AR ARBEIDSRECHT UPDATES

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 20, 2021

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2021:381 12-05-2021
Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid mist toepassing in geval van ongelijke behandeling tussen hetzelfde geslacht (vrouwen onderling).

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1989:AD0608 27-01-1989
Gesloten stelsel van in de wet geregelde rechtsmiddelen brengt mee dat een onjuiste rechterlijke uitspraak in beginsel niet anders dan door het aanwenden van een rechtsmiddel kan worden aangetast.

Hof

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:1286 04-05-2021
Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig opgezegd. Zij heeft alleen gemeld dat zij gedurende een bepaalde periode niet meer beschikbaar is, hetgeen past bij de oproepovereenkomst.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:4206 03-05-2021
Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door niet adequaat en tijdig in te grijpen in de verslechterde verhouding tussen werkneemster en collega's.

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:3892 10-05-2021
Het te lang laten 'voortsudderen' van het conflict tussen tandartsassistente en leidinggevende getuigt niet van goed werkgeverschap. Ontbinding arbeidsovereenkomst met tandartsassistente wegens verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van een billijke vergoeding.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:2327 10-05-2021
Internist-oncoloog moet weer worden toegelaten tot werkzaamheden na afwijzing ontbindingsverzoek in eerste aanleg en hoger beroep. Ziekenhuis mag aan de werkhervatting niet de voorwaarde verbinden dat eerst het vertrouwen moet worden hersteld en moet tevens een rectificatie omtrent de berichtgeving naar aanleiding van de op non-actiefstelling plaatsen.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:4200 07-05-2021
Werkgever heeft door middel van cursussen, coaching en mediation voldoende zorgvuldig gehandeld ten aanzien van met regelmaat slecht communicerende werknemer. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2021:1900 04-05-2021
Werkgever was bij einde dienstverband niet gerechtigd tot verrekening van kosten voor het behalen van vrachtwagenrijbewijzen omdat niet is aangetoond dat werkgever deze kosten daadwerkelijk heeft gemaakt.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7821 30-04-2021
Supermarktmedewerkster die door klant verloren armband steelt, is terecht op staande voet ontslagen. Diefstal is ernstig verwijtbaar; geen recht op transitievergoeding na 20-jarig dienstverband.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:2268 29-04-2021
Werkgever is ex artikel 7:658 BW aansprakelijk voor de schade van werknemer nu niet, althans onvoldoende, gemotiveerd is betwist dat (arbeidsgerelateerde) rugaandoening van werknemer is veroorzaakt door overbelasting in het werk.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:4194 29-04-2021
Ontbindingsverzoek afgewezen. Onvoldoende onderbouwd dat verbetering van het

functioneren van werkneemster en de arbeidsverhouding niet mogelijk is. Tijdelijke overplaatsing heeft gezorgd voor problemen. Het ligt op de weg van werkgever om zich daar niet 'blind op te staren'.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:4088 28-04-2021
Ontbinding arbeidsovereenkomst consultant op de g-grond toegewezen, nadat meerdere waarschuwingen waren gegeven ten aanzien van het niet behalen van doelstellingen en het niet voldoen aan agendaregistratie en aanwezigheid. Partijen hebben ieder een volstrekt andere beleving van de afgelopen periode, waardoor herplaatsing niet in de rede ligt.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:4532 28-04-2021
Verzoek urenuitbreiding medewerker Belastingdienst van 36 naar 40 uur terecht afgewezen wegens onvoldoende formatieruimte. Late afwijzing levert geen strijd op met goed werkgeverschap. De Wet flexibel werken stelt strengere eisen aan een afwijzing dan de Cao Rijk.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:2032 26-04-2021
Afwijzing verzoek billijke vergoeding. Ondanks de beoordeling van het UWV heeft werkgever voldoende gedaan aan re-integratie.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:1774 23-04-2021
Werknemers die eigen onderneming starten, hebben niet de postcontractuele bedingen uit de arbeidsovereenkomst of de gemaakte afspraken over de samenwerking geschonden. Grond voor verrekening van boetes met laatste loon ontbreekt. Kort geding.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:4084 23-04-2021
Beroep op toepassing van nieuwe (hogere) salarisschaal na herindelingsprocedure van de functie van werkneemster wordt afgewezen. Er zijn nieuwe arbeidsovereenkomsten tot stand gekomen, waarin werkgever de salarisschalen per functie correct heeft toegepast.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:2303 21-04-2021
Vordering tot betaling van achterstallig salaris met nevenvorderingen. Overuren gedeeltelijk toegewezen. Beroep op verrekening gedeeltelijk toegewezen.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:3988 14-04-2021

Werkgever die weigert achterstallig loon te betalen, dient te voldoen aan de gesloten vaststellingsovereenkomst met werknemer. In de vaststellingsovereenkomst was geen enkel voorbehoud gemaakt ten aanzien van het loon, waarmee werknemer recht heeft op volledige doorbetaling.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:3974 14-04-2021
Werkgever had een onderzoeksplicht naar de werkelijke wil van werknemer bij ontslagname in hevige gemoedstoestand. Geen doorbetaling van het loon in verband met de coronacrisis is niet gerechtvaardigd.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:2161 07-04-2021
Uitlating van werknemer met persoonlijke problemen naar werkgeefster – "Ik kom helemaal niet meer en als je je rotzooi wilt dan kom je die maar halen." – mag niet opgevat worden als ontslag op eigen verzoek. Werknemer heeft recht op doorbetaling van het loon.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:2301 30-03-2021
Werknemersverzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst. Niet staat vast dat werkgever onvoldoende toezicht heeft gehouden op leidinggevende die zou pesten. Internemeldingsprocedure is echter niet voortvarend verlopen. Geen billijke vergoeding toegekend.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:4521 23-03-2021
Werkgever is niet aansprakelijk voor de schade van met tuberculose besmette werkneemster nu niet is gebleken dat sprake is van een algemene of bijzondere waarschuwings- of zorgplicht voor een mogelijke besmetting van zijn medewerkers met tuberculose.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:2299 23-03-2021
Werknemer die – zonder toestemming – heeft getankt met de pas van werkgeefster en werk heeft geweigerd, is terecht op staande voet ontslagen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:4453 14-08-2020
De arbeidsovereenkomst van manager wordt niet ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. De kritiek op de samenwerking en zijn rol is onvoldoende onderbouwd, niet tijdig medegedeeld en er is geen gelegenheid tot verbetering geboden. Partijen moeten (opnieuw) met elkaar in gesprek.

RECHTSPRAAK

Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid mist toepassing in geval van ongelijke behandeling tussen hetzelfde geslacht (vrouwen onderling).

Feiten

Bij besluit van het INSS van 11 december 2017 is YJ op eigen verzoek vervroegd gepensioneerd en werd haar met ingang van 4 december 2017 een pensioen uitgekeerd. YJ heeft tegen dit besluit bezwaar gemaakt onder aanvoering dat het INSS haar de in artikel 60 LGSS bedoelde pensioentoeslag wegens moederschap had moeten toekennen, aangezien zij drie kinderen heeft. De verwijzende rechter vraagt zich af of de regeling van artikel 60 LGSS, op grond waarvan vrouwen die, zoals YJ, kiezen voor vervroegd pensioen niet in aanmerking komen voor de in dat artikel vastgestelde pensioentoeslag wegens moederschap, in tegenstelling tot vrouwen die op de wettelijke leeftijd met pensioen gaan, of die vervroegd met pensioen gaan vanwege de beroepsactiviteit die zij gedurende hun werkzame leven hebben verricht, vanwege arbeidsongeschiktheid, of als gevolg van de beëindiging van hun beroepsactiviteit tijdens de periode die onmiddellijk aan de pensionering voorafgaat om redenen die hun niet kunnen worden toegerekend, in overeenstemming is met het Unierechtelijk beginsel ter waarborging van gelijke behandeling in ruime zin, dat wil zeggen tussen mannen en vrouwen maar ook tussen vrouwen onderling, en of die regeling aldus geen directe discriminatie in de zin van Richtlijn 79/7/EEG vormt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ongelijke behandeling tussen vrouwen valt niet onder gelijke behandeling man-vrouw

Het begrip ‘discriminatie op grond van geslacht’ in artikel 4 lid 1 Richtlijn 79/7/EEG kan alleen betrekking hebben op gevallen van discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. In die omstandigheden kan artikel 4 lid , van de richtlijn niet worden opgevat als een Unierechtelijke bepaling die gelijke behandeling in ruime zin waarborgt, dat wil zeggen ook tussen personen van hetzelfde geslacht. Integendeel, het in deze bepaling bedoelde begrip

‘directe discriminatie op grond van geslacht’ impliceert een situatie waarin werknemers op grond van hun mannelijk dan wel vrouwelijk geslacht minder gunstig worden behandeld dan werknemers van het andere geslacht in een vergelijkbare situatie.

In casu betreft de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie een vrouw die, omdat zij ervoor heeft gekozen vervroegd met pensioen te gaan, geen pensioentoeslag wegens moederschap kan ontvangen en daarom meent minder gunstig te worden behandeld dan vrouwen die, omdat zij op de wettelijke leeftijd met pensioen zijn gegaan of om bepaalde in de wet vastgestelde redenen vervroegd met pensioen zijn gegaan, wel in aanmerking kunnen komen voor deze pensioentoeslag.

Richtlijn 79/7/EEG kan niet op een dergelijke situatie worden toegepast, aangezien het criterium op grond waarvan de betrokken pensioentoeslag wegens moederschap niet wordt toegekend aan vrouwen die vrijwillig vervroegd met pensioen gaan, geen verband houdt met het geslacht van de betrokken werknemer, maar met de wijze waarop die met pensioen is gegaan, zodat de gestelde discriminerende behandeling niet ‘op grond van geslacht’ geschiedt. Bovendien betreft de betrokken situatie geen discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, maar een gestelde ongelijke behandeling onder vrouwelijke werknemers.

Aan deze slotsom wordt niet afgedaan door het arrest van het Hof van Justitie EU van 12 december 2019, *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (Pensioentoeslag voor moeders) (zaak C-450/18, ECLI:EU:C:2019:1075), ook al betrof de zaak die tot dat arrest heeft geleid dezelfde nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is. In die zaak was de verzoeker in het hoofdgeding immers een mannelijke werknemer die meende dat hij minder gunstig werd behandeld dan vrouwelijke werknemers, omdat de betrokken pensioentoeslag wegens moederschap hem was geweigerd op grond dat hij van het mannelijk geslacht was. In dat arrest heeft het Hof van Justitie zijn redenering dus kunnen baseren op Richtlijn 79/7/EEG, aangezien de aldus aangevoerde ongelijke behandeling betrekking had op mannelijke werknemers in vergelijking met vrouwelijke werknemers en dus was gebaseerd op het geslacht van de betrokken werknemer, hetgeen in casu niet het geval is.

In deze omstandigheden moet worden geoordeeld dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie niet binnen de werkingssfeer van Richtlijn 79/7/EEG valt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie
Datum uitspraak: 12-05-2021
ECLI: ECLI:EU:C:2021:381
Zaaknummer: C-130/20

Rechters: L. Bay Larsen, C. Toader en M. Safjan
Wetsartikelen: Richtlijn 79/7/EEG en

RECHTSPRAAK

Verzoek urenuitbreiding medewerker Belastingdienst van 36 naar 40 uur terecht afgewezen wegens onvoldoende formatieruimte. Late afwijzing levert geen strijd op met goed werkgeverschap. De Wet flexibel werken stelt strengere eisen aan een afwijzing dan de Cao Rijk.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2014 benoemd als medewerker douane bij de Belastingdienst voor 36 uur per week. Toen de kosten van de verbouwing van zijn woonhuis behoorlijk tegenvielen, wilde werknemer zijn hypotheek verhogen. De hypotheekverstrekker was hiertoe bereid, mits werknemer en zijn partner beiden een uitbreiding van hun arbeidsduur zouden krijgen. Werknemer heeft op 13 november 2019 via een e-mailbericht aan de toenmalige regiodirecteur verzocht zijn arbeidsduur te mogen uitbreiden van 36 uur naar 40 uur per week. Werkgever heeft op 1 mei 2020 het verzoek afgewezen met als argument dat er geen formatie beschikbaar is op het functieniveau van werknemer. Werknemer vordert onder meer dat de kantonrechter werkgever veroordeelt tot aanpassing van de arbeidsduur per 1 februari 2020 van 36 uur naar 40 uur per week.

Oordeel

Urenaanpassing van rechtswege

De kantonrechter stelt vast dat artikel 3.1 Cao Rijk een omzetting is van de regeling van artikel 21 lid 2 ARAR. Onder het oude recht was de Wfw op ambtenaren niet van toepassing. Bovendien voorziet artikel 2 lid 15 Wfw erin dat voor een urenuitbreiding bij cao mag worden afgeweken van de regeling van artikel 2 Wfw. Artikel 3.1 Cao Rijk bevat een regeling voor een urenuitbreiding van 36 naar 40 uur. Daarna staat vermeld: “Voor andere aanpassingen van uw arbeidsduur gelden de wettelijke bepalingen.” In de beschikbare digitale versies van de Cao Rijk bevat de zinsnede “de wettelijke bepalingen” een link naar artikel 2 Wfw. Daaruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat in de Cao Rijk conform artikel 2 lid 15 Wfw is afgeweken van artikel 2 Wfw. Op het verzoek tot een urenuitbreiding van 36 naar 40 uur zijn

de bepalingen van artikel 2 van de Wfw dan ook niet van toepassing. Dit betekent dat werknemer geen beroep kan doen op de sanctie van artikel 2 lid 12 Wfw of het niet in acht nemen van het in artikel 2 lid 4 Wfw genoemde vereiste dat werkgever overleg dient te plegen met werknemer over het verzoek, terwijl werkgever evenmin de in artikel 2 lid 3 Wfw genoemde termijn aan werknemer kan tegenwerpen. Analoog aan de uitspraak van de kantonrechter Zutphen van 26 november 2002 is de kantonrechter wel van oordeel dat werkgever bij de behandeling van het verzoek artikel 7:611 BW in acht dient te nemen en om die reden – hoewel er geen voorgeschreven termijnen zijn – binnen een redelijke termijn op het verzoek dient te beslissen. Overigens leidt de niet-inachtneming daarvan niet per definitie tot de in artikel 2 lid 12 Wfw genoemde sanctie dat de arbeidsduur van rechtswege is vermeerderd. In dit verband heeft werkgever zich op het standpunt gesteld dat de omstandigheid dat hij pas per brief van 1 mei 2020 heeft beslist op het op 13 november 2019 ingediende verzoek van werknemer geen strijd met goed werkgeverschap oplevert. Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat de rechtspositionele transitie een grote impact heeft (gehad) op de Rijksoverheid en het – in het bijzonder in verband met de rechtsgelijkheid – van belang was dat vanuit de Rijksoverheid als werkgever duidelijkheid werd verkregen over het door de transitie ontstane interpretatie- en toepassingsvraagstuk met betrekking tot paragraaf 3.1 Cao Rijk. Het is begrijpelijk dat het verkrijgen van die duidelijkheid enige tijd in beslag neemt en dat in verband daarmee aanvragen gedurende een aantal maanden zijn aangehouden. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de omstandigheid dat werkgever pas per brief van 1 mei 2020 inhoudelijk op het verzoek van werknemer heeft gereageerd onder de gegeven omstandigheden geen strijd met goed werkgeverschap oplevert en er niet toe kan leiden dat het verzoek dient te worden ingewilligd.

Zwaarwichtig belang

Met werkgever is de kantonrechter bovendien van oordeel dat een vermeerdering van de arbeidsduur krachtens artikel 3.1 Cao Rijk alleen mogelijk is binnen de eigen functie van de werknemer of binnen de tot die functie behorende werkzaamheden. Dat brengt mee dat uitsluitend op basis van de mogelijkheden binnen de organisatie waarbij werknemer werkzaam is, dient te worden beoordeeld of een verzoek om urenuitbreiding moet worden ingewilligd. Anders dan werknemer betoogt, leidt de enkele omstandigheid dat er binnen het onderdeel X van afdeling 1 vrijgevallen uren zijn dus niet zonder meer tot de conclusie leidt dat het verzoek om urenuitbreiding dient te worden ingewilligd. Tot slot is de kantonrechter van oordeel dat werkgever er in verband met artikel 3.1 Cao Rijk terecht op wijst dat geen recht op urenuitbreiding bestaat wanneer er een vacature is in een andere (vergelijkbare) functie binnen afdeling 1. In dat geval dient werknemer voor die vacature de gebruikelijke sollicitatieprocedure te doorlopen. Anders dan werknemer lijkt te betogen, kan van werkgever

niet worden verlangd dat van die vacature in het kader van de urenuitbreiding van werknemer vier uren aan werknemer worden toegekend. De invulling van vrijgevallen uren dient immers niet te leiden tot versnippering van formatie en/of roosterproblemen, in welk geval het verzoek om urenuitbreiding niet hoeft te worden ingewilligd. Met inachtneming van voornoemde uitgangspunten is de kantonrechter van oordeel dat werkgever aan de hand van de in het geding gebrachte stukken voldoende heeft aangetoond dat er binnen de afdeling 1 geen formatie beschikbaar is om het verzoek van werknemer in te willigen. De kantonrechter stelt vast dat een verzoek op grond van de Cao Rijk mag worden afgewezen wanneer “de bedrijfsvoering daardoor wordt verstoord”. Onder de Wfw mag een verzoek echter pas worden afgewezen wanneer “zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten”. Naar het oordeel van de kantonrechter stelt de Wfw dus strengere eisen aan een afwijzing van een verzoek om urenuitbreiding. Onder de Cao Rijk is een enkele verstoring van de bedrijfsvoering voldoende. Van een ernstige verstoring hoeft geen sprake te zijn. Daarentegen zijn op grond van de Wfw zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen vereist. Om die reden is de kantonrechter van oordeel dat de in artikel 2 Wfw genoemde gronden voor afwijzing van het verzoek per definitie een afwijzingsgrond vormen voor een verzoek op grond van artikel 3.1 Cao Rijk. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter ook in lijn met de in het verleden onder de toepasselijkheid van de ARAR gewezen jurisprudentie over dit onderwerp. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het ontbreken van formatieruimte een grond is om het verzoek om urenuitbreiding als bedoeld in artikel 3.1 Cao Rijk af te wijzen wegens verstoring van de bedrijfsvoering. Werkgever heeft het verzoek om urenuitbreiding van werknemer dan ook op terechte gronden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 28-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:4532
Zaaknummer: 884360 RL EXPL 20-19556
Rechters: J.L.M. Luiten
Advocaten: J.P.L.C. Dijkgraaf
Wetsartikelen: 2 Wfw en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen. Onvoldoende onderbouwd dat verbetering van het functioneren van werkneemster en de arbeidsverhouding niet mogelijk is. Tijdelijke overplaatsing heeft gezorgd voor problemen. Het ligt op de weg van werkgever om zich daar niet 'blind op te staren'.

Feiten

Werkneemster is op 30 november 1994 bij stichting Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam (hierna: BOOR) in dienst getreden op basisschool 1 in de functie van lerares. Bij brief van 10 juli 2017 is aan werkneemster een verbetertraject aangeboden met ingang van 21 augustus 2017. Vervolgens zou werkneemster met ingang van 22 augustus 2017 tijdelijk worden overgeplaatst naar een andere basisschool van BOOR, namelijk school 2. Bij brief van 13 juli 2017 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen dit besluit. Op maandochtend 21 augustus 2017 heeft werkneemster zich per e-mail ziek gemeld. Tijdens de arbeidsongeschiktheid verschijnt werkneemster diverse malen niet op afspraken bij de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en casemanager, hetgeen leidt tot arbeidsrechtelijke sancties van BOOR. Bij vonnis van 21 oktober 2020 heeft de kantonrechter geoordeeld dat BOOR een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij plaatsing van werkneemster op school 2 dat het belang van werkneemster daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. BOOR verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen BOOR en werkneemster te ontbinden.

Oordeel

c-grond: frequent ziekteverzuim

Werkneemster is weliswaar inmiddels reeds een lange periode arbeidsongeschikt, maar er is geen sprake van veelvuldig en kortdurend ziekteverzuim, zoals het UWV ook heeft geoordeeld in het door BOOR overgelegde deskundigenoordeel. Reeds om die reden is van de c-grond dus geen sprake.

d-grond: disfunctioneren

BOOR baseert haar stelling dat werkneemster onvoldoende functioneert op de analyse van vijf lessen begrijpend lezen uit 2017. De directrice heeft drie lessen geobserveerd en vervolgens heeft een externe coach werkneemster begeleid bij het voorbereiden en geven van twee lessen. De kantonrechter oordeelt dat op basis hiervan weliswaar kan worden geconcludeerd dat het functioneren van werkneemster specifiek ten aanzien van begrijpend lezen voor verbetering vatbaar is, maar dat dit onvoldoende is om te concluderen dat werkneemster ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. Zeker nu werkneemster daarvoor 24 jaar als lerares werkzaam was op school 1 en gesteld noch gebleken is dat zij in die periode niet naar tevredenheid functioneerde. BOOR heeft aan werkneemster weliswaar voorgesteld om te werken aan verbetering van het functioneren op school 2, maar dit traject is nooit gestart omdat werkneemster voorafgaand daaraan arbeidsongeschikt is uitgevallen. Dat het verbetertraject niet van de grond is gekomen is niet aan werkneemster te wijten, nu onbetwist is dat werkneemster arbeidsongeschikt was. Voor zover van disfunctioneren al sprake zou zijn heeft werkneemster dus tot op heden geen reële gelegenheid gehad om haar functioneren te verbeteren. Van een voldragen d-grond is daarom geen sprake.

g-grond: verstoorde arbeidsverhouding

Blijkens de omstandigheden die BOOR ten grondslag heeft gelegd aan haar verzoekschrift heeft werkneemster in 2017 en 2018 onvoldoende meegewerkt aan haar re-integratie, zoals ook blijkt uit het deskundigenoordeel van het UWV. Als onbetwist staat vast dat er momenteel als gevolg daarvan sprake is van een stroeve relatie tussen BOOR en werkneemster. De kantonrechter oordeelt echter dat onvoldoende vaststaat dat dit een ernstige en duurzame verstoring betreft. Werkneemster heeft immers nooit geweigerd om aan de slag te gaan bij school 2. Zij heeft haar juridische mogelijkheden gebruikt om zich ertegen te verzetten en is voor de start bij school 2 arbeidsongeschikt uitgevallen. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij bereid is om na haar herstel te starten bij school 2. Van BOOR mogen, met het oog op het langdurige succesvolle dienstverband van werkneemster, verdergaande inspanningen worden verwacht. Nu dus van een ernstige en duurzame verstoring geen sprake is, kan ook de g-grond niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden.

h-grond: overige omstandigheden

Werkneemster heeft aangevoerd dat zij, hoewel zij dit langs de juridische weg heeft geprobeerd te voorkomen, bereid is om bij school 2 te werken, als haar gezondheid dit toelaat. BOOR heeft niet onderbouwd waaruit blijkt dat werkneemster hier niet aan mee zal werken. Bovendien staat voor BOOR ook de mogelijkheid open om werkneemster (toch) te werk te stellen op school 1. BOOR staat (zoals door de voorzieningenrechter is geoordeeld) weliswaar in haar recht als zij werkneemster (tijdelijk) wil overplaatsen naar school 2, maar het staat vast

dat juist die tijdelijke overplaatsing heeft gezorgd voor de problemen tussen partijen. Het ligt op de weg van BOOR om zich daar niet 'blind op te staren' en ook de optie om werkneemster te werk te stellen op school 1 serieus te onderzoeken, aangezien zij daar 24 jaar naar tevredenheid heeft gefunctioneerd, temeer nu het disfunctioneren slechts is vastgesteld ten aanzien van een beperkt deel van het takenpakket, namelijk begrijpend lezen. Op grond van het voorgaande oordeelt de kantonrechter dat onvoldoende is onderbouwd dat uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk is.

i-grond: combinatie

De gemene deler van de afwijzing van de d-, g- en h-grond is dat onvoldoende is onderbouwd dat verbetering van het functioneren van werkneemster en de arbeidsverhouding niet mogelijk is. Ook wanneer deze ontslaggronden worden gecombineerd, dan nog mag van BOOR verwacht worden dat zij zich inspant om de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot een succes te maken, in het bijzonder gezien het langdurige, succesvolle dienstverband van werkneemster. De i-grond kan daarom evenmin leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 29-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4194
Zaaknummer: 9050527
Rechters: A.J.M. van Breevoort
Advocaten: B. van Bon en J.R. Kamerling
Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub c BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling van achterstallig salaris met nevenvorderingen. Overuren gedeeltelijk toegewezen. Beroep op verrekening gedeeltelijk toegewezen.

Feiten

Werknemer heeft van 14 mei 2018 tot en met 13 juli 2018 de opleiding tot verkeersregelaar gevolgd. Werknemer is op 1 augustus 2018 voor een periode van zes maanden bij Verkeersregelaar Nederland B.V. (hierna: VKN) in dienst getreden in de functie van verkeersregelaar. Werknemer is op 1 april 2019 opnieuw bij VKN in dienst getreden in de functie van verkeersregelaar op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 december 2019. Autobedrijf X heeft op 29 oktober 2018 een factuur van € 828,16 en op 22 juli 2019 een factuur van € 1.065,07 aan VKN gezonden in verband met werkzaamheden aan de auto van werknemer. Deze facturen zijn door VKN aan het autobedrijf voldaan. Tussen werknemer en VKN is een overeenkomst van geldlening tot stand gekomen, waarbij werknemer van VKN een bedrag van € 600 heeft geleend. Nadat tussen partijen een discussie is ontstaan over het werkrooster van werknemer over de periode 14 tot 21 oktober 2019 heeft werknemer VKN bij e-maillbericht van 13 oktober 2019 bericht ontslag te willen nemen. Bij brief van 14 oktober 2019 heeft VKN werknemer vervolgens onder meer bericht de loondoorbetaling met ingang van 14 oktober 2019 te zullen staken vanwege werkweigering, waarbij voorts aanspraak is gemaakt op betaling van diverse posten. Werknemer vordert de veroordeling van VKN om aan hem onder andere het achterstallig salaris, de vakantietoeslag en overuren, kilometervergoeding, studiekosten, reparatiekosten van de auto en de verstrekte geldlening (terug) te betalen.

Oordeel

Overuren

De door VKN gestelde nadere mondelinge afspraak staat komt niet overeen met wat daarover in de arbeidsovereenkomst en personeelsgids is opgenomen en strookt bovendien niet met de feitelijke gang van zaken. In de arbeidsovereenkomst en personeelsgids is immers geen

saldering van de overuren opgenomen. Gelet op de feitelijke gang van zaken waarbij tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn aangegaan voor de drukkere periodes en VKN ervoor heeft gekozen een periode van twee maanden tussen de eerste en de tweede arbeidsovereenkomst te laten ontstaan, is een dergelijke afspraak ook niet aannemelijk. Aldus dient het feit dat werknemer in sommige weken minder is ingezet dan zijn contracturen voor rekening en risico van VKN als werkgever te blijven. Na vermindering met de zonder reden niet vermelde pauzes resteert voor de eerste arbeidsovereenkomst nog een saldo van 103 uur en 10 minuten aan overuren. Voor de tweede arbeidsovereenkomst resteert na vermindering met de zonder reden niet vermelde pauzes nog een saldo van 179 uur en 50 minuten aan overuren.

Verrekening

Werknemer vordert voorts de terugbetaling van een bedrag van totaal € 370,15 netto. Dit bedrag is volgens hem ten onrechte op zijn loon over de maanden juli en augustus 2019 ingehouden. Tussen partijen staat vast dat VKN voornoemd bedrag heeft ingehouden op de loonuitbetaling over de maanden juli en augustus 2019. Nu voor bedoelde inhouding door VKN geen grondslag is gesteld of gebleken, is dit bedrag ten onrechte ingehouden. De vordering tot terugbetaling hiervan wordt daarom toegewezen. Tussen partijen staat vast dat werknemer een bedrag van € 600 van VKN heeft geleend voor de aanschaf van een laptop voor zijn dochter en dat dit bedrag nog volledig terugbetaald dient te worden. VKN heeft dit bedrag aldus terecht verrekend met het nog te betalen loon.

Studiekosten

Het is de kantonrechter ook niet gebleken dat nadien overeenstemming is bereikt over de terugbetaling van gemaakte studiekosten. Daarbij geldt dat een studiekostenbeding zodanig belastend is voor een werknemer, dat van VKN als goed werkgever mocht worden verwacht dat zij werknemer als werknemer vóór het aangaan van de terugbetalingsverplichting de gevolgen daarvan, waaronder het financiële risico, duidelijk voorhoudt en vervolgens voldoende verifieert of zij daarover met de werknemer overeenstemming heeft bereikt. Dat werknemer de opleidingen heeft gevolgd is daartoe onvoldoende. VKN heeft daarom ten onrechte een bedrag aan studiekosten verrekend met het nog te betalen salaris.

Reparatiekosten auto

Gelet op de gebruikelijke gang van zaken, de eerdere afspraak tussen partijen en de handelwijze van werknemer, het laten inplannen van de reparatie van de auto via VKN, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk dat het de bedoeling van partijen was om de auto door de relatie van VKN te laten repareren, waarna de factuur door VKN zou worden betaald en vervolgens met het loon van werknemer verrekend zou worden. Dit is ook

zo gebeurd. Dat de auto volgens werknemer niet, althans niet goed, is gerepareerd dient, gelet hierop, voor zijn rekening en risico te komen. VKN beroept zich daarom terecht op verrekening van deze kosten van € 1.065,07 met het nog verschuldigde loon.

Conclusie

Gelet op het hiervoor overwogene strekt op het nog door VKN aan werknemer verschuldigde bedrag van € 2.997,53 bruto en € 817,22 netto, in mindering in verband met verrekening een bedrag van € 600 netto in verband met de geldleningsovereenkomst en € 1.065,07 netto in verband met de reparatiekosten voor de auto. Nu het hier bruto- en nettobedragen betreft, kan de kantonrechter het door VKN nog aan werknemer verschuldigde bedrag niet nader vaststellen. Hiervoor zal VKN een eindafrekening dienen op te stellen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 21-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2303
Zaaknummer: 8708768
Rechters: C.J.M. Hendriks
Advocaten: D. Dekker
Wetsartikelen: 7:616 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig opgezegd. Zij heeft alleen gemeld dat zij gedurende een bepaalde periode niet meer beschikbaar is, hetgeen past bij de oproepovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2016 in dienst getreden van RVM. Bij Whatsapp-bericht van 21 november 2019 heeft werkneemster het volgende aan RVM laten weten: "(...) vanaf heden t/m eind februari 2020, ben ik niet beschikbaar, omdat ik momenteel ander werk heb aangenomen voor volle werkweken. Als je me later wil in plannen dan graag eerst contact met mij opnemen. Als ik een open dienst zie en ik heb tijd over dan plan ik me natuurlijk zelf in. (...)." In reactie daarop heeft X, feitelijk leidinggevende, bij e-mail van 22 november 2019 aan werkneemster medegedeeld: "Naar aanleiding van jouw appje aan mij met het bericht dat je vanaf heden t/m februari 2020 niet meer inzetbaar bent deel ik je mee dat wij je niet meer zullen oproepen en het dienstverband per heden (22 nov. 2019) beëindigen." Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht om betaling van een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het dienstverband door RVM is opgezegd en beëindigd tegen 22 november 2019. De opzegging door RVM is in strijd met de wettelijke regels en ongeldig. RVM komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is de verklaring van werkneemster van 21 november 2019 geen duidelijke en ondubbelzinnige wilsuiting gericht op het definitief beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft in het Whatsapp-bericht niets anders gemeld dan dat zij gedurende een bepaalde periode niet zonder meer beschikbaar is om arbeid te verrichten, en dat als zij een open dienst ziet, zij zichzelf zal inplannen om arbeid te verrichten, hetgeen past bij de aard van de overeenkomst tussen partijen, te weten een oproepovereenkomst. Het Whatsapp-bericht van werkneemster kan derhalve niet worden opgevat als een duidelijke en ondubbelzinnige wilsuiting gerecht op het definitief beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De reactie op het Whatsapp-bericht van werkneemster van RVM

van 22 november 2019 kwalificeert daarentegen wel als een ondubbelzinnige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Deze opzegging heeft RVM gedaan in strijd met artikel 7:671 BW. RVM is aan werkneemster een transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Het hof gaat verder uit van de (hoogte van de) door de kantonrechter toegekende billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 04-05-2021
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1286
Zaaknummer: 200.280.988/01
Rechters: T.S. Pieters, I.A. Haanappel-van der Burg en E. Verhulp
Advocaten: C. Hofmans en F.F. Boers
Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW en 7:681 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die – zonder toestemming – heeft getankt met de pas van werkgeefster en werk heeft geweigerd, is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

De kantonrechter blijft bij hetgeen is geoordeeld in de tussenbeschikking van 2 februari 2021. Als onbetwist staat vast dat werkgeefster aan het op 3 oktober 2020 telefonisch gegeven ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd dat sprake was van diefstal en werkweigering. Daarbij heeft werkgeefster toegelicht dat werknemer op 1 oktober 2020 had meegedeeld op maandag niet meer te komen werken als hij geen voorschot op zijn onkostenvergoeding kreeg en werkgeefster op 3 oktober 2020 in de morgen bekend werd met het feit dat werknemer op 28 september 2020 in Hamburg zonder toestemming en zonder aanleiding olie had gekocht voor € 60,34 met de ShellCard van werkgeefster. Nadat werknemer zijn spullen had ingeleverd en daarbij bedreigingen had geuit heeft werkgeefster werknemer bij brief van 3 oktober 2020 – voor het geval het eerste ontslag op staande voet geen stand zou houden – nogmaals op staande voet ontslagen en daarbij aan de eerder genoemde grondslagen bedreiging toegevoegd. Werknemer betwist dat er sprake was van diefstal, werkweigering en bedreigingen.

Oordeel

Tussen partijen is vast komen te staan dat werknemer de ShellCard van werkgeefster heeft gebruikt om olie te kopen. Dat werknemer hiervoor toestemming had, is niet door hem onderbouwd, zodat dit niet vast is komen te staan. Door aldus te handelen heeft werknemer het vertrouwen in werkgeefster beschaamd. Verder kon werkgeefster naar het oordeel van de kantonrechter uit het Whatsapp-contact opmaken dat werknemer bij het uitblijven van een voorschot niet zou gaan werken. De stelling van werknemer dat werkgeefster betaling ten onrechte weigerde, gaat niet op. De kantonrechter is van oordeel dat dit handelen een dringende reden oplevert en werkgeefster hem daarom terecht op staande voet heeft ontslagen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 23-03-2021
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2299
Zaaknummer: 8924626
Rechters: E. Horsthuis
Advocaten: J.A.C. van Etten en E. Visser
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door niet adequaat en tijdig in te grijpen in de verslechterde verhouding tussen werkneemster en collega's.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2007 in dienst bij Teijin. Omdat de teamleden problemen ervoeren in de samenwerking met de leiding is in juni 2018 een groepscoaching gestart. In januari 2019 is dit traject afgerond. De sfeer is daardoor verbeterd, de zelfreflectie is toegenomen, de werkdruk is verminderd. In december 2018 is werkneemster – parallel aan de groepscoaching – met een individueel loopbaancoachingtraject gestart. Dit traject is naar tevredenheid van werkneemster en haar coach op 1 juli 2019 afgesloten. De samenwerking en communicatie in het team is vervolgens een tijd beter verlopen. Na verloop van tijd ontstond er echter irritatie tussen werkneemster en B. Er hebben vervolgens diverse gesprekken plaatsgevonden over de problematiek. Op 22 januari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 3 februari 2020 is werkneemster op het werk verschenen. E, haar teamleider, had dat niet verwacht en was daardoor onaangenaam verrast. Dat heeft hij geuit. Op 7 februari 2020 is de mediation gestart. De mediation is geëindigd zonder positief resultaat. Twee collega's hebben een verklaring opgesteld waarin – kort gezegd – staat dat ze niet met werkneemster willen samenwerken. Teijin heeft werkneemster met de verklaringen geconfronteerd en kenbaar gemaakt een ontbindingsprocedure te starten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Teijin in de wijze waarop zij met werkneemster is omgegaan verwijtbaar heeft gehandeld maar dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat er na 2015 geen functioneringsgesprekken meer zijn gehouden met werkneemster en dat in de verslagen van functioneringsgesprekken in de jaren daarvoor eenmaal aan de orde is gesteld dat werkneemster een directe stijl van communiceren heeft. Volgens E waren er vanaf zijn indiensttreding al strubbelingen tussen werkneemster en B.

Niet weersproken is dat werkneemster B heeft aangesproken op gedrag dat werkneemster als onprettig ervoer. De precieze strekking van het gesprek tussen E en werkneemster in december 2019 – ofwel een hulpvraag van werkneemster ofwel een aansporing van E om B aan te spreken – is niet duidelijk, maar naar het oordeel van het hof kon Teijin er niet mee blijven volstaan om tegen werkneemster te zeggen dat zij zelf haar ongenoegen aan B moest uiten. Zij had dat gedaan maar de problemen in de samenwerking bleven zich voordoen. Naar het oordeel van het hof had Teijin in ieder geval na de bijeenkomst in december 2019 zonder werkneemster waarin het E duidelijk was geworden dat de oorzaak van de verslechterde sfeer volgens de andere drie collega's bij werkneemster lag, de leiding moeten nemen in het aanpakken van de kennelijk verslechterde werkverhoudingen in het team. Werkneemster had over de uitkomst van dat laatste teamoverleg op z'n minst geïnformeerd moeten worden. Dat is niet gebeurd. Werkneemster is daardoor onwetend gebleven over het feit dat zij door haar collega's als oorzaak werd gezien van de verslechterde werksfeer, heeft niet de gelegenheid gehad daarop haar visie te geven en is evenmin in staat gesteld zich de kritiek aan te trekken en haar communicatiestijl, houding en gedrag aan te passen. De uiting van het ongenoegen door E in aanwezigheid van de andere collega's toen werkneemster weer naaar het werk kwam na haar ziekmelding, was naar het oordeel van het hof verder niet terecht en heeft de verhoudingen verder onder druk gezet. De toon en de inhoud van de kritiek die in de verklaringen van collega's wordt geuit, het plaatsen van werkneemster op een andere werkplek en het overhandigen van een verzoekschrift, bieden ook naar het oordeel van het hof geen enkele ruimte meer om de verhoudingen te normaliseren. Normalisering van de verhoudingen is daarmee definitief onmogelijk geworden. Tegen de achtergrond van al het voorgaande oordeelt het hof dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Teijin. Het uitblijven van die inspanningen heeft er wezenlijk aan bijgedragen dat de verhoudingen in juni 2020 ernstig en duurzaam verstoord waren en dat de arbeidsovereenkomst op de g-grond is ontbonden. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 11.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 03-05-2021
ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:4206
Zaaknummer: 200.287.742
Rechters: S.C.P. Giesen, C. Hoogland en R.J.A. Dil
Advocaten: V. Liemburg en A.G.M. Dera-ten Bokum
Wetsartikelen: 7:699 lid 1 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek billijke vergoeding. Ondanks de beoordeling van het UWV heeft werkgever voldoende gedaan aan re-integratie.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 1999 aangesteld bij Stichting Waternet (hierna: Waternet) in de functie van technisch administratief medewerkster. Met ingang van 27 augustus 2002 is aan werkneemster als gevolg van een hersenbloeding een gedeeltelijke WAO-uitkering toegekend met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 65-80%. Per 27 november 2008 is het arbeidsongeschiktheidspercentage 55-65%. Vanaf 2013 was werkneemster conform het advies van de bedrijfsarts werkzaam op een aangepaste (prikkelarme) werkplek. In het kader van een reorganisatie is werkneemster per 1 januari 2017 in een bredere functie geplaatst, namelijk financieel administratief medewerkster Ondersteuning. In april 2018 is werkneemster begonnen met het inwerken op de functie dienstverlener E. Werkneemster heeft zich na twee keer inwerken per 2 mei 2018 ziek gemeld. Waternet heeft conform het advies van de bedrijfsarts een arbeidspsychologisch en arbeidsdeskundig onderzoek laten uitvoeren. Waternet heeft op 29 november 2018 een plan van aanpak opgesteld. Op 12 december 2018 verscheen het rapport van het arbeidsdeskundig onderzoek. De conclusie van het rapport is dat werkneemster momenteel niet geschikt is voor haar eigen werk. Werkneemster heeft op 29 januari 2019 om een deskundigenoordeel van het UWV verzocht. De conclusie van het UWV is dat de re-integratie-inspanningen van Waternet onvoldoende zijn geweest, omdat geen probleemanalyse is opgesteld en Waternet onvoldoende is ingegaan op het aanbod van werkneemster om aangepast werk te verrichten. In juni 2019 heeft Waternet Heliomare ingeschakeld om werkneemster te begeleiden naar een arbeidsplaats elders. Met ingang van 1 december 2020 heeft Waternet met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkneemster verzoekt Waternet te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ad € 47.053,38.

Oordeel

Werkneemster verwijt Waternet onvoldoende re-integratie-inspanningen te hebben verricht, door zich enkel te richten op re-integratie in het tweede spoor. Indien vast komt te staan dat

Waternet de mogelijkheden voor re-integratie via het eerste spoor onvoldoende heeft onderzocht, kan dit naar het oordeel van de kantonrechter niet als ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van Waternet worden aangemerkt, ook al is er wellicht op deze handelwijze wel wat aan te merken. Waternet heeft immers gehandeld conform adviezen van de bedrijfsarts en het arbeidsdeskundig onderzoek. Daarnaast heeft Waternet verscheidene re-integratie-activiteiten verricht, zoals het inschakelen van een bedrijfsarts, het opmaken van een FML, het laten uitvoeren van verschillende onderzoeken, het inschakelen van een loopbaancoach en re-integratiebureau en het bijhouden van een logboek. Dat Waternet zich eerst heeft gericht op herstel en de uitkomsten van de onderzoeken heeft afgewacht kan niet als ernstig verwijtbaar worden aangemerkt. De kantonrechter volgt werkneemster dan ook niet in haar stelling dat Waternet haar (bewust) 'ziek gemeld heeft gehouden'. Ook het verwijt dat Waternet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werkneemster in 2017 een bredere en meer belastende functie toe te kennen, waardoor haar arbeidsongeschiktheid is toegenomen, kan de kantonrechter niet volgen. Behalve dat Waternet gemotiveerd heeft betwist dat de functie van werkneemster door de functiewijziging zwaarder is geworden, is onweersproken aangevoerd dat er in 2017 medisch gezien geen belemmering bestond om werkneemster in deze functie te plaatsen en dat zij hiertegen ook geen bezwaar heeft aangetekend. Bovendien heeft werkneemster onvoldoende aannemelijk gemaakt dat het veronderstelde ernstig verwijtbaar handelen van Waternet uiteindelijk tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. De enkele stelling dat Waternet werkneemster ziek gemeld heeft gehouden en de kans bestaat dat werkneemster door het niet starten met re-integratie via spoor 1 zieker is geworden, is hiertoe niet voldoende. De conclusie is dat geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Waternet dat tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid heeft geleid. Dit betekent dat geen aanleiding bestaat om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 26-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:2032
Zaaknummer: 9003800 EA VERZ 21-55
Rechters: E.J. van der Molen
Advocaten: H.J. Vissers
Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever had een onderzoeksplicht naar de werkelijke wil van werknemer bij ontslagname in hevige gemoedstoestand. Geen doorbetaling van het loon in verband met de coronacrisis is niet gerechtvaardigd.

Feiten

Werkneemster is op 15 september 2019 in dienst getreden bij werkgever voor een periode tot 16 april 2021. Op 13 oktober 2020 heeft tussen werkneemster en werkgever een WhatsApp-gesprek plaatsgevonden over haar ziekmelding van die dag. Bij e-mail van 15 oktober 2020 heeft werkneemster aan werkgever gemaild dat zij het niet eens is met het feit dat werkgever haar ziekmelding op 13 oktober 2020 niet accepteerde, omdat de werkgever niet de aangewezen persoon is om een ziekmelding te beoordelen. Zij stelt bereid te zijn de bedrijfsarts te bezoeken zodra ze hiervoor wordt opgeroepen. Op 29 december 2020 heeft werkgever werkneemster bericht dat werkneemster ontslag heeft genomen. In reactie hierop heeft werkneemster op 29 december 2020 gereageerd dat zij betwist ontslag te hebben genomen en graag de bewijsstukken van haar ontslagname ontvangt. Werkgever heeft op 12 januari 2021 gereageerd dat hij de bewijzen niet van plan is te delen met haar. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgever te veroordelen tot nakoming van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster bij brief van 12 oktober 2020 haar ontslag heeft ingediend en dit per WhatsApp-bericht op 13 oktober 2020 heeft bevestigd. Volgens werkgever heeft een medewerker de brief aangetroffen op een stoel in de wachtkamer. Werkneemster heeft betwist dat zij de brief heeft geschreven en op een stoel in de wachtkamer heeft gelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan verder in het midden blijven of werkneemster de brief heeft geschreven. Ook als vast zou staan dat die brief wel degelijk van haar hand is, kan daaruit immers niet worden afgeleid dat zij zelf ontslag heeft genomen. Uit die brief blijkt immers dat werkneemster in een hevige gemoedsbeweging verkeerde en daaruit kan niet worden afgeleid dat zij in alle rust en weloverwogen heeft

besloten om de arbeidsovereenkomst zelf op te zeggen. Onder die omstandigheid had van werkgever verwacht mogen worden dat hij zich met redelijke zorgvuldigheid ervan had vergewist of werkneemster daadwerkelijk de wil had om zelf de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Daar komt bij dat de WhatsApp-correspondentie en het e-mailbericht van 15 oktober 2020 ook aanleiding hadden moeten geven om zich te vergewissen van de werkelijke wil van werkneemster. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst is blijven voortduren.

Met betrekking tot de hoogte van het minimumloon twisten partijen over het aantal uur per week dat als uitgangspunt wordt genomen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever niet onderbouwd waarom hij het loon ter hoogte van het minimumloon van een 40-urige werkweek heeft uitbetaald terwijl werkneemster 36 uur per week werkt. Louter de algemene stelling dat elke werknemer op basis daarvan wordt uitbetaald geldt niet als onderbouwing. Gelet op het voorgaande heeft werkneemster recht op het minimumloon berekend op basis van een 36-urige werkweek voor de periode vanaf oktober 2019 tot en met het einde van haar dienstverband. Met betrekking tot het achterstallig loon over april 2020 betoogt werkgever dat hij gesloten is vanwege de beperkende coronamaatregelen en werkneemster niet is opgeroepen. De kantonrechter overweegt dat werkgever het loon verschuldigd is over deze periode. Het niet uitvoeren van werkzaamheden terwijl werkneemster wel beschikbaar was, komt voor rekening van werkgever. Ook het feit dat werkgever wellicht niet beschikte over de financiële middelen had om het loon van werkneemster te betalen treft geen doel. Op werkneemster rust geen verplichting om geheel af te zien van haar salarisaanspraak over april 2020. Op basis van het rechtsvermoeden wordt de gemiddelde arbeidsomvang van 60,9 uur per maand voorgesteld. Dit bedrag wordt aan werkneemster toegewezen. Werkneemster heeft daarnaast gedurende haar periode van arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het loon.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 14-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:3974
Zaaknummer: 9011424 VZ VERZ 21-1277
Rechters: W.J.J. Wetzels
Advocaten: F. Özer en C.M. Sellmeijer
Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werknemersverzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst. Niet staat vast dat werkgever onvoldoende toezicht heeft gehouden op leidinggevende die zou pesten. Internemeldingsprocedure is echter niet voortvarend verlopen. Geen billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 1983 in dienst bij Nouryon Functional Chemicals B.V. (hierna: Nouryon). Werkneemster is door haar leidinggevende met een 2 beoordeeld voor haar presteren over 2018. Bij brief van 18 maart 2019 heeft werkgever werkneemster medegedeeld dat haar presteren onder de maat is. Werkneemster heeft zich op 2 mei 2019 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat de stijl van leidinggeven van de manager door werkneemster als intimiderend wordt ervaren, waardoor haar vertrouwen in hem is verdwenen. Op 15 juli 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en Nouryon over het opstarten van een meldingsprocedure vanwege door werkneemster ervaren pestgedrag en intimidatie. Naar aanleiding daarvan heeft Nouryon de meldingsprocedure opgestart. Op 9 januari 2020 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat het voor werkneemster belangrijk is dat de procedure zo snel mogelijk wordt afgerond. Op 20 februari 2020 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat vanuit medisch oogpunt een afscheid aangewezen is. Op 29 juni 2020 heeft werkneemster Nouryon gevraagd om een oplossing. Partijen zijn vervolgens in overleg getreden over de beëindiging van het dienstverband, maar hebben geen overeenstemming bereikt. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden en Nouryon te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 625.655,52.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat, nu Nouryon zich niet tegen de verzochte ontbinding heeft verzet, het werknemersverzoek wordt toegewezen. Vervolgens moet beoordeeld worden of er in deze procedure aanleiding is voor toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoeding. Werkneemster stelt dat Nouryon ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onvoldoende toezicht te houden op haar leidinggevende (met als gevolg een onveilige

werkomgeving). De kantonrechter stelt vast dat de verwijten die werkneemster haar leidinggevende maakt, gemotiveerd zijn weersproken. Aldus komt niet vast te staan dat de leidinggevende werknemer bewust heeft gepest of geïntimideerd. Daar komt bij dat werkneemster haar klachten over de leidinggevende niet eerder dan tijdens de meldingsprocedure kenbaar heeft gemaakt. Dat werkneemster na zoveel jaar een onvoldoende beoordeling heeft gekregen is zeer spijtig en het is begrijpelijk dat dit haar zeer aangrijpt. Niet is echter gebleken dat Nouryon hiermee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het is aan de werkgever om het functioneren van een werknemer te beoordelen. Hoewel de meldingsprocedure veel langer heeft geduurd dan beiderzijds gedacht, is er volgens de kantonrechter onvoldoende aanleiding om Nouryon daarvan een (ernstig) verwijt te maken. Nouryon heeft immers verklaard dat een en ander door de COVID-19-pandemie is vertraagd. Wel had het op de weg van Nouryon gelegen om werkneemster zo snel mogelijk na afronding van het onderzoek op de hoogte te stellen van de conclusies. Dat zij dit niet gedaan heeft, kan haar worden verweten, maar is niet ernstig verwijtbaar. Hoewel Nouryon zeker ook een verwijt kan worden gemaakt van het niet (tijdig) nakomen van diverse verplichtingen in het kader van de re-integratie, leidt dit niet tot een ander oordeel. Werkneemster heeft dit Nouryon namelijk niet verweten. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, zodat er geen grondslag bestaat voor toekenning van het verzochte.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 30-03-2021
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2301
Zaaknummer: 8945909 \ HA VERZ 20-223 \ 520 \ 918
Rechters: E. Horsthuis
Advocaten: R.L.J. van der Meer, K. Wiersma en H.G. Bemelmans
Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst consultant op de g-grond toegewezen, nadat meerdere waarschuwingen waren gegeven ten aanzien van het niet behalen van doelstellingen en het niet voldoen aan agendaregistratie en aanwezigheid. Partijen hebben ieder een volstrekt andere beleving van de afgelopen periode, waardoor herplaatsing niet in de rede ligt.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van consultant. Op 21 september 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarin verwachtingen en afspraken zijn gemaakt (onder meer ten aanzien van agendaregistratie en aanwezigheid) en is aangegeven dat, kijkend naar zijn doelstellingen, de resultaten achterblijven. In het gesprek is aangegeven dat het een dringend verzoek is, mede om werknemer er bovenop te helpen om weer op het niveau te komen dat van hem werd verwacht. Op 12 oktober heeft werkgeefster werknemer een zogenoemde 'waarschuwing' gestuurd, omdat was gesignaleerd dat werknemer niet alle afspraken had nageleefd en werd een nieuw evaluatiemoment ingepland. Naar aanleiding van dit gesprek heeft werknemer een aantal argumenten aangedragen ten aanzien van de afspraken die niet zouden zijn nageleefd, waaronder dat hij bepaalde stukken te laat had ontvangen om ze op tijd in het systeem te verwerken en ook aangegeven dat enkele constateringen onjuist waren. Hij heeft daarbij ook aangegeven zich uit de naad te werken om zijn resultaten te behalen en zijn werk te allen tijde voorop te stellen. Op 6 januari 2021 heeft werkgeefster nog eens benadrukt dat ze van werknemer de juiste commerciële activiteiten verwachtte, nu de activiteiten en resultaten volgens haar zwaar onvoldoende waren en zijn gedrag (tijdens een digitale sessie) tevens onacceptabel was. De afspraken worden herhaald en hierbij wordt aangegeven dat als werknemer hier deze maand niet aan voldoet (ook als hij zich aan een van de afspraken niet houdt), werkgeefster zich genoodzaakt ziet de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkgeefster ziet dit dan ook als een allerlaatste waarschuwing. Op 14 januari 2021 heeft wederom een gesprek met werknemer plaatsgevonden, waarin werkgeefster heeft aangegeven dat bepaalde punten die werknemer eerder had aangekaart (werken in de avond of in het

weekend om uren te compenseren bijvoorbeeld) niet klopten, nadat belgegevens en 'browsegegevens' waren nagegaan. Uit de browsegegevens bleek tevens dat werknemer nog bezig was met nevenwerkzaamheden, waarvan werkgeefster niet op de hoogte was. Ook is gebleken dat werknemer in november en december 2020 te weinig belminuten maakte voor zijn functie als consultant. Werknemer behaalde zijn doelen niet, wat volgens werkgeefster niet opmerkelijk was, nu hij al geruime tijd 'parttime', althans nauwelijks, werkte op de vrijdagen. Werknemer stelde dat hij supereffectief en efficiënt werkte, maar hier was werkgeefster het niet mee eens. Werkgeefster heeft op korte termijn een nieuwe afspraak ingepland, maar op 18 januari heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, dan wel de g-grond en daarbij voor recht te verklaren dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding en/of billijke vergoeding.

Oordeel

De e-grond

Het primaire verzoek van werkgeefster, ontbinding op de e-grond, slaagt niet. Uit de twee e-mails van 21 september 2020 en 12 oktober 2020 volgt niet dat het voor werknemer kenbaar moet zijn geweest dat zijn gedrag ontoelaatbaar was. De waarschuwingen lijken er eerder op te zien dat werknemer zijn oude niveau weer moet gaan halen door het registratiesysteem van werkgeefster te gaan gebruiken en efficiënter te plannen. Tot op heden is er immers geen kritiek geweest op het inhoudelijke functioneren van werknemer. De e-mail van 6 januari 2021 bevat wel een duidelijke en heldere waarschuwing, waaruit het werknemer voldoende kenbaar moet zijn dat het getoonde gedrag niet (meer) toelaatbaar is. Werkgeefster gunt werknemer echter een termijn van een maand om zijn gedrag te verbeteren. Haaks hierop heeft werkgeefster per e-mail van 20 januari 2021 bericht de arbeidsovereenkomst te zullen gaan beëindigen. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat tegenvallende resultaten niet automatisch impliceren dat er geen werk is verricht. Niet is komen vast te staan dat werknemer te weinig uren heeft gewerkt, dat hij daarover heeft gelogen en dat hij nevenwerkzaamheden heeft verricht tijdens werkuren.

De g-grond

De kantonrechter is van oordeel dat, gelet op de inhoud van de processtukken, de verwijten die partijen elkaar maken, wat dit voor invloed op de gezondheid van werknemer heeft gehad en het verhandelde ter zitting, partijen ieder een volstrekt andere beleving hebben van de afgelopen periode. Het is niet reëel te achten dat werknemer terug kan keren bij werkgeefster. Het moet er daarom voor gehouden worden dat de verhouding tussen partijen ernstig en

duurzaam is verstoord geraakt in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder g BW en dit levert een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op. Dat er een reële mogelijkheid tot herplaatsing zou zijn heeft werknemer niet gesteld en ligt gelet op de verstoorde verhouding, mede tegen de achtergrond van de beperkte bedrijfsomvang, niet in de rede. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het verzoek staat los van de ziekmelding, dus het opzegverbod zal hieraan niet in de weg staan.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. De kantonrechter kent geen billijke vergoeding toe. Hoewel werkgeefster na de ziekmelding van werknemer een omslag heeft gemaakt van 'verbeteren' naar 'einde arbeidsovereenkomst', lijkt dit ingegeven door het door haar verrichte onderzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 28-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4088
Zaaknummer: 9044508 VZ VERZ 21-2234
Rechters: R.R. Roukema
Advocaten: M.J. Keuss, A.J.C. Theunissen en B.J. Bongaards
Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die weigert achterstallig loon te betalen, dient te voldoen aan de gesloten vaststellingsovereenkomst met werknemer. In de vaststellingsovereenkomst was geen enkel voorbehoud gemaakt ten aanzien van het loon, waarmee werknemer recht heeft op volledige doorbetaling.

Feiten

Werknemer heeft van 14 mei 2018 tot 1 december 2020 bij VDL Bus Venlo B.V. (hierna: VDL) gewerkt, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 5 maart 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. De arbo-arts heeft geoordeeld dat werknemer niet ziek was en hij heeft op 16 maart 2020 zijn werkzaamheden hervat. Op 2 april heeft werknemer zich wederom ziek gemeld, en opnieuw heeft de arbo-arts geoordeeld dat werknemer niet ziek was. Bij brief van 24 april 2020 heeft VDL werknemer gesommeerd om het werk te hervatten. In de brief werd tegens aangegeven dat werknemer voor de uren die hij niet werkte geen recht had op loondoorbetaling vanwege de situatie 'geen arbeid, geen loon'. Uit een door werknemer aangevraagd deskundigenoordeel is gebleken dat hij op 12 maart 2020 zijn eigen werk kon hervatten. In september 2020 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten. Daarin is afgesproken dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zou eindigen per 1 december 2020. Werknemer werd vanaf 18 september 2020 vrijgesteld van de verplichting om werkzaamheden te verrichten. Tot aan het einde van het dienstverband had hij recht op volledige doorbetaling van het loon. De eindafrekening werd opgemaakt, maar aan werknemer is niets betaald. VDL heeft het salaris van de periode 12 maart 2020 tot eind mei 2020 verrekend met de betaling van de eindafrekening. Zij heeft zich op het standpunt gesteld dat het loon over laatstgenoemde periode onverschuldigd is betaald, omdat werknemer toen niet heeft gewerkt. Werknemer verzoekt de kantonrechter VDL te veroordelen tot betaling van het salaris over de periode van 18 september 2020 tot en met 30 november 2020, hetgeen een bedrag van € 6.451,69 bruto betreft.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het door VDL gevoerde verweer tekortschiet, mede gelet op het feit dat zij geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot dupliek. Verder geldt dat werknemer volgens artikel 2.2. van de vaststellingsovereenkomst recht heeft op volledige doorbetaling van het loon. VDL heeft geen enkel voorbehoud gemaakt ten aanzien van het salaris van de periode 12 maart 2020 tot eind mei 2020 en ook niet aangetoond of aannemelijk gemaakt dat dit salaris onverschuldigd is betaald. Als VDL van mening was dat werknemer geen loon toekwam in laatstgenoemde periode, dan is het de kantonrechter niet duidelijk waarom de betaling van het loon niet is stopgezet of opgeschort, maar gewoon is doorbetaald. In punt 6 van de vaststellingsovereenkomst zijn partijen bovendien finale kwijting overeengekomen. Het verweer van VDL wordt aldus verworpen en de vordering van werknemer toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 14-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:3988
Zaaknummer: 8968092 CV EXPL 21-182
Rechters: J.W. Rijksen
Advocaten: L.J.W. Godding en G.P.H. Kunnen
Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Uitlating van werknemer met persoonlijke problemen naar werkgeefster – "Ik kom helemaal niet meer en als je je rotzooi wilt dan kom je die maar halen." – mag niet opgevat worden als ontslag op eigen verzoek. Werknemer heeft recht op doorbetaling van het loon.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van allround medewerker tegen een brutosalaris van € 2.000. Op 19 januari 2021 heeft hij zich ziek gemeld. Na een bezoek aan de huisarts is werknemer op 20 januari 2021 met spoed doorverwezen naar de crisisdienst van Pro Persona te Nijmegen. Werkgeefster heeft aangegeven dat ze de uitlating van werknemer "*Ik kom helemaal niet meer en als je je rotzooi wilt dan kom je die maar halen*", heeft opgevat als een ontslag op eigen verzoek. Werkgeefster heeft vervolgens op 21 januari de storingstelefoon, sleutels/alarmbel, PBM's en werkkleding opgehaald. Aan het verzoek van werkgeefster om de verklaring dat zijn arbeidsovereenkomst op eigen verzoek met ingang van 22 januari 2021 zal worden beëindigd, heeft werknemer niet voldaan. Werknemer heeft gevraagd om contact met de bedrijfsarts, maar dit was volgens werkgeefster niet nodig. De gemachtigde van werknemer heeft werkgeefster gewezen op haar verplichting tot het inschakelen van de bedrijfsarts en het betalen van het salaris, dat nog niet was ontvangen door werknemer. Werkgeefster heeft hierop aangegeven dat zij uit het feit dat werknemer niet is verschenen op een afspraak die zij hadden gemaakt, hij vond dat zij 'zijn spullen maar moest komen ophalen' en dat hij niet meer buiten zou komen, heeft opgemaakt dat werknemer ervoor heeft gekozen zijn werkzaamheden op eigen verzoek te beëindigen. Werknemer vordert in kort geding werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig loon over de maanden januari en februari 2021.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster na de vermeende opzegging van 21 januari 2021 voldoende aanknopingspunten had om te twijfelen of de wil van werknemer wel overeenstemde met zijn verklaring om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en dat zij

daarnaar onderzoek had moeten doen. Er was immers sprake van ziekte en/of andere persoonlijke problemen aan de zijde van werknemer, die door de huisarts als ernstig genoeg werden beoordeeld om werknemer met spoed door te verwijzen naar de crisisdienst. Als werknemer de arbeidsovereenkomst al daadwerkelijk heeft opgezegd of uitlatingen in die trant heeft gedaan, is het niet ondenkbaar dat hij op dat moment in een hevige gemoedstoestand verkeerde en uit emotie bepaalde uitlatingen heeft gedaan. Mede gelet hierop kan niet zonder meer worden aangenomen dat werknemer de vermeende opzegging in alle rust heeft gedaan. Bovendien is gesteld noch gebleken dat de mededeling ter zake van zijn ontslagname met de nodige onderbouwing is gedaan. Verder heeft werknemer de door werkgeefster bij brief van 22 januari 2021 toegezonden verklaringen strekkende tot beëindiging van het dienstverband met ingang van 22 januari 2021 niet ondertekend en evenmin geretourneerd. Ook kan uit de overgelegde stukken niet worden afgeleid dat werkgeefster werknemer heeft gewezen op de negatieve gevolgen van zijn opzegging. Evenmin blijkt dat werknemer zich realiseerde wat de gevolgen voor hem waren. Alles bij elkaar genomen is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die is gericht op vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De omstandigheid dat werkgeefster haar eigendommen op 21 januari 2021 nog bij werknemer heeft opgehaald doet daar niet aan af. Dit betekent dat werknemer recht heeft op doorbetaling van het loon. Werknemer behoudt derhalve vanaf 21 januari 2021 tot het einde van het dienstverband aanspraak op volledige loondoorbetaling. Het gevorderde loon over de maanden januari en februari 2021 is daarmee toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 07-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:2161
Zaaknummer: 9027053 \ CV EXPL 21-778
Rechters: E. Loesberg
Advocaten: R.J. Verweij
Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Beroep op toepassing van nieuwe (hogere) salarisschaal na herindelingsprocedure van de functie van werkneemster wordt afgewezen. Er zijn nieuwe arbeidsovereenkomsten tot stand gekomen, waarin werkgever de salarisschalen per functie correct heeft toegepast.

Feiten

Werkneemster is op 27 oktober 2010 in dienst getreden bij Stichting Sint Franciscus Vlietland Groep (hierna: SFVG) in de functie van poolkracht/afdelingsassistent op basis van salarisschaal 20. Met ingang van 1 januari 2015 is een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten in verband met de fusie van het Sint Franciscus Gasthuis en het Vlietland Ziekenhuis. De naam van de functie is toen gewijzigd in medisch student. De werkzaamheden van werkneemster en de salarisschaal (20) zijn ongewijzigd gebleven. Met ingang van 1 februari 2015 is de arbeidsovereenkomst wederom gewijzigd, omdat werkneemster een nieuwe functie van studentcoördinator is gaan vervullen. Deze functie was op dat moment gewogen in salarisschaal 25. De overige arbeidsvoorwaarden zijn gelijk gebleven en aan werkneemster is meegedeeld dat zij ten aanzien van deze functie geen recht heeft op onregelmatigheidstoeslag (hierna: ORT). SFVG is vanaf oktober 2017 een herindelingsprocedure gestart met betrekking tot de functie van studentcoördinator. Na voltooiing van deze herindelingsprocedure is de functiebeschrijving van intercedent studentenpool definitief vastgesteld in januari/februari 2019. De functiebenaming is toen gewijzigd in intercedent studentenpool. Bij wijze van tegemoetkoming heeft SFVG over de periode van 1 januari 2017 tot 1 juni 2019 een bedrag van € 5.505,56 bruto aan werkneemster betaald. Op 5 juni 2019 heeft SFVG een arbeidsovereenkomst aan werkneemster verstrekt (per 1 juni 2019) met betrekking tot de functie van intercedent studentenpool op basis van salarisschaal 45 en op 25 juni 2019 heeft SFVG een arbeidsovereenkomst aan werkneemster verstrekt (per 1 juni 2019) met betrekking tot de functie van medisch student op basis van salarisschaal 20. Werkneemster heeft deze arbeidsovereenkomsten niet ondertekend en SFVG meegedeeld niet in te stemmen met de gewijzigde arbeidsovereenkomsten. In deze procedure vordert werkneemster betaling van achterstallig loon vanwege onderbetaling qua salarisschaal en niet-betaalde ORT, alsmede een verklaring voor recht dat tussentijds geen nieuwe arbeidsovereenkomsten tot stand zijn

gekomen.

Oordeel

Achterstallig salaris en ORT na herindelingsprocedure?

De kantonrechter is van oordeel dat de uitkomst van de herindelingsprocedure, en de daarmee gepaard gaande herwaardering van de functie en de wijziging van salarisschaal 25 naar schaal 45, op grond van de cao terugwerkende kracht heeft tot hooguit 1 januari 2019. Werkneemster heeft geen, althans onvoldoende, feiten en/of omstandigheden aangevoerd die tot het oordeel kunnen leiden dat een beroep op deze cao-bepaling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De duur van de herindelingsprocedure is niet zodanig lang geweest dat niet meer kan worden gesproken van een redelijke procesduur nu een duur van ongeveer 14 maanden niet ongebruikelijk is. Ook is niet gebleken dat SFVG onredelijke vertraging heeft veroorzaakt tijdens het proces. Daarnaast kan niet worden gezegd dat SFVG niet als goed werkgever heeft gehandeld in de zin van artikel 7:611 BW. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat SFVG de herindelingsprocedure heeft gecompenseerd door maar liefst 29 maanden lang het (bruto)verschil tussen het oude uurloon in schaal 25 en het nieuwe uurloon in schaal 45 uit te betalen. De conclusie van de kantonrechter is daarom dat er geen grond bestaat om de uitkomst van de herindelingsprocedure terug te laten werken tot een eerdere datum en SFVG was daarom niet gehouden om salarisschaal 45 eerder toe te passen. Ten aanzien van de functie van studentcoördinator en intercedent studentenpool is de kantonrechter voorts van oordeel dat niet aan de voorwaarden uit de cao is voldaan om aanspraak te kunnen maken op ORT. Werkneemster heeft niet betwist dat SFVG nooit werkzaamheden aan haar heeft opgedragen op onregelmatige tijden. Dat werkneemster vanwege studies en een andere bijbaan vaak onregelmatig werkte bij SFVG komt voor haar risico. Bovendien heeft SFVG haar uitdrukkelijk meegedeeld dat de ORT-regeling niet van toepassing is op deze functie. De vorderingen van werkneemster hieromtrent worden derhalve afgewezen.

Nieuwe arbeidsovereenkomsten?

De functie van medisch student is niet heringedeeld en/of hergewaardeerd. Niet in geschil is dat die functie altijd gewogen is in salarisschaal 20. Werkneemster is ook op basis van die schaal in dienst getreden in 2010. Voor zover werkneemster zich op het standpunt heeft gesteld dat schaal 25 van toepassing is op de functie van medisch student kan dat dus niet slagen. De functie intercedent studentenpool is vanaf 1 januari 2019 gewogen in salarisschaal 45. Er bestaat derhalve een aanzienlijk verschil in salariëring tussen de beide functies. Om die reden is de kantonrechter van oordeel dat er geen grond bestaat voor het toekennen van

salarisschaal 45 voor beide functies. In het licht van het vorenstaande lag het voor de hand dat SFVG de voor werkneemster geldende wijzigingen schriftelijk wilde vastleggen en dat SFVG in dat verband de twee nieuwe arbeidsovereenkomsten aan werkneemster heeft aangeboden. Deze nieuwe arbeidscontracten zijn een logisch en rechtstreeks gevolg van de gewijzigde functies en salariëring van werkneemster naar aanleiding van de herindelingsprocedure op grond van de cao, en ook (zeker) niet nadelig voor werkneemster gezien haar hogere salaris. SFVG heeft (juist) als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW gehandeld door de “oude” arbeidsovereenkomst van 10 maart 2015 te wijzigen. De conclusie is dat de gevorderde verklaring voor recht dat de nieuwe arbeidsovereenkomsten niet tot stand zijn gekomen, niet toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 23-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4084
Zaaknummer: 8741632 CV EXPL 20-31138
Rechters: K.J. Bezuijen
Advocaten: E.T. Oonincx-Vreeburg
Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:611 BW, 7:613 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever was bij einde dienstverband niet gerechtigd tot verrekening van kosten voor het behalen van vrachtwagenrijbewijzen omdat niet is aangetoond dat werkgever deze kosten daadwerkelijk heeft gemaakt.

Feiten

Werknemer is tot 1 november 2019 in dienst geweest bij werkgever. Hij heeft begin 2019 op initiatief van werkgever twee vrachtwagenrijbewijzen behaald. Bij de uitdiensttreding van werknemer heeft werkgever een bedrag van € 2.720 aan kosten voor die rijbewijzen in mindering gebracht op de overuren die nog aan werknemer uitbetaald moesten worden. In deze procedure vordert werknemer betaling van het verrekende bedrag.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever niet gerechtigd was het bedrag van € 2.720 in mindering te brengen op de nog te betalen overuren. In de door werkgever overgelegde arbeidsovereenkomst staat vermeld dat een werknemer bij uitdiensttreding binnen twee jaar na afloop van een cursus 75% van de kosten van die cursus aan de werkgever moet terugbetalen. Omdat werknemer binnen twee jaar na het behalen van de rijbewijzen uit dienst is gegaan, zou hij op grond van deze bepaling in beginsel 75% van de kosten van de rijbewijzen aan werkgever terug moeten betalen, aldus werkgever. Werknemer stelt zich echter op het standpunt dat hij nooit een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft ontvangen en dat de handtekening onder de overgelegde overeenkomst niet van hem afkomstig is. Gelet hierop staat niet vast dat partijen vóór het volgen van de rijlessen een afspraak hebben gemaakt over het eventueel terugbetalen van de kosten daarvan. De vraag of partijen deze afspraak hebben gemaakt en dus of de handtekening onder de door werkgever overgelegde arbeidsovereenkomst wel van werknemer is, kan naar het oordeel van de kantonrechter echter in het midden blijven. Werkgever heeft namelijk alleen recht op terugbetaling van opleidingskosten die hij daadwerkelijk heeft gemaakt, en werkgever heeft niet aangetoond dat hij de rijlessen inderdaad heeft betaald. Werknemer heeft verschillende stukken overgelegd waaruit blijkt dat de rijschool geen betaling heeft ontvangen voor de rijlessen. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat werkgever de kosten van de rijbewijzen niet heeft

betaald. Dit betekent dat werkgever die kosten ten onrechte in mindering heeft gebracht op de overuren die nog aan werknemer uitbetaald moesten worden. Werknemer vordert terugbetaling van een nettobedrag van € 2.720 maar de kantonrechter is van oordeel dat hij enkel recht heeft op een brutobedrag van € 2.720.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 04-05-2021
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:1900
Zaaknummer: 8869555 \ CV EXPL 20-4854
Rechters: A.M. Koene
Advocaten: J. Bouwhuis
Wetsartikelen: 6:127 BW

RECHTSPRAAK

Internist-oncoloog moet weer worden toegelaten tot werkzaamheden na afwijzing ontbindingsverzoek in eerste aanleg en hoger beroep. Ziekenhuis mag aan de werkhervatting niet de voorwaarde verbinden dat eerst het vertrouwen moet worden hersteld en moet tevens een rectificatie omtrent de berichtgeving naar aanleiding van de op non-actiefstelling plaatsen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2012 bij Stichting Radboud universitair medisch centrum (hierna: Radboudumc) in dienst als academisch medisch specialist (internist-oncoloog) op de afdeling Medische oncologie. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao umc van toepassing. Radboudumc heeft werkneemster met ingang van 26 augustus 2019 op non-actief gesteld. In oktober 2019 heeft Radboudumc ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht bij de kantonrechter. Dit verzoek is zowel in eerste aanleg als in hoger beroep afgewezen. Bij brief van 27 september 2020 heeft werkneemster Radboudumc verzocht te werken aan haar terugkeer. Op 9 december 2020 is aan werkneemster een plan van aanpak verstrekt. Werkneemster heeft hiertegen bezwaar gemaakt. Vervolgens hebben verschillende gesprekken niet geresulteerd in toelating van werkneemster tot het werk. In dit kort geding vordert werkneemster toelating tot haar werkzaamheden als medisch specialist op de afdeling Medische oncologie, en een rectificatie van Radboudumc.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat, nu het hof de arbeidsovereenkomst niet heeft ontbonden en heeft overwogen dat van een voldragen d-grond geen sprake is, werkneemster in beginsel toegelaten moet worden tot het verrichten van haar werkzaamheden. De vraag die voorligt, is of Radboudumc voorafgaand daaraan voorwaarden mag stellen in een plan van aanpak. Anders dan Radboudumc meent, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster terecht bezwaar heeft gemaakt tegen de wijze waarop de kwestie in het plan van aanpak is beschreven, aangezien deze beschrijving nagenoeg volledig uitgaat van de visie van

Radboudumc. Ook dit staat immers niet vast en die vraag ligt hier overigens ook niet ter beoordeling voor. Daar waar Radboudumc vasthoudt aan haar standpunt dat het vertrouwen eerst hersteld dient te zijn voordat aan een verbetertraject kan worden toegekomen, vindt de kantonrechter hiervoor in de beschikking van het hof geen aanknopingspunten. Daarbij komt dat uit het plan van aanpak op geen enkele wijze volgt welke actieve bijdrage Radboudumc van haar kant aan dat herstel zal gaan leveren, terwijl dit toch een van de essentialia is voor een herstel van wederzijds vertrouwen. Ook anderszins heeft de kantonrechter geen aanknopingspunten gevonden om te oordelen dat Radboudumc aan werkhervatting (en het inzetten van een verbetertraject) de voorwaarde kan verbinden dat eerst het hiervoor genoemde vertrouwen moet worden hersteld. Die voorwaarde kan Radboudumc in redelijkheid niet stellen. Bovendien is het al dan niet in vervulling gaan van de voorwaarde volledig afhankelijk van de subjectieve beleving van een veelheid aan personen. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat werkneemster terecht van Radboudumc mag verwachten dat zij weer tot haar werk wordt toegelaten, zonder dat daaraan voorafgaand van werkneemster kan worden verlangd dat zij instemt met het het plan van aanpak zoals dat er nu ligt. Deze toelating zal, mede gelet op het feit dat ook werkneemster heeft erkend dat haar functioneren niet onberispelijk is en dat zij geen bezwaar heeft tegen begeleiding/coaching op zich, geen ongeclausuleerde toelating worden zoals gevorderd. De kantonrechter is in dit verband van oordeel dat passende werkzaamheden onder begeleiding van een onafhankelijke supervisor moeten worden hervat. Wanneer dit gedurende een periode van zes maanden goed is verlopen zal Radboudumc werkneemster weer volledig tot de bedongen werkzaamheden dienen toe te laten. Ook de gevorderde rectificaties worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 10-05-2021
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2327
Zaaknummer: 8980204 \ VV EXPL 21-2 \ 456
Rechters: E.W. de Groot
Advocaten: W.J.F. Nieuwenhuis en H.A. Hoving
Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Het te lang laten 'voortsudderen' van het conflict tussen tandartsassistente en leidinggevende getuigt niet van goed werkgeverschap. Ontbinding arbeidsovereenkomst met tandartsassistente wegens verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 27 maart 2017 als tandarts- en preventieassistente bij werkgever. Werkgever schrijft in een e-mail van 7 januari 2021 aan werkneemster: 'Op 22-12-2020 heb ik een gesprek met jou gehad over jouw werkhouding. Mijn voorstel was óf jij het verbetertraject ingaat óf je vrijwillig vertrekt. Jij hebt ervoor gekozen om het verbetertraject in te gaan. Direct na 22-12-2020 zijn er alweer aantal dingen voorgevallen, wat ons heeft genoodzaakt om de beslissing te nemen onze arbeidsovereenkomst met jou te beëindigen. Wat is voorgevallen: (1) op dinsdag 29-12-2020 te laat naar het werk komen, waardoor jouw patiënt 20 minuten zat te wachten; (2) op woensdag 30-12-2020 heb je je ziek gemeld terwijl je nog op het werk was en vervolgens nog ruim één uur op het werk fysiek aanwezig was. Vandaag, 07-01-2021, hebben wij in het gesprek onze beslissing aan jou bekendgemaakt. Wij hebben voorgesteld dat wij een vaststellingsovereenkomst gaan tekenen. De vaststellingsovereenkomst werd aan jou overhandigd'.

Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op grond van disfunctioneren en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, zonder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkneemster verzoekt primair het verzoek af te wijzen en subsidiair, als de arbeidsovereenkomst wel ontbonden wordt, haar een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toe te kennen.

Oordeel

Disfunctioneren

Van disfunctioneren van werkneemster is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Werkgever hield weliswaar minutieus bij wat er volgens hem schort aan het functioneren van werkneemster, maar wat ontbreekt is een duidelijke brief aan werkneemster waarin duidelijk staat wat zij in de ogen van werkgever verkeerd doet en waarin werkneemster een termijn wordt gegeven waarbinnen zij, al dan niet met begeleiding van werkgever, verbetering moet laten zien op de punten waarop werkgever kritiek heeft. Met andere woorden: een verbetertraject ontbreekt. In december 2020 is werkneemster weliswaar het voorstel gedaan een verbetertraject te volgen, maar als de keuze is óf je volgt een verbetertraject óf je vertrekt, dan geeft dit aan dat de werkgever de conclusie dat de werknemer moet vertrekken eigenlijk al getrokken heeft. Dat blijkt ook wel wanneer het verbetertraject door werkgever beëindigd wordt voor het goed en wel van start is gegaan. Werkgever wekt de indruk dat hij met zijn gedetailleerde verslaglegging over werkneemster zo veel mogelijk dossier op heeft willen bouwen. Het gaat echter niet om de dikte van het dossier, maar om stukken waaruit werkneemster heeft kunnen en moeten opmaken dat werkgever vond dat zij disfunctioneerde en waarin haar de mogelijkheid is gegeven dit te verbeteren. Dergelijke stukken ontbreken.

Verstoorde arbeidsverhouding

Een verstoorde arbeidsverhouding is inderdaad aanwezig. Werkgever stelt dat het zo is en ook werkneemster vraagt zich in haar verweerschrift af of van een gezonde werkrelatie nog sprake kan zijn. Het is de kantonrechter (ook) op de mondelinge behandeling duidelijk geworden dat de rek er tussen partijen onherstelbaar uit is. Het verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom toegewezen. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van de transitievergoeding wordt toegekend.

Billijke vergoeding

Tussen werkneemster en haar collega (en sinds maart 2019, leidinggevende) boterde het niet. In juli 2018 is daarom ‘tijdelijk de afspraak gemaakt om geen contact te hebben, zodat de beladen emoties kunnen rusten’. Werkneemster stelt dat zij geen woord heeft gesproken met haar (latere) leidinggevende tot maart 2019. Werkgever betwist dit op zichzelf niet. Toen haar collega de leidinggevende van werkneemster werd, zal het gesprek (noodgedwongen) wel weer enigszins op gang gekomen zijn, maar dat de ‘tijdelijke afspraak’ van juli 2018 gevolgd is door één of meer pogingen een definitieve oplossing te vinden voor het conflict, blijkt niet. Werkgever valt hiervan een ernstig verwijt te maken. Een conflict gaat immers van kwaad tot erger als dit maar blijft voortsudderen en het getuigt niet van goed werkgeverschap om dit maar te laten gebeuren. Werkgever heeft het echter wel laten gebeuren en dan komt vroeg of laat het punt waarop er weinig meer te herstellen valt en dat de enige oplossing is dat een van de twee vertrekt. Dat is werkneemster geworden in dit conflict. De kantonrechter wil in dit

verband niet onbenoemd laten de bijna obsessieve belangstelling van de leidinggevende voor werkneemster. Werkneemster lijkt haast continu in de gaten gehouden te zijn. Iemand die constant in de gaten gehouden wordt, doet altijd wel iets fout. Ook dit heeft werkgever laten gebeuren. Als werkgever eerder en deugdelijker ingegrepen had in het conflict, had het wellicht niet, op deze manier, tot een einde van de arbeidsovereenkomst met werkneemster hoeven komen. De kantonrechter is van oordeel dat het voorgaande een door werkgever aan werkneemster te betalen billijke vergoeding rechtvaardigt. Gelet op het door werkneemster niet weersproken gegeven dat zij gemakkelijk weer een baan als tandarts- en preventieassistente zal vinden, kent de kantonrechter de helft van het verzochte bedrag, dus € 5.000 bruto, toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 10-05-2021
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:3892
Zaaknummer: 9055395
Rechters: S.H. Poiesz
Advocaten: L. Bentohami
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Gesloten stelsel van in de wet geregelde rechtsmiddelen brengt mee dat een onjuiste rechterlijke uitspraak in beginsel niet anders dan door het aanwenden van een rechtsmiddel kan worden aangetast.

Feiten

Werknemer is in dienst van Jamin B.V. In 1983 heeft werknemer een ontbindingsverzoek op grond van artikel 1639w (oud) BW ingediend bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen en aan werknemer ten laste van Jamin een ontslagvergoeding toegekend. Jamin heeft in die procedure verweer gevoerd ten aanzien van de hoogte van de gevraagde vergoeding; beide partijen gingen uit van het bestaan van een (geldige) arbeidsovereenkomst. De beschikking van de kantonrechter is onherroepelijk. Vervolgens heeft werknemer in de zaak die thans aan de orde is, in eerste aanleg van Jamin betaling gevorderd van een bedrag waarop hij nog aanspraak meent te kunnen maken uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. Jamin heeft de vordering bestreden en in reconventie onder meer terugbetaling van voormelde ontslagvergoeding geëist, stellende dat de arbeidsovereenkomst nietig is. De rechtbank heeft in hoger beroep die stelling als juist aanvaard, maar geoordeeld dat de eis tot terugbetaling van de door de kantonrechter toegekende vergoeding afstuit op de onherroepelijkheid van diens beschikking. Tegen dit oordeel keert Jamin zich in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De onherroepelijkheid van de beschikking van de kantonrechter waarbij aan werknemer ten laste van Jamin een vergoeding is toegekend, heeft tussen partijen tot gevolg dat hetgeen door Jamin ter voldoening aan die beschikking is betaald niet als onverschuldigd betaald aangemerkt en teruggevorderd kan worden, ook al zou de kantonrechter ten onrechte van het bestaan van een geldige arbeidsovereenkomst zijn uitgegaan. Het gesloten stelsel van in de wet geregelde rechtsmiddelen brengt mee dat een onjuiste rechterlijke uitspraak – afgezien van het zeldzame en hier niet aan de orde zijnde geval van het geheel ontbreken van rechtskracht – niet anders dan door het aanwenden van een rechtsmiddel kan worden aangetast en dat ook indien geen rechtsmiddel beschikbaar is, de uitspraak tussen partijen rechtskracht heeft. De door het middel voorgestane opvatting dat

door het achteraf onjuist blijken van de grondslag waarop de uitspraak berustte daaraan de 'rechtsgrond' of 'causa' is ontvallen zodat de uitspraak partijen niet meer bindt, komt erop neer dat aan een onherroepelijke rechterlijke uitspraak zonder aanwending van enig rechtsmiddel de kracht zou kunnen worden ontnomen door in een volgend geding te doen vaststellen dat de grondslag waarop de eerdere uitspraak berustte feitelijk of juridisch onjuist is. Die opvatting is onverenigbaar met bedoeld stelsel. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad
Datum uitspraak: 27-01-1989
ECLI: ECLI:NL:HR:1989:AD0608
Zaaknummer: 13.378
Rechters: Snijders, de Groot, Bloembergen, Haak en Roelvink
Advocaten: P.A. Wackie Eysten en R.A.A. Duk
Wetsartikelen: 1639 w (oud) BW

RECHTSPRAAK

Supermarktmedewerkster die door klant verloren armband steelt, is terecht op staande voet ontslagen. Diefstal is ernstig verwijtbaar; geen recht op transitievergoeding na 20-jarig dienstverband.

Feiten

Werkneemster is in augustus 2000 bij een supermarkt (hierna: werkgeefster) in dienst getreden in de functie van kassa- en servicebaliemedewerkster. Op 9 februari 2021 is in de supermarkt een armband gevonden. Deze armband is in het kastje onder de servicebalie gelegd, bij de gevonden voorwerpen. Op camerabeelden is te zien dat werkneemster diezelfde middag een voorwerp uit het kastje heeft gepakt en in haar broekzak heeft gestopt. De volgende ochtend is geconstateerd dat de armband weg is. Op 14 februari 2021 heeft werkgeefster een bedrijfsrechercheur ingeschakeld om onderzoek te doen naar de verdwenen armband. Op 15 februari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster. Tijdens dat gesprek zijn de camerabeelden bekeken. Werkneemster heeft erkend dat zij iets in haar zak heeft gestopt, maar zegt zich niet te kunnen herinneren wat dit is geweest. Het is volgens haar in elk geval geen armband geweest. Werkneemster is na het gesprek direct geschorst. Op 18 februari 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt thans het ontslag te vernietigen, dan wel haar een billijke vergoeding toe te kennen. Zij stelt dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en ook inhoudelijk gezien geen stand kan houden.

Oordeel

Onverwijldheid

De kantonrechter overweegt allereerst dat het ontslag onverwijld is gegeven. Werkgeefster heeft onweersproken gesteld dat zij op 14 februari 2021 door de hoofdcaissière op de hoogte is gebracht van de verdwenen armband, dat zij toen direct de camerabeelden heeft bekeken en dat zij deze beelden vervolgens heeft doorgestuurd naar de bedrijfsrechercheur. De volgende dag heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster, waarop zij direct is geschorst. Op 16 en 17 februari 2021 zijn de beelden nogmaals bekeken door de bedrijfsrechercheur, zijn verklaringen van collega's opgevraagd en heeft werkgeefster juridisch advies ingewonnen. Op

18 februari 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen. Dit is voldoende voortvarend om van een onverwijld gegeven ontslag te spreken.

Dringende reden

Op de camerabeelden is duidelijk te zien dat werkneemster het bewuste kastdeurtje opent en dat zij een voorwerp uit het kastje pakt en dat in haar linker broekzak stopt en dat niemand anders tussen dat tijdstip en het moment dat wordt geconstateerd dat de armband verdwenen is op 10 februari 2021 om 7:53 uur iets uit het kastje pakt. Werkneemster heeft geen verklaringen gegeven voor het 'rommelen' in het kastje vlak voordat zij een voorwerp uit het kastje pakte. Ook heeft zij geen verklaring gegeven van wat zij op dat moment uit het kastje pakte en in haar broekzak stopte. Pas tijdens de mondelinge behandeling – twee maanden na het incident – heeft werkneemster desgevraagd verklaard dat zij een 'sterk vermoeden' heeft dat zij toen haar kluissleuteltje in haar broekzak heeft gedaan. Die verklaring acht de kantonrechter niet geloofwaardig. De kantonrechter gaat er aldus van uit dat werkneemster de armband heeft gestolen. Dit vormt een zodanig ernstige gedraging dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen. Nu tevens sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, komt werkneemster geen transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 30-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7821
Zaaknummer: 9086413 VZ VERZ 21-3493
Rechters: C.H. Kemp-Randewijk
Advocaten: M. van Gastel en D.C.J. Bogerd
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van manager wordt niet ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. De kritiek op de samenwerking en zijn rol is onvoldoende onderbouwd, niet tijdig medegedeeld en er is geen gelegenheid tot verbetering geboden. Partijen moeten (opnieuw) met elkaar in gesprek.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2005 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) werkgeefster en heeft sindsdien diverse functies vervuld. Werknemers salaris bedraagt € 201.387,77 bruto per jaar inclusief 8% vakantietoeslag exclusief emolumenten (zoals bonus, leaseauto en pensioenvoorziening). In 2017 heeft werknemer bij zijn 'End of Year Review' van leidinggevende A de algehele beoordeling 'Excels' gekregen. In 2018 was de algehele beoordeling 'good'. In 2018 heeft er binnen de HR-organisatie een reorganisatie plaatsgevonden. Het Nederlandse team (team 3), onder leiding van C, is daarbij samengevoegd met het team (team 4) onder leiding van werknemer. Werknemer werd de eindverantwoordelijke voor dit grotere team. Later zou definitief worden besloten over de vraag welke verantwoordelijkheid binnen welk team zou liggen. Begin 2019 heeft team 2 een besluit genomen over de algehele opzet van de HR-organisatie. Dit (voorgenomen) besluit moest worden omgezet in een adviesaanvraag aan de centrale ondernemingsraad (COR). Als gevolg van de gang van zaken rondom dit COR-advies is de relatie tussen werknemer en C bekoeld geraakt. Zij hebben hierover samen met A een gesprek gevoerd. A heeft nadien het contact met de COR overgenomen en is ook gaan praten met individuele leden binnen team 3. Op 25 juni 2019 heeft A met werknemer gesproken. Op 31 januari 2020 heeft A werknemer laten weten dat zij over wil gaan tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Op maandag 10 februari 2020 heeft werknemer A laten weten de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst niet te accepteren. Op 16 maart 2020 heeft tussen A en werknemer het 'End of Year Review 2019' plaatsgevonden. Over het jaar 2019 heeft werknemer van A de beoordelingsscore 'Improve' ontvangen. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt en een klacht ingediend bij de betreffende interne klachtencommissie. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van partijen te ontbinden op grond van primair de g-grond en subsidiair

de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat beide partijen een heel andere gang van zaken schetsen omtrent het traject bij de COR, in het bijzonder met betrekking tot wat er in de adviesaanvraag stond. Deze adviesaanvraag en het advies zelf zijn niet in deze procedure overgelegd, zodat de kantonrechter ook niet kan vaststellen wat de gang van zaken is geweest. Wat wel kan worden vastgesteld is dat de relatie tussen C en werknemer na deze kwestie bekoeld is geraakt. Herstel daarvan verliep aanvankelijk moeizaam. Een gesprek onder leiding van A is emotioneel verlopen, maar onvoldoende is gebleken dat werknemer zich daarbij gelet op de omstandigheden, de op het spel staande belangen en nu eenmaal de menselijke emotie, grensoverschrijdend onheus heeft gedragen. Daarbij is gebleken dat juist C (nog) niet openstond voor de voorgestelde mediation tussen hen beiden. Door beide partijen is ter zitting ook verklaard dat C en werknemer uiteindelijk het gesprek wel met elkaar zijn aangegaan, op initiatief van werknemer. Volgens werknemer was de zaak daarmee afgedaan, volgens werkgeefster voelt C de samenwerking met werknemer niet meer als voorheen. Een verklaring van C zelf ontbreekt echter in deze procedure. Ook is niet gebleken dat de relatie tussen C en werknemer zodanig is beschadigd dat zij daarna niet meer functioneel hebben kunnen samenwerken. Daar komt bij dat dit incident voor werkgeefster kennelijk nog geen aanleiding gaf op dat moment over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De conclusie van werkgeefster dat duidelijk is dat werknemer bij een groot aantal collega's binnen team 2 en bij zijn voormalige teamleden binnen de organisatie geen draagvlak meer heeft, wordt mede in het licht van de betwisting daarvan door werknemer, niet gedragen door onderbouwde feiten. Al met al kan bezwaarlijk van een verstoorde verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende worden gesproken nu die problematiek niet met werknemer is besproken. Van een werkgever mag worden verwacht dat hij met de werknemer de gerezen spanningen bespreekt zodat de werknemer de gelegenheid krijgt het ontstane gevoel weg te nemen en de mogelijkheid dat slechts sprake is van ongelukkige onderlinge communicatie kan worden uitgesloten. Dit laatste geldt ook voor de pijler 'achterblijvende prestaties' die werkgeefster aan de verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag heeft gelegd. Los van het feit dat werknemer heeft betwist dat zijn prestaties achterbleven, is niet gebleken dat dit samenhangt met zijn gedrag, dat hij hierop is aangesproken en de kans heeft gehad zich te verbeteren. Uit de aanstelling van een coach is ook niet duidelijk op te maken dat sprake was van een 'verbetertraject'. Werknemer heeft aangevoerd dat een dergelijke coaching van een hogere bestuurder binnen werkgeefster ook niet ongebruikelijk is. Ook op dit punt gaat de kantonrechter uit van een onvoldoende onderbouwing. Tot en met 2018 functioneerde werknemer goed. De kritiek die er daarna op hem gekomen is, is niet voldoende onderbouwd,

is niet tijdig op die manier met hem gedeeld en hij heeft niet of nauwelijks de gelegenheid gekregen zich te verbeteren. Pas na de mededeling op 31 januari 2020 dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou worden nagestreefd, hebben partijen daarover concretere standpunten tegenover elkaar ingenomen. Gelet op de gang van zaken kan echter niet worden aangenomen dat geen verbetering mogelijk is, temeer nu werknemer na 31 januari 2020 ook steeds heeft aangegeven daarvoor open te staan. Dat iedere basis voor verdere samenwerking ontbreekt, kan dan ook niet worden aangenomen. Dit blijkt ook uit het feit dat werknemer nog steeds werkzaam is in zijn huidige rol en dat van concrete problemen in het dagelijkse werk en de samenwerking niet is gebleken. Het voorgaande betekent dat partijen juist weer het gesprek met elkaar moeten aangaan, mogelijk onder begeleiding van een derde, om het vertrouwen in de samenwerking te verbeteren dan wel te kijken hoe er een betere invulling kan worden gegeven aan de rol van werknemer bij werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 14-08-2020
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:4453
Zaaknummer: 8488486 AE VERZ 20-31 HV/1316
Rechters: M.J. Slootweg
Advocaten: P.H.E. Voûte, K.C. Bemelmans en A.W. Hooijen
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemers die eigen onderneming starten, hebben niet de postcontractuele bedingen uit de arbeidsovereenkomst of de gemaakte afspraken over de samenwerking geschonden. Grond voor verrekening van boetes met laatste loon ontbreekt. Kort geding.

Feiten

Werknemers A, B en C (hierna: werknemers) zijn als werknemer bij Clafis Engineering Noord B.V. (hierna: Clafis) werkzaam geweest. B is ingaande 1 september 2015 in dienst getreden als civil engineer, A per 1 januari 2018 als senior adviseur infrastructuur en C per 1 juni 2018 als civieltechnisch medewerker. In de arbeidsovereenkomsten zijn verschillende postcontractuele bedingen opgenomen. In december 2020 hebben werknemers aan Clafis te kennen gegeven dat zij Clafis wilden verlaten en dat zij voornemens waren om een eigen bedrijf te beginnen. Op 15 december 2020 hebben partijen afgesproken dat werknemers een voorstel zouden doen over mogelijke samenwerking in de toekomst. Op 24 januari 2021 hebben partijen overeenstemming bereikt over de beëindiging van de dienstverbanden en de voorwaarden waaronder dit zou plaatsvinden. Werknemers hebben hierna de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd met ingang van 1 maart 2021. B en C hebben dit bij brief en e-mail op 25 januari 2021 gedaan. Clafis heeft vervolgens klanten en overige werknemers geïnformeerd over het vertrek van werknemers Vanaf omstreeks 12 februari 2021 hebben werknemers diverse contactpersonen van relaties per e-mail op de hoogte gesteld van het aanstaande vertrek bij Clafis en de oprichting van Ingenieursbureau Fris B.V. (hierna: Fris). Tevens hebben werknemers omstreeks 12 februari 2021 op Facebook en/of LinkedIn de oprichting van Fris aangekondigd. Werknemers hebben in januari/februari 2021 bestanden vanuit de werkomgeving van Clafis naar eigen gegevensdragers gekopieerd, gedownload en/of gemaild. Clafis heeft werknemers op 17 februari 2021 rond 11:00 uur uitgenodigd voor een gesprek, die middag om 15:00 uur. Uiteindelijk heeft dit gesprek, mede doordat niet alle werknemers beschikbaar waren, niet meer plaatsgevonden. Clafis heeft die middag de mogelijkheid tot inloggen door werknemers in haar systeem geblokkeerd. Bij brief van 17 februari 2021 heeft de gemachtigde van Clafis werknemers bericht dat Clafis ermee is geconfronteerd dat werknemers op LinkedIn kenbaar hebben gemaakt een eigen ingenieursbureau te starten,

klanten hebben benaderd die staan vermeld op de lijst van klanten waarvoor het relatiebeding geldt en collega's hebben benaderd om bij het nieuwe ingenieursbureau in dienst te treden, alsmede dat A vertrouwelijke bestanden heeft gedownload. Clafis kondigt verder onder meer aan dat zij overweegt om de overeenkomst van 24 januari 2021 gedeeltelijk te ontbinden. Clafis ontheft werknemers voorts van werkzaamheden en sommeert werknemers om aan Clafis toebehorende zaken die zij in hun bezit hebben de volgende dag in te leveren. Tevens kondigt Clafis nader onderzoek aan. Clafis heeft vervolgens aan het bureau E11EVEN B.V. (hierna: E11EVEN) opdracht gegeven tot het uitvoeren van een forensisch onderzoek. Bij brieven van 6 april 2021 aan werknemers heeft Clafis te kennen gegeven dat werknemers volgens haar het nevenwerkzaamheden- en documentenbeding hebben overtreden. Aan B en C geeft Clafis tevens te kennen dat zij de concurrentie- en relatiebedingen hebben overtreden. Clafis stelt werknemers aansprakelijk en maakt jegens B en C aanspraak op verbeurde boetes. Clafis ontbindt gedeeltelijk de overeenkomst van 24 januari 2021 met B en C voor wat betreft de vrijstelling van het concurrentiebeding en de limitering van het relatiebeding. Werknemers vorderen onder meer achterstallig loon over de maand februari. Clafis beroept zich daartoe op verrekening van hetgeen zij van werknemers tegoed stelt te hebben vanwege verbeurde boetes en schadevergoeding. Ten aanzien van B en C beroept Clafis zich erop dat beide werknemers het relatie- en concurrentiebeding hebben overtreden en dat zij op grond daarvan de in hun arbeidsovereenkomsten genoemde boetes verschuldigd zijn geworden.

Oordeel

Concurrentiebeding en relatiebeding

Nu de overeenkomst van 24 januari 2021, behoudens de zinsnede over ‘geen negatieve uitlatingen’, geen enkele invulling geeft aan de wijze waarop door werknemers met de communicatie diende te worden omgegaan en Clafis zelf kennelijk ook niet met werknemers heeft overlegd over, of zelfs maar op voorhand met werknemers heeft gedeeld, de wijze en het moment waarop zij klanten en relaties ging informeren, stond het werknemers vrij om daar, uiteraard binnen de grenzen van het betamelijke, op eigen wijze invulling aan te geven. Daargelaten of in de gegeven omstandigheden het verzenden van deze e-mails in een lay-out van Fris en met een uitnodiging tot toekomstige samenwerking nu zo gepast was, is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat C en B hiermee niet het relatiebeding en concurrentiebeding hebben overtreden. Daartoe geldt voor wat betreft het concurrentiebeding dat het versturen van de e-mails met de wervende tekst geen handeling is zoals omschreven in het concurrentiebeding van de arbeidsovereenkomst, omdat die bepaling betrekking heeft op, kortgezegd, het verrichten van (betaalde of onbetaalde) diensten voor een concurrent van Clavis. Een algemene uitnodigende tekst zoals die in de e-mails staat, kan daaronder niet worden begrepen. Van het bewegen van andere werknemers om Clafis te verlaten en bij Fris

in dienst te treden is verder ook niet gebleken. Het voorgaande geldt op vergelijkbare wijze met betrekking tot het relatiebeding.

Nevenwerkzaamheden en documenten downloaden

De kantonrechter is van oordeel dat het vooralsnog onvoldoende aannemelijk is dat werknemers nevenwerkzaamheden hebben verricht in strijd met de in de arbeidsovereenkomsten bedoelde werkzaamheden. Clafis heeft met het door haar aangevoerde, mede onderbouwd door de rapportage van E11EVEN, vooralsnog voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemers een aanzienlijk aantal bestanden van Clafis hebben gedownload of gekopieerd en overgeheveld naar eigen gegevensdragers. Maar ook dit geeft thans geen grondslag voor een verrekening, zoals door Clafis is aangevoerd. Daartoe is redengevend dat nog onvoldoende vaststaat dat werknemers in verband hiermee schadeplichtig zijn jegens Clafis. Nadat Clafis kennelijk op 16 februari 2021 kennis had gekregen van het downloaden heeft zij werknemers voor een gesprek op 17 februari 2021 uitgenodigd, overigens zonder het doel van dit gesprek op voorhand kenbaar te maken. Nadat dit gesprek niet is doorgegaan heeft Clafis geen enkele poging meer ondernomen om hierover met werknemers in gesprek te gaan. Ook nadien is hierover, ondanks uitdrukkelijk verzoek/uitnodiging daartoe van de advocaat van werknemers, geen enkel gesprek geweest tussen partijen. Naar het oordeel van de kantonrechter had het alleen al om redenen van schadebeperking op de weg van Clavis gelegen om dit nadere gesprek eerst wel aan te gaan, temeer nu werknemers bij herhaling hebben aangegeven dat zij geen concurrerende intenties hadden en bereid waren (en zijn) om alles in te leveren en/of te vernietigen. Aan het voorgaande kan verder nog worden toegevoegd dat het boetebeding van de arbeidsovereenkomst van B en C niet van toepassing is op het documentenbeding. Ook hierin is derhalve geen grond voor verrekening gelegen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 23-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:1774
Zaaknummer: 9074835 CV EXPL 21-1428
Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek
Advocaten: S. Scheltinga, E.W. Kingma en A.M. Avedissian
Wetsartikelen: 7:632 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft door middel van cursussen, coaching en mediation voldoende zorgvuldig gehandeld ten aanzien van met regelmaat slecht communicerende werknemer. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2011 bij Akzo in dienst getreden. Werknemer was tot januari 2020 werkzaam op de locatie Groot-Ammers. In de prestatiebeoordeling van 2014 is van de zijde van Akzo gemeld dat werknemer de doelstelling 'gedrag en communicatie' niet heeft gehaald. In de prestatiebeoordeling van 2015 is onder meer vermeld dat de wijze waarop werknemer communiceert, dient te verbeteren in 2016. In de prestatiebeoordeling 2016 is onder meer vermeld dat de communicatie van werknemer niet voldoet aan de afspraken die gemaakt zijn in het persoonlijk verbeterplan. In de prestatiebeoordeling 2017 is onder meer opgenomen dat werknemer zijn persoonlijk verbeterplan positief heeft afgesloten en dat zijn gedrag is verbeterd mede door coaching. In de prestatiebeoordeling van 2018 staat onder meer dat werknemer is gegroeid, minder conflicten heeft, verantwoordelijkheid kent en anderen motiveert. Bij e-mailbericht van 11 oktober 2018 heeft werknemer melding gemaakt van misdragingen door een collega. In oktober en november 2018 hebben diverse gesprekken plaatsgevonden en zijn e-mails gewisseld over een interne speak-up-procedure naar aanleiding van een melding door werknemer. Uit de prestatiebeoordeling van 2018 blijkt dat de problemen in de werkrelatie tussen werknemer en Akzo in de tweede helft van 2018 weer zijn toegenomen. In januari 2019 is een mediationtraject tussen werknemer en de productmanager gestart. Op 30 januari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld met als reden vijandig gedrag op de werkvloer. Na een bedrijfsongeval op 27 mei 2019 heeft de werknemer in juli 2019 Akzo aansprakelijk gesteld voor het bedrijfsongeval en de materiële en immateriële schade. Werknemer heeft bij brief van 25 november 2019 aandacht gevraagd voor discriminatie en pestgedrag op het werk en voor een andere behandeling van werknemer door zijn groepsleiders en leidinggevende. Op 6 januari 2020 is werknemer op de locatie Hendrik-Ido-Ambacht gestart met re-integreren. Deze re-integratie is vervolgens vanaf 15 juni 2020 voortgezet op de locatie Sassenheim. Ook binnen de locatie Sassenheim verliep de

samenwerking met werknemer echter niet voorspoedig. In juli 2020 is het mediationtraject zonder oplossing afgerond. Akzo verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het verzoek moet worden afgewezen en verzoekt, ingeval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er tussen partijen sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Akzo in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voldoende is komen vast te staan dat de verhouding tussen werknemer en enkele collega's en leidinggevenden al in 2014 verstoord is geraakt en dat die ondanks gesprekken, verbeterplannen en het gevolgde mediationtraject nog altijd niet is hersteld. Een herstel van de arbeidsverhouding acht de kantonrechter dan ook uitgesloten. Dat de verstoorde arbeidsverhouding meer wordt gevoeld door Akzo dan door werknemer, doet de kantonrechter niet anders oordelen. Dat Akzo na confrontatie met de uitlatingen van werknemer in het e-mailbericht van 17 november 2020 het vertrouwen is verloren dat zij in de toekomst nog op een vruchtbare wijze met werknemer kan samenwerken, acht de kantonrechter niet onbegrijpelijk. Werknemer lijkt dit echter niet in te zien. Werknemer heeft zich enerzijds op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst moet worden gecontinueerd, maar uit zijn standpunten volgt anderzijds dat hij Akzo veel kwalijk neemt. Hij kan zich nog altijd niet vinden in de wijze waarop Akzo zijn klachten met betrekking tot discriminatie, pesten, intimidatie, scholing en sollicitaties heeft afgehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Akzo voldoende zorgvuldig gehandeld. Zij heeft werknemer cursussen en coaching aangeboden en heeft werknemer samen met de productmanager een mediationtraject laten volgen. Dat dit niet tot het gewenste resultaat heeft geleid doet aan haar inspanningen niets af. Evenmin is weersproken dat ook tijdens de re-integratie op de locaties in Hendrik-Ido-Ambacht en Sassenheim sprake was van incidenten (in Hendrik-Ido-Ambacht met een klant) en onderlinge spanningen binnen het team in Sassenheim. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring inmiddels als duurzaam moet worden beschouwd en dat herstel daarvan onmogelijk is geworden. De verhoudingen zijn te zeer verstoord om met (hernieuwde) mediation te kunnen worden opgelost. De kantonrechter ziet geen mogelijkheid tot herplaatsing, nu de relatie tussen werknemer en Akzo onherstelbaar is verstoord. Tijdens de re-integratie is al gebleken dat ook een andere werkplek (op een andere locatie) de problemen tussen werknemer en Akzo niet oplost. Om de arbeidsovereenkomst te continueren dient een minimale vorm van vertrouwen aanwezig te zijn. Dat vertrouwen is er echter niet meer en aannemelijk is dat het ook niet

meer zal terugkeren. De kantonrechter ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met ingang van 8 juni 2021 en kent aan werknemer ten laste van Akzo een transitievergoeding toe van € 10.795,31 bruto. Het verzoek van werknemer om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen nu geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Akzo.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 07-05-2021
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4200
Zaaknummer: 9056992 VZ VERZ 21-2546
Rechters: G.A.F.M. Wouters
Advocaten: N.T.A. Zeeuwen en I. Scheele
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet aansprakelijk voor de schade van met tuberculose besmette werkneemster nu niet is gebleken dat sprake is van een algemene of bijzondere waarschuwings- of zorgplicht voor een mogelijke besmetting van zijn medewerkers met tuberculose.

Feiten

Werkneemster is sinds 2012 in loondienst bij IpsyBrijderPsyQ B.V. Van 16 september 2012 tot 1 januari 2019 werkte werkneemster bij verslavingskliniek Brijder te Hoofddorp. Brijder is onderdeel van Parnassia dat zich richt op verslavingszorg. In oktober 2016 is bij werkneemster een latente tuberculose-infectie vastgesteld op basis van een positieve mantouxtest (tuberculosehuidtest) en een positieve bloedtest (IGRA). In verband met de latente tuberculose-infectie is werkneemster gedurende 2,5 maand preventief behandeld. Werkneemster heeft Parnassia bij brief van 2 april 2019 aansprakelijk gesteld. Werkneemster verzoekt de kantonrechter ex artikel 7:658 BW voor recht te verklaren dat Parnassia en Centramed jegens werkneemster aansprakelijk zijn voor alle door werkneemster geleden en te lijden materiële en immateriële schade als gevolg van de tuberculose die werkneemster opliep bij haar werkzaamheden. Werkneemster heeft gesteld dat Brijder haar zorgplicht als werkgever heeft geschonden. Die schending bestaat volgens werkneemster uit het volgende: (1) Brijder had haar werknemers, onder wie werkneemster, een BCG-vaccinatie moeten aanbieden; (2) Brijder had alle patiënten bij Brijder eerst moeten testen op tuberculose; (3) Brijder had haar werknemers, onder wie werkneemster, periodiek moeten screenen en (4) Brijder had aan haar werknemers, onder wie werkneemster, instructies moeten geven over de manier waarop tuberculose gedetecteerd kan worden en de manier waarop de werknemers hadden moeten handelen. Parnassia c.s. heeft gemotiveerd bestreden dat op Brijder in het kader van de zorgplicht dergelijke verplichtingen rustten.

Oordeel

In verband met de beoordeling van het verzoek is de volgende door partijen aangedragen informatie over tuberculose van belang: informatie op de website van het RIVM, het Nationaal Plan Tuberculosebestrijding 2016-2020 van het RIVM, een nieuwsbericht van het RIVM ‘Weer

lichte stijging aantal tbc-patiënten in 2016' (12 december 2017), het TBC-risicogroepenbeleid van het KNCV Tuberculosefonds (januari 2016), het artikel 'Het Nationaal plan tuberculosebestrijding 2016-2020' (gepubliceerd in het Tijdschrift Tegen de Tuberculose 2016, 112(1), p. 3-5), de Richtlijn Tuberculose van het RIVM (in juni 2019 vastgesteld door het Landelijk Overleg Infectieziektebestrijding (LOI)), een folder over latente tuberculose infectie (versie 9-2019), het interne Protocol Tuberculose van Parnassia.

Beoordeling werkgeversaansprakelijkheid

Ad 1. BCG-vaccinatie

Met betrekking tot de BCG-vaccinatie is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een zorgplichtschending door Brijder, nu uit de Richtlijn Tuberculose van het RIVM blijkt dat uitsluitend wordt geadviseerd kinderen uit bepaalde risicogroepen te vaccineren. De werknemers van Brijder (en overigens ook de patiënten van Brijder) behoren dan ook niet tot de risicogroepen die gevaccineerd dienen te worden.

Ad 2. Preventief testen van patiënten

De kantonrechter is van oordeel dat uit niets blijkt dat preventieve screening van alle patiënten van Brijder is voorgeschreven. Uit de in het geding gebrachte documentatie blijkt in het geheel niet van een dergelijk preventief testen. Het algemene preventiebeleid is juist gericht op het doen van bron- en contactonderzoek na een besmetting en vaccinatie bij specifieke risicogroepen. Het preventief testen van alle patiënten van een instelling wordt nergens als maatregel genoemd. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat Brijder haar zorgplicht niet heeft geschonden door haar patiënten niet preventief te testen op tuberculose.

Ad 3. Periodieke screening werknemers

Uit het 'Overzicht interventiebeleid bij risicogroepen' van het TBC-risicogroepenbeleid van het KNCV Tuberculosefonds blijkt dat periodiek onderzoek alleen wordt aanbevolen indien de medewerkers het risico lopen met meer dan twee besmettelijke tuberculosepatiënten per jaar in contact te komen. Bij twee of minder besmettelijke tuberculosepatiënten per jaar kan worden volstaan met screening op infectie tijdens contactonderzoek na een geconstateerde besmetting, zoals in het onderhavige geval heeft plaatsgevonden. Werkneemster heeft niet gesteld en evenmin is gebleken dat de werknemers bij Brijder met meer dan twee besmettelijke tuberculosepatiënten per jaar in contact komen. Overigens blijkt uit de Richtlijn Tuberculosescreeningsbeleid dat een instelling minstens een groep van 3.000 dak- en thuislozen per jaar moet bedienen wil periodiek onderzoek van de medewerkers met intensief cliëntencontact geïndiceerd zijn. Uit niets blijkt dat dergelijke grote aantallen bij Brijder

worden behandeld. Het interne Protocol Tuberculose van Parnassia is hiermee in lijn. Daaruit blijkt afdoende dat een preventieve screening van werknemers van Brijder niet noodzakelijk is. Ook het niet uitvoeren van een periodieke screening door Brijder levert geen zorgplichtschending op.

Ad 4. Instructies aan werknemers

Ook wat dit betreft is gesteld noch gebleken dat ergens wordt voorgeschreven aan werkgevers om hun werknemers de door werkneemster bedoelde instructies te geven. Het merendeel van de zichtbare symptomen van de ziekte tuberculose, zoals die worden beschreven in de Tuberculose Richtlijn, zijn symptomen die ook bij onschuldige en veel voorkomende aandoeningen voorkomen, zodat detectie van tuberculose niet eenvoudig is. Er valt dan ook niet in te zien dat aan werknemers werkbare instructies kunnen worden gegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter mag Brijder in het kader van haar zorgplicht als werkgever volstaan met het naleven van het landelijke tuberculosebeleid, hetgeen zij naar het oordeel van de kantonrechter heeft gedaan.

Nakoming zorgplicht na ontdekking van tuberculosepatiënt bij Brijder

De kantonrechter is voorts van oordeel dat uit de stukken afdoende naar voren komt dat Brijder, nadat bij de betrokken patiënt tuberculose was geconstateerd, adequaat en volgens het protocol in overleg met de GGD heeft gehandeld. Brijder is dus ook na de ontdekking van de tuberculosebesmetting van een patiënt jegens werkneemster haar zorgplicht als werkgever nagekomen door al datgene te doen dat conform de geldende regels van haar in redelijkheid verlangd kon worden. Nu Brijder gezien het voorgaande jegens werkneemster niet tekort is geschoten in de op haar rustende zorgplicht, is Brijder niet (en Parnassia dus evenmin) aansprakelijk voor de tuberculosebesmetting van werkneemster. Centramed is als aansprakelijkheidsverzekeraar van Brijder evenmin tot enige uitkering gehouden. Dit betekent dat het verzoek van werkneemster voor recht te verklaren dat Parnassia c.s. jegens haar aansprakelijk is, wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 23-03-2021
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:4521
Zaaknummer: 897922 RP VERZ 21-50028
Rechters: J.L.M. Luiten
Advocaten: R. Schoemaker en O.L. Nunes
Wetsartikelen: 7:658 BW, 1019w Rv, 1019cc Rv, 7:954 BW, 1019aa Rv en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is ex artikel 7:658 BW aansprakelijk voor de schade van werknemer nu niet, althans onvoldoende, gemotiveerd is betwist dat (arbeidsgerelateerde) rugaandoening van werknemer is veroorzaakt door overbelasting in het werk.

Feiten

Werknemer werkte vanaf 1 augustus 1998 in vaste dienst bij Ahrend. Hij werkte daar aanvankelijk als samensteller op de assemblageafdeling. Het werk bestond in de periode 1998-2004 met name uit het sorteren en monteren van tafelpoten (gewicht van ongeveer 10 kg). Werknemer moest ook regelmatig zware pallets (ca. 23 kg per stuk) verplaatsen en frames monteren. In 2004 ontstonden bij werknemer voor het eerst rugklachten. Op 26 april 2005 werden röntgenfoto's van de hals en rugwervels van werknemer gemaakt en werd wat betreft de rug een spondylolysis (een onderbroken wervelboog) en een spondylolisthesis (afgegleden wervel) gezien. Naar het oordeel van de bedrijfsarts had werknemer blijvende beperkingen voor zware rugbelasting. In de periode van 2004-2012 heeft werknemer in 'de winkel' gewerkt. Daar was het werk lichter, maar hij moest toch nog af en toe zware materialen hanteren (tot ca. 15 kg), pallets sjouwen en veel bukken en staan. In 2009 kreeg werknemer lichtere werkzaamheden bij Ahrend. In 2012 vond bij Ahrend een reorganisatie plaats en per 1 augustus 2012 werd werknemer ontslagen vanwege bedrijfseconomische gronden. Op 12 februari 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld bij het UWV. Op verzoek van werknemer heeft Bureau Beroepsziekten FNV (hierna: BBZ FNV) onderzoek gedaan naar de vraag of de klachten van werknemer veroorzaakt zijn door de door hem bij Ahrend verrichte werkzaamheden en of sprake is van een arbeidsgerelateerde ziekte waarvoor Ahrend op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk is. De medisch adviseur van BBZ FNV heeft op 8 december 2017 en op 6 april 2019 een advies uitgebracht en heeft geoordeeld dat er sprake is van rugklachten veroorzaakt door de arbeidsomstandigheden van werknemer bij Ahrend. BBZ FNV heeft Ahrend vervolgens per brief van 20 maart 2018 aansprakelijk gesteld voor de (geleden en nog te lijden) schade van werknemer ten gevolge van rugklachten. RSA (de aansprakelijkheidsverzekeraar Ahrend) heeft op 12 juli 2018 aan medisch adviesbureau Genas B.V. om een medische beoordeling van het dossier van werknemer gevraagd. Op 30 oktober

2018 heeft de geneeskundig adviseur verslag uitgebracht en geconcludeerd dat er medisch gezien geen aanleiding is uit te gaan van arbeidsgerelateerde gezondheidsproblematiek. Per brief van 22 november 2018 is de aansprakelijkheidsstelling van werknemer dan ook van de hand gewezen. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat Ahrend ex artikel 7:658 BW aansprakelijk is voor de schade van werknemer met hoofdelijke veroordeling van Ahrend en haar verzekeraar RSA tot vergoeding van de materiële en immateriële schade van werknemer.

Oordeel

Arbeidsrechtelijke omkeringsregel

Het is in het kader van de toepassing van artikel 7:658 BW aan de werknemer om te stellen en te bewijzen dat hij schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Wanneer hij echter in de uitoefening van zijn werkzaamheden is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke omstandigheden en schade aan zijn gezondheid heeft opgelopen, moet het door de werknemer te bewijzen oorzakelijk verband tussen de werkzaamheden en die schade in beginsel worden aangenomen indien de werkgever heeft nagelaten de maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden dergelijke schade lijdt. Voor de toepassing van deze zogenoemde arbeidsrechtelijke omkeringsregel is nodig dat de werknemer stelt en zo nodig bewijst dat (1) hij zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid, én (2) hij lijdt aan gezondheidsklachten die daardoor kunnen zijn veroorzaakt.

Ad 1. Blootstelling aan gevaarlijke werkomstandigheden

Werknemer zet allereerst gemotiveerd uiteen welke rugbelastende werkzaamheden hij tijdens zijn dienstverband bij Ahrend heeft moeten verrichten, zowel voor de periode 1998-2004 (toen werknemer werkte op de afdeling assemblage/potenmontage) als voor de periode 2004-2012 (toen werknemer in 'de winkel' werkte). Werknemer heeft aan de hand van registratierichtlijn D023 van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten gedetailleerd aangegeven op welke wijze hij is blootgesteld aan gevaarzettende arbeidsomstandigheden, daarbij gebruikmakend van de 'checklist fysieke belasting', de NIOSH-formule, het 'scoreformulier arbeidsgerelateerdheid aspecifieke lage rugklachten', de instrumenten DUTCH (Duw en Trek Check) en WHI (Werk Houdingen Instrument). Ook heeft werknemer enkele getuigenverklaringen in het geding gebracht. De kantonrechter is van oordeel dat de blootstelling van werknemer aan gevaarlijke werkomstandigheden voldoende is komen vast te staan. De arbeidsomstandigheden die werknemer heeft geschetst en de rapportage BBZ FNV,

zijn door Ahrend niet, althans onvoldoende gemotiveerd betwist. De enkele stelling ter zitting dat zij al meer dan 30 jaar een medewerker in dienst heeft verantwoordelijk voor en 'gericht op ARBO-beleid' is niet met verifieerbare stukken onderbouwd. Ahrend is vooralsnog op geen enkele wijze ingegaan op de specifiek geschetste arbeidsomstandigheden van werknemer. Van Ahrend had een nadere onderbouwing verwacht mogen worden, maar die ontbreekt. In de conclusie van antwoord is enkel een bewijsaanbod gedaan. Het verzoek van Ahrend om alsnog in de gelegenheid gesteld te worden om in te gaan op de door werknemer geschetste arbeidsomstandigheden, wordt door de kantonrechter niet gehonoreerd. Werknemer heeft voorshands aannemelijk gemaakt dat hij tijdens zijn werkzaamheden is blootgesteld aan risico's voor de gezondheid. Aan de eerste voorwaarde voor toepassing van de omkeringsregel heeft werknemer dus voldaan.

Ad 2. Klachten kunnen zijn veroorzaakt door werkomstandigheden

De kantonrechter oordeelt, met inachtneming van de medische rapportages, dat de klachten van werknemer kunnen zijn veroorzaakt door de werkomstandigheden bij Ahrend en dat de relatie tussen de blootstelling en de rugklachten van werknemer, aannemelijk is. De kantonrechter is niet duidelijk hoe tot de aanname wordt gekomen dat de spondylolysis die bij werknemer is vastgesteld pre-existent aanwezig was en geen reden kan zijn om uit te gaan van een arbeidsgerelateerde aandoening. Ook is onduidelijk of de hypermobiliteit van werknemer verband houdt met de spondylolysis. Uit de medische gegevens van werknemer voorafgaand aan zijn dienstverband met Ahrend blijkt niet dat er sprake is van een spondylolysis (of hypermobiliteit). De kantonrechter volgt dan ook de conclusie van de medisch adviseur van BBZ FNV dat bij werknemer niet is vast te stellen of de spodylolysis aangeboren is, omdat er geen gegevens beschikbaar zijn. Dat er mogelijk sprake is van een aangeboren spondylolysis (waarvan zoals door de medisch adviseur onweersproken is gesteld bij 6% van de bevolking sprake is en die in de meeste gevallen niet tot klachten lijdt), neemt niet weg dat de spondylolysis ontstaan kan zijn door overbelasting in het werk. Dat de spondylolysis ontstaan kan zijn tijdens zijn werkzaamheden bij Ahrend, blijkt ook uit de folder die Ahrend over heeft gelegd. Hierin staat vermeld dat een spondylolysis kan ontstaan als een vermoeidheidsbreuk bij zware rugbelastende activiteiten en piekbelasting onder in de rug. Werknemer heeft aan de hand van een aantal bij bedrijfsartsen gebruikelijke richtlijnen en checklisten uiteengezet dat zijn werkzaamheden risico's van rugklachten met zich meebrachten en heeft aannemelijk gemaakt dat deze risico's zich bij hem hebben gerealiseerd. Het vorenstaande leidt ertoe dat ook aan de tweede voorwaarde voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel is voldaan.

Zorgplicht Ahrend

Het oordeel dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel van toepassing is, brengt met zich mee dat het op de weg van Ahrend ligt om feiten en omstandigheden met betrekking tot de werksituatie van werknemer te stellen en te bewijzen dat zij niet in haar zorgplicht is tekortgeschoten. De kantonrechter is van oordeel dat Ahrend de stelling van werknemer dat Ahrend in strijd heeft gehandeld met artikel 3 Arbeidsomstandighedenwet, niet, althans onvoldoende, gemotiveerd heeft bestreden. De door werknemer gestelde gevaarzettende arbeidsomstandigheden zijn door Ahrend niet, althans niet gemotiveerd, betwist. De omstandigheid dat werknemer reeds vanaf 2004 kon gaan werken in de winkel en dat werknemer, op advies van de bedrijfsarts, begeleiding ontving in de zin van 'Training on the job', is volstrekt onvoldoende ter onderbouwing van haar stelling dat zij voldaan heeft aan haar zorgplicht. Hetzelfde geldt voor haar verklaring ter zitting dat Ahrend al meer dan 30 jaar een medewerker in dienst heeft, verantwoordelijke voor en gericht op ARBO-beleid. Gelet op dat wat hiervoor is overwogen, kan er niet van worden uitgegaan dat Ahrend ten aanzien van de arbeidsomstandigheden van werknemer heeft voldaan aan de op haar rustende verplichtingen op grond van artikel 3 Arbeidsomstandighedenwet. Verder is gesteld noch gebleken dat Ahrend niet in staat was het werk zodanig te organiseren dat het werk minder belastend was voor werknemer. De kantonrechter wijst de vordering van werknemer toe en verklaart voor recht dat Ahrend ex artikel 7:658 BW aansprakelijk is voor de schade van werknemer.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 29-04-2021
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:2268
Zaaknummer: 8551437 CV EXPL 20-2625
Rechters: M.F.M.T. Franke
Advocaten: M.H.M. Verbeemen en J.A. Kopp
Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 150 Rv, 3 Arbeidsomstandighedenwet, 18 Arbeidsomstandighedenwet en 3:310 BW