever niet aan werkneemster bericht dat haar werkplek veilig was. Daarvan is zij eerst op 19 augustus 2020 door de gemachtigde van werkgever op de hoogte gesteld. Daarom kan aan werkneemster niet worden tegengeworpen dat zij niet op de werkvloer wilde verschijnen. Ook heeft werkgever aan werkneemster geen andere werkzaamheden aangeboden die zij vanuit huis zou kunnen verrichten of haar werk aangepast zodat het vanuit huis kon worden verricht. Werkneemster heeft dergelijke voorstellen wel gedaan. Dat werkneemster niet bereid was een fysiek gesprek met werkgever te voeren, maakt ook niet dat sprake is van werkweigering. Werkneemster stond open voor een gesprek wanneer dat op veilige wijze zou plaatsvinden of door middel van videogespreksmogelijkheden, maar daar was werkgever niet toe bereid. Verder staat vast dat werkneemster zich bereid heeft verklaard voor werk en heeft meegedeeld dat zij de aanpassingen aan haar werkplek zelf wil betalen. Tot

slot blijkt uit het arbeidsdeskundig rapport van het UWV dat de re-integratie-inspanningen van werkgever onvoldoende zijn en zijn de loonmaatregelen niet schriftelijk aangekondigd. De vorderingen van werknemers worden dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:7495

Zaaknummer: 8745480 \ CV EXPL 20-4259

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en M.J.M.H. Nass

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

De Staat mocht werkneemster niet houden aan door haar zelf genomen ontslag, vanwege de emotionele toestand waar werkneemster zich in bevond. Loondoorbetaling wordt toegewezen bij voorlopige voorziening.

Feiten

Werkneemster is in maart 2016 in dienst getreden van de Staat (OCW). Uit een verslag van 2019 blijkt dat doorgroei naar een hogere schaal binnen deze functie niet echt mogelijk is, waarop werkneemster wordt geadviseerd verder rond te kijken. Op basis daarvan reageert zij op een functie bij het ministerie van BZK en als blijkt dat BZK werkneemster graag wil inzetten, informeert ze de Staat hierover. Die wil voor de voorgestelde detachering geen toestemming verlenen, omdat hij dit niet ziet als een gouden kans voor de loopbaan van werkneemster. Daarbij stelt de Staat dat werkneemster hem verkeerd heeft begrepen en dat haar kansen bij hem niet verkeken zijn. Hierop heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts stelt vast dat sprake is van een situatieve arbeidsongeschiktheid met gezondheidsklachten die gerelateerd zijn aan de werksituatie. Daarnaast spelen er ook medische klachten. Werkneemster heeft het vertrouwen verloren in de aanpak en voelt zich onheus bejegend door haar leidinggevende. Haar werk oppakken is daarom niet bevorderlijk voor haar herstel. Mede daarom heeft zij in juni 2020 haar ontslag ingediend. Zij schrijft onder meer in haar ontslagbrief: *“Ik ben er kapot en troosteloos van en voel me waardeloos als mens en medewerker van OCW. Het zal wel ondoordacht van mij zijn, maar mijn vrijheid is mij dan toch het allerliefst. Een organisatie waar je niet als mens, maar koud als casus gezien wordt en emancipatie en ontwikkeling van medewerkers loze woorden blijken te zijn, waar niet of selectief naar gehandeld wordt, is niet de juiste omgeving voor mij. Maar dat is slechts mijn mening, die ik niet vaak uit, omdat, zoals nu ook weer bevestigd is, mijn inbreng, belang en stem er toch niet toedoen bij OCW.”* De opzegging wordt door de Staat bevestigd. Enkele weken later komt werkneemster, op advies van deskundigen, terug op het indienen van het ontslag. Ze vordert vervolgens bij voorlopige voorziening betaling van het achterstallige salaris. Ze legt aan deze vorderingen ten grondslag dat zij ontslag heeft genomen terwijl zij ziek en geëmotioneerd was door de herhaalde weigering van de Staat om haar toestemming te geven om te worden

gedetacheerd bij het ministerie van BZK. De Staat had haar ontslagname niet mogen accepteren zonder nader onderzoek. Volgens de Staat heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst ondubbelzinnig en zonder voorbehoud opgezegd en mag de Staat haar in de omstandigheden van dit geval ook houden aan deze opzegging.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt dat alleen de (emotionele) bewoordingen in het e-mailbericht van juni 2020 dusdanig zijn, dat zij roepen om nader onderzoek van de werkgever wat betreft een antwoord op de vraag of werkneemster rustig en welbewust ontslag heeft genomen. De Staat heeft dit nagelaten en daarmee niet gehandeld zoals een goed werkgever had behoren te doen. Het e-mailbericht van juli 2020, waarbij werkneemster haar ontslag intrekt, was tijdig, omdat dat bericht is gestuurd terwijl de arbeidsovereenkomst nog niet was geëindigd. Die intrekking had door de Staat moeten worden geaccepteerd, gelet op de daarin gegeven uitleg. Gesteld noch gebleken is dat de Staat door het accepteren van deze intrekking in een slechtere positie is of zou zijn komen te verkeren, dan wanneer hij wel meteen had voldaan aan de op hem rustende verplichting om meteen nader onderzoek te verrichten naar de vraag of hij werkneemster wel mocht houden aan haar verklaring om ontslag te nemen. Voorts valt niet af te leiden op welke daartoe toereikende gronden de Staat heeft geweigerd om werkneemster te detacheren bij BZK, toen zij die mogelijkheid aandroeg. Bij dit voorlopige oordeel weegt zwaar mee dat de leidinggevende van werkneemster zelf in een gesprek in 2019 aan werkneemster heeft laten weten dat er voor haar bij haar afdeling geen doorgroeimogelijkheden meer waren en haar heeft geadviseerd om verder om zich heen te kijken voor doorgroeimogelijkheden. Niet valt in te zien wat werkneemster valt te verwijten, wanneer zij dat vervolgens doet en zij actief naar een andere werkomgeving op zoek gaat. Dat zij daarbij niet alleen formele maar ook informele wegen heeft bewandeld, maakt haar niet meteen onbetrouwbaar en mag haar ook niet zodanig tegengeworpen worden dat het achteraf een reden zou kunnen zijn voor de Staat om haar alsnog aan haar ontslagbericht van juni 2020 te houden. De gevraagde voorlopige voorziening zal dan ook worden gegeven.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:12688

Zaaknummer: 8809030 RL EXPL 20-18195

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Het vertrouwen van de stafleden en de raad van toezicht in de museumdirecteur is verdwenen. Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2017 in dienst bij Stichting Fries Natuurhistorisch museum (hierna: Natuurmuseum) in de functie van directeur/bestuurder. Het Natuurmuseum heeft een raad van toezicht die als toezichthoudend orgaan op afstand staat en belast is met het toezicht en de beoordeling van werknemer. Een aantal stafmedewerkers (vier van de vijf) heeft zich in mei 2019 tot de raad van toezicht gewend waarbij zij hun zorg en onvrede hebben geuit over het functioneren van werknemer. Werknemer zou geen financieel inzicht en overzicht hebben, beloftes niet nakomen, emotioneel reageren op kritiek, veelvuldig afwezig zijn, onjuiste beslissingen nemen en de medewerkers niet meenemen in zijn besluitvorming. Vervolgens is werknemer een coachingtraject gestart onder leiding van de heer Scherjon. Scherjon heeft in juni 2019 met de individuele stafleden gesproken. Werknemer heeft ten behoeve van een vergadering met de raad van toezicht op 27 augustus 2019 bij e-mail van 26 augustus 2019 aan de raad van toezicht bericht dat het coachingtraject goed gaat en dat het vertrouwen van de stafleden in werknemer was hersteld. Op 3 december 2019 heeft, onder leiding van Scherjon, een heisessie met werknemer en de stafleden plaatsgevonden. Het museum is halverwege maart 2020 op last van de overheid in verband met de coronamaatregelen gesloten. Op 1 juni 2020 is het museum weer geopend. Op 2 juni 2020 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen de raad van toezicht, werknemer en de stafleden. De stafleden hebben daarbij een door hen zelf opgesteld document over het functioneren van werknemer overhandigd. De medewerkers en de vrijwilligers hebben volgens de stafleden geen vertrouwen meer in de samenwerking met werknemer. Op 2 september 2020 heeft een mediator gesprekken gevoerd met zowel werknemer als de stafleden. Bij brief van 7 september 2020 heeft de mediator aan de raad van toezicht meegedeeld dat zij heeft geconstateerd dat er weinig tijd en aandacht wordt vrijgemaakt om tot een verbetering van de samenwerking te komen. Op 11 september 2020 heeft de raad van toezicht aan werknemer meegedeeld dat hij het dienstverband wil beëindigen. Overleg tussen partijen heeft daartoe geen oplossing

geboden. Werknemer is met ingang van 20 oktober 2020 op non-actief gesteld. Het Natuurmuseum verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor ontbinding, namelijk een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter is een wederzijds vertrouwen tussen de raad van toezicht en werknemer noodzakelijk voor het voortbestaan van het Natuurmuseum. Duidelijk is geworden dat de raad van toezicht geen vertrouwen meer heeft in werknemer, mede doordat er voor werknemer geen draagvlak meer bestaat binnen de organisatie, meer in het bijzonder bij de stafleden, met wie werknemer dient samen te werken. Wanneer stafleden rechtstreeks contact opnemen met de raad van toezicht dan is dat naar het oordeel van de kantonrechter een duidelijke indicatie dat er binnen de organisatie iets mis is waardoor de stafleden zich genoodzaakt voelen deze stap nemen. Anders dan werknemer meent, was naar het oordeel van de kantonrechter de kritiek in 2020 niet wezenlijk anders dan in 2019. Werknemer had naar het oordeel van de kantonrechter reeds in 2019 dienen te beseffen dat er iets mis was binnen de organisatie. Werknemer heeft in 2019 wel de praktische zaken opgepakt, maar het onderliggende probleem is volgens de kantonrechter door werknemer niet, althans onvoldoende adequaat opgepakt. Voorts overweegt de kantonrechter dat tijdens de gedwongen sluiting van het museum in maart 2020 ten gevolge van de coronamaatregelen het op de weg van werknemer had gelegen om zijn team goed bij elkaar te houden. Werknemer heeft dat in zijn eigen visie wel gedaan, maar de stafleden hebben dat geheel anders ervaren. Werknemer laat naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende zelfreflectie zien. De kantonrechter ziet geen noodzaak om werknemer nog een kans te bieden, omdat de problemen al sinds 2019 spelen en de raad van toezicht met zijn beslissing niet over één nacht ijs is gegaan. Nu de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden, kan werknemer aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:41

Zaaknummer: 8849144 AR VERZ 20-80

Rechters: R. Giltay

Advocaten: J.M. Frons en E.W. Kingma

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

RECHTSPRAAK

Vakantiebijslag over bonus valt niet onder het in de Wet minimumloon gedefinieerde loonbegrip. Na het inleveren van de auto van de zaak heeft werknemer ook geen recht op de fiscale bijtelling.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2017 bij werkgever in dienst getreden als (assistent-)makelaar. Werkgever heeft een auto ter beschikking gesteld die werkneemster ook voor privédoeleinden mocht gebruiken. In de arbeidsovereenkomst was een bonusregeling opgenomen. Werkneemster heeft van 12 maart 2018 tot en met 9 juli 2018 zwangerschaps- en bevallingsverlof gehad. Aansluitend heeft zij ouderschapsverlof opgenomen van 4 uur per week, zodat zij 28 uur per week werkzaam was in plaats van 32 uur per week. Op 6 oktober 2019 heeft werkneemster verzocht dit verlof te beëindigen met ingang van 1 oktober 2019. Werkgever heeft op 5 november 2019 werkneemster verzocht de auto in te leveren op 13 november 2019. Werkneemster heeft de auto op 30 december 2019 ingeleverd. Op 27 september 2019 heeft werkgever het UWV verzocht een ontslagvergunning te verlenen, maar deze is op 19 december 2019 geweigerd. Op 9 januari 2020 heeft werkneemster in kort geding verzocht om toelating tot de werkzaamheden af te dwingen. Werkgever heeft op 20 januari 2020 de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden. Dat verzoek is toegewezen met ingang van 1 mei 2020. Tegen de beschikking is zowel werkgever als werkneemster in beroep gekomen. De kantonrechter heeft in kort geding het verzoek tot toelating tot de werkzaamheden afgewezen, maar werkgever heeft € 8.000 aan omzetbonus over 2019 betaald en aangeboden € 250 per maand te betalen als compensatie voor het niet kunnen gebruiken van de auto door werkneemster. Werkneemster verzoekt het hof het bestreden vonnis te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van € 325 aan achterstallig loon over oktober 2019, € 1.000 aan restant bonus van 2019, € 720 aan vakantiebijslag en € 629,94 per maand over 31 december 2019 tot en met 30 april 2020 ter compensatie van het gemis van de auto van de zaak onder aftrek van € 250 per maand.

Oordeel

Achterstallig loon

Het verzoek tot betaling van het achterstallig loon is gericht op het verzoek van werknemster op 6 oktober 2019 om het ouderschapsverlof niet voort te zetten en de arbeidstijd met terugwerkende kracht vanaf 1 oktober 2019 terug te brengen naar 32 uur per week. Het hof is van oordeel dat het verzoek dient te worden afgewezen, omdat blijkens artikel 6:6 lid 2 Wet arbeid en zorg de werkgever aan een verzoek met een eerder tijdstip geen gevolg hoeft te geven. Het hof ziet geen aanleiding voor een uitzondering op deze regel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

Bonus 2019 en vakantiebijslag over bonus

Met betrekking tot de bonusregeling overweegt de kantonrechter dat partijen van mening verschillen over de interpretatie van hetgeen zij overeen zijn gekomen. Werkgever heeft gekeken naar de cijfers op het moment van verkoop van de woningen en werknemster naar de cijfers op het moment van notarieel transport van de woningen. Het hof volgt de werkgever in zijn stelling dat de tekst van de bonusregeling gericht is op een prikkel om aan het einde van het jaar nog extra verkopen te bewerkstellingen. Die prikkel is er wel bij het verkoopmoment, maar niet bij het transportmoment, omdat tussen deze momenten vaak meerdere maanden liggen. Omdat werknemster heeft aangevoerd dat en waarom het niet anders kan dat werkgever gegevens uit het digitale systeem heeft gewist, kan het hof niet op dit moment vaststellen of werknemster recht heeft op een hogere bonus. Het hof is voornemens daaromtrent vragen te stellen aan de deskundige(n). Omtrent de vakantiebijslag is het hof van oordeel dat de bonus valt onder de uitzonderingen op het in de Wet minimumloon gedefinieerde loonbegrip. De bonus moet worden beschouwd als een uitkering ingevolge een aanspraak om onder een voorwaarde een uitkering te ontvangen, waardoor dit verzoek wordt afgewezen.

Fiscale bijtelling auto

In het loon werd omtrent de auto een fiscale bijtelling opgenomen, maar deze is na het inlevermoment door de werkgever niet meer betaald. Werknemster is van mening dat haar loon moet worden vermeerderd met de fiscale bijtelling. Het hof is evenals de kantonrechter van oordeel dat deze vordering moet worden afgewezen, omdat werknemster in de maanden januari 2020 tot en met april 2020 niet de beschikking gehad heeft over de auto. Wanneer het loon over die maanden zou worden gecorrigeerd met het alsnog opnemen van een fiscale bijtelling, dan zou dat niet in overeenstemming zijn met de fiscale wetgeving. Werknemster had immers toen feitelijk niet de beschikking over de auto. Voor zover werknemster heeft bedoeld dat haar loon met terugwerkende kracht moet worden gecorrigeerd, zonder dat het gaat om een fiscale bijtelling, overweegt het hof dat het privégebruik van de auto loon in natura betreft. Dat dit loon in natura niet meer is verstrekt door werkgever, betekent niet dat

werknemers recht heeft op een hoger brutoloon.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:3893

Zaaknummer: 200.278.725/01

Rechters: M. van Ham, A.P. Zweers-van Vollenhoven en Z.D. van Heesen-Laclé

Advocaten: W.H.F.L. Rademakers en C.J. Spitters

Wetsartikelen: 6:6 Wet Arbeid en Zorg, 6:248 BW en 6 Wet minimumloon en minimumvakantieaanspraak

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek a-grond. Niet aannemelijk is dat de functie van werknemer is vervallen of sprake is van een slechte financiële situatie. In het belang van beide partijen dat aan de huidige patstelling een einde komt, wordt werkgever gelegenheid gegeven het verzoek aan te vullen met g-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2019 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van commercieel manager. Werkgeefster heeft op 10 september 2019 aan werkgever te kennen gegeven dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Werknemer heeft sindsdien niet meer gewerkt. Werkgeefster heeft na september 2019 drie nieuwe medewerkers in dienst genomen, waaronder een operationeel manager. De operationeel manager heeft op 20 januari 2020 een kennismakingsgesprek met werknemer gevoerd. Bij brief van 6 februari 2020 heeft werkgeefster aan werknemer te kennen gegeven dat na de afwezigheid van werknemer is gebleken dat het op kantoor gelukt is om zonder werknemer te functioneren en dat zij een verzoek tot het verstrekken van een ontslagvergunning bij het UWV heeft ingediend. Partijen hebben vervolgens onderhandeld over een beëindigingsovereenkomst, maar hebben niet tot een oplossing kunnen komen. Werknemer heeft bij het UWV verweer gevoerd tegen het verzoek van werkgeefster. Het UWV heeft bij besluit van 8 mei 2020 geweigerd om werkgeefster toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, omdat er volgens het UWV geen redelijke grond is voor ontslag en het mogelijk is werknemer te herplaatsen. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen. Als tegenverzoek verzoekt werknemer om werkgeefster te veroordelen hem tot zijn werkzaamheden toe te laten.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de vraag of de functie van werknemer inderdaad vanaf september 2019 overbodig is geworden en is vervallen. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat de functie van werknemer is komen te vervallen. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat niet is komen vast te staan dat het verval van de functie aan de orde

is gekomen in het kennismakingsgesprek van 20 januari 2020. De operationeel manager heeft na deze kennismaking werknemer via de e-mail bevestigd dat het in dienst nemen van de nieuwe medewerkers geen gevolgen heeft voor de rol van werknemer. Uit de e-mail kan worden afgeleid dat het eind januari 2020 nog de insteek was van de operationeel manager dat werknemer zijn werkzaamheden binnen de organisatie zou hervatten. Volgens de kantonrechter mocht werknemer aan de inhoud van deze e-mail het gerechtvaardigd vertrouwen ontleen dat hervatting van zijn werkzaamheden mogelijk was. Het ontbindingsverzoek kan daarmee niet op die grondslag worden toegewezen. Werkgeefster heeft voorafgaand aan de mondelinge behandeling nog wel de grondslag voor haar ontbindingsverzoek aangevuld. Zij stelt dat haar financiële situatie kritiek is, omdat de investeringsmaatschappij die 50% van de aandelen houdt, eind januari 2020 de geldkraan heeft dichtgedraaid. De kantonrechter overweegt dat als werkgeefster deze ontslaggrond in de procedure bij het UWV had aangevoerd, zij deze grond uitgebreid had moeten onderbouwen. Dit zijn weliswaar indieningsvereisten van het UWV waaraan de kantonrechter niet gebonden is, maar dit laat onverlet dat ook een ontbindingsverzoek op de a-grond bij de kantonrechter even uitgebreid en deugdelijk moet worden onderbouwd als in de procedure bij het UWV. De kantonrechter vindt de onderbouwing van werkgeefster, bestaande uit de financiële cijfers over 2019 en 2020, te summier en niet controleerbaar. Op basis hiervan kan de kantonrechter niet beoordelen of de financiële situatie inderdaad zo zorgwerkend is als werkgeefster stelt. Het ontbindingsverzoek kan daarom evenmin op die grondslag worden toegewezen. Het verzoek om toelating tot de werkzaamheden kan de kantonrechter niet toewijzen, omdat op grond van de stukken en de verklaringen van partijen tijdens de zitting moet worden geconcludeerd dat de arbeidsrelatie te verstoord is geraakt om nog vruchtbaar samen te kunnen werken. Dit brengt mee dat een ontbinding op de g-grond in de rede ligt. De kantonrechter heeft een voorwaardelijk verzoek ter zitting vanuit het oogpunt van een goede procesorde niet toegestaan. Aangezien de kantonrechter het in het belang van beide partijen acht dat aan de huidige patstelling een einde komt, zal zij een tussenbeschikking wijzen en werkgeefster de gelegenheid geven haar ontbindingsverzoek aan te vullen met de g-grond. Werknemer mag daarop reageren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5717

Zaaknummer: 8542975 UE VERZ 20-160 MS/1270

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.P. Vogel en S.I. Ndoeye

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

RECHTSPRAAK

Werknemer erkent voor een bedrag van € 40.000 aan bedrijfseigendommen verduisterd te hebben. Werkgever wordt toegelaten tot bewijslevering van de hoeveelheid verduisterde Quookers.

Feiten

Werknemer werkte van 8 juli 2019 tot en met 13 maart 2020 als magazijnmedewerker in dienst van 't Schouw Holding B.V. (hierna: Het Keukenmagazijn). Werknemer heeft gedurende zijn dienstverband bedrijfseigendommen van Het Keukenmagazijn verduisterd. Deze bedrijfseigendommen zijn via derden (onder andere X) op Marktplaats.nl verkocht. Op 13 maart 2020 is werknemer op de werkvloer van Het Keukenmagazijn door de politie aangehouden en in hechtenis genomen. Het Keukenmagazijn heeft werknemer diezelfde dag mondeling op staande voet ontslagen. Tevens hebben er op 13 maart 2020 doorzoekingen plaatsgevonden bij werknemer en X. Hierbij zijn diverse bedrijfseigendommen van Het Keukenmagazijn aangetroffen en in beslag genomen door de politie. Werknemer heeft erkend dat de in beslag genomen zaken eigendom van Het Keukenmagazijn waren en heeft daar ook afstand van gedaan. Daarna zijn deze zaken in het bezit van Het Keukenmagazijn gesteld. Op 17 maart 2020 is door de voorzieningenrechter van deze rechtbank verlof verleend aan Het Keukenmagazijn om conservatoir (derden)beslag te laten leggen op de aan werknemer en zijn partner in eigendom toebehorende woning. Het Keukenmagazijn vordert veroordeling van werknemer tot betaling van een bedrag ad € 98.018,13 voor de geleden schade en de beslagkosten ad € 3.276,75.

Oordeel

Het Keukenmagazijn stelt dat werknemer heeft verduisterd: 110 Quookersystemen, 1 Quookerenergieverdeeldoos en 2 Quookerzeppompjes. Werknemer heeft erkend dat hij Quookers heeft verduisterd. Daarmee staat volgens de kantonrechter zijn onrechtmatig handelen vast. Werknemer heeft ook erkend dat hij voor een bedrag van € 40.000 aan bedrijfseigendommen heeft verduisterd. Dit deel van de vordering zal daarom in ieder geval worden toegewezen. Over het aantal ontvreemde bedrijfseigendommen oordeelt de rechtbank

als volgt. Het is op grond van de hoofdregel van artikel 150 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering aan Het Keukenmagazijn om te stellen en bij voldoende gemotiveerde betwisting te bewijzen welke schade zij heeft geleden als gevolg van de door werknemer gepleegde onrechtmatige daad. Het Keukenmagazijn heeft in dit verband een overzicht overgelegd van de goederen die op 13 maart 2020 in de woningen van werknemer en X zijn aangetroffen en in beslag zijn genomen. Hieruit blijkt onder meer dat er voor een bedrag van € 7.448,82 inclusief btw aan bedrijfseigendommen retour is gekomen bij Het Keukenmagazijn en voor een bedrag van € 7.165,45 inclusief btw niet kon worden verkocht als gevolg van beschadigingen. Voorts blijkt uit het voorraadadministratieoverzicht van Het Keukenmagazijn dat er 113 Quookerartikelen uit het magazijn (onverkocht) zijn verdwenen voor een totaalbedrag van € 98.361 inclusief btw. Ter zitting heeft Het Keukenmagazijn verklaard dat er sprake is van een sluitend systeem en dat het opvalt als er geleverde ingeboekte goederen waar geen bestelling of factuur tegenover staat, niet meer in het magazijn aanwezig zijn. De rechtbank overweegt dat deze stelling niet volgt uit het overzicht van de voorraadadministratie waarop de tellingen van de voorraad staan weergegeven. Op het overzicht staan namelijk 123 goederen als negatieve telling en 10 goederen als positieve telling genoteerd. Het is de rechtbank niet duidelijk hoe het kan dat er 10 goederen als positieve telling staan genoteerd. De rechter ziet daarin aanleiding om Het Keukenmagazijn volgens haar aanbod toe te laten tot het leveren van bewijs dat er 110 Quookersystemen, 1 Quookerenergieverdeeldoos en 2 Quookerzeppompjes zijn verduisterd. Daarbij is de vordering tot veroordeling in betaling van de beslagkosten volgens de rechter toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11291

Zaaknummer: C/15/302010 / HA ZA 20-252

Rechters: L.J. Saarloos

Advocaten: M. Smit en L.Q. Jolink

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever ontkent toestemming voor het opnemen van vakantie door werknemer. Werknemer heeft echter tijdig zijn vakantie doorgegeven aan zijn leidinggevende en niet is gebleken dat werkgever of leidinggevende bezwaar hadden tegen zijn vakantie. De loonvordering is derhalve toewijsbaar.

Feiten

Werknemer is op 13 mei 2010 als keukenhulp in dienst getreden van het restaurant van werkgever. Werknemer verrichtte tot november 2016 gedurende gemiddeld 84,5 uren per maand werkzaamheden. Werkgever heeft werknemer eind oktober 2016 schriftelijk een beëindigingsvoorstel gedaan, inhoudende onder meer dat hij een transitievergoeding van € 2.555 bruto zou ontvangen. Bij e-mail van 3 november 2016 heeft werknemer dit voorstel afgewezen en zich beschikbaar voor het verrichten van arbeid verklaard, alsmede aangegeven dat hij aanspraak maakte op doorbetaling van loon. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de loonvordering van werknemer toegewezen. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werkgever in hoger beroep op.

Oordeel

Werkgever meent dat werknemer zonder toestemming op vakantie is gegaan. Het hof is van oordeel dat niet kan worden gezegd dat sprake is van werkweigering door werknemer. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij feitelijk onder leiding en toezicht van zijn leidinggevende stond. Eveneens staat vast dat werknemer de leidinggevende op de hoogte had gesteld van zijn vakantieplannen en dat deze leidinggevende daartegen geen bezwaar maakte. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer in de gegeven omstandigheden dan ook mogen begrijpen dat hij met toestemming van zijn werkgever gedurende drie weken met vakantie kon gaan, althans dat daartegen geen bezwaar was van de zijde van werkgever. Werkgever heeft geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit valt op te maken dat hij bezwaar had tegen de vakantie van werknemer. Ingevolge artikel 7:638 lid 2 BW is bij het opnemen van vakantie uitgangspunt dat deze door de werkgever wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. Als onvoldoende weersproken staat vast dat werknemer zijn

vakantie tijdig had doorgegeven aan zijn leidinggevende en dat niet is gebleken dat werkgever bezwaar heeft gemaakt tegen die aangekondigde vakantie.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2085

Zaaknummer: 200.242.458/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, F.J. Verbeek en M.S.A. Vegter

Advocaten: A.M.P.M. Adank en M.M. van Til

Wetsartikelen: 7:638 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet onterecht. Diverse ontslaggronden onvoldoende onderbouwd. Geen sprake van werkweigering dus ook loonstop onterecht. Billijke vergoeding bepaald op € 15.000, o.a. vanwege seksuele intimidatie en verboden onderscheid mannen/vrouwen.

Feiten

Werkneemster is in 2019 in dienst getreden van Allsafe Management B.V. (hierna: Allsafe) voor de duur van twaalf maanden. Werkneemster heeft zich op 4 september 2019 ziek gemeld. De re-integratiedeskundige heeft op 10 september 2019 gerapporteerd dat werkneemster medisch gezien niet arbeidsongeschikt was. De door werkneemster geuite klachten hadden volgens haar te maken met het werk. Zij stelde werkneemster in verband daarmee vrij van werk tot en met 24 september 2019 en adviseerde in die periode het gesprek aan te gaan over de werksituatie. Het UWV oordeelde vervolgens dat werkneemster haar werk op 25 september 2019 nog niet kon doen. Per 25 september 2019 heeft Allsafe de salarisbetaling stopgezet op de grond dat werkneemster weigerde te komen werken. Op 31 oktober 2019 was de situatie volgens de bedrijfsarts nog ongewijzigd. Omdat werkneemster vanaf 25 september 2019 geen salaris meer ontving, heeft zij Allsafe op 6 november 2019 in kort geding gedagvaard tot doorbetaling van dat salaris. Deze loonvordering werd echter afgewezen. Op 11 december 2019 is werkneemster door Allsafe op staande voet ontslagen vanwege diverse gronden, onder andere werkweigering en valse beschuldigingen van seksuele intimidatie aan het adres van de algemeen directeur.

Oordeel

Rechtsgeldig ontslag op staande voet?

Het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag niet onverwijld is gebleven blijft overeind. Voorts oordeelt het hof dat Allsafe de reden voor het ontslag in het kader van vermeende valse beschuldigingen niet voldoende heeft onderbouwd. Allereerst omdat de getuigenverklaringen niet zien op de gebeurtenissen op 26 augustus 2019 en de usb-stick met camerabeelden in

hoger beroep niet is overgelegd. Voorts is het hof van oordeel dat uit de overgelegde Whatsappberichten niet de onjuistheid van de beschuldigingen van seksuele intimidatie volgt, omdat het contact niet puur zakelijk lijkt te zijn. Nu niet is komen vast te staan dat de beschuldigingen onjuist zijn, kan van werkneemster ook niet worden verlangd dat zij hiervoor excuses maakt. Daarbij wordt dan nog maar in het midden gelaten of het niet maken van excuses in een geval dat een beschuldiging van seksuele intimidatie ongegrond of onvoldoende onderbouwd is een geldige grond kan zijn voor ontslag op staande voet. Vervolgens oordeelt het hof dat van werkneemster op 11 december 2019 niet kon worden geveerd dat zij kwam werken. Ook werkweigering is derhalve geen terechte grond voor het ontslag op staande voet. Uit het voorgaande volgt dat van een geldige reden voor ontslag op staande voet geen sprake was: deels omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven, deels omdat de opgegeven redenen zowel ieder afzonderlijk als in onderling verband gezien geen dringende redenen waren.

Loondoorbetaling en vergoedingen

Het hof is van oordeel dat werkneemster zich terecht arbeidsongeschikt heeft gemeld, van werkweigering was derhalve geen sprake. Daaruit vloeit voort dat Allsafe het loon moest doorbetalen. Daarnaast is Allsafe werkneemster een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd vanwege de onregelmatige opzegging. In hoger beroep wordt de hoogte van deze vergoeding vastgesteld op 100% van het loon, omdat de kantonrechter ten onrechte van 70% van het loon was uitgegaan. Voor toewijzing van de gefixeerde schadevergoeding is immers niet van belang of werkneemster al dan niet arbeidsongeschikt is. Tot slot is het hof met de kantonrechter van oordeel dat de hoogte van de billijke vergoeding vooral bepaald wordt door de mate van het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Allsafe. Ook de gestelde seksuele intimidatie speelt mee bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Uitgangspunt is dat de werkgever geen verboden (direct of indirect) onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen. Die situatie doet zich voor. Werkneemster heeft voldoende specifiek vermeld hoe, waar en wanneer de seksuele intimidatie heeft plaats gevonden. In alle beschikbare medische en arbeidskundige rapportage wordt uitgegaan van een ernstig arbeidsgerelateerd conflict. De werkverhouding was voorts niet erg professioneel. Het hof neemt derhalve tot uitgangspunt dat seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden. Het hoeft geen betoog dat een werkgever zich daarvan behoort te onthouden en schending van deze norm ernstig verwijtbaar is. Die seksuele intimidatie en de ontkenning daarvan in combinatie met alle overige relevante maken dat de toegekende billijke vergoeding moet worden verhoogd tot € 15.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:10924

Zaaknummer: 200.279.012/01

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

Advocaten: S.D. Worotikan en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:646 BW, 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding vanwege verwijtbaar handelen van werknemer blijft in hoger beroep in stand. Werknemer heeft ten onrechte niet meegewerkt aan re-integratie en dat is ernstig verwijtbaar. Geen recht op transitievergoeding en een billijke vergoeding. Ook de loonstop was terecht.

Feiten

Werkneemster is op 17 juni 2002 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 31 oktober 2017 is werkneemster uitgevallen wegens medische klachten. Vanaf die datum is werkneemster volledig arbeidsongeschikt geweest en heeft zij geen werkzaamheden voor werkgeefster verricht. In augustus/september 2018 is werkneemster stapsgewijs gestart met de re-integratie, eerst door middel van thuiswerken en het volgen van online cursussen en vervolgens door het uitvoeren van werkzaamheden op de werklocatie van werkgeefster. Uit de eerstejaarsevaluatie van 29 oktober 2018 volgt onder meer dat werkgeefster werkneemster erop heeft gewezen dat een loonstop zou volgen indien werkneemster niet zou meewerken aan haar re-integratieverplichtingen. Op 7 november 2018 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster in staat was om te re-integreren. Op 6 december 2018 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. Na een waarschuwing per brief heeft werkgeefster met ingang van 1 januari 2019 de loondoorbetaling aan werkneemster gestaakt. Op 29 januari 2019 heeft ook het UWV geoordeeld dat werkneemster belastbaar is conform het oordeel van de bedrijfsarts. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de e-grond ontbonden en werkneemster vanwege ernstig verwijtbaar handelen het recht op de transitievergoeding ontzegd. Tegen deze beslissingen komt werkneemster in hoger beroep op.

Oordeel

Ontbinding vanwege verwijtbaar handelen en nalaten (e-grond)

Het hof is van oordeel dat de handelwijze van werkneemster een redelijke grond voor ontbinding oplevert. Uit de stukken volgt dat werkneemster volgens de bedrijfsarts in staat was in het kader van de re-integratie passende werkzaamheden te verrichten en

werkneemster heeft hieraan onvoldoende gevolg gegeven. Ook de aangekondigde en vervolgens doorgevoerde loonstop en de waarschuwing van werkgeefster voor verdere arbeidsrechtelijke maatregelen hebben werkneemster er niet toe gebracht om te komen werken. Ook het oordeel van het UWV heeft hierin geen verandering gebracht. Het hof heeft geen reden aan de deugdelijkheid van de adviezen van de bedrijfsarts en het oordeel van de verzekeringsarts te twijfelen. Uit al het voorgaande volgt dat werkneemster stelselmatig en zonder deugdelijke grond niet heeft voldaan aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen en dit brengt mee dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op goede grond heeft ontbonden. Toekenning van een billijke vergoeding in hoger beroep is derhalve niet aan de orde.

Ernstig verwijtbaar handelen?

Werkneemster heeft ook in hoger beroep op geen enkele manier inzichtelijk gemaakt waarom zij niet in staat was te re-integreren. Middelen zoals een second opinion heeft zij onbenut gelaten. Het structureel negeren van spelregels in het kader van een re-integratie gedurende langere tijd is naar zijn aard ernstig verwijtbaar, tenzij zich bijzondere en verzachtende omstandigheden aan de zijde van werkneemster voordoen die dit gedrag kunnen verklaren en mogelijk zelfs min of meer rechtvaardigen. Dergelijke omstandigheden zijn niet gebleken.

Loonstop

Het hof overweegt dat werkgeefster de loonbetaling per 1 januari 2019 heeft stopgezet en de loonstop is bij brief van 14 december 2018 door werkgeefster aan werkneemster aangekondigd. Aldus heeft werkgeefster aan de onverwijldheidseis van artikel 7:629 BW voldaan. Werkneemster heeft geen feiten en omstandigheden aangevoerd die maken dat de algehele loonstop naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar was. Bovendien heeft werkgeefster werkneemster meerdere malen gewezen op de loonsanctie als gevolg van het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. De algehele loonstop was daarmee (ook) niet disproportioneel.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3585

Zaaknummer: 200.267.360/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en M.S.A. Vegter

Advocaten: L.T.M. Keet en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeval met kooi-aap (heftruck) en voetganger in loods. Eigenaar van de heftruck aansprakelijk op basis van onrechtmatige daad en de Wegenverkeerswet. Verzekeraar dient schade te vergoeden.

Feiten

Werknemer had in 2017 een bijbaantje bij werkgeefster. Zijn werkzaamheden bestonden uit het knippen en stickeren van monsters, het verzorgen van mailings en het maken van mappen. Op 3 april 2017 is in de loods van werkgeefster een kooi-aap, dat is een meeneem-heftruck, over de voet van werknemer gereden. De kooi-aap was eigendom van X. X had haar werkmaterieel verzekerd bij TVM. Door het ongeval heeft werknemer naast meerdere breuken aan zijn rechtervoet en -enkel ook blijvend letsel overgehouden (compartimentsyndroom). Namens werknemer is X aansprakelijk gesteld en dat is ook bij TVM gemeld. TVM heeft toen met haar brief van 2 mei 2017 laten weten dat zij bereid is, zonder erkenning van aansprakelijkheid, een voorschot van € 7.500 aan werknemer te betalen. Op 27 maart 2018 heeft TVM bericht dat zij vindt dat werkgeefster als werkgever aansprakelijk is voor het ongeval van werknemer en dat zij werkgeefster te kennen heeft gegeven dat zij de schaderegeling van TVM moet overnemen en de al betaalde voorschotten aan TVM moet terugbetalen. Daarna zijn over en weer nog verschillende brieven gestuurd, maar dat heeft er niet toe geleid dat de schaderegeling ter hand is genomen. Daarop is werknemer deze deelgeschilprocedure gestart. Hij wil duidelijkheid over de aansprakelijkheid van werkgeefster en X en de vergoedingsplicht van TVM en verzoekt tevens betaling van een voorschot op de schade.

Oordeel

Het verzoek jegens werkgeefster is ingetrokken. Op basis van de Wegenverkeerswet – die naar het oordeel van de kantonrechter ook voor het onderhavige geval in een loods geldt – gaat de kantonrechter uit van de aansprakelijkheid van X als eigenaar van de kooi-aap voor schade die bij het rijden daarmee is toegebracht aan werknemer als voetganger tenzij er sprake was van overmacht. Door X en TVM is echter geen beroep gedaan op overmacht en zij

hebben ook geen feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit volgt dat dit aan de orde is. Zij hebben wel geopperd dat werknemer misschien plotseling opzij stapte, maar dat is niet genoeg. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat X als eigenaar van de kooi-aap aansprakelijk is voor de schade die werknemer lijdt door het ongeval. Er zijn tevens geen concrete aanknopingspunten (genoemd) die wijzen op een gedraging van werknemer die heeft bijgedragen aan het ontstaan van het ongeval. De kantonrechter is van oordeel dat voor zover X aansprakelijk is voor de schade van werknemer, VTM als WAM-verzekeraar verplicht is de schade te vergoeden. Derhalve zal voor recht worden verklaard dat TVM op grond van de WAM rechtstreeks mag worden aangesproken en gehouden is aan werknemer te betalen wat X aan werknemer verschuldigd is. Het verzochte aanvullende voorschot zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5674

Zaaknummer: 8672576 UE VERZ 20-234 MAR/1217

Rechters: P. Dondorp

Advocaten: Y.B. Boendermaker en H.N. Kuiper

Wetsartikelen: 6:162 BW, 185 VVW, 7:658 BW, 1019w Rv, 7:954 BW, 6:170 BW, 1019z Rv, 7:611 BW, 1019aa Rv en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Hooggeplaatste bankmedewerkster is terecht op staande voet ontslagen vanwege het vervalsen van haar eigen werkgeversverklaring. Werkneemster heeft geen recht op een transitievergoeding en de nakoming van de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen vergoeding. Beroep op luizengaatje faalt.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2013 in dienst getreden van Amsterdam Trade Bank N.V. (hierna: ATB) en vervulde laatstelijk de functie van Vice President Loan Administration Services tegen een brutomaandsalaris van € 8.851 exclusief vakantiegeld en 13e maand. Werkneemster heeft 25 jaar werkervaring in het bankwezen. Na een ziekteperiode is werkneemster op 1 februari 2019 volledig arbeidsgeschikt verklaard. Zij is toen door ATB op non-actief gesteld. Op 4 februari 2019 heeft ATB bij het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te mogen opzeggen wegens verval van haar functie. Bij vonnis in kort geding van 20 maart 2019 heeft de kantonrechter ATB veroordeeld tot wedertewerkstelling van werkneemster op straffe van een dwangsom. ATB heeft van dit vonnis hoger beroep ingesteld. Op 16 april 2019 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd, omdat de functie van werkneemster naar het oordeel van het UWV niet was komen te vervallen. Vanaf 25 april 2019 heeft ATB werkneemster weer toegelaten tot haar werkzaamheden. Op 14 juni 2019 heeft ATB een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen na weigering toestemming UWV ingediend. Op 19 juni 2019 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst (hierna: vso) gesloten, alsmede een nadere overeenkomst. De procedure in hoger beroep van het vonnis in kort geding en het ontbindingsverzoek zijn daarna ingetrokken. Op basis van de vso zou de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigen op 1 oktober 2019, was werkneemster tot die datum vrijgesteld van werk en zou zij een vergoeding van € 142.500 bruto ontvangen. Bij brief van 26 juni 2019 heeft ATB werkneemster op staande voet ontslagen, kort gezegd omdat werkneemster een op haar verzoek op 19 maart 2019 door ATB afgegeven en namens ATB ondertekende werkgeversverklaring ten behoeve van een

hypotheekaanvraag bij de ABN AMRO had vervalst door het kruisje te verwijderen bij het antwoord 'ja' op de vraag of er voornemens zijn om het dienstverband binnenkort te beëindigen en in plaats daarvan een kruisje te plaatsen bij 'nee' als antwoord op deze vraag en verder door de toegevoegde tekst 'UWV ontslagprocedure aanhangig per 4 februari 2019' te verwijderen. Voorafgaand aan het ontslag had ATB werknemster hierop aangesproken op 25 juni 2019. Werknemeester heeft in dat gesprek (uiteindelijk) toegegeven de wijzigingen in de werkgeversverklaring te hebben aangebracht. ATB heeft aangifte van valsheid in geschrifte gedaan. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking onder meer geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet voor vernietiging in aanmerking komt en werknemeester geen recht heeft op een transitievergoeding of nakoming van de vso. Tegen deze beslissing van de kantonrechter en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemeester met haar grieven in principaal appèl op.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat het vervalsen van een door ATB afgegeven, en namens haar ondertekende werkgeversverklaring door iemand in de hooggeplaatste positie van werknemeester, met haar ruime ervaring in de bankwereld, een dringende reden oplevert. Daarbij rekent het hof werknemeester aan dat zij daarbij ook de verklaring 'Aanvullende voorzieningen werkgever' van 22 mei 2019, met weglating van de tweede werkgeversverklaring heeft gebruikt. Het verweer van werknemeester dat zij niet in strijd heeft gehandeld met de integriteitsregels van ATB in het algemeen en de bankierseed in het bijzonder, omdat deze uitsluitend zien op integer handelen in de uitoefening van de werkzaamheden, gaat niet op. ATB moest volledig op werknemeester kunnen vertrouwen en voor haar integriteit kunnen instaan, welk vertrouwen werknemeester door voornoemde handelwijze ernstig heeft beschaamd. De vraag of het niet-integer handelen al dan niet in de uitoefening van de werkzaamheden heeft plaatsgevonden is in dit verband niet relevant. Het verweer van werknemeester dat ATB niet aannemelijk heeft gemaakt op welke wijze het gedrag van werknemeester tot reputatieschade zou kunnen leiden, omdat werknemeester geen hooggeplaatste positie (meer) had, en dat onjuist is dat ATB valsheid in geschrifte van geen enkele medewerker tolereert, nu ATB in de pers in verband is gebracht met Russische miljardenfraude, gaat eveneens niet op. Artikel 7:678 BW stelt benadeling niet als vereiste en de vermeende dubbele standaard van ATB – wat daar verder ook van zij – disculpeert werknemeester niet.

Transitievergoeding: ernstig verwijtbaar handelen en luitzengaatje

Werkneemster werd vanaf 1 februari 2019 door de bedrijfsarts volledig arbeidsgeschikt geacht en zij heeft zich niet tegen dit oordeel verzet. Dit had wel op haar weg gelegen als sprake zou zijn geweest van psychische klachten en privéproblemen van een dusdanige aard dat zij niet in staat was te werken. Werkneemster heeft vervolgens ook gewoon gewerkt, in mei 2019 de vervalste werkgeversverklaring naar ABN AMRO gezonden en in juni 2019 succesvol met ATB onderhandeld over een vso. Onder die omstandigheden kan niet gezegd worden dat sprake is van zodanige psychische klachten en privéproblemen dat geoordeeld moet worden dat werkneemster van de ontstane situatie geen ernstig verwijt kan worden gemaakt. De opzegging door ATB is derhalve het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, reden waarom zij krachtens artikel 7:673 lid 7 onder c BW geen aanspraak heeft op de transitievergoeding. Werkneemster heeft ook krachtens artikel 7:673 lid 8 BW geen aanspraak op de transitievergoeding

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3313

Zaaknummer: 200.270.972/01

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

Advocaten: C.E. Stratenus en T.J.C.M. Broekman

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

RECHTSPRAAK

Uitgegaan wordt van benutbare mogelijkheden in aangepast werk nu niet is gebleken dat werkgever de adviezen voor werkplekaanpassing voor werknemer met chronische oogandoening heeft opgevolgd. Loonwaarde echter onduidelijk waardoor deskundigenbericht wordt gelast.

Feiten

Werknemer was sinds 1986 werkzaam voor de Belastingdienst. De laatste jaren was hij werkzaam voor 28 uur per week als behandelfunctionaris van bezwaarzaken, waarbij hij veel achter de computer werkte. Werknemer heeft een chronische oogandoening (retinitis pigmentosa). Vanwege deze problematiek heeft werknemer zich op 14 mei 2014 ziek gemeld. Op verzoek van de Belastingdienst is door expertisecentrum voor slechtziende en blinde mensen (Visio) een rapportage opgesteld. Visio heeft onder andere adviezen voor ICT en werkplekaanpassing gegeven. In 2015 is werknemer hersteld verklaard. Op 2 januari 2018 heeft werknemer zich weer ziek gemeld. In augustus 2018 is door de arbo-arts een functionelemogelijkhedenlijst opgesteld. Op 10 september 2018 is een arbeidsdeskundige rapportage opgesteld door een arbeidsdeskundige. Hierin wordt onder meer geconcludeerd dat werknemer vanwege zijn beperkingen een productiviteit van circa 60% heeft. Op 3 december 2018 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld. Op 5 december 2018 is door de arbeidsdeskundige van het UWV een deskundigenoordeel afgegeven. Hierin wordt geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van de Belastingdienst niet voldoende zijn, omdat de loonwaardebepaling door de arbeidsdeskundige op 10 september 2018 niet adequaat heeft plaatsgevonden. Op 11 april 2019 heeft werknemer een WIA-uitkering aangevraagd. In verband met de WIA-aanvraag heeft een verzekeringsgeneeskundig onderzoek plaatsgevonden en is tevens een arbeidsdeskundig rapport opgemaakt. In dit rapport d.d. 6 juni 2019 is onder meer opgenomen dat werknemer niet geschikt is voor maatgevende arbeid, dat geen functies geselecteerd kunnen worden die werknemer zou kunnen verrichten en dat geen verdien capaciteit vastgesteld kan worden. Het arbeidsongeschiktheidspercentage daarmee vastgesteld op 100%. Bij beslissing van 7 juni 2019 heeft het UWV met ingang van 20 juni 2019 aan werknemer een IVA-uitkering toegekend. Op of omstreeks 26 februari 2020

heeft de Belastingdienst toestemming gevraagd aan het UWV om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Het UWV heeft bij besluit van 18 maart 2020 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De Belastingdienst heeft met gebruikmaking van de verleende toestemming de arbeidsovereenkomst bij brief van 27 maart 2020 opgezegd tegen 31 juli 2020. Op verzoek van werknemer heeft een verzekeringsgeneeskundige een actueel medisch oordeel afgegeven. De verzekeringsgeneeskundige heeft werknemer op 11 september 2020 gezien en zijn bevindingen vastgelegd in een rapport van 28 september 2020. Hierin wordt onder meer geconcludeerd dat werknemer ongeveer 20 uur per week kan werken, dat de werkplek optimaal aangepast dient te zijn aan de visuele handicap en dat aannemelijk is dat controle van het werk van werknemer door derden nodig is om fouten ten gevolge van de visuele beperking te corrigeren. Uit de rapportage van de arbeidsdeskundige van 9 oktober 2020 volgt dat werknemer, onder de in het rapport beschreven voorwaarden, mogelijk deels geschikt te achten is voor het eigen werk. Werknemer verzoekt de Belastingdienst te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen, op grond van artikel 7:682 lid 1 onder a BW. Subsidiair verzoekt werknemer om ten laste van de Belastingdienst een billijke vergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:682 lid 1 onder c BW.

Oordeel

In het rapport van de arbeidsdeskundige van 6 juni 2019 wordt geconcludeerd dat werknemer niet geschikt is voor de maatgevende arbeid, ook niet met inzet van voorzieningen. Werknemer stelt zich echter terecht op het standpunt dat uit de rapportages van de verzekeringsgeneeskundige en de arbeidsdeskundige volgt dat – onder de juiste voorwaarden – kan worden gekomen tot een succesvolle re-integratie van werknemer in zijn eigen aangepaste functie binnen een termijn van 26 weken. Aan de stelling van de Belastingdienst dat deze rapporten buiten beschouwing moeten worden gelaten, wordt voorbijgegaan, evenals aan haar stelling dat als zij was gekend in het onderzoek, dit zou hebben geleid tot een volledig andere uitkomst. Niet in geschil is dat werknemer forse beperkingen heeft en dat werkplekaanpassingen nodig zijn. Daarbij is vast komen staan dat de gegeven adviezen voor de werkplekaanpassing, meer specifiek op het gebied van verlichting, nooit (volledig) zijn opgevolgd. En dát is wel een essentiële voorwaarde om te komen tot een succesvolle re-integratie. Op basis van deze laatste twee rapporten kan daarom niet worden uitgesloten dat er voor werknemer toch nog benutbare mogelijkheden zijn in aangepast eigen werk. Anderzijds heeft de Belastingdienst terecht aangevoerd dat van haar niet kan worden gevergd om werknemer werkzaamheden aan te bieden, die niet van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie. Het eventueel door werknemer te verrichten werk moet wel een voldoende loonwaarde vertegenwoordigen. Daarover is echter onvoldoende bekend. Werknemer stelt weliswaar dat er binnen de Belastingdienst een normstelling bestaat om per 4 uur een

bezwaarschrift te behandelen, en dat hij ook met zijn beperkingen aan die normstelling heeft voldaan, maar dat is niet onderbouwd. Ook wordt uitgegaan van enig tempoverlies als gevolg van de beperkingen van werknemer. Thans wordt uitgegaan van benutbare mogelijkheden in aangepast eigen werk. Duidelijkheid over de loonwaarde van de benutbare mogelijkheden is echter wel een vereiste, voordat eventueel kan worden overgegaan tot het herstellen van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter acht het daarom voorshands nodig op dit punt een deskundigenbericht in te winnen. Partijen wordt verzocht zich uiterlijk woensdag 20 januari 2021 schriftelijk bij akte uit te laten over de wenselijkheid van een deskundigenbericht, over het aantal en het specialisme van de te benoemen deskundige(n) en over de aan de deskundige(n) voor te leggen vragen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:6602

Zaaknummer: 8694050 \ EJ VERZ 20-419

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: I.J.A.J. Hanssen en G.E.C. van Brenk

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Van werkgeefster kan in redelijkheid worden gevergd de door langdurig arbeidsongeschikte werkneemster verrichte arbeid te continueren nu zij voor de periode van meer dan een jaar voor 20 uur per week reeds aangepaste arbeid in de eigen functie verricht.

Feiten

Lode is een specialistisch bedrijf dat zich bezighoudt met het ontwikkelen, fabriceren en verkopen van medische apparatuur. Werkneemster is op 1 juli 1992 bij Lode in dienst getreden, laatstelijk in de functie van productspecialist. Werkneemster heeft zich op 12 september 2017 ziekgemeld en is sindsdien onafgebroken arbeidsongeschikt geweest. Op 14 juni 2019 heeft werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd bij het UWV. Werkneemster verricht, laatstelijk vanaf 8 augustus 2019, arbeid bij Lode voor twintig uur per week in eigen, aangepast werk in het kader van haar re-integratie. Op 5 september 2019 heeft het UWV de aanvraag om een WIA-uitkering niet in behandeling genomen, omdat Lode onvoldoende heeft gedaan om werkneemster te re-integreren. Aan Lode is een loonsanctie van 52 weken opgelegd. Het UWV heeft bij besluit van 23 juni 2020 het door Lode gemaakte bezwaar tegen de loonsanctie ongegrond verklaard. Vanaf 8 september 2020 heeft werkneemster geen salaris meer van Lode ontvangen en is zij niet meer in de gelegenheid gesteld werkzaamheden te verrichten. Bij e-mail van 30 september 2020 heeft Lode aangegeven dat met het eindigen van de loondoorbetalingsverplichting ook de re-integratieverplichting eindigt en dat Lode aan werkneemster geen volwaardig passende functie kan bieden die toegevoegde waarde heeft voor Lode. Op 19 oktober 2020 heeft de bedrijfsarts van Lode geoordeeld dat werkneemster vanuit medisch oogpunt voor 20 uur per week inzetbaar is in aangepast eigen werk en dat het de verwachting is dat de huidige belastbaarheid duurzaam zal zijn. Op 24 november 2020 heeft Lode een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Werkneemster vordert dat de kantonrechter Lode veroordeelt tot onder meer wedertewerkstelling van werkneemster (in haar arbeid behorende bij de functie van productspecialist in aangepaste vorm voor ten minste twintig uur per week) en (door)betaling van het volledige laatstgenoten salaris met ingang van 8 september 2020.

*Oordeel**Spoedeisend belang*

Kernvraag in dit kort geding is of bij Lode passende arbeid voor werkneemster voorhanden is of kan worden gecreëerd en of in redelijkheid van Lode kan worden gevergd dat zij werkneemster deze passende arbeid laat verrichten. De kantonrechter overweegt allereerst dat de beoordeling hiervan thuis hoort in de UWV-procedure ten aanzien van de door Lode ingediende ontslagaanvraag. Dat betekent echter niet dat werkneemster geen belang heeft bij een beoordeling van haar vorderingen in kort geding. De beslissing van het UWV op de ontslagaanvraag laat mogelijk nog enige tijd op zich wachten. Indien de ontslagaanvraag vervolgens zou worden toegewezen en het UWV toestemming verleent de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen, heeft Lode bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst de toepasselijke opzegtermijn in acht te nemen. In de tussentijd heeft werkneemster belang bij een beslissing over tewerkstelling en loonbetaling voor de tussenliggende periode. Daarop ziet de vordering van werkneemster ook uitdrukkelijk. Uit de stukken en de toelichting van werkneemster ter zitting blijkt juist duidelijk waarom het, ook met het oog op haar re-integratie en arbeidsmarktpositie, voor haar belangrijk is om te werken, in ieder geval tot er duidelijkheid is over (toestemming tot) de beëindiging van het dienstverband. Dat belang acht de kantonrechter ook spoedeisend. Het spoedeisend belang vloeit bovendien voort uit de aard van de (loon)vordering. Weliswaar ontvangt werkneemster een loongerelateerde WIA-uitkering, maar zij loopt ook een deel van haar inkomsten mis, gelet op het verschil tussen de uitkering en het gebruikelijk loon. Bovendien heeft de stopzetting van het loon gevolgen voor haar pensioenopbouw.

Wedertewerkstelling en loondoorbetaling

Uitgangspunt in deze zaak is dat Lode ook de verantwoordelijkheid heeft werkneemster na het tijdvak van de loondoorbetalingsverplichting in te passen binnen haar organisatie, ook wanneer werkneemster volledig arbeidsongeschikt wordt geacht in de zin van de WIA. Vast staat dat werkneemster vanaf augustus 2019, dus gedurende een periode van meer dan een jaar, haar eigen werk in aangepaste vorm heeft verricht. Reeds dat maakt dat voorshands moet worden aangenomen dat de door werkneemster verrichte arbeid passende arbeid in de zin van artikel 7:658a lid 4 BW is. In de stukken zoals die nu voorliggen, ziet de kantonrechter voorshands geen aanknopingspunten voor de juistheid van het standpunt van Lode dat dit anders is en dat werkneemster al drie jaar lang niet in staat zou zijn om de essentialia van haar reguliere taken te verrichten, waarbij er slechts sprake zou zijn geweest van eenvoudige hand- en spandiensten. Dat strookt niet met het feit dat Lode werkneemster vanaf augustus 2019 meer dan een jaar lang heeft laten werken conform de voorlopig vastgestelde passende arbeid.

Lode lijkt er bovendien aan voorbij te gaan dat passende arbeid kan inhouden de eigen arbeid maar dan voor minder uren dan bedongen of aangepast qua takenpakket. Werkneemster heeft gemotiveerd en onder verwijzing naar diverse stukken toegelicht dat zij zich in de periode vanaf augustus 2019 bezig heeft gehouden met de werkzaamheden die tot de gebruikelijke taken van een productspecialist behoren. Daarbij is tevens van belang dat het UWV eerder al heeft geconcludeerd dat er geen reden is uit te gaan van een lager functioneringsniveau of verminderde productiviteit. Bovendien is ter zitting toegelicht en gebleken dat werkneemster sinds augustus 2019 (met uitzondering van een periode vanwege coronamaatregelen) om de week twee dagen achtereenvolgens naar kantoor in Groningen kwam om daar te werken en producten te testen, terwijl zij voor haar ziekmelding in 2017 ook gemiddeld anderhalve dag per twee weken in Groningen aanwezig was en voornamelijk vanuit huis werkte. Ook anderszins heeft werkneemster in deze procedure voldoende aannemelijk weten te maken dat het werk dat zij vanaf augustus 2019 heeft verricht als passend kan worden beschouwd. Gezien het zwaarwegend belang aan de zijde van werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat van Lode in redelijkheid kan worden gevergd de bestaande situatie te continueren en werkneemster dus in staat te stellen tot het verrichten van haar eigen werk in aangepaste vorm. De vordering zal dan ook worden toegewezen. Samenhangend met het voorgaande wordt de vordering tot betaling van het volledige laatstgenoten salaris met ingang van 8 september 2020 op basis van een arbeidsduur van ten minste 20 uur per week toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11309

Zaaknummer: 8878504

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: D. Lacevic, M.S. van Pesch en J.P. Roos

Wetsartikelen: 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer om toekenning billijke vergoeding wegens onder meer werkdruk, pesten en schending re-integratieverplichtingen afgewezen. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2017 in dienst getreden bij Netapp B.V. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Technical Support Engineer. In de periode van juni tot en met september 2017 hebben leidinggevende en werknemer regelmatig de door werknemer ervaren werkdruk besproken. Uiteindelijk heeft Netapp gehoor gegeven aan het verzoek van werknemer om in zijn profiel de team 2 vertical aan te passen van primary naar secondary vertical. Dit had tot gevolg dat werknemer niet langer automatisch via caseboard team 2 cases kreeg toebedeeld. Op 9 november 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. In december 2017 heeft werknemer een klacht ingediend bij HR, die inhield dat hij door zijn manager en bepaalde collega's werd gepest en geïntimideerd. Naar aanleiding van deze klacht heeft Netapp een onderzoek ingesteld, als onderdeel waarvan met werknemer, zijn manager en collega's is gesproken. Uit deze gesprekken kon Netapp niet concluderen dat de klacht van werknemer gegrond was. Werknemer heeft aangegeven dat hij het niet eens was met de uitkomst van het onderzoek van HR. Daarop is, in samenspraak met de bedrijfsarts, besloten om een mediationtraject te starten. Het UWV heeft bij besluit van 10 februari 2020 aan Netapp toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 140.000 bruto.

Oordeel

Werkdruk en ongelijke behandeling

De kantonrechter begrijpt dat de door werknemer gevoelde werkdruk een rol heeft gespeeld bij zijn ziekmelding, maar dat betekent niet dat de werkdruk van werknemer naar objectieve maatstaven te hoog was. Dat laatste is namelijk niet gebleken. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zijn werkdruk in grote mate

afweek van de werkdruk van zijn collega's. Uit de ingebrachte stukken is ook niet gebleken dat werknemer met regelmaat aan Netapp heeft laten weten dat de werkdruk voor hem te hoog was en dat hij daarover duidelijke signalen heeft afgegeven aan Netapp. Concluderend kan niet worden gezegd dat werknemer ongelijk werd behandeld ten opzichte van zijn collega's en is niet gebleken dat zijn werklast afweek van die van andere werknemers binnen het team.

Pesten en intimidatie

Werknemer heeft enkele voorbeelden gegeven, maar de verklaring waarin deze voorbeelden zijn weergegeven is door hemzelf opgesteld, wordt gemotiveerd betwist door Netapp en wordt niet ondersteund door enig ander stuk waaruit blijkt dat sprake is geweest van pesten en/of intimiderend gedrag jegens hem. Daarentegen heeft Netapp wel enkele e-mails ingebracht waaruit volgt dat collega's op diverse momenten complimenten maken ten aanzien van het geleverde werk van werknemer jegens onder meer hun leidinggevende. De kantonrechter is van oordeel dat uit de inhoud en de toonzetting van de correspondentie en verslagen van Netapp niet kan worden afgeleid dat leidinggevende werknemer onheus heeft bejegend. Ook is niet gebleken dat werknemer zich tot een andere manager of vertrouwenspersoon binnen Netapp heeft gericht. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Netapp ook adequaat gereageerd op de klacht van werknemer – dat er sprake zou zijn van pesten door leidinggevende en collega's op de werkvloer – eind 2018. Werknemer heeft gesteld dat het onderzoek dat HR heeft verricht niet zorgvuldig is geweest. Desgevraagd heeft werknemer niet nader kunnen onderbouwen waarom het onderzoek dat HR heeft gedaan niet zorgvuldig zou zijn verricht. Aldus heeft de kantonrechter niet kunnen vaststellen dat er sprake was van pesten en/of intimiderend gedrag jegens werknemer door leidinggevende en/of collega's van werknemer binnen Netapp.

Ziekte en schending re-integratieverplichtingen

Hoewel Netapp niet direct actie heeft ondernomen na de eerste klachten van werknemer, kan dat enkele feit niet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Ook het UWV heeft geoordeeld dat geen schending van de re-integratieverplichting heeft plaatsgevonden. Gelet daarop valt niet in te zien dat Netapp haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Voor zover moet worden aangenomen dat bepaalde handelingen van Netapp hebben bijgedragen aan verslechtering van de ziekte van werknemer, geldt dat deze stelling zonder nadere concrete onderbouwing niet tot de conclusie kan leiden dat Netapp ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Gelet op het voorgaande is niet gebleken van zodanige feiten en omstandigheden, afzonderlijk dan wel in samenhang bezien, dat op basis daarvan zou kunnen worden geoordeeld dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Netapp. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke

vergoeding zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11287

Zaaknummer: 8548637 \ AO VERZ 20-84

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: R. Kuizenga en M.C.E. Peels

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing ontbindingsverzoek werknemer nadat toegewezen ontbindingsverzoek werkgever is ingetrokken. Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door te snel aan te sturen op ontslag, mede in het licht van een bijna dertig jaar durend dienstverband en onberispelijk functioneren.

Feiten

GDCC is een onderneming die voor opdrachtgevers met klanten op de particuliere en zakelijke markt (hoofdzakelijk) telefonische interviews afneemt. Werkneemster (61 jaar) is op 19 september 1988 bij het callcenter van Ipsos in dienst getreden in de functie van interviewer. GDCC heeft het onderdeel van Ipsos waar werkneemster werkt, in het najaar van 2019 overgenomen. Werkneemster is op 24 maart 2020 geschorst nadat GDCC verdenkingen had van – kort samengevat – fraude bij het afnemen van interviews. Bij brief van 9 april 2020 heeft GDCC werkneemster bericht dat zij overwoog om ontslag op staande voet te geven, maar zij ervoor koos om een ontbindingsverzoek in te dienen. Bij beschikking van 20 augustus 2020 heeft de kantonrechter te Amsterdam de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding per 1 januari 2021 en GDCC veroordeeld tot betaling aan werkneemster van een transitievergoeding van € 13.735,28 bruto en een billijke vergoeding van € 60.000 bruto. GDCC heeft op 25 augustus 2020 van de geboden gelegenheid het verzoek tot ontbinding in te trekken gebruikgemaakt en daarvan een bericht aan de rechtbank gestuurd, met een kopie aan de gemachtigde van werkneemster. Werkneemster is op 27 augustus 2020 telefonisch door GDCC verzocht de werkzaamheden te hervatten. Na enige correspondentie over en weer, waarbij GDCC uiteindelijk nog mediation heeft voorgesteld, is werkneemster overgegaan tot indiening van het onderhavige verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarbij verzoekt zij tevens aan haar een billijke vergoeding ter hoogte van € 60.000 toe te kennen en te bepalen dat GDCC een transitievergoeding van € 13.735,28 aan haar verschuldigd is. GDCC legt zich neer bij de verzochte ontbinding, maar voert verweer tegen de verzochte billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Ontbindingsverzoek werknemer

De kantonrechter wijst het verzoek van werkneemster om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c lid 1 BW toe. Nu werkneemster stelt dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord en zij niet meer bij GDCC wil werken, is sprake van een verandering van omstandigheden die van dien aard is dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Temeer ook nu GDCC zich niet tegen ontbinding verzet.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

GDCC is gelet op de artikelen 7:671c lid 2 onder b en 7:673 lid 1 onder b en lid 2 BW alleen dan een billijke vergoeding en een transitievergoeding verschuldigd, indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van GDCC wordt ontbonden. Centraal staat dus de vraag of GDCC ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. De kantonrechter beantwoordt deze vraag bevestigend en ziet geen aanleiding over te gaan tot herbeoordeling van de feiten en omstandigheden die aanleiding waren voor de beschikking van 20 augustus 2020. Op grond van deze feiten en omstandigheden kwam de kantonrechter destijds tot het oordeel dat sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de kant van GDCC. Naar het oordeel van de kantonrechter is er per definitie eveneens weinig speelruimte om op grond van de omstandigheden ná voormelde beschikking van 20 augustus 2020 te oordelen dat inmiddels geen sprake meer is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Hoogte van de billijke vergoeding

Kernoverweging ten aanzien van de billijke vergoeding in de beschikking van 20 augustus 2020 is dat GDCC tekort is geschoten in haar verplichtingen als werkgever door te snel aan te sturen op ontslag in plaats van werkneemster te begeleiden en haar gelegenheid te bieden haar functioneren aan te passen. Dit mede in het licht van een bijna dertig jaar durend dienstverband waarin werkneemster onberispelijk heeft gefunctioneerd. Waar mocht worden verwacht dat GDCC hieruit lering heeft getrokken, blijkt dat niet het geval te zijn. Immers, in eerste instantie volstaat GDCC met het zenden van een bericht inzake intrekking van het eerdere ontbindingsverzoek aan de gemachtigde van werkneemster door middel van toezending van een kopie van de brief aan de rechtbank, zonder enige uitleg. Daarnaast doet zij aan werkneemster zelf het telefonische verzoek om zich binnen enkele dagen te laten inroosteren. Werkneemster heeft sinds haar schorsing in maart 2020 niet meer gewerkt en werd naar haar zeggen door dit verzoek, zonder enig blijk van begrip of excuus van

werkgeverszijde, volkomen overvallen. De kantonrechter acht dat, gezien de voorgeschiedenis, een begrijpelijke reactie. Van GDCC als zorgvuldig handelend werkgever had een andere aanpak mogen worden verwacht, te weten dat men eerst op een behoorlijk vormgegeven wijze met werkneemster in gesprek was gegaan. In dat gesprek had onder meer aan de orde kunnen komen dat en waarom GDCC tot voor kort verdere samenwerking met werkneemster in het geheel niet meer zag zitten, waarom dat nu (kennelijk) anders is en hoe men daar uitvoering aan denkt te geven. Het feit dat GDCC daarna nog een voorstel doet voor een onderling gesprek of mediation maakt het voorgaande niet anders en is te kwalificeren als *too little too late*. Gelet op het voorgaande ziet de kantonrechter geen aanleiding in hetgeen tussen partijen is voorgevallen na de beschikking van 20 augustus 2020 om anders te oordelen over het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van GDCC dan de kantonrechter in de beschikking van 20 augustus 2020 heeft gedaan. Hetzelfde geldt voor wat betreft de hoogte van de eerder toegekende bedragen aan transitievergoeding en billijke vergoeding. De door werkneemster gedane verzoeken worden daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:6164

Zaaknummer: 8813183

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: J. Boersma en E.W. Kingma

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Rechtbank verklaart zich (gedeeltelijk) onbevoegd kennis te nemen van vorderingen van vakbondsorganisaties tot naleving van de Non-Seafarers Work Clause door internationaal scheepsconcern in Cyprus en Rotterdam.

Feiten

ITF is een internationale vakbondsfederatie, die in internationale context onder meer de belangen van bij haar aangesloten (lokale) vakbonden voor zeevarenden en havenwerkers (de 'ITF-affiliates') behartigt, zoals Nautilus en Ver.di. De FNV wordt aangeduid als FNV Havens, omdat deze zaak het werkterrein van haar onderdeel FNV Havens betreft. Marlow Nederland en Marlow Cyprus maken deel uit van een internationaal actief concern dat zich onder meer toelegt op scheepsmanagement met inbegrip van het ter beschikking stellen van scheepsbemanningen. Marlow Cyprus is enig aandeelhouder van Marlow Nederland. Door Marlow Nederland en Marlow Cyprus worden wereldwijd ruim duizend (container)schepen gemanaged, waarvan een substantieel aantal actief is in Noord- en West-Europese wateren. Deze schepen doen regelmatig de Rotterdamse haven aan. Sinds 1 januari 2020 is het op containerschepen die worden gereed dan wel bemand door partijen die zijn aangesloten bij de International Maritime Employers' Council (een internationale werkgeversorganisatie die opkomt voor de belangen van individuele reders (eigenaren), scheepsmanagers en werkgevers die voornamelijk bulk-, container- en tankschepen exploiteren respectievelijk doen bemannen: hierna: IMEC) in beginsel niet langer toegestaan sjourwerkzaamheden te doen verrichten door de bemanning. Dit is een gevolg van de inwerkingtreding per 1 januari 2020 van de nieuwe *Non-Seafarers Work Clause*, die krachtens door IMEC gemaakte afspraken deel uitmaakt van de op de arbeidsovereenkomsten van de bemanning toepasselijke arbeidsvoorwaarden. Ook Marlow Cyprus is lid van IMEC. Sjourwerkzaamheden op Marlow-schepen worden echter niet door havenwerkers maar door zeevarenden verricht. ITF, Nautilus en FNV Havens vorderen dat de rechtbank onder meer Marlow Nederland gebiedt de hiervoor bedoelde sjourwerkzaamheden in overeenstemming met de *Non-Seafarers Work Clause* te doen verrichten door havenwerkers. ITF, Ver.di en FNV Havens vorderen dat de rechtbank Marlow Cyprus gebiedt de hiervoor bedoelde sjourwerkzaamheden in overeenstemming met de *Non-*

Seafarers Work Clause te doen verrichten door havenwerkers. Marlow Cyprus vordert dat de rechtbank zich onbevoegd verklaart om kennis te nemen van de door FNV c.s. tegen Marlow Cyprus ingestelde vorderingen.

Oordeel

Nu Marlow Cyprus buiten Nederland haar woonplaats heeft, dient de rechtbank ambtshalve te beoordelen of zij internationaal bevoegd is om van de door FNV c.s. tegen Marlow Cyprus ingestelde vorderingen kennis te nemen. Het daarvoor geldende beoordelingskader wordt gegeven door de Brussel I bis-Vo. Toepassing van de Brussel I bis-Vo leidt ertoe dat de rechtbank de vraag naar rechtsmacht en bevoegdheid dient te beantwoorden voor iedere aan haar voorgelegde (hoofd)vordering, daarbij onderscheid makend per eiseres, per gedaagde en per grondslag. ITF en Ver.di hebben ieder een vordering op contractuele grondslag ingesteld tegen Marlow Cyprus. Nautilus heeft geen hoofdvordering ingesteld tegen Marlow Cyprus maar slechts nevenvorderingen. FNV Havens heeft een vordering uit onrechtmatige daad ingesteld tegen Marlow Cyprus. Aangezien Marlow Cyprus geen woonplaats heeft in Nederland komt aan de Nederlandse rechter jegens haar geen rechtsmacht toe op grond van artikel 4 lid 1 Brussel Ibis.

Ten aanzien van de vordering van ITF en Ver.di

De vordering van ITF strekt ertoe dat Marlow Cyprus wordt geboden de *Non-Seafarers Work Clause* te (doen) naleven aan boord van de door Marlow Cyprus van bemanning voorziene schepen in alle havens in Noord- en West-Europa, met inbegrip van de havens aan de Oostzee/Baltische zee, en in de havens van Canada. Gelet op de aard van de vordering – die in de kern strekt tot het niet door bemanningsleden laten uitvoeren van sjourwerkzaamheden – en het grote geografische bereik van het gevraagde gebod, ziet de rechtbank onvoldoende ruimte om zichzelf bevoegd te achten *als het gerecht van de plaats waar de verbintenis die aan de eis ten grondslag ligt, is uitgevoerd of moet worden uitgevoerd* zoals voorzien in artikel 7 aanhef en onder 1 Brussel I bis-Vo. FNV c.s. wijzen erop dat Marlow Nederland woonplaats heeft in Rotterdam en stellen dat de vorderingen tegen Marlow Cyprus zo nauw samenhangen met die tegen Marlow Nederland dat aan de voorwaarde van artikel 8 aanhef en onder 1 Brussel I bis-Vo is voldaan. Voor de toepassing van dit artikel is alleen van belang of voldoende nauwe verbondenheid bestaat tussen de (contractuele) vordering van ITF tegen Marlow Cyprus enerzijds en de (contractuele) vordering van ITF tegen Marlow Nederland anderzijds. FNV c.s. stellen dat daaraan in dit geval is voldaan, omdat de vorderingen feitelijk en juridisch dezelfde situatie betreffen. De rechtbank ziet onvoldoende aanleiding om FNV c.s. in haar standpunt te volgen. De vordering van ITF tegen Marlow Cyprus is gegrond op weliswaar verregaand gelijklopende, maar toch niet dezelfde overeenkomsten als die waarop de vordering van ITF

tegen Marlow Nederland is gebaseerd. De vordering tegen Marlow Cyprus ziet expliciet op de door Marlow Cyprus van bemanning voorziene schepen, de vordering tegen Marlow Nederland ziet expliciet op de door Marlow Nederland van bemanning voorziene schepen. Reeds uit deze twee omstandigheden volgt dat het feitelijk noch juridisch eenzelfde situatie betreft. De conclusie is dat de rechtbank zich onbevoegd zal verklaren om kennis te nemen van de vordering van ITF op Marlow Cyprus. Op gelijke gronden als hierboven ten aanzien van ITF is overwogen, met dien verstande dat waar ITF is vermeld Ver.di dient te worden gelezen, komt aan de rechtbank eveneens geen bevoegdheid toe om van de vordering van Ver.di tegen Marlow Cyprus kennis te nemen.

Ten aanzien van de vordering van Nautilus

Nautilus heeft nevenvorderingen tot vergoeding van kosten ingesteld tegen Marlow Cyprus. Een hoofdvordering tegen Marlow Cyprus is door Nautilus niet gesteld. Naar de rechtbank begrijpt, bestaat geen overeenkomst tussen Nautilus en Marlow Cyprus. Nu geen grondslag is gesteld of gebleken waarop de rechtbank bevoegdheid kan aannemen om over de nevenvorderingen van Nautilus te oordelen, zal de rechtbank zich te dien aanzien onbevoegd verklaren.

Ten aanzien van de vordering van FNV Havens

De vordering van FNV Havens is gegrond op de stelling dat Marlow Cyprus onrechtmatig handelt. FNV Havens vordert dat Marlow Cyprus de *Non-Seafarers Work Clause* strikt naleeft, met dien verstande dat haar vorderingen beperkt zijn tot de havens in Nederland, in het bijzonder de haven van Rotterdam. FNV c.s. stellen dat aan deze rechtbank internationale bevoegdheid toekomt op grond van artikel 7 aanhef en onder 2 Brussel I bis-Vo, nu de *Non-Seafarers Work Clause* wordt geschonden bij het laden en lossen van containers door Marlow Cyprus in de haven van Rotterdam. Marlow Cyprus heeft deze bevoegdheidsgrondslag niet, althans niet uitdrukkelijk, bestreden. Artikel 7 aanhef en onder 2 Brussel I bis-Vo bepaalt dat een persoon die woonplaats heeft op het grondgebied van een lidstaat (in dit geval Marlow Cyprus), in een andere lidstaat (in dit geval Nederland) ten aanzien van verbintenissen uit onrechtmatige daad kan worden opgeroepen voor het gerecht waar het schadebrengende feit zich heeft voorgedaan of zich kan voordoen. Nu aan de vordering van FNV Havens ten grondslag is gelegd dat de *Non-Seafarers Work Clause* is geschonden te Rotterdam en strekt tot herhaling van dergelijke schendingen in Nederlandse havens en die van Rotterdam in het bijzonder, is deze rechtbank inderdaad aan te merken als het gerecht van de plaats waar het schadebrengende feit zich heeft voorgedaan of zich kan voordoen in de zin van artikel 7 aanhef en onder 2 Brussel I bis-Vo. Daaruit volgt dat de rechtbank internationaal bevoegd is om kennis te nemen van de vorderingen van FNV Havens tegen Marlow Cyprus. De vordering

tot onbevoegdverklaring zal in zoverre worden afgewezen.

De rechtbank verklaart zich onbevoegd van de vorderingen van ITF, Nautilus en Ver.di tegen Marlow Cyprus in de hoofdzaak kennis te nemen en verwijst de zaak naar de rol van 3 februari 2021 voor het nemen van een conclusie van antwoord door Marlow Cyprus jegens FNV Havens. Door de onbevoegdverklaring zal de hoofdzaak tussen ITF, Nautilus en Ver.di tegen Marlow Cyprus ten einde komen. Iedere verdere beslissing in de hoofdzaak zal worden aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:12338

Zaaknummer: C/10/599847 / HA ZA 20-648

Rechters: P.A.M. van Schouwenburg-Laan

Advocaten: R.J. Wybenga, S.A. Tan, R.C.A. van 't Zelfde en mr. dr. G.W. van der Voet

Wetsartikelen: 3:296 BW, 6:162 BW, 1 Brussel I bis-Vo , 4 Brussel I bis-Vo , 7 Brussel I bis-Vo en 8 Brussel I bis-Vo