

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 24, 2021

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:1703](#) 10-06-2021
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:5677](#) 08-06-2021
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:5560](#) 07-06-2021
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:5510](#) 03-06-2021
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1022](#) 01-06-2021
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:1704](#) 01-06-2021
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:5640](#) 01-06-2021
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:913](#) 01-06-2021
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:1471](#) 25-05-2021
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:1474](#) 25-05-2021
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:1412](#) 18-05-2021
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:991](#) 11-05-2021

Rechtbank

- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:2936](#) 11-06-2021
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:4587](#) 09-06-2021
- [Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:2295](#) 08-06-2021
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:4810](#) 07-06-2021
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:3017](#) 04-06-2021
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:4711](#) 04-06-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2375](#) 03-06-2021
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:4565](#) 03-06-2021
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2374](#) 02-06-2021
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:5868](#) 02-06-2021
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:2539](#) 01-06-2021
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:5136](#) 01-06-2021
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2021:4400](#) 31-05-2021
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:ROVE:2021:2267](#) 28-05-2021
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:2276](#) 28-05-2021
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:5372](#) 26-05-2021
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:5003](#) 26-05-2021
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:5375](#) 26-05-2021
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:5081](#) 21-05-2021
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:5000](#) 19-05-2021
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2073](#) 19-05-2021
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:4377](#) 19-05-2021
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2021:2485](#) 18-05-2021
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2228](#) 18-05-2021
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:2705](#) 13-05-2021
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:5617](#) 11-05-2021
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:2607](#) 07-05-2021
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2227](#) 30-04-2021
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694](#) 26-04-2021
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2415](#) 21-04-2021
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:5026](#) 08-04-2021
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:6713](#) 06-04-2021
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:639](#) 03-02-2021

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:5961 21-10-2020

Uitspraken zonder ECLI

Europees Hof voor de Rechten van de Mens 10-06-2021

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Rechtbank Gelderland zittingsplaats Arnhem 13-11-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Vrijheid van vestiging is (slechts) een (belangrijk) gezichtspunt bij beoordeling recht op staken.

Feiten

Tussen NTF en LO (vakbonden) en werkgeversorganisaties is een cao afgesproken op grond waarvan havenarbeiders vaste vergoedingen kregen voor havenwerk in verschillende havens in Noorwegen. Holship is een dochteronderneming van een Deense onderneming die op enig moment eigen werknemers – en dus niet havenarbeiders onder de Noorse cao – het schip laat laden en lossen. De vakbonden hebben een ‘boycot’ in de vorm van een blokkade aangekondigd van Holship, omdat Holship weigert gehoor te geven een cao met de vakbonden te sluiten waarin een ‘priority clause’ voor havenwerkers in dienst van de ‘cao-office’. Volgens de Court of Justice of the European Free Trade Association (EFTA Court) is deze boycot onrechtmatig.

Oordeel

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens oordeelt als volgt.

Boycot om werkgever te dwingen cao te sluiten valt onder bereik van artikel 11 EVRM

Het EHRM stelt vast dat (ook) een boycot valt onder de reikwijdte van artikel 11 EVRM, omdat het vakbonden in staat stelt hun vrijheid van vakvereniging te waarborgen.

Inbreuk op artikel 11 EVRM?

Volgens het EHRM ziet de beoogde regeling ‘voorrang aan cao-office-werkers’ niet op bescherming van werknemers. De cao-werkers vormden eigenlijk een ‘closed shop’ voor ‘docking work’ en de boycot had in zoverre enkel het doel Holship toegang tot dit stukje ‘markt’ te ontfangen. In deze context, de ruimte ‘margin of appreciation’ en het feit dat Holship in feite als derde partij (niet gebonden aan een cao) buitenspel wordt gezet, is de onrechtmatigheid van de actie geen inbreuk op artikel 11 EVRM.

Verhouding vrijheid van vestiging en vrijheid van vakvereniging (staking)

In een overweging ten overvloede merkt het EHRM nog het volgende op. Vrijheid van vestiging is vanuit mensenrechtelijk perspectief geen fundamenteel 'tegenwicht' van het fundamentele recht op vrijheid van (vak)vereniging, maar eerder een gezichtspunt, hoewel belangrijk, die in acht moet worden genomen bij de proportionaliteitstoets.

Letterlijk:

'118 (...) it is primarily for the national authorities, notably the courts, to interpret and apply domestic law, if necessary in conformity with EU or EEA law, the Court's role being confined to ascertaining whether the effects of such adjudication are compatible with the Convention. As highlighted in the submissions of the applicant unions in the present case, however, there is a risk that a domestic court which finds itself in a position such as that in which the Supreme Court found itself in the present case may balance a right under the Convention against a right under the EEA Agreement in a manner that would generally only be appropriate had the issue before it been a matter of conflicting fundamental rights under the Convention. From the perspective of Article 11 of the Convention, EEA freedom of establishment is not a counterbalancing fundamental right to freedom of association but rather one element, albeit an important one, to be taken into consideration in the assessment of proportionality under Article 11, paragraph 2. The risk just referred to is one which, while ensuring full compliance with their obligations under EEA or EU law, domestic courts must seek to avoid.

119. However, in the present case, as stated in paragraph 113 above, central to the domestic court's finding was its characterisation of the purpose and nature of the announced boycott. While the Supreme Court did not approach the case before it strictly from the angle of the proportionality of the restriction imposed on the trade unions' exercise of rights under Article 11 of the Convention, but concentrated to a great extent on the effects of the boycott on the freedom of establishment of the company targeted, the Court considers that it nonetheless remained within its wide margin of appreciation and advanced relevant and sufficient grounds to justify its final conclusion in the particular circumstances of this case.'

Instantie: Europees Hof voor de Rechten van de Mens

Datum uitspraak: 10-06-2021

Zaaknummer: 45487/17

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst na samenwerkingsproblemen en verbetertraject, wegens verstoorde arbeidsverhouding. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2001 bij werkgeefster in dienst getreden. Zij werkte laatstelijk in de functie van medewerker cliëntadministratie. Werkneemster is in 2013 overgeplaatst naar het binnen werkgeefster nieuw opgezette team cliëntadministratie. Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 september 2020 en werkneemster een transitievergoeding toegekend van € 28.703,10. Tegen deze beslissing komt werkneemster op in hoger beroep.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat zich sinds 2017 ernstige samenwerkingsproblemen voordeden op de afdeling cliëntadministratie. Het verweer van werkneemster dat alle spanningen en problemen op haar als zondebok zijn afgewenteld, overtuigt tegen deze achtergrond niet. Voor zover werkneemster heeft bedoeld de beschreven klachten af te doen als roddel en achterklap op de afdeling, overtuigt dit verweer evenmin. Het hof wil aannemen dat niet alle problemen in de samenwerking op de afdeling voor rekening van werkneemster komen, maar dat laat onverlet dat het hof voldoende aannemelijk geworden acht dat, zoals overwogen, werkneemster een belangrijke rol heeft gespeeld in het ontstaan en voortduren van die problemen. Uiteindelijk heeft de ontstane situatie ertoe geleid dat de leidinggevende in september 2018 met werkneemster in gesprek is gegaan over een verbeterplan. Bij e-mail van 6 september 2018 heeft de leidinggevende aan werkneemster bericht dat de drie gebieden waarop aan verbetering zou moeten worden gewerkt, zijn: communicatief vermogen, samenwerkingsvermogen en meedenken aan verbeteringsprocessen van de afdeling cliëntadministratie. In de onderhavige zaak gaat het met name om de eerste twee punten. Naar het hof begrijpt, werd werkneemster gevraagd om een inwerkplan voor een nieuwe medewerker van de afdeling te maken om het verbeterplan ook in praktische zin inhoud te

geven. Uit de toelichting van partijen ter zitting heeft het hof begrepen dat het verbeterplan ‘ad hoc’ was opgesteld, dat daarbij geen einddoel was afgesproken en dat het niet de bedoeling was dat op de laatste datum die in de e-mail van 6 september 2018 was genoemd (6 december 2018), een eindevaluatie zou worden gehouden. Ook van de zijde van werkgeefster is gezegd dat bij haar ten tijde van de ziekmelding van werkneemster nog het idee bestond dat het verbeterplan verder zou gaan en dat zelfs in april 2019 werd gedacht dat men nog bezig was met het verbeterplan. Vervolgens is besloten tot een mediationtraject “om de sfeer te klaren”. Partijen zijn het erover eens dat deze mediationpoging niets heeft opgeleverd. Het is waar dat de leidinggevende aan het slot van de beoordeling 2017 heeft opgemerkt “Ik adviseer je om eens grondig over je eigen toekomst na te denken”, maar deze opmerking is onvoldoende grond om te oordelen dat de leidinggevende niet loyaal heeft geprobeerd verbetering te brengen in de situatie. Ook overigens bestaat daarvoor onvoldoende grond. De door werkneemster meermaals genoemde e-mail van de leidinggevende getuigt van een welwillende opstelling. Werkneemster heeft ook naar voren gebracht dat zij zich in februari 2019 ziek heeft gemeld en dat werkgeefster haar eerst de gelegenheid had moeten geven om te herstellen, maar daarmee miskent zij dat de oorzaak van het ziek zijn, hoezeer ook aanvankelijk een griep, in de hier relevante periode de gespannen werksituatie was. Het advies van de bedrijfsarts was dan ook dat partijen zo spoedig mogelijk met elkaar in gesprek zouden gaan, met als doel een concrete oplossing te bereiken voor het ontstane conflict, waarna de verzuimsituatie zou kunnen worden beëindigd. De gesprekken die er nadien zijn geweest op 14 april 2019 en vervolgens, in het kader van de mediation, in juli 2019 hebben niet geleid tot herstel van de verhoudingen. Ook het hof komt in het licht van deze gang van zaken tot de conclusie dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord was geraakt en dat geen reële kans bestond en bestaat op herstel daarvan. Werkneemster heeft werkgeefster het verwijt gemaakt dat zij niet aan haar re-integratieverplichtingen jegens werkneemster heeft voldaan. Voor zover zij daarmee doelt op de periode tot juli 2019, toen werkgeefster tot de conclusie was gekomen dat de arbeidsverhouding met werkneemster ernstig en duurzaam was verstoord en zij daarom ging aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, treft dit verwijt geen doel. Met de stappen die hiervoor zijn beschreven, heeft werkgeefster zich voldoende ingespannen om te proberen de werkrelatie met werkneemster te verbeteren en daarmee de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid weg te nemen. Of werkgeefster nadien nog meer of andere re-integratiemaatregelen had behoren te nemen, is voor de beoordeling van de zaak niet van belang. Uit het voorgaande volgt dat ook het hof niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster. Dat oordeel geldt ook indien zou worden aangenomen dat, zoals de kantonrechter heeft overwogen, het op de weg van werkgeefster had gelegen om zich na de inmenging in augustus 2017 meer in te spannen om de verhouding tussen partijen te verbeteren. Nu de grieven niet tot vernietiging van de bestreden beschikking

kunnen leiden, zal deze worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:913

Zaaknummer: 200.284.691/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, R.S. van Coevorden en H.J. van Kooten

Advocaten: R.J. Michielsen en H.T. ten Have

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

RECHTSPRAAK

Aanzegging van werkgever is niet geconverteerd in een opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wedertewerkstelling en loondoorbetaling toegewezen.

Feiten

Werknemer is in 2015 in dienst getreden van Kobalt Utrecht B.V. (hierna: Kobalt). In een brief gedateerd 17 november 2017 heeft Kobalt het volgende aan werknemer medegedeeld: “(..) Op 19 december 2017 loopt uw tijdelijke arbeidsovereenkomst af. Zoals wij inmiddels hebben besproken, wordt deze overeenkomst niet verlengd. Uw laatste werkdag is derhalve 18 december 2017. Met deze brief bevestigen wij dan ook het beëindigen van uw dienstverband. (...)” Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Partijen zijn verdeeld over de vraag of de aanzegging van Kobalt in de brief van 17 november 2017 dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege niet zou worden verlengd, is geconverteerd in een opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter heeft geen conversie aangenomen en de gevorderde wedertewerkstelling en loondoorbetaling toegewezen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de aanzegging van Kobalt dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd geen rechtsgevolg heeft en niet is geconverteerd in een opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het hof sluit zich bij deze motivering van de kantonrechter aan en neemt deze over. In aanvulling daarop benadrukt het hof nog het volgende. Werknemer heeft in reactie op het in de brief van 17 november 2017 (en de daarop gevolgde brief van 28 november 2017) van Kobalt verwoorde standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dus eindigt, bij brief 8 december 2017 aan Kobalt medegedeeld dat op grond van artikel 7:668a lid 1 onder a BW (de ketenregeling) de laatste (derde) opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen partijen is omgezet naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd en hij daarom aan het werk kon blijven. Werknemer heeft daarmee duidelijk kenbaar gemaakt aan Kobalt de aanzegging niet op te vatten als een opzegging. Uit de reactie van Kobalt van 12 december 2017 daarop blijkt dat Kobalt zich

expliciet op het standpunt stelde dat van opvolgend werkgeverschap geen sprake was en dat de arbeidsovereenkomst (van rechtswege) zou eindigen op 19 december 2017 doordat de arbeidsovereenkomst niet door Kobalt werd verlengd. Ook tegen de achtergrond van deze e-mailwisseling heeft werknemer de mededeling op 17 november 2017 niet hoeven begrijpen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De door Kobalt bij memorie van grieven aangedragen argumenten inhoudende dat werknemer vanaf 19 december 2017 geen werkzaamheden voor Kobalt meer heeft verricht en een WW-uitkering heeft aangevraagd maken dit niet anders. Daaruit kan namelijk niet worden afgeleid dat werknemer daadwerkelijk heeft begrepen dat Kobalt de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Grief I faalt.

Het hof is het ook eens met de overwegingen van de kantonrechter die betrekking hebben op het matigingsverweer van Kobalt. De kantonrechter heeft ook overwogen dat partijen met elkaar moeten bezien wie – Kobalt of het UWV – gedurende welke periode verantwoordelijk is (geweest) voor de (te verrichten) betalingen aan werknemer. Vaststaande betalingsverplichtingen van het UWV zullen dus in mindering moeten strekken op de loonvordering. Er is geen aanleiding om daarnaast ook in het kader van het beroep op matiging rekening te houden met de mogelijke aanspraak op een WW- of ZW-uitkering. Kobalt heeft bij akte na memoriewisseling nog als nieuw verweer aangevoerd dat werknemer zich niet ziek heeft gemeld en ook om die reden de loonvordering gematigd moet worden. Dit verweer is te laat (in strijd met de zogeheten ‘tweeconclusieregel’) in de procedure naar voren gebracht. Het hof gaat daarom aan dit verweer voorbij. Het hof ziet verder geen aanleiding om ambtshalve, omdat Kobalt ook dit verweer te laat heeft gevoerd, aansluiting te zoeken bij artikel 7:680a BW en de loonvordering op die grond te matigen. Deze matigingsbevoegdheid ziet immers op een vordering tot loondoorbetaling die gegrond is op de vernietigbaarheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Daarvan is in dit geval geen sprake. Bovendien leidt naar het oordeel van het hof in de gegeven omstandigheden toewijzing van de loonvordering niet tot onaanvaardbare gevolgen, ook al omdat Kobalt door de ziekte van werknemer niet het volledige loon hoeft door te betalen. De grieven falen. Dat betekent dat het vonnis zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:5640

Zaaknummer: 200.259.448

Rechters: A.A. van Rossum, S.C.P. Giesen en M. Schoemaker

Advocaten: J. van Meeteren en L. Wimmenhove

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:668a BW

RECHTSPRAAK

De kans op het arbeidsongeval is aanmerkelijk vergroot door werknemer, terwijl hij er een jaar uit was geweest, niet de kans te geven om het werktempo weer geleidelijk op te bouwen en hem daarbij te begeleiden. Werkgever is tekortgeschoten in zorgplicht.

Feiten

Werkgever is een uitbeenbedrijf en houdt zich bezig met het af- of uitsnijden van karkassen. Op 27 november 2017 is werknemer bij werkgever gestart. Hij stelt dat vlak voor het einde van die eerste werkdag zijn pols is dubbelgeklapt bij het werken aan de lopende band en dat hij daardoor schade heeft geleden en nog lijdt. Dit deelgeschil gaat om de vraag of werknemer op zijn eerste werkdag bij werkgever een arbeidsongeval heeft gehad, en zo ja of werkgever als werkgever dan aansprakelijk is voor de schade die werknemer daardoor heeft geleden.

Oordeel

Op grond van de medische informatie en de foto's die werknemer in het geding heeft gebracht staat vast dat hij letsel heeft opgelopen aan zijn pols. De stelling van werknemer over wat er die werkdag gebeurd is, vindt niet alleen steun in zijn eigen verklaring als getuige, maar ook in de verklaring van zijn moeder en de informatie van de huisarts, al hebben die het ongeval niet gezien en alleen van werknemer daarover gehoord. Zijn verhaal is op zich consistent en komt niet ongeloofwaardig over. Werkgever brengt daartegen in dat hij pas de volgende avond van werknemer heeft gehoord dat hij tijdens het werk zijn pols had bezeerd. Dat is in geschil. Werknemer zegt dat hij dit al eerder, aan het eind van de eerste werkdag en diezelfde avond aan de telefoon, tegen zijn werkgever heeft verteld. Daarbij is van belang dat een dergelijk gesprek niet blijkt uit of aansluit bij de Whatsappberichten tussen werknemer en A op de avond van 27 november 2017. En het ligt ook niet voor de hand omdat werkgever stelt dat op 28 november 2017 in de vroege ochtend opnieuw collega's voor de deur stonden bij werknemer om hem op te halen en hij toen niet opendeed of reageerde op telefoonoproepen. A stuurde hem toen een bericht dat erop duidt dat hij het niet meer ziet zitten met werknemer en dat alles wijst er niet op dat werknemer op 27 of in de ochtend van 28 november 2017 heeft laten weten dat hij zijn pols had bezeerd en niet kon werken. Het lijkt er dus op dat

werknemer niet naar waarheid heeft verklaard over het contact dat hij had met zijn werkgever over het letsel aan zijn pols. Waarom hij dat heeft gedaan is niet duidelijk. Dat werknemer niet naar waarheid verklaarde over het al dan niet afmelden voor 28 november 2017 maakt in deze zaak niet, dat ook zijn verklaring over het ontstaan van het letsel ongeloofwaardig is. Daarbij is van belang dat er geen aanwijzingen naar voren zijn gekomen dat er na het einde van de werkdag op 27 november 2017 nog iets anders is gebeurd met de pols van werknemer en hij daar over heeft gelogen. De conclusie is dat werknemer met zijn eigen verklaring, die van zijn moeder, de notities in het huisartsenjournaal en de klachten die hij tegen zijn collega's heeft geuit over zijn hand tijdens het werken aan de lopende band, naar het oordeel van de kantonrechter in deze zaak heeft aangetoond dat hij zijn polsletsel in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij werkgever heeft opgelopen. Daarmee is de aansprakelijkheid van werkgever als werkgever in beginsel gegeven.

Zorgplicht

Werknemer heeft aangevoerd dat de katoenen werkhandschoen die hij aan zijn rechterhand had, in de loop van de dag nat en daardoor glad werd en dat dit niet veilig genoeg is. De kantonrechter volgt hem daarin niet. In de eerste plaats is niet helemaal duidelijk of een natte handschoen gladder is en bovendien is het niet de bedoeling dat met die hand het vlees wordt vastgehouden en/of weggeduwd. Daarom kan naar het oordeel van de kantonrechter ook niet worden gezegd dat de werkgever hem een andere handschoen had moeten verstrekken en dat daarmee dit ongeval had kunnen worden voorkomen. Er is ook overigens geen aanleiding om aan te nemen dat de werkgever meer of andere materialen ter beschikking had moeten stellen en/of concrete veiligheidsmaatregelen had moeten treffen. Werkgever heeft toegelicht dat bij indiensttreding een intensieve intake wordt gevolgd waarbij een e-learning wordt doorlopen. Werknemer heeft die in 2013 gevolgd maar niet opnieuw bij de indiensttreding in 2017. Werkgever heeft uitgelegd dat het toen niet is herhaald omdat werknemer inmiddels ruime ervaring met het uitsnijden had. Volgens werkgever was er 'training on the job' en konden collega's werknemer zonodig van instructies voorzien en erop toezien dat hij de werkzaamheden veilig uitvoerde. Of dat in dit geval genoeg was, laat de kantonrechter in het midden. Ook als er geen aanleiding was om werknemer opnieuw te instrueren over het werk en de veiligheidsaspecten daarvan, dan geldt dat werkgever in dit geval naar het oordeel van de kantonrechter wel steken heeft laten vallen. Partijen zijn het erover eens dat bij het uitsnijwerk een zekere souplesse van belang is. Maar werkgever gaat eraan voorbij dat behendigheid en souplesse ook wat wegzakt als iemand een langere periode het werk niet uitvoert. Dan kost het meer moeite en is de kans op een onhandige beweging en daarmee op een ongeluk groter. Het is dus zaak om iemand die er geruime tijd 'uit' is geweest, dat weer te laten opbouwen zodat hij het hoge tempo van het werk aan de lopende band weer aankan. Dat

is bij werknemer op 27 november 2017 maar zeer ten dele gebeurd. Hij heeft het eerste uur lichtere werkzaamheden uitgevoerd, maar daarna is hij als een ervaren kracht aan de lopende band gezet. Dat een werknemer een onhandige beweging maakt en er iets misgaat bij het vastpakken en/of wegduwen is door een werkgever niet altijd te voorkomen. Maar de kans daarop is in dit geval aanmerkelijk vergroot door werknemer, terwijl hij er een jaar uit was geweest, niet de kans te geven om het werk(tempo) weer geleidelijk op te bouwen en hem daarbij te begeleiden en zonedig aan te spreken als hij in strijd met de instructies handelde door na het insnijden nog te gaan duwen. Werkgever is daarmee naar het oordeel van de kantonrechter tekortgeschoten in de op hem rustende zorgplicht. Er is naar het oordeel van de kantonrechter ook causaal verband tussen de schending van de zorgplicht en de door werknemer geleden schade. Werknemer vraagt om een voorschot op de hem te vergoeden schade van € 10.000. Dit bedrag is toewijsbaar omdat voldoende duidelijk is dat hij minstens dat bedrag aan schade heeft geleden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2415

Zaaknummer: 8839674 UE VERZ 20-328 pvt/1299

Rechters: P. Dondorp

Advocaten: W.A. Boer en D.M. Gouweloos

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:954 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing vordering tot toekenning van aanvullende schadevergoeding na het sluiten van een beëindigingsovereenkomst/vaststellingsovereenkomst nu niet is gebleken dat de overeenkomst welbewust in strijd met dwingend recht, de goede zeden of de openbare orde is gesloten.

Feiten

NN Insurance Personeel B.V. (hierna: NN) heeft werknemers in dienst ten behoeve van de in Nederland gevestigde dochtermaatschappijen van de NN Group N.V. (hierna: NN Group). Werknemer is van 1 september 1995 tot 1 december 2017 in verschillende functies in dienst geweest bij (de rechtsvoorganger van) NN, laatstelijk in functie binnen het pensioenbedrijf van NN Group, NN Leven. Bij adviesaanvraag van 23 maart 2017 heeft NN Group de OR NN Leven om advies gevraagd over het doorvoeren van een voorgenomen reorganisatie uiterlijk met ingang van 1 juni 2017. Ten gevolge van de reorganisatie wijzigt de functie van werknemer zowel inhoudelijk als wat betreft het benodigde aantal fte. De OR Leven heeft op 18 april 2017 positief advies uitgebracht op de adviesaanvraag van 23 maart 2017, waarna de voorgenomen reorganisatie per 1 juni 2017 is doorgevoerd. Op de gevolgen van de reorganisatie van 1 juni 2017 is het Sociaal Kader Reorganisatie NN 1 april 2017 tot en met 31 december 2018 (hierna: het SKR) van toepassing. Werknemer heeft zijn interesse in een tweetal functies binnen de nieuwe organisatie kenbaar gemaakt. Daarvoor heeft een selectiegesprek plaatsgevonden. Uiteindelijk is de keuze niet op werknemer gevallen. Werknemer is op 18 april 2017 mondeling en bij brief van diezelfde datum boventallig verklaard per 1 juni 2017. Werknemer is daarbij gewezen op de mogelijkheid om bezwaar te maken tegen de beslissing om hem boventallig te verklaren, maar hij heeft dit niet gedaan. Na consultatie van de OR Leven is met ingang van 1 juli 2017 een volgende reorganisatie doorgevoerd. Het SKR is hierbij vervangen door het Reorganisatiekader NN en Delta Lloyd (hierna ook: RK), om eenduidigheid te krijgen wat betreft de gehanteerde definities en procedures bij reorganisaties. Vervolgens is, wederom na consultatie van de OR Leven, met ingang van 1 mei 2018 nog een reorganisatie doorgevoerd. NN heeft werknemer gewezen op de mogelijkheid zich juridisch te laten bijstaan en heeft hem, op zijn verzoek, een lijst met externe en onafhankelijke belangenbehartigers verstrekt.

Werknemer heeft op 18 mei 2017 ingestemd met de beëindiging van zijn dienstverband. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat NN verplicht is om schriftelijk te erkennen dat NN bij de beoordeling van zijn kandidatuur voor de (nieuwe) functie ten onrechte de procedureregels buiten toepassing heeft gelaten. Daarnaast vordert werknemer een verklaring voor recht dat NN toerekenbaar tekortgeschoten is in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW, door aan werknemer zonder wettelijke grondslag eenzijdig de werkzaamheden behorend bij zijn functie per 1 juni 2017 te ontnemen en dat NN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt aan werknemer te vergoeden, in totaal neerkomend op een bedrag van € 1.261.812,65 bruto.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of de in artikel 27 van de op 18 mei 2017 tussen partijen gesloten overeenkomst opgenomen finale kwijting 'met betrekking tot de arbeidsovereenkomst, de beëindiging daarvan, het geldende Sociaal Kader Reorganisatie en de cao, alsmede alle voorgaande cao's en sociaal plannen van NN Group N.V. (...)' in de weg staat aan toewijzing van de vorderingen van werknemer in dit geding. Dit verweer van NN treft doel en daarvoor is het volgende redengevend. Vast staat dat partijen een beëindigingsovereenkomst hebben gesloten in de vorm van een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW e.v. Dit volgt expliciet uit artikel 33 van de op 18 mei 2017 tussen partijen gesloten overeenkomst. Een dergelijke overeenkomst bindt partijen (na ondertekening) jegens elkaar ter beëindiging of ter voorkoming van onzekerheid of geschil omtrent hetgeen tussen hen rechtens geldt.

Werknemer heeft niet weersproken dat door deze vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst tussen partijen is beëindigd. Werknemer vordert in deze procedure geen vernietiging van deze vaststellingsovereenkomst, maar een aanvullende schadevergoeding naast de hem in deze overeenkomst toegekende beëindigingsvergoeding vanwege de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Van belang is dat beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, door middel van het sluiten van een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:670b BW, zonder meer geoorloofd is en niet is gebleken dat NN ten tijde van het sluiten van deze overeenkomst welbewust in strijd met dwingend recht heeft gehandeld. Stelplicht en bewijslast met betrekking tot dit punt rusten op werknemer. Werknemer heeft echter geen feiten en omstandigheden aangevoerd die deze conclusie zouden kunnen rechtvaardigen. Indien vast zou staan dat een reorganisatie in strijd met dwingend recht is, betekent dit nog niet zonder meer dat de inhoud van een daarmee samenhangende vaststellingsovereenkomst (inhoudende een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden) dan ook in strijd is of komt met dwingend recht. Bij een vaststellingsovereenkomst heeft immers

de maatstaf van artikel 7:902 BW te gelden. Daaruit volgt dat een vaststellingsovereenkomst ook geldig is als die in strijd mocht blijken te zijn met dwingend recht, tenzij die vaststellingsovereenkomst tevens naar inhoud of strekking in strijd komt met de goede zeden of de openbare orde. Ook op dit punt heeft werknemer geen feiten en omstandigheden aangevoerd die de conclusie zouden kunnen wettigen dat van dit laatste sprake is. Dat lag wel op zijn weg.

Werknemer heeft voorafgaand aan het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst de gelegenheid gehad om alle (potentiële) rechten, verplichtingen en geschilpunten aan de orde te stellen, hetgeen met zoveel woorden tot uitdrukking komt in artikel 27 van de vaststellingsovereenkomst. Werknemer is verder gewezen op de mogelijkheid zich juridisch te laten bijstaan. NN heeft onweersproken aangevoerd dat werknemer geen verdere vragen heeft gesteld over het vervallen van zijn functie en/of over de beslissing dat hij boventallig was verklaard. Werknemer heeft voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst ook geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om bezwaar te maken tegen die beslissing. Werknemer heeft ervoor gekozen om de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen. Ook hier heeft werknemer ter onderbouwing van zijn standpunt geen concrete feiten of omstandigheden aangevoerd waaruit volgt dat hij bij het sluiten van de vaststellingsovereenkomst onder druk is gezet door NN. De in artikel 27 van de vaststellingsovereenkomst opgenomen bepaling is duidelijk en ondubbelzinnig geformuleerd. Deze bepaling kan niet anders worden gelezen dan dat partijen elkaar met betrekking tot de arbeidsovereenkomst die tussen hen heeft bestaan en de wijze van beëindiging daarvan finale kwijting verlenen en dat zij ter zake niets meer van elkaar te vorderen hebben. Deze bepaling behoeft dan ook niet te worden uitgelegd. In de onderhavige vaststellingsovereenkomst is, met uitzondering van de in artikel 28 genoemde onderwerpen, geen voorbehoud gemaakt voor het vorderen van een aanvullende schadevergoeding. Dit betekent dat de vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:5375

Zaaknummer: 7877188 RL EXPL 19-15054

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

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

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:670b BW, 7:686 BW, 7:686a BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Inschrijving als vennoot bij v.o.f. (werkgever) is geen wettelijke grond voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Ook geen einde arbeidsovereenkomst door feitelijk handelen als vennoot. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Verzoeker 1, verzoeker 2 en werknemer zijn met ingang van 15 augustus 2011 een vennootschap onder firma met elkaar aangegaan. Werknemer, verzoeker 1 en verzoeker 2 hebben met de v.o.f. een (literair) café uitgebaat. Boven het café bevinden zich een aantal appartementen die verhuurd worden. Werknemer huurt een van de appartementen. Verzoeker 1 en werknemer zijn het niet met elkaar eens over de omgangsregeling voor hun kinderen en in dat kader loopt er een procedure bij de rechtbank. Vanaf 14 januari 2019 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor de v.o.f. vanwege zijn (geestelijke) gezondheidstoestand. Op grond van het vennootschapscontract hebben verzoeker 1 en verzoeker 2 hem daarom per 28 september 2019 met onmiddellijke ingang uit de v.o.f. gezet. Verzoeker 1 en verzoeker 2 hebben de v.o.f. onder dezelfde naam voortgezet. Vanaf medio februari 2020 is werknemer weer begonnen met werken bij de v.o.f. Na onderling overleg is werknemer met ingang van 1 mei 2020 in dienst getreden bij de v.o.f. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Per 1 november 2020 heeft werknemer zich weer als vennoot ingeschreven in het register van de Kamer van Koophandel. Werknemer heeft op 14 januari 2021 kenbaar gemaakt dat hij zijn voorstel om de zaak over te nemen, introk. Verzoeker 2 heeft hem vervolgens verzocht om zich uit te schrijven als vennoot bij de Kamer van Koophandel. Dat heeft werknemer niet gedaan. Bij brief van 22 januari 2021 heeft de v.o.f. de arbeidsovereenkomst opgezegd, met als reden dat er door het toetreden van werknemer tot de v.o.f. niet langer sprake was van een gezagsverhouding en dat er daardoor een onmogelijke situatie was ontstaan. Partijen twisten over de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen (van rechtswege) is geëindigd.

Oordeel

Einde arbeidsovereenkomst

Inschrijving als vennoot bij een v.o.f. (waarvan de vennoten de werkgever zijn) is geen wettelijke grond voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter overweegt verder dat er tussen partijen geen discussie over bestaat dat werknemer zich in november 2020 weer heeft ingeschreven bij de Kamer van Koophandel als vennoot met als enig doel om de verlenging van de horecavergunning veilig te stellen. De gezagsrelatie was daarmee in stand gebleven. Gelet hierop is door de inschrijving als vennoot niet van rechtswege een einde gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter verzet de rechtszekerheid zich ertegen dat de arbeidsovereenkomst van werknemer vervolgens geruisloos overgaat in een vorm van samenwerking waarin werknemer zijn werkzaamheden als vennoot zou gaan verrichten. Een dergelijke overgang van hoedanigheid (van werknemer naar vennoot) kan niet zonder formele afspraken daarover plaatsvinden, zoals over het tijdstip waarop dat gebeurt, de beloning en de manier waarop wordt samengewerkt. Dat werknemer zich vanaf december 2020 heeft gedragen als vennoot is dan ook niet relevant. Nu er geen sprake kan zijn van een geruisloze omzetting, is de arbeidsovereenkomst niet geëindigd. De vraag die vervolgens beantwoord moet worden, is of de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is opgezegd. De kantonrechter is van oordeel dat dat niet het geval is. Opzegging is onder meer mogelijk wanneer de werknemer daarmee instemt of het UWV daarvoor toestemming heeft verleend. Dat is niet gebleken. Weliswaar hebben verzoeker 1 en verzoeker 2 nog aangevoerd dat er op enig moment wel overeenstemming was over een einde van de arbeidsovereenkomst en voortzetting van de onderneming door werknemer, maar werknemer heeft uiteindelijk een vaststellingsovereenkomst hierover niet ondertekend. Opzegging door de werkgever is verder mogelijk wegens een dringende reden. De kantonrechter overweegt dat verzoeker 1 en verzoeker 2 in hun brief van 22 januari 2021 weliswaar een aantal redenen noemen waarom zij de arbeidsovereenkomst opzeggen, maar dat zij tegelijk erkennen dat die redenen niet onverwijld zijn meegedeeld aan werknemer en dat daarmee geen sprake is van 'dringende redenen'. Gelet hierop zal het verzoek om het bij brief van 22 januari 2021 aangezegde ontslag te vernietigen, worden toegewezen. Aangezien het aangezegde ontslag wordt vernietigd, zullen verzoeker 1 en verzoeker 2 het loon moeten doorbetalen totdat de arbeidsovereenkomst zal zijn geëindigd.

Nu nog steeds sprake is van een arbeidsovereenkomst, komt de vraag aan de orde of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. De kantonrechter leidt uit het verzoek van verzoeker 1 en verzoeker 2 af dat bedoeld is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen van werknemer dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter overweegt hierbij dat wel duidelijk is geworden dat er veel speelt en heeft gespeeld tussen partijen, maar dat onvoldoende is gebleken dat de rol van werknemer daarin in het kader van de arbeidsrechtelijke verhouding is aan te merken als ernstig verwijtbaar

handelen van werknemer. In het bijzonder overweegt de kantonrechter in dit kader dat het familierechtelijke geschil dat speelt tussen verzoeker 1 en werknemer in deze procedure niet ter beoordeling ligt. Verder in aanmerking nemende dat de v.o.f. van partijen een kleine onderneming betreft met weinig werknemers en partijen nauw met elkaar moeten samenwerken, is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een zodanige blijvende verstoring van de verhouding, dat van verzoeker 1 en werknemer als werkgever in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer in stand te laten. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van verzoeker 1 en verzoeker 2 zal toewijzen en de arbeidsovereenkomst dus zal ontbinden. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 juli 2021. De kantonrechter ziet geen reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:2276

Zaaknummer: 899447

Rechters: M. Haisma

Advocaten: G. Bergman en B. van Dijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert tevergeefs vernietiging vaststellingsovereenkomst op grond van dwaling. De dwaling betreft een uiterst toekomstige omstandigheid (wel of geen toekenning NOW) die, zeker nu het een vaststellingsovereenkomst betreft, vernietiging uitsluit.

Feiten

Werkgeefster is een bedrijf dat zakelijke oplossingen biedt op het gebied van telefonie, internet en ander Cloudcommunicatie. Op 2 september 2019 is werkgeefster een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar met werknemer aangegaan. Op 30 maart 2020 is een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Bij brief van 21 juli 2020 heeft werknemer werkgeefster in gebreke gesteld op grond van het feit dat hem ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst een verkeerde voorstelling van zaken is gegeven met betrekking tot de bedrijfseconomische omstandigheden waarin werkgeefster verkeerde. In deze procedure vordert werknemer vernietiging van de tussen partijen tot stand gekomen vaststellingsovereenkomst op grond van dwaling en veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig salaris, alsmede een billijke vergoeding. In reconventie heeft werkgeefster teruggave van haar bedrijfseigendommen gevorderd, alsmede betaling van de opeisbare boete.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat bij vernietiging van een vaststellingsovereenkomst op grond van dwaling terughoudendheid is geboden, omdat partijen tijdens het sluiten van een dergelijke overeenkomst nu juist vaak in een zekere onduidelijkheid verkeren. Daarom wordt immers een vaststellingsovereenkomst gesloten. Tussen partijen heeft een debat plaatsgevonden over de vraag of werkgeefster aanspraak zou kunnen maken op de NOW-regeling. Werknemer stelt dat werkgeefster hierover niet eerlijk is geweest jegens hem. Vaststaat echter dat deze NOW-subsidie ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst (30 maart 2020) nog niet aan werkgeefster was toegekend. Pas in augustus 2020 is gebleken dat aan werkgeefster een NOW-subsidie is toegekend. De dwaling betreft derhalve een uiterst toekomstige omstandigheid, die, zeker nu het een

vaststellingsovereenkomst betreft, vernietiging uitsluit. De vordering van werknemer wordt derhalve afgewezen. Dit heeft tot gevolg dat de vaststellingsovereenkomst tot stand blijft, en de arbeidsovereenkomst daarmee op 1 mei 2020 is beëindigd. Ook de vordering tot betaling van achterstallig salaris wordt daarom afgewezen. Nu het niet duidelijk is wat de billijke vergoeding omvat en waar deze op is gegrond, wijst de kantonrechter deze vordering eveneens af. De vordering in reconventie van werkgeefster wordt toegewezen. Op grond van de vaststellingsovereenkomst is werknemer namelijk gehouden zijn bedrijfseigendommen te retourneren. De gevorderde contractuele boete is echter naar het oordeel van de kantonrechter, in de bewoordingen zoals tussen partijen overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Deze boete zal derhalve worden gematigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:6713

Zaaknummer: 8765401 RL EXPL 20-16707

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: H. de Graaf-de Waard

Wetsartikelen: 7:900 BW en 6:228

RECHTSPRAAK

Werknemer ontvangt na twee jaar ziekte geen IVA-excedentverzekering, terwijl hij ervan uitging hier wel recht op te hebben. Dit was ten onrechte, vanwege een fout in het administratiesysteem. Geen gerechtvaardigd vertrouwen, want geen toezegging gedaan door werkgeefster. Ook geen sprake van handelen in strijd met goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 25 oktober 2010 in dienst getreden bij Wipro Limited (hierna: Wipro) en werkte laatstelijk in de functie van Program Manager. Eind 2015 heeft Wipro het idee opgevat om haar pensioenregeling aan te passen. Op 1 januari 2016 is de pensioenregeling, met instemming van de ondernemingsraad, gewijzigd. Op 17 juli 2017 is werknemer uitgevallen vanwege arbeidsongeschiktheid. Bij brief van 16 oktober 2018 heeft Aon/One Underwriting aan werknemer overzichten van zijn 'Arbeitsongeschiktheidspensioen 2018' gestuurd. Hierin staat dat hij per 1 januari 2018 is aangemeld voor een WGA- en een IVA-excedentverzekering. Bij brief van 17 december 2018 heeft Aon aan werknemer laten weten dat de in het overzicht van oktober 2018 opgenomen gegevens niet correct waren en dat Wipro voor haar werknemers (uitgezonderd de 'Former Philips werknemers') alleen een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid had afgesloten. Werknemer viel niet onder die uitzondering en voor hem was dus geen IVA-excedentverzekering afgesloten. Nadat nog enkele fouten zijn gemaakt in de uitbetaling hebben partijen op 11 februari 2020 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. Werknemer vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat Wipro aansprakelijk is voor de schade die werknemer lijdt omdat hij vanaf 15 juli 2019 geen uitkering uit hoofde van een IVA-excedentverzekering ontvangt en Wipro veroordeelt tot betaling van de schade van € 488.353.

Oordeel

Arbeidsvoorwaarde

Vast staat dat werknemer na twee jaar ziekte geen IVA-excedentverzekering ontvangt. Volgens hem is daarmee sprake van een tekortkoming van Wipro in de nakoming van een arbeidsvoorwaarde. Wipro voert aan dat voor hem nooit premie is betaald voor een dergelijke verzekering. De door werknemer ontvangen pensioenoverzichten zijn per abuis aan hem verstuurd door een administratieve fout van de pensioenuitvoerder en later per brief gecorrigeerd. Wipro heeft een groep werknemers van Philips overgenomen, voor wie reeds zo'n verzekering was afgesloten, hetgeen zij bij de overgang had te eerbiedigen. Dit onderscheid is in de administratie niet juist verwerkt, waardoor het gehele werknemersbestand aan de verzekering was gekoppeld. Hiermee heeft Wipro de stelling van eiser volgens de kantonrechter voldoende gemotiveerd weersproken. Er is dus geen sprake van een arbeidsvoorwaarde waarvan werknemer nakoming kan vorderen.

Gerechtvaardigd vertrouwen

Werknemer doet daarnaast een beroep op gerechtvaardigd vertrouwen. Volgens werknemer was de verzekering onderdeel van de wijziging van de pensioenregeling. Hij verwijst daarmee naar een presentatie die hierover is gegeven. Hieruit blijkt volgens de kantonrechter dat over de mogelijkheid is gesproken, maar nog geen toezegging is gedaan. Ook mocht werknemer er niet door uitlatingen of toezeggingen van HR van uitgaan dat hij de excedentverzekering zou ontvangen. Hoewel de HR-manager meerdere keren heeft gezegd dat hij offertes had opgevraagd voor een IVA-excedentverzekering, houdt het vragen van offertes nog geen toezegging in. Van een geaccordeerde offerte is niet gebleken. Ook het feit dat Wipro op enig moment goedkeuring voor een offerte heeft gevraagd aan het hoofdkantoor van Wipro, houdt geen toezegging in. Tevens kan het Wipro niet worden verweten dat zij geen actie heeft ondernomen toen werknemer de brieven met onjuiste gegevens heeft ontvangen, omdat niet is komen vast te staan dat Wipro kopieën ontving van de brieven en van de onjuiste gegevens in de brieven op de hoogte was. De conclusie is dan ook dat naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van een door Wipro bij werknemer gewekt gerechtvaardigd vertrouwen op basis waarvan Wipro aansprakelijk gehouden zou kunnen worden.

Goed werkgeverschap

Werknemer voert ten slotte aan dat Wipro jegens hem in strijd met het goed werkgeverschap heeft gehandeld door in december 2018 de IVA-excedentverzekering te laten 'terugdraaien'. Alhoewel de kantonrechter van oordeel is dat het, gelet op de persoonlijke situatie van werknemer, op de weg van Wipro, als werkgeefster, had gelegen om werknemer zelf op de hoogte te stellen van de door haar geconstateerde fout van de pensioenuitvoerder, is daarmee geen sprake van handelen in strijd met goed werkgeverschap. Het is immers niet vast komen te staan dat voor werknemer een polis met dekking voor de IVA-excedentverzekering heeft

bestaan, zodat voortzetting daarvan niet aan de orde kan zijn.

De vorderingen van werknemer zullen door de kantonrechter worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:4377

Zaaknummer: 8322507 \ CV EXPL 20-1614

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: H.B. Dekker en D.S. Peperkoorn

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Vraag of werkgever aansprakelijk is voor astmaklachten van werkneemster na blootstelling aan gevaarlijke stof bij Shell Pernis. In verband met onduidelijkheden wordt nog een mondelinge behandeling gelast.

Feiten

Werkneemster heeft vanaf oktober 2011 als uitzendkracht gewerkt bij werkgeefster. Op 1 mei 2013 is zij bij werkgeefster in dienst getreden als brandveiligheidswacht. Werkgeefster heeft werkneemster onder meer ingezet bij Shell Pernis, waar vervuilde persoonlijke beschermingsmiddelen (hierna: PBM's) worden ingenomen, schoongemaakt en vervolgens weer worden uitgedeeld. In de eerste week van juli 2018 is aan het einde van een werkdag een lading besmette/bevuilde PBM's binnengebracht in de werkruimte van werkneemster. Werkneemster heeft de volgende ochtend een aantal uren gewerkt in de ruimte waar de vervuilde PBM's lagen. Werkneemster heeft zich op 9 juli 2018 ziek gemeld. Zij heeft vanaf december 2018 in beperkte mate aangepaste werkzaamheden bij werkgeefster uitgevoerd, maar heeft haar werkzaamheden niet volledig kunnen hervatten. Op 13 mei 2020 heeft het UWV geoordeeld dat werkgeefster voldoende heeft gedaan om werkneemster te re-integreren, dat hiermee geen resultaat is bereikt maar dat er geen sprake is van een tekortkoming. De longarts van werkneemster heeft op 30 januari 2019 geconcludeerd dat werkneemster leidt aan astma die in ieder geval beroepsgerelateerd is. Werkneemster heeft werkgeefster per brief van 15 mei 2019 aansprakelijk gesteld voor haar gezondheidsschade. De bedrijfsarts heeft werkneemster op 24 juli 2019 gemaild dat het onwaarschijnlijk is dat de blootstelling dusdanig is geweest dat zij tot acute astma zou kunnen hebben geleid. De aansprakelijkheidsverzekeraar van werkgeefster heeft op 29 juli 2019 geschreven dat niet valt uit te sluiten dat de astma verband houdt met de blootstelling, maar dat hij dat niet erg waarschijnlijk vindt. Daarbij rookt werkneemster sinds zeven jaar vijf sigaretten per dag. Een longarts, ingeschakeld door werkgeefster, heeft in een brief van 15 juli 2020 geconcludeerd dat het onwaarschijnlijk is dat de astma bij werkneemster (enkel en alleen) door blootstelling aan prikkelende stoffen op haar werk is ontstaan. Werkneemster vordert voor recht te verklaren dat werkgeefster haar zorgplicht heeft geschonden en aansprakelijk is voor de al geleden en

nog te lijden schade van werkneemster die daarvan het gevolg is.

Oordeel

De kantonrechter overweegt ten aanzien van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen dat werkneemster stelt dat ze begin juli 2018 en al eerder, in 2013 en 2015, is blootgesteld aan ongezonde gassen tijdens haar werk en dat zij zich toen ook heeft ziek gemeld. Werkgeefster betwist dit. Volgens de kantonrechter heeft werkneemster haar stelling op dit punt onvoldoende onderbouwd. Ze verwijst weliswaar naar een brief van een medisch adviseur, maar hierin wordt slechts beschreven wat werkneemster aan hem heeft verteld. Dat werkneemster bij haar werkzaamheden voor werkgeefster al eerder is blootgesteld aan schadelijke stoffen, kan daarom niet worden vastgesteld. Ten aanzien van het eventueel aannemen van een causaal verband overweegt de kantonrechter dat de longarts van werkneemster weliswaar heeft vastgesteld dat sprake is van astma die volgens hem beroepsgerelateerd is, maar uit zijn motivering is niet zonder meer af te leiden op basis waarvan hij dit concludeert. De kantonrechter overweegt ook dat in deze zaak onbekend is aan welke stof werkneemster precies is blootgesteld. Dat dit ten tijde van de blootstelling niet bekend was en ook niet nader is onderzocht, kan werkgeefster in verband met de op haar rustende zorgplicht weliswaar worden verweten, maar dit vormt onvoldoende grond om daarom aan te nemen dat de blootstelling heeft geleid tot de klachten van werkneemster. Daarbij weegt ook mee dat zowel de bedrijfsarts als de verzekeringsarts opmerkt dat werkneemster ook klachten heeft die niet (volledig) kunnen worden verklaard vanuit de diagnose astma. Zo was al sinds 2013 sprake van hyperreactiviteit van de longen/bronchiën en bovendien rookt werkneemster al jarenlang in meer of mindere mate, wat kan leiden tot verergering van een bestaande astma. Gelet op dit voorgaande is op dit moment nog niet vast te stellen of er een relatie is tussen de blootstelling en het ontstaan of de toename van klachten van werkneemster. Voordat de kantonrechter overgaat tot een verdere beoordeling, zal hij eerst een mondelinge behandeling gelasten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4711

Zaaknummer: 8537368 CV EXPL 20-16582

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: M.A.H.M. van der Velden, H.M. Kruitwagen en A.S. Kroes

Wetsartikelen: 7:658 BW, 194 Rv, 6:96 BW, 22 Rv, 843a Rv, 7:611 BW en 6:101 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is na einde arbeidsovereenkomst als zzp'er in dezelfde functie bij werkgever in dienst getreden. Werkgever is niet verschenen. Vordering achterstallig loon, transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2019 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkneemster vervult sinds 1 juli 2020 de functie van teamleider afdeling huishouding. Op 15 december 2020 hebben partijen een overeenkomst van overdracht getekend voor deze functie. In een brief van 18 januari 2021 van werkgeefster aan werkneemster staat: "We hebben besloten om per vandaag 18 januari 2021 je niet meer in te zetten voor werk bij ons bedrijf." Werkneemster verzoekt te verklaren voor recht dat sprake is (was) van een tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst en werkgeefster te veroordelen tot betaling van onder meer achterstallig loon en de ingehouden pensioenpremies, een billijke vergoeding van € 6.000 en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat werkgeefster niet is verschenen. Met betrekking tot de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst overweegt de kantonrechter dat de overeenkomst van opdracht is getekend voor dezelfde functie en onweersproken is dat de arbeidsverhouding tussen partijen is veranderd. Werkneemster kan zich dus met succes (blijven) beroepen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen haar en werkgeefster. De later getekende overeenkomst van opdracht heeft daar geen verandering in gebracht. Werkneemster heeft ten aanzien van de omvang van de arbeidsovereenkomst een langere, meer representatieve referteperiode voorgesteld van juni 2020 tot en met december 2020. In deze periode heeft werkneemster 71,35 uur per maand gewerkt. Inclusief vakantie- en seniorenverlofuren komt dat uit op een omvang van 79,52 uur per maand. Dit heeft werkgeefster niet weersproken, zodat dit is komen vast te staan. De gevraagde verklaring voor recht wordt gelet op het voorgaande toegewezen. Ook het achterstallig salaris wordt als niet weersproken toegewezen. Ten aanzien van de vordering tot betaling van de ingehouden

pensioenpremies overweegt de kantonrechter dat werkneemster met werkgeefster is overeengekomen dat werkneemster deelneemt aan de pensioenregeling bij PFZW. Uit de overgelegde salarisspecificaties blijkt ook dat pensioenpremies op het loon van werkneemster zijn ingehouden. Werkneemster stelt echter dat werkgeefster niet is aangesloten bij PFZW en geen pensioenpremies heeft afgedragen. Ten aanzien van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter het volgende mee. Enerzijds is van belang dat werkgeefster in strijd met de geldende regels heeft opgezegd. Tevens is ernstig verwijtbaar dat werkgeefster niet is aangemeld bij PFZW en voor werkneemster geen pensioen heeft afgedragen, maar wel pensioenpremies heeft ingehouden. Duidelijk is dat werkneemster te maken heeft met inkomensverlies, maar dat wordt, in ieder geval voor een deel, ondervangen met de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Werkneemster heeft verklaard een andere baan te hebben, weliswaar voor een beduidend aantal uren minder maar wel met zicht op uitbreiding. Gelet hierop komt het de kantonrechter redelijk voor dat aan werkneemster een billijke vergoeding van € 1.500 bruto zal worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5081

Zaaknummer: 9098887 VZ VERZ 21-3933

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek (d-grond) afgewezen. Werkgever heeft niet tijdig kenbaar gemaakt dat werknemer zou disfunctioneren en werknemer heeft onvoldoende gelegenheid gehad zijn functioneren te verbeteren.

Feiten

Werknemer is op 15 februari 2016 in dienst getreden bij SAS Institute B.V. in de functie van Segmentation and Data analyst. Op 6 mei 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende waarna in een e-mail aan werknemer de doelen voor 2020 zijn bevestigd. Bij e-mail van 4 december 2020 heeft SAS aan werknemer voorgesteld om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen met een vaststellingsovereenkomst. Als reden daarvoor schrijft SAS dat het functioneren van werknemer al lange tijd een probleem is, dat dit al vaak met werknemer is besproken en dat hij voldoende mogelijkheden heeft gekregen om zich te verbeteren, maar dat dit niet is gelukt. Ook schrijft SAS dat sprake is van een arbeidsconflict. Werknemer is met dit voorstel niet akkoord gegaan. SAS verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d-grond, g-grond dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter overweegt ten aanzien van het verzoek op de d-grond dat geen sprake is van disfunctioneren. Werknemer verstuurt jaarlijks 60 tot 70 mailings. SAS heeft drie concrete voorbeelden genoemd over een periode van anderhalf jaar van mailings waarbij werknemer fouten heeft gemaakt. Daarnaast heeft SAS twee voorbeelden genoemd waarbij werknemer niet (direct) op e-mails van collega's heeft gereageerd. Hieruit kan naar het oordeel van de kantonrechter geen disfunctioneren worden afgeleid. Voor zover wel sprak zou zijn geweest van disfunctioneren komt daarbij dat SAS niet heeft aangetoond dat werknemer tijdig in kennis is gesteld van het (vermeende) disfunctioneren en geen gelegenheid heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren. Het ligt op de weg van de werkgever om de werknemer serieus en reëel de gelegenheid tot verbetering te bieden. Uit de stukken van SAS blijkt dat er wel (intern) over werknemer is gesproken, maar weinig mét werknemer. Dat werknemer uit het feit dat zijn salaris sinds 2019 niet is verhoogd heeft moeten afleiden dat SAS vond dat hij

disfunctioneerde, volgt de kantonrechter evenmin. Van een werknemer mag in zijn algemeenheid niet verwacht worden dat hij uit het uitblijven van een salarisverhoging afleidt dat een werkgever vindt dat hij disfunctioneert. Het ligt op de weg van de werkgever om dat duidelijk te maken aan de werknemer. SAS heeft dat niet gedaan. Ook is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Uit de overgelegde stukken blijkt weliswaar dat niet alle collega's steeds volledig tevreden zijn geweest over het werk van werknemer, maar een verstoorde arbeidsverhouding kan daaruit niet worden afgeleid. Als al sprake is van spanningen binnen het team, of collega's die niet meer met werknemer willen werken, zoals SAS stelt, ligt het op de weg van SAS, als werkgever, om die verhoudingen te verbeteren of te herstellen. De arbeidsovereenkomst zal ook niet worden ontbonden op de door SAS aangevoerde i-grond. Ook een combinatie van omstandigheden zorgt er niet voor dat van SAS niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:3694

Zaaknummer: 9014002 \ AO VERZ 21-21

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: P. van den Berg en A. Noest

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

RECHTSPRAAK

Vaststellingsovereenkomst is binnen bedenktijd door werknemer ontbonden. Omdat werkgever doelbewust op beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft aangestuurd wordt arbeidsovereenkomst onder toekenning van € 10.000 aan billijke vergoeding ontbonden.

Feiten

Werkneemster is sinds 29 januari 2003 bij werkgeefster in dienst in de functie van tandartsassistente. Werkneemster is op 27 augustus 2020 uitgevallen met burn-outklachten. Partijen hebben op 16 december 2020 mediation gestart. De mediation is zonder succes geëindigd op 30 december 2020. Op 27 januari 2021 heeft werkgeefster aan werkneemster een voorstel gedaan tot beëindiging van het dienstverband, maar daar heeft werkneemster op 2 februari 2021 niet mee ingestemd. Op 5 februari 2021 is werkneemster op haar afwijzing van het voorstel teruggekomen. Op 8 februari 2021 heeft werkgeefster een conceptvaststellingsovereenkomst toegestuurd aan werkneemster. Werkneemster heeft de conceptvaststellingsovereenkomst ondertekend op 14 februari 2021. Per e-mail van 24 februari 2021 heeft werkgeefster de ondertekende vaststellingsovereenkomst aan werkneemster gestuurd. Op 25 februari 2021 heeft werkneemster per e-mail aan werkgeefster medegedeeld dat zij gebruiktmaakt van haar recht om de vaststellingsovereenkomst te ontbinden. Bij e-mail van 3 maart 2021 heeft werkneemster aan werkgeefster medegedeeld dat zij beschikbaar is voor werkzaamheden zodra zij daartoe weer in staat is en beschikbaar blijft voor haar re-integratie. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat het beroep op het recht om de vaststellingsovereenkomst te ontbinden op tijd is gedaan, omdat tussen partijen niet eerder dan op 14 dan wel op 16 februari 2021 overeenstemming is bereikt over de essentialia van de beëindiging van de overeenkomst. Werkneemster heeft immers niet eerder dan op 14 februari 2021 een schriftelijk akkoord gegeven op de vaststellingsovereenkomst en op 16 februari 2021 op de aanvullende voorwaarden. Ten aanzien van het ontbindingsverzoek overweegt de

kantonrechter dat niet vaststaat dat werkneemster heeft geweigerd in te stemmen met een redelijk voorstel tot roosterwijzigingen dan wel dat werkneemster niet heeft willen voldoen aan haar re-integratieverplichtingen. Aan werkneemster wordt voorts verweten dat zij zich onprofessioneel jegens patiënten zou hebben gedragen en zich onbevoegdelijk zou hebben gemoeid met tandheelkundige behandelingen. Het is de kantonrechter onduidelijk gebleven wanneer in het achttienjarige dienstverband van werkneemster de aan haar verweten gedragingen zich hebben voorgedaan. Bij gebreke van verslagen van functioneringsgesprekken of andere stukken wordt geoordeeld dat werkgeefster haar verwijten onvoldoende heeft onderbouwd. De verzochte ontbinding op de e-grond is dan ook niet toewijsbaar. Het ontbindingsverzoek op de g-grond is daarentegen wel toewijsbaar. Genoegzaam is aangetoond dat door gedragingen van werkneemster en werkgeefster over en weer, thans zodanige scheuren zijn ontstaan in de vertrouwensband dat die vertrouwensband niet meer kan worden gerepareerd. Partijen hebben mediation geprobeerd, maar dat heeft niet geleid tot herstel van de arbeidsverhoudingen. Herplaatsing ligt ook niet in de rede, gelet op de zeer beperkte omvang van de praktijk van werkgeefster en de ontstane vertrouwensbreuk. De kantonrechter is wel van oordeel dat ter zake van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst sprake is van zeer ernstig verwijtbaar handelen, zodat de duur van de procedure niet op de termijn waarop de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden, in mindering zal worden gebracht. Werkgeefster heeft immers doelbewust aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst toen werkneemster zich in augustus 2020 arbeidsongeschikt meldde. Ook heeft werkgeefster zich nadat werkneemster zich arbeidsongeschikt meldde niet ingespannen de verhoudingen tussen partijen te normaliseren, terwijl dit van een werkgever verwacht mag worden, zodat serieus aan re-integratie gewerkt kon worden. Daarom wordt ook een billijke vergoeding van € 10.000 toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5003

Zaaknummer: 8956919 / VZ VERZ 21-78

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: C.W.J.M. Jansen en E. Dunbar

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

RECHTSPRAAK

Vordering inzage, afschrift en vernietiging van bedrijfsgevoelige informatie moet, met het oog op geheimhoudings-, relatie- en concurrentiebeding worden toegewezen. Niet aannemelijk dat concurrentiebeding door functiewijziging te zeer is gaan knellen.

Feiten

Werknemers zijn respectievelijk per 5 februari 2018 en 1 september 2007 in dienst getreden bij XXS Amsterdam B.V. (hierna XXS), een communicatie-, ontwerp- en adviesbureau (mede gericht op reclame en marketing), beiden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomsten zijn een geheimhoudingsbeding en een concurrentiebeding/relatiebeding van toepassing, met daaraan gekoppeld een boetebeding. Werknemers hebben beiden hun arbeidsovereenkomst met XXS opgezegd per 1 november 2020. Blijkens een uittreksel van het handelsregister van de Kamer van Koophandel is op 16 november 2020 Here B.V. opgericht (startdatum onderneming 21 oktober 2020) waarbij werknemers indirect aandeelhouder en bestuurder zijn. Blijkens dit uittreksel verricht deze onderneming adviserende activiteiten op het gebied van communicatie en reclamestrategie, en levert zij creatieve concepten en consultancy/management. Na een vermoeden van XXS dat werknemers werkzaamheden verrichtten voor een cliënt van XXS ('KIA' Motors Nederland B.V, hierna: KIA), heeft zij een intern onderzoek verricht. Hieruit bleek dat werknemer 1 op 22 juni 2020 meer dan dertig overeenkomsten van XXS met cliënten had gedownload en werknemer 2 in oktober 2020 een groot aantal documenten van XXS had gedownload. Deze documenten bevatten cliëntgegevens, prijsafspraken en leveringsvoorwaarden. XXS vordert, in kort geding, afschrift te verstrekken van alle correspondentie na 1 januari 2020 tussen werknemers en klanten van XXS en tussen werknemer 1 en werknemer 2 waarin KIA wordt genoemd en alle bescheiden met een bijlage als document en als trefwoord KIA. Tevens vordert zij dat werknemers deze bestanden dienen te verwijderen van hun privécomputers. Aan deze vordering legt XXS ten grondslag dat werknemers hebben gehandeld in strijd met het geheimhoudings-, relatie- en concurrentiebeding en dat XXS er belang bij heeft vast te stellen hoe groot de schade is die zij heeft geleden en nog lijdt door toedoen van werknemers. Werknemers voeren onder meer aan dat ten aanzien van werknemer 2 niet voldaan is aan het

schriftelijkheidsvereiste van het concurrentiebeding. Daarnaast stellen zij dat het KIA was die verder wilde met werknemers en dat de interim-managing director van XXS heeft toegestaan om in november en december 2020 voor KIA te werken. Daarbuiten hebben werknemers niet voor KIA gewerkt en hebben zij niet aan KIA gefactureerd.

Oordeel

Deze zaak ziet primair op inzage, afschrift en vernietiging. De kantonrechter is van oordeel dat de vorderingen van XXS voor zover die zien op inzage, afschrift en vernietiging moeten worden toegewezen. In het hiernavolgende zullen de arbeidsrechtelijk interessante punten nader worden toegelicht. Ten aanzien van de stelling van werknemer 2 dat niet voldaan is aan het schriftelijkheidsvereiste van het concurrentiebeding, oordeelt de kantonrechter als volgt. Bij verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in 2008 is over het eerder opgenomen beding niets bepaald, maar zijn dus ook geen nadere afspraken gemaakt. Weliswaar is de functie van werknemer 2 in de loop der tijd veranderd, maar dat het concurrentiebeding te zeer is gaan knellen, dan wel redelijkerwijs niet meer geldend moet worden geacht, is niet aannemelijk geworden. Daarnaast heeft te gelden dat werknemer 2 (en ook werknemer 1) door XXS niet alleen overtreding van het concurrentiebeding, maar ook van het geheimhoudingsbeding wordt verweten. De geldigheid van dat beding is niet bestreden. Voor zover sprake is (geweest) van toestemming van XXS aan werknemers om in de maanden november en december 2020 tijdelijk voor KIA werkzaamheden te verrichten overweegt de kantonrechter dat deze toestemming is verleend onder voorwaarden zoals contractverlenging met KIA en intern overleg binnen XXS, terwijl aan die voorwaarden niet is voldaan zodat in feite geen sprake is (geweest) van toestemming voor het verrichten van die werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:2607

Zaaknummer: 9139350 KK EXPL 21-244

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: G.A. Tsisir, S.C. van Baren en Y.H. Dissel

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

In quarantaine verblijvende werknemer is ten onrechte op staande voet ontslagen. Werknemer had werkgever niet eerder op de hoogte kunnen stellen van de uitslag van zijn coronatest, nu de uitslag hem nog niet bekend was. Ontslag op staande voet prematuur verleend.

Feiten

Werknemer is sinds 28 april 2020 in dienst bij werkgever als bouwvakhelper. Op 7 januari 2021 blijkt dat een medewerker van werkgever positief getest is op corona. De werknemers van werkgever, onder wie werknemer, worden naar huis gestuurd met doorbetaling van loon, zodat zij zich na vijf dagen, op 11 januari 2021, kunnen laten testen. Op 13 januari 2021 heeft werkgever per e-mail aan werknemer medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen het loon door te betalen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Daarover wordt het volgende overwogen. Werkgever heeft op 7 januari 2021 zijn werknemers naar huis gestuurd in verband met een coronabesmetting op de werkvloer. Ook werknemer is naar huis gestuurd en heeft de instructie gekregen om in quarantaine te gaan en zich te laten testen. Onbetwist is gesteld dat hij zich op 12 januari 2021 heeft laten testen en dat de uitslag daarvan hem op 13 januari 2021 telefonisch is medegedeeld. Hoewel werkgever op 11 januari 2021 geen contact met werknemer heeft kunnen krijgen, kan daaruit niet de conclusie getrokken worden dat hij ongeoorloofd afwezig was van het werk. Werknemer is immers de verplichting opgelegd om thuis in quarantaine te gaan en zich te laten testen. Aangezien de testuitslag pas op 13 januari 2021 bekend werd, kon werknemer werkgever dan ook niet eerder op de hoogte stellen. De aanzegging van het ontslag op staande voet op 13 januari 2021 is dan ook als prematuur aan te merken. Het ontslag wordt vernietigd. Tussen partijen is niet in geschil dat de arbeidsovereenkomst op 27 april 2021 is geëindigd. Dan stopt ook de loondoorbetaling. De loonvordering van werknemer zal daarom worden toegewezen tot 27 april 2021.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:4565

Zaaknummer: 9089917

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: T. Sen en A.J. Butter

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

RECHTSPRAAK

Cateringmedewerker die water uit flesje in zijn eigen flesje overgiet, heeft zich dat water onrechtmatig toegeëigend en is terecht op staande voet ontslagen. 25-jarig dienstverband legt onvoldoende gewicht in de schaal.

Feiten

KLM Catering Services Schiphol B.V. (hierna: KCS) is een bedrijf dat cateringactiviteiten verzorgt ten behoeve van luchtvaartmaatschappijen. Werknemer is sinds 15 oktober 1994 bij KCS in dienst. Werknemer hield zich in zijn functie laatstelijk bezig met het afhandelen van vertrekkende en terugkomende cateringtrolley's op Schiphol. KCS werkt met een gedragscode, waarin expliciet is opgenomen dat het zich onrechtmatig toe-eigenen van eigendommen van KCS of haar klanten niet is toegestaan en tot ontslag op staande voet leidt. Per 1 september 2019 hebben medewerkers eenmalig een 'Dopper' gekregen, waaruit zij kunnen drinken. Het gebruik van andere drinkflesjes is vanaf die datum niet meer toegestaan. Op 10 oktober 2019 heeft KCS werknemer op staande voet ontslagen. Dit ontslag is aan werknemer bevestigd bij brief van dezelfde dag, waarin KCS als reden heeft opgenomen dat werknemer een waterflesje in zijn persoonlijke Dopper heeft leeggegoten, waarmee hij zich dit waterflesje onrechtmatig heeft toegeëigend. In eerste aanleg heeft werknemer – kort gezegd – verzocht het ontslag te vernietigen. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen en het ontslag rechtsgeldig geacht. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer voor aanvang van zijn werkzaamheden in de middag van 10 oktober 2019 de inhoud van een waterflesje van het merk Thonon in zijn Dopper heeft overgegoten teneinde dat water te drinken, dat het flesje afkomstig was van een vlucht die net was geland en toebehoorde aan Non Food KLM Europe/Intercontinental, althans aan KCS, en dat het flesje zou worden weggegooid. Hiermee heeft werknemer zich, aldus het hof, dat water toegeëigend. Met de door werknemer geponeerde stelling dat onbekend is of het water wel aan KCS toebehoorde en 'net zo goed kraanwater' kan zijn geweest, heeft werknemer onvoldoende duidelijk en gemotiveerd gesteld

dat de inhoud van het flesje kraanwater wás. Ook als ervan wordt uitgegaan dat het flesje al geopend was (geweest) toen werknemer het pakte, had het immers op de weg van werknemer gelegen gemotiveerd te stellen dat het flesje, waarin zich oorspronkelijk water van het merk Thonon had bevonden, op enig moment met kraanwater was (bij)gevuld, althans dat hij dat dacht en kon denken toen hij het in zijn Dopper goot. Werknemer heeft verder op zichzelf niet betwist dat wat hij heeft gedaan niet mocht, maar aangevoerd dat hij niet wist (er niet bij heeft stilgestaan) dat dit niet mocht. Ook deze stelling wordt door het hof verworpen. Als werknemer écht niet wist dat hij het water niet mocht drinken, bestond er voor het overgieten van het water in de Dopper, een omslachtige handeling, geen enkele noodzaak. Het staat naar het oordeel van het hof dan ook vast dat werknemer wist dat het niet toegestaan was om water uit flesjes als het onderhavige te drinken. Door niettemin het water uit het flesje in zijn Dopper over te gieten (teneinde dat op te drinken) heeft werknemer zich het water dan ook onrechtmatig toegeëigend. Hieraan doet niet af dat het flesje met inhoud niets waard was. De onrechtmatige toe-eigening levert in dit geval een dringende reden op voor ontslag op staande voet. KCS hanteert (ook) ten aanzien van bagatelzaken een *zerotolerancebeleid*. Het hof acht werknemer bekend met dit beleid. Het hof deelt ten slotte het oordeel van de kantonrechter dat, gezien het klemmende karakter van het door KCS gevoerde beleid, de persoonlijke omstandigheden van werknemer, zoals de lange duur van het dienstverband, zijn goede functioneren en de ernstige gevolgen die het ontslag voor hem heeft, niet in de weg staan aan het hem gegeven ontslag op staande voet. Het hof acht het ontslag rechtsgeldig gegeven en bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1704

Zaaknummer: 200.283.338/01

Rechters: T.S. Pieters, R.J.M. Smit en A. van Zanten-Baris

Advocaten: E. van Es en R.A.C.G. Martens

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet schooldirectrice die voorzitter CvB ongefundeerd beschuldigt van seksuele intimidatie, houdt ook in hoger beroep geen stand. Gelet op persoonlijke omstandigheden is ontslag op staande voet te zware sanctie. Billijke vergoeding van € 500 toegekend.

Feiten

Werkneemster is in 1983 in dienst getreden van Stichting Viviani, een overkoepelende stichting voor christelijk basisonderwijs in Emmen en omgeving. In 2020 is de heer C aangesteld als voorzitter van het college van bestuur van Viviani. In 2020 is werkneemster benoemd als directeur van een van de locaties. In mei 2020 is gebleken dat de teamleden van de school waar werkneemster werkzaam is geen vertrouwen hebben in werkneemster om leiding te geven aan het team. In het team groeien de gevoelens van wantrouwen en onveiligheid, aldus een onderzoeksrapport van Bureau Meesterschap. Op 29 mei 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarna werkneemster is geschorst voor de duur van vier weken. Werkneemster heeft op 3 juni 2020 bezwaar gemaakt tegen de opgelegde schorsing en tevens laten weten dat zij overweegt om aangifte van seksuele intimidatie te doen jegens C. Op 17 juni 2020 heeft Viviani werkneemster op staande voet ontslagen. Aan het ontslag is onder meer ten grondslag gelegd dat werkneemster op ongefundeerde wijze de heer C heeft beschuldigd van seksuele intimidatie, dat zij heeft gedreigd met het doen van aangifte jegens C en het maken van een (suggestie van een) koppeling tussen verder overleg en het doen van aangifte. Op 3 juli 2020 heeft werkneemster aangifte gedaan tegen C van aanranding. C heeft op 3 september 2020 aangifte gedaan tegen werkneemster van smaad. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het ontslag ten onrechte is gegeven. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig geacht en op basis daarvan de verzochte transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegewezen. De billijke vergoeding is eveneens toegewezen, zij het dat deze op nihil is gesteld. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld en onder meer toekenning verzocht van een billijke vergoeding ter hoogte van € 257.575 bruto.

Oordeel

Ten aanzien van de beschuldiging van seksuele intimidatie door C overweegt het hof onder meer dat de aangifte zelf niet eenduidig is over wat nu is voorgevallen, terwijl de aangifte ook afwijkt van wat in het inleidend verzoekschrift is geschreven. De beschuldiging van werkneemster aan het adres van C is gedaan zonder enige concretisering over ten minste de toedracht en opgebracht nadat een geschil tussen partijen was ontstaan over het functioneren van werkneemster als directeur en de ontstane samenwerkingsproblemen. Werkneemster heeft verder bij het uiten van de beschuldiging een koppeling gelegd tussen de uitkomsten van overleg met C over haar positie en het al dan niet doen van aangifte van seksuele intimidatie. Een en ander heeft er de schijn van dat werkneemster de beschuldiging en het dreigen met het doen van aangifte instrumenteel heeft ingezet in een poging haar positie in dat overleg te versterken. Op die beschuldiging heeft werkneemster – ook na herhaaldelijke dringende verzoeken – niet nader willen ingaan en zij is daarop evenmin teruggekomen. Het hof neemt tot uitgangspunt dat de beschuldiging van werkneemster aan het adres van C ongegrond is. Het hof acht het alleszins aannemelijk dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer tot de mogelijkheden behoort. In dit geval oordeelt het hof echter dat een ontslag op staande voet een te zware sanctie is, ondanks de aard en de ernst van de dringende reden, gelet op de persoonlijke omstandigheden van werkneemster. Werkneemster, thans 59 jaar oud, kan bogen op een onberispelijk dienstverband van 37 jaren. Zij was pas enkele maanden directeur van de school toen zich een samenwerkingsprobleem bleek te openbaren, waarvan de wortels deels ook lijken te liggen in de wisseling van de directie als zodanig en verschil in opvatting over wat van een directeur werd verwacht. Werkneemster is op het onderzoeksrapport direct afgerekend, zonder herkansing al dan niet met begeleiding. Tegen deze achtergrond is het gedrag van werkneemster op 3 juni 2020 en daarna ook te kenschetsen als ‘een sprong van een kat die in het nauw zit’, los van het desastreuze effect daarvan op de arbeidsrelatie. Al met al wordt dus geoordeeld dat van een dringende reden voor een ontslag op staande voet geen sprake was. Werkneemster komt een billijke vergoeding toe die, anders dan door de kantonrechter, wordt berekend op € 500.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:5560

Zaaknummer: 200.288.033/01

Rechters: W.F. Boele, M.E.L. Fikkers en W.A. Zondag

Advocaten: M.M. Pasman en G.C. Mujic-Uuldriks

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 150 Rv, 7:646 BW, 7:672 BW, 7:671 BW, 7:671b BW,

7:673 BW, 6:106 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

(Nog) geen sprake van overgang van onderneming ten tijde van beëindigen arbeidsovereenkomst. Loonvordering werknemer gedeeltelijk toegewezen, voor de periode waarin hij zich beschikbaar heeft gehouden voor arbeid. Geen grondslag voor toewijzing billijke vergoeding, nu arbeidsovereenkomst reeds is geëindigd.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2019 in dienst getreden bij werkgeefster als algemeen medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgeefster laat werknemer per e-mail van 31 december 2020 weten dat zijn arbeidsovereenkomst wordt verlengd tot 29 februari 2021 (later gecorrigeerd naar 'laatste dag van februari 2021/eerste dag van maart 2021'). Bij brief van 8 januari 2021 (en herhaald op 28 januari 2021) heeft werknemer te kennen gegeven niet in te stemmen met de 'opzegging'. Hij bestrijdt dat sprake is van een rechtsgeldig einde van de arbeidsovereenkomst en maakt aanspraak op betaling van het salaris en houdt zich beschikbaar voor arbeid. Daarnaast wordt in de brief melding gemaakt van een incident op 5 januari 2021, waarbij werkgeefster werknemer onheus zou hebben bejegend en naar huis zou hebben gestuurd. Werkgeefster heeft hem toegebeten dat hij niet meer hoefde te komen werken, hetgeen door werknemer is opgevat als een vrijstelling van werk. In een brief van 12 februari 2021 wordt daaraan toegevoegd dat werknemer over de maand januari 2021 veel te weinig salaris zou hebben ontvangen. De uitbetaling van januari 2021 lijkt op de uitbetaling van een eindafrekening (twee gewerkte dagen en vakantiegeld), waardoor het lijkt alsof werkgeefster hem op 5 januari 2021 met onmiddellijke ingang heeft ontslagen. Dit ontslag is niet schriftelijk bevestigd en er is evenmin een reden – laat staan een dringende reden – opgegeven voor het ontslag. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair de opzegging van het dienstverband te vernietigen en werkgeefster te verplichten hem weer toe te laten tot zijn werk. Subsidiair verzoekt werknemer de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 5.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter behandelt alleen het subsidiaire verzoek (inclusief nevenverzoek ten

aanzien van betaling van het achterstallig salaris), nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 maart 2021 reeds is geëindigd. Werkgeefster heeft als meest verstrekkende verweer aangevoerd dat zij, vanwege overgang van onderneming, sinds 1 januari 2021 niet langer de werkgeefster van werknemer was. De kantonrechter gaat hier niet in mee. Uit de vaststellingsovereenkomst blijkt dat een deel van de onderneming met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 zou worden overgenomen, maar gesteld noch gebleken is dat de genoemde activa, bestaande uit machines, installaties en voorraden, daadwerkelijk in de periode tussen 1 januari 2021 en 1 maart 2021 zijn overgenomen. Evenmin is inzichtelijk gemaakt welke werknemers met deze overdracht mee over zouden gaan op de verkrijger. Ook uit het feitelijk handelen kan niet worden afgeleid dat vóór 1 maart 2021 sprake was van overgang van onderneming. Werkgeefster heeft zich jegens werknemer immers opgesteld als werkgever door het einde van zijn arbeidsovereenkomst aan te zeggen, hem telefonisch te benaderen enzovoort. Daarnaast heeft werkgeefster aangevoerd dat werknemer zich vanaf 6 januari 2021 niet beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van arbeid. Uit de brieven van 8 en 28 januari 2021 blijkt echter dat werknemer zich wel beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van de overeengekomen arbeid. Dat werkgeefster hem vervolgens niet heeft opgeroepen om zijn werkzaamheden te verrichten, dient voor haar rekening en risico te blijven. In de brief van 12 februari 2021 berust werknemer echter in het ontslag zonder daar een expliciete voorwaarde aan te verbinden (zoals eerder wel gebeurde; het toekennen van een billijke vergoeding). Aldus komt het niet verrichten van de overeengekomen arbeid volgens de kantonrechter vanaf die datum voor rekening en risico van werknemer. De kantonrechter zal het loon dus toewijzen over de periode 6 januari 2021 tot 12 februari 2021. Ten aanzien van de verzochte billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter als volgt. Werknemer heeft zijn verzoek gegrond op artikel 7:681 BW, maar nu de arbeidsovereenkomst reeds is geëindigd per 1 maart 2021, bestaat geen basis meer voor toekenning van een dergelijke billijke vergoeding. Dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, en op die basis een billijke vergoeding toekomt aan werknemer, is niet komen vast te staan. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2705

Zaaknummer: 9065203 \ HA VERZ 21-14 \ 512 \ 918

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: A.F. Wilson en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die Senior Business Partner, in afwachting van en vooruitlopend op beslissing UWV op ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen, vrijstelt van werkzaamheden en niet toelaat tot lopende deals, handelt in strijd met goed werkgeverschap. Vordering tot werkhervatting toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 2 september 2016 in dienst getreden bij werkgeefster als Senior Business Partner op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werkt thans op basis van een salaris van € 11.729,56 bruto per maand. Daarnaast is er een bonusregeling van toepassing. In 2020 was werknemer werkzaam op verschillende deals, waaronder twee Nederlandse. Een van deze deals is in oktober 2020 onverwacht verloren, de andere is eind december 2020 afgesloten. Eind oktober 2020 is werknemer na zeven maanden van deze nog lopende deal afgehaald. Op 24 maart 2021 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat zijn functie is komen te vervallen als gevolg van bedrijfseconomische redenen en dat zij daarom geen andere mogelijkheid ziet dan zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer heeft werkgeefster op 1 april 2021 schriftelijk laten weten niet in te stemmen met een beëindiging van zijn werkzaamheden en haar verzocht hem weer in staat te stellen zijn werkzaamheden te verrichten. Werkgeefster heeft hieraan (tot op zekere hoogte) meegewerkt. Werknemer kan werkzaamheden verrichten, maar bij welke deal is afhankelijk van het stadium waarin de deal zich bevindt, ervan uitgaande dat het dienstverband eindig is. Werkgeefster heeft intussen een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Werknemer vordert onder meer de veroordeling van werkgeefster om hem in de gelegenheid te stellen zijn werkzaamheden met alle taken en bevoegdheden te hervatten en hem toegang te verlenen tot alle systemen, data, lopende deals en nieuwe deals.

Oordeel

Bij de beoordeling van de vordering van werknemer staat de vraag centraal of de handelwijze van werkgeefster in strijd is met het goed werkgeverschap. Volgens de kantonrechter heeft werkgeefster onvoldoende weersproken dat de werkzaamheden die werknemer nu toebedeeld

heeft gekregen in feite zijn aan te merken als Business Development, welke geen reëel uitzicht bieden op het sluiten van deals. Eveneens staat vast dat werknemer sinds oktober 2020 geen enkele deal meer heeft toegewezen gekregen. Werkgeefster stelt dat de kantonrechter niet op de beslissing van het UWV mag vooruitlopen, maar dat is in feite wat zij zelf wel doet, door werknemer niet in te zetten op deals met een (lange) looptijd en ervan uit te gaan dat het dienstverband eindig is. Het is de kantonrechter niet duidelijk gemaakt dat ervan mag worden uitgegaan dat de ontslagvergunning inderdaad zal worden verleend, onder meer vanwege het feit dat sinds maart 2021 twee nieuwe leden aan het team van werknemer zijn toegevoegd. Werkgeefster heeft in ieder geval geen bedrijfseconomisch overzicht overgelegd waaruit de noodzaak tot inkrimping blijkt en niet tot nauwelijks onderbouwd waarom een goede bedrijfsvoering zou meebrengen dat de functie van werknemer boventallig moet worden verklaard. Daarnaast is het maar de vraag of werkgeefster het afspiegelingsbeginsel juist heeft toegepast en of zij aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Ten slotte acht de kantonrechter het belang van werknemer om vanuit een werkende situatie verweer te kunnen voeren tegen de ontslagaanvraag groot. Het belang van werknemer geeft dan ook de doorslag naar het oordeel van de kantonrechter. De vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen en werknemer wordt ook weer toegelaten tot de deal waarvan hij in oktober 2020 af is gehaald. Ter zitting is namens werkgeefster verklaard dat dit destijds is gedaan op verzoek van de klant, maar dat is niet concreet toegelicht. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat er geen valide reden is geweest om werknemer van deze deal af te halen, zodat zijn vordering om weer tot die deal te worden toegelaten zal worden toegewezen. Met betrekking tot de vordering om hem toegang te geven tot alle nieuwe deals zal de kantonrechter de vordering aldus toewijzen dat werkgeefster hem bij het meedingen naar die deals op dezelfde manier dient te behandelen als voorheen (dus zonder rekening te houden met de aangevraagde ontslagvergunning in combinatie met de te verwachten duur van de deal).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2073

Zaaknummer: 9157108 UV EXPL 21-62 SGK/44740

Rechters: P. Krepel

Advocaten: E.J. Nieuwenhuys en R.E.G. Scheepstra

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671a BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is niet aansprakelijk voor het door werknemster opgelopen letsel na de val van een rodeostier op een personeelsfeest nu aanwezigheid bij het feest en deelname aan het rodeorijden vrijwillig was en niet is gebleken dat de stier ondeugdelijk is opgebouwd.

Feiten

Werkgeefster is een school. Werkneemster is er sinds juni 2014 werkzaam als onderwijsassistente. Op 30 juni 2017 werd voor het personeel een feest georganiseerd ter afsluiting van het schooljaar. Het personeelsfeest had als thema 'Wild West'. Passend bij dit thema stond in de hoek van de schoolkantine, achter een stapel hooibalen, een rodeostier opgesteld met daaronder een bijbehorend valkussen. De feestcommissie heeft de stier opgebouwd aan de hand van het door de leverancier opgestelde installatievoorschrift. Werknemers konden deelnemen aan het rodeorijden. Ook werknemster heeft plaatsgenomen op de stier. Na enige tijd, ongeveer 40 seconden, gleed zij van de stier en belandde zij op een ongelukkige manier op het kussen. Werkneemster heeft als gevolg daarvan letsel opgelopen aan haar arm/schouder. Werkneemster heeft klachten en beperkingen overgehouden aan het ongeval die mogelijk blijvend zullen zijn. Begin 2019 is zij uitgevallen op het werk wegens medische beperkingen aan haar arm/schouder. Vrij snel daarna heeft zij haar uren weer opgebouwd en is zij, tot nu toe, met deels aangepaste werkzaamheden blijven werken bij werkgeefster. Op 9 oktober 2018 heeft werknemster het ongeval gemeld bij de ongevallenverzekeraar van werkgeefster: Reaal. Of een uitkering zal volgen, en zo ja, hoeveel dat zal zijn, is nog onduidelijk. Reaal is ook de aansprakelijkheidsverzekeraar van werkgeefster. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade van werknemster op grond van artikel 7:658 BW dan wel op grond van artikel 7:611 BW.

Oordeel

Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW

De kantonrechter oordeelt dat niet voldoende is gebleken dat het door werknemster bepleite

nauwe verband tussen de door haar te verrichten werkzaamheden en het personeelsfeest aanwezig is. Dat het voor werkneemster verplicht was om bij het personeelsfeest aanwezig te zijn, is niet komen vast te staan. Gebleken is dat de werknemers van werkgeefster zich via e-mail moesten aanmelden voor het feest. Een verplichting om per e-mail te laten weten dat je aanwezig zult zijn op een personeelsfeest is met het oog op de organisatie daarvan heel begrijpelijk – bijvoorbeeld met het oog op de inkoop van hapjes en drankjes – maar houdt als zodanig nog geen verplichting in om ook naar het feest te gaan. Werkgeefster heeft naar voren gebracht dat niet alle werknemers zich hebben aangemeld voor het personeelsfeest (en dus ook niet allemaal aanwezig waren) en dat dit – vanzelfsprekend – ook geen arbeidsrechtelijke consequenties had. Het argument dat werkneemster naar voren brengt ter onderbouwing van haar stelling dat deelname (voor haar) niet vrijblijvend was, is dat het schoolfeest onderdeel was van de activiteiten in het kader van de normjaartaak. Werkgeefster heeft echter toegelicht dat de avonden waarvoor in de normjaartaak twintig uur staan opgenomen uitsluitend zien op leerlinggebonden activiteiten, zoals ouderinformatieavonden, stage-informatieavonden en een galafeest voor leerlingen. Het personeelsfeest wordt daarin volgens werkgeefster niet genoemd, hetgeen ook niet logisch zou zijn, omdat dit feest geen leerlinggebonden activiteit is en enkel dient ter vermaak voor het personeel. Werkneemster heeft daar onvoldoende tegenover gesteld. Het is ook niet gebleken dat er druk werd uitgeoefend en/of dat het wegblijven van het feest consequenties zou hebben voor de positie van werkneemster. Aangenomen wordt daarom dat aanwezigheid op het feest vrijblijvend was. Werkgeefster zal er in het algemeen wel belang bij hebben dat werknemers op het personeelsfeest aanwezig zijn, vanwege het versterken van de onderlinge band en de teamspirit, maar dit is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende voor de door werkneemster verzochte aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW. Het was de eigen keuze van werkneemster om naar het feest te gaan. Als werkneemster wel enige sociale druk heeft ervaren om naar feest te gaan, of zij het vrijblijvende karakter van het feest niet herkende, dan had zij bovendien niet aan het rodeorijden hoeven deelnemen. Werknemers waren volledig vrij om zelf te kiezen of zij aan het rodeorijden wilden deelnemen of niet.

Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW

De kantonrechter stelt vast dat rodeorijden een activiteit is waarbij de stier rondjes draait en heen en weer bakt, terwijl de persoon die erop zit, probeert om zo lang mogelijk op de stier te blijven zitten. Uiteindelijk vallen alle deelnemers, net als werkneemster, op enig moment van de stier op het kussen, de één wat eerder dan de ander. Dat is inherent aan het rodeorijden en daarin schuilt ook een deel van het plezier. Uit de overgelegde beelden blijkt dat werkneemster na ongeveer 40 seconden van de stier is gegleden en dat de stier daaraan voorafgaand relatief rustig bewoog. Naar het oordeel van de kantonrechter was er dus geen

sprake van een situatie waarin de stier onverantwoord snel heen en weer bewoog. Verder is onvoldoende gesteld of gebleken dat de stier niet deugdelijk zou zijn opgebouwd en/of dat het kussen niet aan de daaraan te stellen eisen voldeed. Volgens werkneemster was het kussen hard, maar zij heeft dit verder niet onderbouwd. Nu in dit kader bij toepassing van artikel 7:611 BW geen bijzondere regels van bewijslastverdeling gelden, had dat wel op de weg van werkneemster gelegen. De stier was bovendien bij een professionele organisatie ingehuurd. Er was weliswaar geen toezicht aanwezig maar – indien en voor zover dat in het kader van de eisen van goed werkgeverschap al vereist zou zijn geweest – het valt niet in te zien dat het rodeorijden met toezicht voor werkneemster anders zou zijn verlopen. Evident is wel dat werkneemster op een ongelukkige manier op het kussen terecht is gekomen. Hieruit volgt dat rodeorijden niet helemaal zonder risico is; de val heeft voor werkneemster ernstige gevolgen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan op grond van de ongelukkige afloop echter niet worden aangenomen dat rodeorijden in zijn algemeenheid een dusdanig gevaarlijke activiteit is dat deze niet op zijn plaats zou zijn op een personeelsfeest. Al met al kan onder deze omstandigheden niet worden aangenomen dat werkgeefster tekort is geschoten in haar verplichtingen op grond van goed werkgeverschap. Als het organiseren/faciliteren van rodeorijden onder deze omstandigheden van vrijwillige deelname tot aansprakelijkheid van de werkgever zou leiden, zou het feitelijk onmogelijk zijn nog om iets in de vorm van een sport- en spelsituatie te organiseren tijdens een personeelsfeest. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit te verstrekkend. Voor zover het verzoek gebaseerd is op artikel 7:611 BW is het dus ook niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:639

Zaaknummer: 8761471

Rechters: A. Wilken

Advocaten: Y.B. Boendermaker en M.C. Samsom

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 10:19w Rv, 15:0 Rv, 10:19aa Rv en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig geëindigd. Vragen wanneer werkgeefster van plan is de eindafrekening te betalen is onvoldoende om expliciete opzegging van werkneemster aan te nemen. Recht op achterstallig salaris.

Feiten

Werkneemster is op 16 november 2020 in dienst getreden bij werkgeefster als algemeen medewerker. In november en december 2020 heeft werkgeefster overeenkomstig die overeenkomst het salaris van werkneemster uitbetaald. In een brief van 14 december 2020 was opgenomen dat de arbeidsovereenkomst was gewijzigd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster heeft tot eind februari 2021 gewerkt in de bakkerij, maar heeft sinds februari 2021 geen salaris meer ontvangen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van het achterstallig salaris over de maanden februari en maart 2021. Werkneemster legt hieraan ten grondslag dat zij nog steeds in dienst is bij werkgeefster en stelt dat het salaris moet worden doorbetaald totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Vennoot Y stelt, op basis van een overgelegde WhatsApp-conversatie, dat werkneemster de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd. Tevens betwist hij dat met werkneemster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten. De brief van 14 december zou op verzoek van werkneemster zijn opgesteld, zodat zij een hypotheek kon afsluiten. Het was daarbij niet de bedoeling van partijen dat werkneemster voor onbepaalde tijd in dienst kwam. Daar komt bij dat werkneemster volgens de vennoten niet beschikbaar was voor arbeid vanaf maart 2021.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster aannemelijk gemaakt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten, zoals is vastgelegd in de brief van 14 december 2020. Hoewel vennoot Y stelt dat deze wijziging niet in overeenstemming was met de bedoeling van partijen, heeft vennoot X wel het overeengekomen hogere salaris in januari

2021 betaald, waarmee is gehandeld naar de afspraken uit de brief van 14 december 2020. Vennoot Y heeft verder te kennen gegeven zich niet bezig te houden met de financiële kant van de onderneming en niets te weten van het contract met werkneemster. Gelet hierop is zijn stelling dat de brief alleen diende voor het verkrijgen van een hypotheek onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Geen rechtsgeldig einde arbeidsovereenkomst

Werkgeefster heeft geen procedure gevolgd voor het ontslag van werkneemster. Ook is geen sprake van een ontslag op staande voet. Volgens vennoot Y heeft werkneemster zelf haar arbeidsovereenkomst opgezegd, dan wel ingestemd met een wederzijdse beëindiging van het dienstverband, via een WhatsApp-bericht. De kantonrechter oordeelt anders. Werkneemster vraagt in het betreffende bericht wanneer werkgeefster van plan is om de eindafrekening te betalen, aangezien ze het geld hard nodig heeft. Uit deze conversatie komt geen expliciete opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster naar voren. Er kan hooguit uit volgen dat werkneemster en vennoot Y erover hebben gesproken dat vennoot Y een eindafrekening opstelt. Tevens heeft vennoot Y niet duidelijk gemaakt dat werkneemster tijdens het gesprek daadwerkelijk heeft ingestemd met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Al met al is dus geen rechtsgeldig einde gekomen aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen, hetgeen betekent dat werkneemster recht heeft op betaling van haar salaris. Het argument dat werkneemster sinds eind februari 2021 niet heeft gewerkt en daarom geen recht heeft op salaris gaat niet op, nu vaststaat dat vennoot Y werkneemster eind februari 2021 heeft gevraagd thuis te blijven, vanwege een (korte) bedrijfssluiting. In zo'n situatie ligt het op de weg van de vennootschap om werkneemster op te roepen voor arbeid zodra de oorzaak van de bedrijfssluiting is weggenomen. Dit is niet gedaan. Werkneemster heeft tevens recht op betaling van het toekomstig salaris.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:2267

Zaaknummer: 9165741 \ CV EXPL 21-1827

Rechters: S.J.S. Groeneveld-Koekkoek

Advocaten: C. Cakir en A. Hashem Jawaheri

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van kritische ziekenhuismedewerker (tevens lid OR) wordt niet ontbonden. Geen sprake van voldragen g-grond, e-grond, h-grond of i-grond, Het ziekenhuis heeft zelf een groot aandeel in het ontstaan van de verstoorde arbeidsrelatie gehad.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2016 voor de duur van een jaar bij Stichting Albert Schweitzerziekenhuis (hierna: ASz) in dienst getreden in de functie van afdelingshoofd van de verpleegafdelingen B3 (oncologie/hematologie) en F3 (oncologische dagbehandeling). In september 2016 is X de leidinggevende van werknemer geworden. Vanaf medio 2017 heeft werknemer aan X te kennen gegeven met overbelasting gerelateerde klachten te kampen, onder meer toe te schrijven aan privéproblematiek. Voornoemde klachten hebben (in ieder geval) tot medio 2018 aangehouden. Per 1 januari 2018 is werknemer gestart in de functie van afdelingshoofd van een aantal poliklinieken. Op respectievelijk 3 en 9 april 2018 hebben X en Y, werkzaam op de afdeling P&O, gesprekken gevoerd met werknemer over onder meer de werkdruk, het onwenselijke gedrag van werknemer en dat een andere functie mogelijk een betere match zou kunnen zijn. Werknemer is per 1 september 2018 in de pilotfunctie beleidsadviseur gestart voor de duur van een jaar. Op 16 april 2019 heeft werknemer van het ASz een officiële waarschuwing ontvangen naar aanleiding van door hem gedane uitlatingen op Intranet over (leden van) het Roparunteam. Op 29 april 2019 vindt een tussenevaluatie plaats waar ASz onder meer aangeeft dat er geen ruimte is voor een structurele invulling van de pilotfunctie. In februari 2020 is werknemer op gesprek geweest voor de functie afdelingshoofd Orthopedie. Werknemer heeft zelf besloten af te zien van deze functie. Bij brief d.d. 12 oktober 2020 meldt werknemer bij ASz kennis te hebben genomen van de vacature voor afdelingshoofd Poliklinische Longgeneeskunde. Hij heeft ASz meerdere keren laten weten dat hij verwacht in die functie geplaatst te worden. Op 15 oktober 2020 heeft werknemer bij de klachtencommissie van het ASz een klacht ingediend tegen de manager P&O en X. Bij dagvaarding d.d. 23 november 2020 heeft werknemer een kortgedingprocedure tegen ASz aanhangig gemaakt waarin hij – kort gezegd – vordert om hem te werk te stellen in de functie van afdelingshoofd Poliklinische Longgeneeskunde. Bij vonnis d.d. 15 december

2020 zijn de vorderingen van werknemer, bij gebreke van een spoedeisend belang daarbij, afgewezen. Bij uitspraak d.d. 15 december 2020 heeft de klachtencommissie van het ASz de klacht jegens de manager P&O ongegrond verklaard. De behandeling van de klacht tegen X is uitgesteld. Bij brief d.d. 7 januari 2021 heeft ASz aan werknemer kenbaar gemaakt de herplaatsingsstatus als geëindigd te beschouwen. ASz verzoekt om de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair op de g-grond, subsidiair op de h-grond, meer subsidiair op de e-grond en uiterst subsidiair op de i-grond.

Oordeel

G-grond

De kantonrechter is in de eerste plaats van oordeel dat in de onderhavige procedure op basis van hetgeen door partijen naar voren is gebracht onvoldoende is komen vast te staan dat de door ASz gestelde voortdurende problemen, welke hun oorzaak zouden vinden in het gedrag van werknemer, aanwezig waren, althans dat het gedrag van werknemer dermate ernstig was dat het een goede uitoefening van de functie van afdelingshoofd en beleidsadviseur daadwerkelijk in de weg stond. Weliswaar staat vast dat werknemer een kritisch werknemer is, hij (ten gevolge van privéproblematiek) gedurende een bepaalde periode prikkelbaar was en dat er soms pittige discussies met de nodige emotie met andere afdelingshoofden plaatsvonden, maar deze omstandigheden maken op zichzelf genomen nog niet dat gesproken kan worden van “voortdurende problemen” die een goede uitoefening van de functie in de weg stonden. Hoewel vaststaat dat werknemer gedurende zijn periode als afdelingshoofd met zijn leidinggevende X veelvuldig heeft gesproken over de uitoefening van zijn werkzaamheden, ontbreekt iedere verslaglegging over de inhoud daarvan. Niet gebleken is daarnaast van in die periode gevoerde beoordelings- en functioneringsgesprekken. De kantonrechter is voorts van oordeel dat in het geval juist is dat de door ASz geschetste problemen zich (van meet af aan) hebben voorgedaan en deze een goede uitoefening van de functie van afdelingshoofd in de weg stonden, het op de weg van ASz als professionele werkgever had gelegen om dit duidelijk en ondubbelzinnig aan werknemer kenbaar te maken, een en ander schriftelijk vast te leggen, aan werknemer de tools en gelegenheid te bieden om zijn gedrag te verbeteren en daar waar nodig ook concrete consequenties aan het uitblijven van de nodige verbetering te verbinden. De gevolgen van de destijds door ASz gekozen handelswijze, meer in het bijzonder de gecreëerde onduidelijkheid en (onjuiste) verwachtingen, veroorzaakt door het gebrek aan transparante communicatie omtrent de beweegredenen om tot overplaatsing naar de functie van beleidsadviseur over te gaan, dienen naar het oordeel van de kantonrechter, ook in het geval deze handelswijze was ingegeven door goede intenties vanuit ASz, voor rekening en risico van ASz te komen en kunnen achteraf niet aan werknemer worden tegengeworpen. Anders dan ASz is de kantonrechter voorts van

oordeel dat aan werknemer bij zijn plaatsing in de pilotfunctie van beleidsadviseur wel degelijk een concrete toezegging is gedaan om, indien gewenst, terug te kunnen keren in de functie van afdelingshoofd. Hoewel de door werknemer aangewende middelen de verhoudingen tussen partijen (vanzelfsprekend) verder op scherp hebben gezet, kan dit handelen naar het oordeel van de kantonrechter niet als oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding worden aangemerkt, maar vindt deze verstoring haar oorsprong hoofzakelijk in de handelswijze van ASz.

I-grond

De enkele stelling dat de g-grond, h-grond en e-grond in samenhang bezien een redelijke grond voor ontbinding opleveren, is een onvoldoende toelichting van deze ontslaggrond. ASz heeft alleen verwezen naar hetgeen zij eerder heeft gesteld en herhaald in het kader van de hiervoor besproken gronden, te weten dat sprake is van een enorme kloof tussen partijen alsmede dat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. Het is niet aan de rechter om wanneer een deugdelijke toelichting ontbreekt de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt nog bij dat de kantonrechter hierboven heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van ASz kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5136

Zaaknummer: 9125452 VZ VERZ 21-5307

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: M.O. de Bont en L.M. Vos

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

RECHTSPRAAK

Werknemer neemt onaanvaardbaar risico door samen met collega een sloot in te gaan en met een schep rond een beschadigde kabel – die 250 Ampère transporteert – te steken. Zowel werknemer als zijn collega zou kortsluiting niet hebben overleefd. Ontslag op staande voet houdt stand.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2007 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam als projectleider. Op 17 augustus 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. De ontslagbrief van diezelfde datum vermeldt onder meer het volgende. Werknemer is op 8 augustus 2020 naar een klant toegereden, omdat daar kortsluiting was ontstaan. Hij heeft daar de leiding op zich genomen. Allereerst gaf hij volgens werkgeefster de monteur de opdracht om in een natte sloot een kabel vrij te graven, terwijl hij niet wist of er naast die ene kabel nog meer kabels waren geraakt; hoewel de spanning van de betreffende kabel was gehaald, was dit volgens werkgeefster toch uiterst gevaarlijk. Werknemer heeft toen vastgesteld dat vocht in de kabel kortsluiting had veroorzaakt, waarop hij de monteur de opdracht gaf de kabel af te plakken met een plastic zak. Daarna heeft de monteur van werknemer de opdracht gekregen de defecte kabel – van 250 Ampère – weer onder spanning te zetten. Volgens getuigen was sprake van een flinke knal en een vlamboog. Werknemer heeft toen volgens werkgeefster aangegeven dat de kabel hierdoor weer aan elkaar gelast zou zijn. Toen werknemer de noodreparatie aan een aantal collega's liet zien, is wederom kortsluiting ontstaan. Een vlam ging rakelings langs het gezicht van een collega, aldus werkgeefster. Op grond van het voorgaande heeft werkgeefster werknemer ontslagen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet geen stand kan houden en dat hem een billijke vergoeding toekomt. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven en dat het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar kan worden gekwalificeerd. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer, toen hij en een collega de slootin gingen, niet 100%

zeker kon weten dat de andere kabels, die dicht bij de beschadigde kabel in de sloot lagen, niet beschadigd waren of nog beschadigd konden worden. Het staat immers vast dat werknemer op het moment dat ze de sloot in gingen óók wist dat op dezelfde plek in de afgelopen drie weken al twee keer eerder een storing had plaatsgevonden die – zoals hij zelf heeft verklaard – al veel eerder gerepareerd had moeten worden. Voorts staat vast dat werknemer wist dat er op dezelfde plaats eerder al was gegraven met een graafmachine. Het is niet voor 100% uit te sluiten dat de graver de andere kabels eveneens licht heeft aangetikt. Werknemer heeft aldus een onaanvaardbaar risico genomen voor zichzelf en de storingsmonteur door onbeschermd (en met metalen schep) de natte sloot in te gaan en rond de beschadigde kabel te gaan steken. Buiten discussie is dat door de betreffende kabels 250 Ampère wordt getransporteerd en dat zowel werknemer als zijn collega kortsluiting in de sloot niet zou hebben overleefd. Werknemer heeft vervolgens de kabel in een plastic tas laten verpakken en de spanning weer op de kabel gezet, waardoor het in de nabijheid van zes mensen tot een ontploffing en een vlamboog is gekomen. Ook hiermee heeft werknemer volgens het hof een onaanvaardbaar risico genomen voor zichzelf én voor anderen. Het hof neemt bij zijn oordeel mede in aanmerking dat werknemer een hoge leidinggevende functie vervulde bij werkgeefster en – onbetwist – op de hoogte was van de hoge veiligheidseisen bij werkgeefster, waaraan in maandelijks meetings aandacht werd besteed. Ook neemt het hof mee dat werknemer hardnekkig blijft volharden dat hij niks verkeers heeft gedaan en het (waarschijnlijk) ‘zo weer zou doen’. Het ontslag op staande voet houdt derhalve stand. Een en ander is tevens als ernstig verwijtbaar handelen aan te merken, zodat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:1703

Zaaknummer: 200.288.407_01

Rechters: R.R.M. de Moor, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: T.H. Hermans en V. Sol

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

RECHTSPRAAK

Geen recht op een billijke vergoeding vanwege ontbreken ernstige verwijtbaarheid van de werkgever. Ontslag was niet het gevolg van verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen (zwangerschap).

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2018 in dienst getreden van Albron Nederland B.V. (hierna: Albron). Op 21 augustus 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Uit de probleemanalyse van 13 november 2018 blijkt dat zij beperkingen heeft als gevolg van haar zwangerschap. Nadien is meermaals discussie ontstaan tussen werkneemster en Albron, onder andere over de passendheid van de werkzaamheden en/of de arbeidsomvang. Op 22 februari 2019 is het zwangerschapsverlof van werkneemster gestart en op 2 april 2019 is zij bevallen. Op 14 juni 2019 is haar bevallingsverlof geëindigd en heeft zij haar werkzaamheden hervat en vanaf mei 2019 tot 2 januari 2020 heeft werkneemster kolfverlof gekregen. Op 27 december 2019 heeft Albron werkneemster laten weten dat haar arbeidsovereenkomst na 31 januari 2020 niet meer zal worden verlengd. Later die dag heeft werkneemster ter toelichting telefonisch contact opgenomen. Van dit gesprek heeft zij (buiten medeweten van haar leidinggevende om) een opname gemaakt. Bij brief van 15 januari 2020 heeft Albron aan werkneemster bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet zal worden verlengd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding afgewezen. Tegen deze beslissing komt werkneemster in hoger beroep op.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof vormen de uitlatingen van de leidinggevende tijdens het telefoongesprek van 27 december 2019 onvoldoende grond voor het vermoeden dat Albron de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet heeft verlengd vanwege het feit dat zij vrouw en/of moeder is. Uit het verslag van dat telefoongesprek kan worden afgeleid dat werkneemster meerdere malen om een bevestiging heeft gevraagd van haar aanname dat haar arbeidsovereenkomst niet is verlengd vanwege haar 'vrouwelijke rechten'. De leidinggevende heeft daarop steeds geantwoord dat het niet te maken heeft met haar zwangerschaps- en/of kolfverlof, maar met haar houding en gebrek aan loyaliteit en flexibiliteit. Gelet hierop kan

naar het oordeel van het hof uit dit telefoongesprek geen aanwijzing worden afgeleid dat Albron het dienstverband met werkneemster niet heeft verlengd vanwege haar geslacht en/of moederschap. Een andere indicatie voor die conclusie is dat Albron de arbeidsovereenkomst met werkneemster eerder wel al heeft verlengd tijdens haar zwangerschap op 1 maart 2019 en daarna nogmaals tijdens haar kolfverlof op 1 september 2019. Daar komt bij dat Albron navraag heeft gedaan bij collega's over het werken met werkneemster. Ook daaruit volgt dat Albron de arbeidsovereenkomst vanwege haar houding niet nogmaals heeft verlengd. Gelet op het voorgaande acht het hof de door werkneemster gestelde feiten onvoldoende om tot het vermoeden te komen dat sprake is van verboden onderscheid naar geslacht (zwangerschap). Van ernstig verwijtbaar handelen door Albron op deze grond is daarom geen sprake. Voorts is naar het oordeel van het hof tevens niet komen vast te staan dat Albron in strijd met het plan van aanpak heeft gehandeld door tijdens de ziekte van werkneemster geen passende werkzaamheden aan haar aan te bieden en eenzijdig haar inzetbaarheid aan te passen. Albron heeft toegelicht dat zij juist in het belang van werkneemster diverse voorstellen heeft gedaan en omdat werkneemster daarmee niet akkoord ging, zijn de wijzigingen nadien nooit doorgevoerd. Van een eenzijdige wijziging door Albron van de inzetbaarheid en arbeidsduur van werkneemster is dan ook geen sprake. Aldus heeft Albron de haar verweten probleemsituaties voldoende weerlegd en kan niet worden geoordeeld dat Albron ernstig verwijtbaar heeft gehandeld waardoor de arbeidsrelatie tussen partijen is verslechterd. Op grond van het voorgaande is het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding niet toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1474

Zaaknummer: 200.285.035/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.L.D. Akkaya en G. Boot

Advocaten: F. Teuben-Oass en H.B. Dekker

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeval waarbij schilder van hoge steiger naar beneden is gevallen. Werkgever heeft zorgplicht geschonden door het onvoldoende treffen van veiligheidsmaatregelen; van bewuste roekeloosheid van werknemer is geen sprake.

Feiten

Werknemer is bij werkgeefster in dienst geweest als schilder. Op 19 oktober 2020 is werknemer tijdens het werk een ongeval overkomen, toen hij in het kader van zijn werk wanden/plafonds aan het voorstrijken (stuc primen) was in een pand (hierna ook: de bouwplaats). Werknemer is toen ten val gekomen. Hij stond op dat moment op een huishoudtrap die hij bovenop het werkplatform van een verrolbare kamersteiger had geplaatst. Er waren op het moment van het ongeval geen andere personen op de bouwplaats aanwezig. Werknemer heeft bij het ongeval zijn sleutelbeen gebroken, hij is geopereerd en opgenomen geweest in het ziekenhuis. Werkgeefster heeft op 10 november 2020 het ongeval gemeld bij de Inspectie SZW. De Inspectie SZW is op 19 november 2020 een onderzoek gestart en heeft daarvan op 4 maart 2021 een rapport uitgebracht. In deze procedure vordert werknemer voor recht te verklaren dat werkgeefster jegens hem aansprakelijk is ter zake van het door hem op of omstreeks 19 oktober 2020 opgelopen letsel.

Oordeel

Ter discussie staat of werkgeefster ingevolge artikel 7:658 BW aansprakelijk is voor de schade. De kantonrechter is, anders dan werkgeefster heeft betoogd, van oordeel dat geen sprake is van een beperkt veiligheidsrisico als er op hoogte wordt gewerkt. Dat het een eenvoudige en kleine klus was, speelt bij dat oordeel geen rol. Ook de (ongedateerde) RI&E van werkgeefster duidt er niet op dat er sprake was van een beperkt risico. Dit brengt mee dat op werkgeefster de plicht rustte om voldoende maatregelen te nemen om een ongeval als hier aan de orde te voorkomen. Dergelijke maatregelen heeft zij naar het oordeel van de kantonrechter niet (voldoende) genomen. Zo blijkt uit het rapport van de Inspectie SZW dat er geen toezicht was op de bouwplaats ten tijde van het ongeval, dat de RI&E van werkgeefster onvolledig was en dat werkgeefster geen veilige werkwijze had ontwikkeld ten aanzien van

het werken op een rolsteiger. Daarom wordt aangenomen dat werkgeefster werknemer niet voldoende heeft geïnstrueerd. Voorts heeft werkgeefster aangevoerd dat werknemer een ervaren en gecertificeerde werknemer was die zelf wel wist hoe hij veilig moest werken. Als dit al zou kloppen, doet dit niet af aan de zorgplicht van werkgeefster. Nu de conclusie is dat werkgeefster in haar verplichting tot het treffen van voldoende veiligheidsmaatregelen is tekortgeschoten, moet causaal verband tussen dit tekortschieten en het ongeval aanwezig worden geacht. Tot slot heeft werkgeefster aangevoerd dat sprake is geweest van bewuste roekeloosheid bij werknemer. De kantonrechter overweegt hieromtrent dat, ook als zou komen vast te staan dat werknemer enkele maanden voor het ongeval al eens werd gewaarschuwd wegens het onstabiel neerzetten van een steiger, dit nog niet meebrengt dat hij op het tijdstip onmiddellijk voorafgaande aan het ongeval zich bewust was van het roekeloze karakter van zijn gedrag bestaande uit het plaatsen van een huishoudtrap op de steiger. Dit klemmt temeer nu – kennelijk – de door werkgeefster genoemde hulpmiddelen (lange ladder, telescoopstok) waarmee werknemer wel veilig had kunnen werken niet op de bouwplaats aanwezig waren. Het is juist werkgeefster die als werkgever verplicht is ervoor te zorgen dat de juiste materialen om veilig te werken op de bouwplaats aanwezig zijn. Werkgeefster kan dan ook niet met succes aan werknemer tegenwerpen dat hij zelf om bepaalde hulpmiddelen had moeten vragen. Andere feiten of omstandigheden die zouden kunnen leiden tot de gevolgtrekking dat sprake is geweest van bewuste roekeloosheid zijn niet gesteld. De kantonrechter komt daarmee tot de conclusie dat van bewust roekeloos handelen geen sprake is geweest en dat werkgeefster aansprakelijk is tegenover werknemer voor de schade die het gevolg is van het ongeval.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 08-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:2295

Zaaknummer: 8945728 \ CV EXPL 20-9704

Rechters: L.T. de Jonge

Advocaten: P. Kowalczyk en S. Veenstra

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Eindloonregeling militairen ABP periode 2004-2018. Kantonrechter beoordeelt of Defensie de juiste bedragen heeft ingehouden op de juiste gronden, door vast te stellen hoe de ingehouden premie per periode tot stand is gekomen.

Feiten

Werknemers zijn allen als militair in dienst (geweest) van de Staat der Nederlanden (Ministerie van Defensie en Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (hierna: Defensie). In juni 2001 zijn de militairen wat betreft de opbouw van hun ouderdomspensioen toegetreden tot het ABP. Vanaf dat tijdstip nemen werknemers verplicht deel aan de pensioenregeling van het ABP. Binnen de Pensioenkamer van de ROP is een akkoord bereikt waarin per 1 januari 2004 voor de ambtenaren/werknemers bij de sector overheid en onderwijs in plaats van een eindloonregeling een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling ging gelden. Dit gold niet voor militairen. Voor hen werd een tijdelijke uitzondering gemaakt die kostenneutraal diende te zijn ten opzichte van de overige overheidssectoren. In de jaren 2004 en 2005 is de premieverdeling tussen Defensie en de militairen 75% voor rekening van Defensie en 25% voor rekening van de militairen geweest. Daarenboven heeft Defensie in 2004 een opslag van 1,6% en in 2005 een opslag van 1,8% berekend. In de jaren 2006 tot en met 2018 is de premieverdeling tussen Defensie en de militairen steeds 70% voor Defensie en 30% voor de militairen geweest. Daarenboven heeft Defensie in 2010 een opslag van 0,57%, in 2012 een opslag van 0,79%, in 2013 een opslag van 0,48%, in 2014 een opslag 0,48%, in 2017 een opslag 2,58% en in 2018 een opslag van 2,48% berekend. De ingehouden premiebedragen heeft Defensie steeds afgedragen aan het ABP. Per 1 januari 2019 geldt ook voor militairen een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. In deze procedure vorderen werknemers voor recht te verklaren dat Defensie onrechtmatig heeft gehandeld jegens werknemers, dat Defensie zich ongerechtvaardigd heeft verrijkt ten koste van de militairen en dat Defensie derhalve schadeplichtig is jegens werknemers, almede dat Defensie ten onrechte te veel pensioenpremies heeft ingehouden op het salaris van werknemers.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of Defensie over de periode 2004-2018 op het inkomen van werknemers wel de juiste pensioenpremies heeft ingehouden. Bij de beoordeling van dit geschil stelt de kantonrechter allereerst vast op welke wijze de berekening van de op het inkomen van werknemers, (ex)militairen, ingehouden pensioenpremie over de periode van 2004-2018 tot stand is gekomen. Dit brengt mee dat voor ieder jaar van 2004 tot en met 2018 afzonderlijk moet worden beoordeeld of Defensie een toereikende grondslag had voor het op de voet van de Pensioenwet inhouden van de door Defensie gehanteerde premies op de salarissen van de militairen. De kantonrechter overweegt derhalve als volgt. Niet weersproken is dat uiteindelijk in overleg met het ABP in de Pensioenkamer een eigenstandige sectorale regeling tot stand is gekomen. Daarbij was van de zijde van het ABP aangegeven dat continuering van de in 2004 en 2005 gehanteerde opslag niet langer mogelijk was. Daarover is binnen het SOD nader overleg gevoerd, hetgeen heeft geleid tot een verdeling van 70% werkgeversdeel en een 30% werknemersdeel van de in te houden premies met ingang van 2006. Uit het voorgaande volgt dat Defensie over de jaren 2004 en 2005 een toereikende grondslag had om op de salarissen van de militairen, en dus ook van werknemers, een premie in te houden, berekend conform de procentuele verdeling 75/25. Ook volgt hieruit dat Defensie over de jaren 2006 tot en met 2018 een toereikende grondslag had om een procentuele premieverdeling van 70/30 te hanteren en op die basis pensioenpremies in te houden op de salarissen van werknemers. Anders dan werknemers stellen, betreft de verhoging van 25 naar 30% dus geen jaarlijks vastgestelde opslag, maar een structurele wijziging van de verdeling van premiepercentages. Ten aanzien van de afzonderlijke premieopslagen komt de kantonrechter tot de conclusie dat Defensie telkens correct, in overleg met sociale partners, uitvoering heeft gegeven aan de eigenstandige pensioenregeling. Tot slot leidt uitleg van de pensioenovereenkomst ABP, conform de cao-norm, in geen enkel geval tot een rechtsgevolg in de jaren 2004 tot en met 2018, dat zo onaannemelijk is dat op grond daarvan moet worden geoordeeld dat toepassing van die normen leidt tot uitkomsten die op grond van de redelijkheid en billijkheid voor werknemers onaanvaardbaar moeten worden geoordeeld. Uit het voorgaande volgt eveneens dat Defensie zich niet ongerechtvaardigd heeft verrijkt ten koste van de militairen, waarbij ook nog bedacht moet worden dat Defensie alle ingehouden bedragen heeft doorbetaald aan het ABP. Van onverschuldigde betaling door werknemers is evenmin sprake, nu uit dit vonnis volgt dat voor alle inhoudingen op het salaris van werknemers (voor zover in dit geding aan de orde) een toereikende grondslag heeft bestaan. De vorderingen van werknemers moeten derhalve worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:5372

Zaaknummer: 8525237 RL EXPL 20-8964

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: Prof. mr. drs. M. Heemskerk, R. van Arkel en P.J. Mauser

Wetsartikelen: 2 Kaderwet militaire pensioenen, 1 PW, 7 PW, 6:162 BW en 6:212 BW

RECHTSPRAAK

Schadevergoeding wegens aanrijding door een heftruck op de werkvloer afgewezen. Causaal verband tussen gestelde schade en aanrijding kan ook in hoger beroep niet worden vastgesteld, en is te onzeker voor toepassing van het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid.

Feiten

Werknemer is met ingang van 15 juni 2007 in dienst getreden van Eurofrigo B.V. Tijdens het dienstverband is werknemer herhaaldelijk en langdurig uitgevallen wegens rugklachten. Op 3 juli 2014 is werknemer geopereerd aan een hernia in zijn rug. Op 23 augustus 2016 is werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden in een koelcel van achteren aangereden door een collega met een vorkheftruck terwijl hij een reachtruck bestuurde. Werknemer heeft zich die dag ziek gemeld. Nadien is werknemer door diverse Arbo-artsen gezien. Met toestemming van het UWV heeft Eurofrigo de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 februari 2019. In eerste aanleg vorderde werknemer betaling van smartengeld en een schadevergoeding naar aanleiding van de aanrijding op het werk. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Hiertegen komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Het is niet komen vast te staan dat werknemer als gevolg van de aanrijding schade heeft geleden. Werknemer heeft wel gesteld dat hij als gevolg van de aanrijding toegenomen rugklachten heeft, maar iedere onderbouwing van die stelling ontbreekt. De medische informatie die werknemer in hoger beroep heeft overgelegd, geeft geen uitsluitsel over de oorzaak van zijn rugklachten die optraden vanaf 23 augustus 2016. Daartoe overweegt het hof allereerst dat werknemer ook in hoger beroep onvoldoende heeft gesteld om te kunnen aannemen dat de aanrijding met een hoge snelheid moet hebben plaatsgevonden. Behalve de blote eigen stelling van werknemer dat sprake is geweest van een ernstige aanrijding, is er niets dat erop wijst dat de aanrijding in dit geval een relevante impact heeft gehad. Zo stond de reachtruck nagenoeg stil op het moment van de aanrijding en heeft zowel de bestuurder van

de vorkheftruck als Eurofrigo geen schade aan de voertuigen geconstateerd, hetgeen bij een ongeval met hoge impact wel het geval moet zijn geweest. Niet is gesteld of gebleken dat de aanrijding, die volgens werknemer een grote klap moet hebben gegeven, door een of meer andere collega's van werknemer is opgemerkt. Het hof neemt daarom als vaststaand aan dat het niet aannemelijk is dat werknemer aan de aanrijding lichamelijk letsel heeft overgehouden. Dit geldt temeer nu in het verslag van de eerste Arbo-arts niet is gerept over het ongeval. Pas in het verslag van het gesprek met de Arbo-arts op 23 december 2016, dat was vier maanden na de aanrijding, werd de aanrijding voor het eerst, zonder nadere toelichting, vermeld als de – vermoedelijke – oorzaak van de beperkingen van werknemer. Vervolgens overweegt het hof dat werknemer vóór de aanrijding al jarenlang geregeld en langdurig uitviel met rugklachten. Daarom kan niet worden uitgesloten, en is het juist aannemelijk, dat werknemer ook zonder de aanrijding opnieuw met rugklachten zou zijn uitgevallen, ondanks de hernia-operatie die enige jaren eerder bij hem was uitgevoerd. Gelet op het voorgaande heeft werknemer onvoldoende gesteld over het oorzakelijk verband tussen de aanrijding en zijn toegenomen rugklachten vanaf 23 augustus 2016. Het enkele feit dat de aanrijding en de toename van de rugklachten van werknemer in de tijd met elkaar samenvielen, is onvoldoende om daartussen oorzakelijk verband aan te nemen. Daarnaast acht het hof het causaal verband te onzeker om het leerstuk proportionele aansprakelijkheid toe te passen. Eurofrigo is daarom niet aansprakelijk voor de schade die werknemer stelt te hebben geleden als gevolg van de aanrijding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1022

Zaaknummer: 200.266.073/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.J. van der Ven en C.J. Frikkee

Advocaten: A. Rhijnsburger en J.D. de Rooij

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Brief van werkgever met beschuldigingen jegens werknemer kwalificeert niet als bedrijfsongeval en leidt derhalve niet tot ziekteverzuim, waardoor werknemer tijdens het tweede ziektejaar geen recht heeft op 100% loondoorbetaling. Werkgever was gerechtigd tot stopzetten van de loonbetaling vanwege het niet (voldoende) meewerken aan de re-integratieverplichtingen door werknemer.

Feiten

Werknemer is met ingang van 21 maart 2002 in dienst bij het Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid-Limburg (hierna verder: WOZL), een werkgever van personen met een Sw-indicatie. Eind 2017 hebben gesprekken plaatsgevonden met medewerkers, onder wie werknemer, in verband met onrust op de werkvloer. Op 11 april 2018 heeft WOZL een brief aan werknemer verzonden waaruit volgt dat werknemer de storende factor van de onrust blijkt te zijn. Vervolgens zijn met werknemer diverse gesprekken gevoerd om te kijken naar een nieuwe werkplek. WOZL heeft ook een gesprek bij de bedrijfsarts ingepland teneinde te bezien in welke vorm werknemer kan opstarten. Werknemer heeft zich naar aanleiding daarvan ziek gemeld en hij is niet gestart met het nieuwe traject. Ook heeft werknemer WOZL aansprakelijk gesteld voor geleden schade vanwege intimidatie/pesterijen volgend uit de brief van 11 april 2018. Werknemer kwalificeert dit als een bedrijfsongeval. WOZL heeft vervolgens voorgesteld om een mediationtraject te starten en hoewel werknemer daarmee heeft ingestemd, is hij op het eerste gesprek niet verschenen. WOZL heeft werknemer met ingang van juni 2020 gekort op zijn salaris. Op 29 oktober 2020 is werknemer een procedure in kort geding gestart omdat hij sinds juni 2019 nog maar 70% van zijn salaris uitbetaald kreeg. Tijdens dit kort geding is een regeling tot stand gekomen. Het eerste mediationgesprek heeft uiteindelijk plaatsgevonden op 10 september 2020. Per e-mailbericht van 9 maart 2021 heeft WOZL maatregelen aangekondigd, waaronder het opschorten van de minnelijke regeling en een loonstop vanwege het niet meewerken aan de re-integratie. In kort geding vordert werknemer betaling van achterstallig nettosalaris.

Oordeel

Allereerst is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van ziekteverzuim ten gevolge van een bedrijfsongeval. Zonder nadere toelichting kan naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter de bewuste brief van 11 april 2018 bepaald niet als bedrijfsongeval gekwalificeerd worden. Binnen het bestek van dit kort geding kan daarom ook niet vastgesteld worden in hoeverre aan de zijde van werknemer sprake is van ziekte als gevolg van de brief van 11 april 2018 en dat werknemer om die reden recht zou hebben op 100% doorbetaling van zijn loon op grond van artikel 8.1 lid 4 cao. Evenmin heeft werknemer aannemelijk gemaakt dat WOZL in haar zorgplicht is tekortgeschoten door de brief aan werknemer te versturen. De indicatie van werknemer betekent niet dat hij niet enige vorm van feedback heeft te accepteren. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat de minnelijke regeling die partijen op 29 oktober 2020 in kort geding zijn overeengekomen een totaalregeling is waarin zij hebben beoogd het geschil in volle omvang te regelen. Werknemer stelt nu zonder enige onderbouwing dat hij deze regeling ‘onder druk’ zou zijn aangegaan. Dat lijkt echter onwaarschijnlijk in de ogen van de kantonrechter, zeker nu werknemer die regeling in het bijzijn van diens gemachtigde is aangegaan. Uit de tussen partijen gevoerde correspondentie volgt verder dat werknemer om hem moverende redenen de reeds gestarte re-integratiepogingen staakt en geen verdere uitvoering meer wenst te geven aan die regeling, en dat WOZL op haar beurt telkens weer handreikingen biedt om zodoende verder te komen. Alles overziend heeft werknemer naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende inspanningen geleverd om het re-integratietraject en meer specifiek, de tussen partijen overeengekomen regeling tijdens het kort geding van 29 november 2020, met succes uit te voeren en verder voort te zetten. WOZL was daarom gerechtigd het loon van werknemer stop te zetten. De vorderingen van werknemer zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:4400

Zaaknummer: 9178456 CV EXPL 21-2130

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.E. Cuppen en M.J.M. van Vugt

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:658 BW, 7:658a BW, 7:660a BW, 7:625 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van begeleider in zorginstelling ten onrechte gegeven. Bij gebreke van een protocol is onduidelijk of optreden van werkneemster een aanvaardbare aanpak is om tegenwicht te bieden aan agressieve probleemjongeren. Niet onverwijld gegeven. Billijke vergoeding € 11.544,88.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 15 augustus 2020 bij werkgever in dienst getreden in de functie van assistent-begeleider. Werkgever is een zorginstelling. Bij e-mail van 2 februari 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen. In geschil is of het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Oordeel

Dringende reden

Werkgever heeft toegelicht dat de voornaamste reden voor het ontslag op staande voet is gelegen in de inhoud van de eerste geluidsopname. Dit betreft een opname gemaakt door H van een gesprek tussen haar en werkneemster in het zorghuis, dat in december 2020 heeft plaatsgevonden. Meegewogen wordt dat vaststaat dat werkneemster beperkte werkervaring heeft met jongmeerderjarigen met zware problemen en dat de op dat moment dienstdoende collega over nog minder ervaring beschikte. Op de geluidsopname is te horen dat werkneemster, wellicht op haar eigen manier, een beroep doet op het fatsoen van H en haar streng en op luide toon aanspreekt op haar gedrag. Van een daadwerkelijke bedreiging is, gelet op de woordkeuze van werkneemster, geen sprake. Het is bij gebreke van nadere informatie in de vorm van richtlijnen of een protocol onduidelijk of dit optreden van werkneemster een aanpak is die als onjuist, laat staan als ontoelaatbaar, moet worden aangemerkt, of dat dit optreden in vergelijkbare situaties een bestaande en aanvaardbare aanpak is om tegenwicht te bieden aan verbaal en fysiek agressieve probleemjongeren. Daarnaast betreft het een eerste incident voor werkneemster. Ook de omstandigheid dat werkneemster, nadat de directeur de geluidsopnames heeft gehoord, niet in de gelegenheid is gesteld om haar kant van het verhaal

te vertellen en de context van de discussie uiteen te zetten, wordt meegewogen. Dit alles afwegend vormt dit optreden van werkneemster op zichzelf genomen onvoldoende grond voor het aannemen van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 lid 1 BW. Werkgever heeft voorts als reden voor het ontslag op staande voet gegeven dat werkneemster H in het zorghuis heeft opgesloten, terwijl zij boodschappen ging doen. Niet valt in te zien waarom medio januari 2021 het bij werkgever bekende met haar werkneemster besproken voorval zonder enige arbeidsrechtelijke consequenties is gebleven en dit enkel weken later als dringende reden voor een ontslag op staande voet zou kunnen worden aangemerkt. In elk geval is hiermee niet voldaan aan het in artikel 7:677 lid 1 BW opgenomen vereiste dat het ontslag is geschied zo spoedig mogelijk nadat de dringende reden zich heeft voorgedaan. Werkgever heeft voorts aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werkneemster H heeft aangezet tot springen van het balkon van het zorghuis, waarmee zij H aan ernstig gevaar heeft blootgesteld, aldus werkgever. Uit niets blijkt dat werkgever niet eerder dan 1 februari 2021 op de hoogte was van “de balkonscene”, zodat het ervoor moet worden gehouden dat zij reeds in december 2020 op de hoogte was van het voorval. Nog daargelaten dat het gestelde voorval door werkneemster wordt betwist is gelet op het tijdsverloop vanaf het voorval in december 2020 tot het ontslag op staande voet op 2 februari 2021, niet voldaan aan het vereiste van onverwijldheid. Werkgever legt tot slot aan het gegeven ontslag op staande voet ten grondslag dat werkneemster heeft geweigerd aan een redelijke opdracht te voldoen door te weigeren op kantoor te verschijnen voor een gesprek. De opdracht van de directeur aan werkneemster om op dinsdag 2 februari 2021 op haar vrije dag binnen het korte tijdsbestek van vijf kwartier op kantoor te verschijnen, terwijl al een afspraak stond gepland voor twee dagen later, kwalificeert niet als een redelijke opdracht, laat staan dat de weigering daarvan een gewichtige reden biedt voor een ontslag op staande voet. Er is aldus geen sprake van het weigeren van een redelijke opdracht en daarom geen sprake van een dringende reden voor ontslag. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Billijke vergoeding

In dit geval heeft werkgever werkneemster niet rechtsgeldig op staande voet ontslagen. Daarmee is gegeven dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster heeft daarom in beginsel aanspraak op een billijke vergoeding. De kantonrechter verstaat dat werkneemster heeft bedoeld dat, als de arbeidsovereenkomst regelmatig zou zijn opgezegd, deze zou zijn geëindigd na het verstrijken van de bepaalde tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, oftewel op 15 augustus 2021. Werkneemster is kennelijk voor haar berekening van de billijke vergoeding uitgegaan van het loon ter hoogte van € 1.644,57 bruto per maand, vermenigvuldigd met het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst zonder de onverwijld opzegging zou hebben voortgeduurd,

vermeerderd met 8% vakantiegeld. Werkgever heeft niets tegen de gestelde hoogte of de berekening van de billijke vergoeding aangevoerd. Daarop gelet en ook overigens, komt het de kantonrechter redelijk voor om als uitgangspunt te hanteren dat het inkomensverlies van werknemers € 11.544,88 bruto bedraagt in vergelijking met de situatie waarin werkgever haar niet op staande voet had ontslagen. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding wordt voorts meegewogen dat sprake is van een ernstige mate van verwijtbaarheid van werkgever, zodat er geen aanleiding is om de gestelde inkomensschade van werknemers te verlagen. Een bedrag ter hoogte van € 11.544,88 bruto aan billijke vergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5000

Zaaknummer: 9048328 / VZ VERZ 21-2374

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: E.B. van den Ouden en S.D. Kurz

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Voormalig kuddebeheerder heeft in strijd met geheimhoudingsbeding beeldmateriaal met de media gedeeld over vermeende misstanden op het gebied van dierenwelzijn binnen organisatie werkgever. Werknemer kan geen rechten ontlenen aan klokkenluidersregeling artikel 7:658c BW.

Feiten

Stichting Taurus is de eigenaresse van een aantal kuddes runderen die grazen in ruim dertig natuurgebieden in Nederland. Wildrundvlees.nl is een aan Taurus gelieerde vennootschap. Werknemer is op 10 maart 2020 in dienst getreden van Taurus in de functie van uitvoerend kuddebeheerder. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. In oktober 2020 heeft werknemer contact gehad met Stichting Annemieke, een stichting die zich inzet voor dierenwelzijn, in verband met door hem gestelde misstanden binnen Taurus. Op 21 december 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de NVWA, waarbij werknemer misstanden binnen Taurus kenbaar heeft gemaakt. Op 12 januari 2021 hebben werknemer en Taurus een beëindigingsovereenkomst gesloten, waarin zij zijn overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 28 februari 2021. In de beëindigingsovereenkomst staat opgenomen dat werknemer zich – kort gezegd – dient te onthouden van negatieve uitlatingen ten aanzien van Taurus. In maart 2021 heeft werknemer medewerking verleend aan een artikel over Taurus in De Gelderlander. Ten behoeve van dat artikel zijn door werknemer gemaakte foto's en filmbeelden ter beschikking gesteld aan De Gelderlander. Het artikel is op 13 april 2021 gepubliceerd. Op 12 mei 2021 heeft het Huis voor Klokkenluiders aan werknemer geschreven dat zij op basis van de door hem aangeleverde informatie tot de conclusie zijn gekomen dat sprake is van een vermoeden van een misstand. Werknemer is op 20 mei 2021 door de NVWA opgeroepen om te worden gehoord als getuige in een door de NVWA gestart onderzoek bij Taurus. Taurus vordert in kort geding veroordeling van werknemer om de overtreding van het overeengekomen geheimhoudingsbeding en elke negatieve uitlating ten aanzien van Taurus en/of Wildrundvlees.nl te staken en gestaakt te houden.

Oordeel

De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat is komen vast te staan dat werknemer in strijd met het geheimhoudingsbeding beeldmateriaal met derden heeft gedeeld dat hij heeft gemaakt tijdens zijn dienstverband met Taurus en van een toelichting heeft voorzien. Het betreft (gevoelige) bedrijfsinformatie, die moet worden beschouwd als bedrijfsgeheim van Taurus zoals bedoeld in het geheimhoudingsbeding. Voorts laat werknemer zich in het artikel in De Gelderlander, in strijd met het beding in de vaststellingsovereenkomst, negatief uit over Taurus door opmerkingen als: 'Er wordt op een onprofessionele manier gewerkt, waardoor dierenwelzijn vaak onder druk staat' en 'Mijn hart deed pijn. Het was zo amateuristisch. Die schutter schoot verkeerd en gebruikte veel te lichte kogels voor zo'n zwaar dier'. Werknemer heeft ook aangevoerd dat zijn handelen gerechtvaardigd is omdat hij moet worden aangemerkt als klokkenluider zoals bedoeld in artikel 7:658c BW. De voorzieningenrechter volgt werknemer hierin niet. Het is onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer de misstanden eerst intern bij Taurus heeft aangekaart, hetgeen wel het uitgangspunt is van de Wet Huis voor de Klokkenluiders (zodat de organisatie de kans krijgt zelf een misstand weg te nemen). Zo zijn geen e-mails, gespreksverslagen of verklaringen in het geding gebracht waaruit de door werknemer gedane meldingen aan personen binnen Taurus blijken. Een kortgedingprocedure leent zich niet voor nadere bewijsvoering, zodat werknemer hiertoe niet in de gelegenheid wordt gesteld. Dat betekent dat niet kan worden vastgesteld of werknemer rechten kan ontleen aan de klokkenluidersregeling van artikel 7:658c BW. Voor zover werknemer heeft willen betogen dat het in de onderhavige zaak gerechtvaardigd was de overeengekomen geheimhouding te doorbreken en zich wel negatief te uiten over Taurus, is de voorzieningenrechter van oordeel dat van een dergelijke rechtvaardiging niet is gebleken. Er was, ten tijde van de betrokkenheid van werknemer bij het artikel in De Gelderlander, geen sprake van een situatie waarin geen andere mogelijkheid bestond om aandacht te vragen voor de vermeende misstanden dan via de media. De melding bij de NVWA was toen immers reeds gedaan en werknemer had een verzoek om bijstand ingediend bij het Huis voor Klokkenluiders, welk verzoek op 12 mei 2021 ook is gehonoreerd. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat met grote mate van waarschijnlijkheid kan worden aangenomen dat de bodemrechter de vordering van Taurus zal toewijzen. Het door Taurus gevorderde wordt dan ook toegewezen. Een uitzondering wordt gemaakt voor het geval dat werknemer op grond van een wettelijke plicht medewerking moet verlenen aan een onderzoek over de door hem gestelde misstanden binnen Taurus, bijvoorbeeld in het kader van het onderzoek van de NVWA.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2936

Zaaknummer: 9175973

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: G.W.J.M. van Mierlo en W.M. de Boer

Wetsartikelen: 7:658c BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar van een uitzendovereenkomst die nog beëindigd kon worden. Door uitzendbureau is in voldoende mate een allocatiefunctie vervuld en van een exclusieve terbeschikkingstelling aan de inlener is niet gebleken.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 oktober 2018 als administratief medewerker werkzaamheden gaan verrichten bij inlener X op basis van een met een uitzendbureau gesloten detacheringsovereenkomst. Aansluitend is nog vier keer een tijdelijke detacheringsovereenkomst overeengekomen. Werkneemster verrichtte steeds werkzaamheden voor X. Werkneemster heeft in januari 2020 direct met X afgesproken dat zij per 1 februari 2020 aan de slag zou gaan op de afdeling Nabestaandendesk van X. Per 17 februari 2020 is de samenwerking tussen het uitzendbureau en X geëindigd en is X gaan samenwerken met uitzendbureau Y. Werkneemster is omstreeks 2 februari 2020 gestart met de werkzaamheden bij de Nabestaandendesk van X. Een zesde detacheringsovereenkomst is nog tussen werkneemster en het uitzendbureau gesloten voor de periode van 2 februari 2020 tot en met 16 februari 2020. Op 21 februari 2020 is werkneemster met Y een detacheringsovereenkomst aangegaan met een looptijd tot en met 31 augustus 2020. Werkneemster is vervolgens via Y weer ter beschikking gesteld aan X. Per brief van 1 mei 2020 heeft Y werkneemster laten weten dat inlener X heeft besloten de opdracht per direct te beëindigen. Y heeft na 31 augustus 2020 (de einddatum van de detacheringsovereenkomst) aan werkneemster geen loon meer betaald en het dienstverband als beëindigd beschouwd. Werkneemster stelt thans in kort geding dat geen sprake is van een uitzendovereenkomst, maar van een payrollovereenkomst die inmiddels voor onbepaalde tijd is gaan gelden. Zij vordert wedertewerkstelling bij X.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit artikel 7:692 BW volgt dat er twee elementen zijn op basis waarvan de payrollovereenkomst wordt onderscheiden van de uitzendovereenkomst, te

weten (1) de allocatiefunctie en (2) de exclusieve terbeschikkingstelling van de werknemer aan de inlener. Aan de hand van die elementen beoordeelt de kantonrechter of de relatie tussen werkneemster en Y als payrollovereenkomst moet worden gekwalificeerd.

Allocatiefunctie

Vaststaat dat werkneemster haar werkzaamheden bij X is gestart nadat zij had gesolliciteerd op een vacature bij het uitzendbureau en daarvoor was geselecteerd. Het uitzendbureau heeft hier duidelijk allocatieve activiteiten ontplooid. Dat de tweede en volgende detacheringsovereenkomsten met het uitzendbureau anders tot stand zijn gekomen dan de eerste, omdat werkneemster al binnen X rondliep, maakt niet dat die van een ander karakter zijn dan de eerste. Niet aannemelijk is geworden dat het uitzendbureau geen bemoeienis had met de plaatsing van werkneemster op een andere afdeling. Werkneemster heeft ook geen beeld gegeven van hoe die nieuwe detacheringsovereenkomsten tot stand kwamen. Daarnaast was sprake van tijdelijke en wisselende (administratieve) werkzaamheden op de verschillende afdelingen, hetgeen op zichzelf past bij een uitzendconstructie. Ook is er een functioneringsgesprek met het uitzendbureau geweest en (nog) niet met X. Ook ten aanzien van de laatste detacheringsovereenkomst, bij de overgang naar de afdeling Nabestaandendesk, wordt niet anders geoordeeld. Werkneemster is weliswaar intern naar die andere afdeling 'omgehangen', maar met Y is de kantonrechter van oordeel dat dit net zo goed gezien kan worden in het licht van de (klassieke) uitzendconstructie, waarbij van tewerkstelling op een andere afdeling sprake is en een nieuwe detacheringsovereenkomst moet worden opgemaakt omdat de oude ten einde loopt. Onder meer op basis van het voorgaande is de kantonrechter voorshands van oordeel dat zowel door het uitzendbureau als door Y in voldoende mate een allocatiefunctie is vervuld.

Exclusieve terbeschikkingstelling

De kantonrechter is van oordeel dat de gestelde exclusieve terbeschikkingstelling niet volgt uit de detacheringsovereenkomsten. Ook anderszins is niet aannemelijk geworden dat werkneemster niet of niet zonder toestemming van X bij een andere opdrachtgever tewerkgesteld mocht worden. Ook de feitelijke gang van zaken wijst niet in de richting van exclusieve terbeschikkingstelling. Als al met X over vakantiedagen moest worden overlegd, dan acht de kantonrechter dat niet onverenigbaar met een uitzendconstructie. De opdrachtgever moet de werkzaamheden en daarvoor benodigde arbeidskrachten immers kunnen plannen. Ook de feitelijke gang van zaken rondom de beëindiging van de werkzaamheden van werkneemster voor X wijst in de richting van het tegendeel van hetgeen werkneemster heeft betoogd.

Geen schijnconstructie

Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster werkzaam is geweest op basis van een (klassieke) uitzendconstructie. Met het beëindigen van de opdracht bij X eindigde de arbeids-/detacheringsovereenkomst met Y nog niet, maar het stond Y vrij deze na verloop van de daarin bepaalde termijn niet meer te verlengen. Dit geldt temeer nu zij ook geen werk meer had voor werkneemster. Hoe teleurstellend ook voor werkneemster, al het voorgaande brengt met zich dat haar vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5961

Zaaknummer: 8696825 UV EXPL 20-161 HV/1316

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: T.R. Dalmolen, M. Tanja, E.M. Hoogeveen en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:690 BW en 7:692 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft adequaat geïntervenieerd op de samenwerkingsproblematiek en de daaraan gerelateerde belasting van werknemer. Weliswaar heeft werkgeefster steken laten vallen in de re-integratie van werknemer, maar dit levert geen ernstig verwijtbaar handelen op.

Feiten

Werknemer is van 15 oktober 1998 tot en met 30 november 2020, laatstelijk als directeur automatisering, in dienst geweest van werkgeefster, een onderneming die zich richt op het ontwikkelen en leveren van software. Werknemer maakte onderdeel uit van managementteam (MT) en heeft nauw samengewerkt met C, die in de onderneming de hoogste leiding had. Werknemer was onder meer verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een nieuw softwareprogramma. Dit zette de onderneming onder druk, omdat de organisatie nog niet klaar was voor de omslag en groei die het softwareprogramma zou gaan bewerkstelligen. Begin 2019 werd C ziek. Zijn zoon B trad toe tot het managementteam. De relatie tussen B en de overige MT-leden was al langer gespannen, maar is sindsdien verder verslechterd. B had minder oog voor de stress die het aantrekken van nieuwe klanten met zich meebracht. Dit legde een grote druk op werknemer. In november 2019 heeft werkgeefster H aangetrokken als hoofd bedrijfsvoering, maar ook deze stuitte na verloop van tijd op het gebrek aan overleg met B en heeft in juni 2020 werkgeefster verlaten. In verband met de slechte samenwerkingsrelatie tussen B en de overige MT-leden heeft C ingegrepen door in december 2019 interim-directeur G aan te stellen. Dit heeft de relatie tussen B en onder meer werknemer verder onder druk gezet. G heeft het tij niet kunnen keren (en zou werkgeefster na korte tijd weer verlaten). Werknemer heeft in de loop van 2019 drie sterfgevallen te betreuren gehad. Op 31 december 2019 overleed C. Na dit overlijden kwam de hoogste leiding in handen van B. Op 10 februari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld met spanningsklachten die deels werkgerelateerd waren en deels samenhangen met de sterfgevallen in zijn naaste omgeving. Op 4 juni 2020 heeft de nieuwe interim-directeur A aan werknemer meegedeeld dat er extern een hoofd ICT zou worden geworven en dat de functie van werknemer die van 'productowner/intern- extern adviseur' zou worden. Werknemer heeft tegen de functiewijziging

geprotesteerd, waarop deze weer ongedaan is gemaakt. Omdat de bedrijfsarts inmiddels tot geleidelijke werkhervatting had geadviseerd, is werknemer eind juli 2020 enkele keren op het werk verschenen. Hij kon er echter steeds weinig doen, omdat de toegang tot zijn bedrijfsaccount en de ICT-systemen niet was geregeld. In de probleemanalyse van 6 augustus 2020 stelde de bedrijfsarts vast dat de re-integratiepogingen stagneerden en dat werknemer een verstoring van de arbeidsverhouding ervoer. Partijen werd geadviseerd om tot 'een passende oplossing' te komen. Werkgeefster heeft daarop aan werknemer een beëindigingsovereenkomst voorgelegd. Werknemer heeft dat voorstel niet aanvaard. Op 23 oktober 2020 heeft werknemer besloten de arbeidsovereenkomst met werkgeefster op te zeggen tegen 1 december 2020. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen aan hem de wettelijke transitievergoeding ter hoogte van € 69.589 te betalen. Hij legt aan zijn verzoek ten grondslag dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld doordat onder meer niet adequaat is ingegrepen naar aanleiding van het solitaire optreden van B waardoor de werkdruk van werknemer onverantwoord toenam en hij psychosociaal overbelast is geraakt en dat werkgeefster tekort is geschoten bij de re-integratie van werknemer.

Oordeel

Niet adequaat ingrijpen op toegenomen werkdruk

Niet in geschil is dat de druk op werknemer in 2018 en 2019 opnieuw sterk is toegenomen. Dat hing samen met de ontwikkeling van het nieuwe softwareprogramma, de noodzaak om de daarmee samenhangende groei te controleren, de uitval van C, aan wie werknemer eerder veel steun had, en het optreden van B. Werknemer ziet er evenwel aan voorbij dat C (al was hij toen al ziek) in de loop van 2019 wel degelijk heeft geïntervenieerd met als doel een oplossing te vinden voor de werkdruk, de samenwerkingsproblematiek en de daaraan gerelateerde belasting van werknemer. Zo is H als hoofd bedrijfsbureau aangetrokken en is een interim-directeur G aangesteld die zich intensief met de gespannen relaties met B heeft beziggehouden. Dat dit uiteindelijk, na het overlijden van C, niet tot een werkbare situatie, maar tot de uitval van werknemer (en het vertrek van onder meer H en G) heeft geleid, maakt niet dat de ingrepen van C in 2019 bij voorbaat kansloos waren of van de aanvang af als onvoldoende adequaat waren te kenschetsen. In zoverre treft werkgeefster dan ook geen verwijt. Waar werknemer de op hem drukkende psychische belasting voornamelijk toerekent aan het door hem gelaakte optreden van B, miskent hij voorts dat ook de sterfgevallen waarmee hij in 2019 in korte tijd werd geconfronteerd een zware wissel op hem hebben getrokken. Het werkgerelateerde aandeel in de arbeidsongeschiktheid die hem in februari 2020 tot zijn ziekmelding noopte, moet dan ook worden gerelativeerd.

Re-integratie-inspanningen

Op de re-integratie-inspanningen van werkgeefster is zeker het nodige aan te merken. Zo zal de mededeling van A dat de functie van werknemer zou worden gewijzigd niet hebben bijgedragen aan zijn herstel. Niet is evenwel komen vast te staan dat dit een poging was om de re-integratie van werknemer te frustreren. Op de voorgenomen functiewijziging is werkgeefster ook spoedig na het protest van werknemer teruggekomen. Dit maakt dat werkgeefster op dit punt weliswaar een verwijt, maar geen ernstig verwijt treft. Ook het besluit om een hoofd ICT te werven kan als een poging tot ontlasting van werknemer worden geduid. Voor een soepele terugkeer van werknemer naar het werk heeft werkgeefster zich niet tijdig voldoende ingespannen. Bepaald ongelukkig was het dat zijn toegang tot de systemen niet was geregeld, voordat hij zijn werk gedeeltelijk hervatte. Dat werkgeefster ervoor heeft gekozen om, na het advies van de bedrijfsarts van begin augustus 2020, de oplossing voor de ontstane impasse te zoeken in een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, is op zichzelf genomen niet onbegrijpelijk. Dat zij in de aan werknemer voorgelegde vaststellingsovereenkomst heeft getracht hem te binden aan postcontractuele bedingen verdient weliswaar geen schoonheidsprijs, maar dat heeft verder geen gevolgen gehad omdat werknemer, die zich toen al van juridische bijstand had voorzien, het voorstel heeft afgewezen. Wie het eerst de vertrekoptie heeft gesuggereerd, is naar het oordeel van de kantonrechter van weinig betekenis, nu niet aannemelijk is dat werknemer in dat stadium voor zichzelf nog een toekomst bij werkgeefster zag.

Conclusie

Ook indien het verloop van de re-integratie in zijn geheel, en de steken die werkgeefster daarbij heeft laten vallen, in samenhang worden gezien, kan niet worden geconcludeerd dat aan haar zijde sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten dat voor werknemer reden is geweest de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Veeleer ontstaat de indruk dat werknemer, na het overlijden van C en door zijn hartgrondige afkeuring van de wijze waarop zijn zoon diens positie in de onderneming innam, na 22 jaar dienstverband de conclusie heeft getrokken dat zijn tijd bij werkgeefster erop zat. Het verzoek van werknemer wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2375

Zaaknummer: 9063617 \ UE VERZ 21-59 LH/1040

Rechters: P. Krepel

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en R.G. Prakke

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

De cao van Fortis Bank dient na de fusie naar ABN AMRO zo te worden uitgelegd dat voor de hoogte van de WIA-suppletieregeling geen verrekening mag plaatsvinden met de mate van arbeidsongeschiktheid. Voor de duur wordt de pensioendatum uitgelegd als de datum van het ouderdomspensioen en niet de leeftijd van 65 jaar.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1977 in dienst getreden van Fortis Bank Nederland N.V. (hierna: FBN). Op 1 juli 2010 is FBN gefuseerd met ABN AMRO. Op de arbeidsovereenkomst was de collectieve arbeidsovereenkomst van ABN AMRO, geldig van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020, (hierna: de ABN AMRO-cao) van toepassing. Vanaf 8 november 2010 is werknemer arbeidsongeschikt. Per 4 november 2013 heeft werknemer een WIA-uitkering ontvangen. Tot 3 december 2016 was dat een WGA-loongerelateerde uitkering (hierna: WGA-LGU). Met ingang van 4 december 2016 is de WGA-LGU omgezet in een WGA-vervolguitkering (hierna: WGA-VVU). Bij beslissing van 16 maart 2017 heeft het UWV het arbeidsongeschiktheidspercentage van werknemer vastgesteld op 75,35%. De arbeidsovereenkomst is, na verkregen toestemming van het UWV daartoe, door ABN AMRO opgezegd tegen 1 januari 2019. De ABN AMRO-cao regelt aanvullingen vanaf het derde ziektejaar waar een overgangsregeling is opgenomen voor voormalig werknemer van FBN: "Let op: dit [de alinea ervoor; hof] geldt niet als je op 30 juni 2010 in dienst was van Fortis Bank Nederland N.V. (...) en je op 1 juli 2010 van rechtswege bent overgekomen naar de bank. Dan blijven in een vergelijkbare situatie of bij een eerste ziekte dag voor 1 januari 2011, de regels gelden uit de FBN CAO 1 januari 2009 tot 1 maart 2010 artikel 8.6.1 tot en met 8.6.7, artikel 8.7.5 en artikel 8.8.5. tot en met 8.8.10." In artikel 8.8.5 van de cao van FBN is een WIA-suppletie opgenomen tot 70% van het laatstverdiende loon zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, tot uiterlijk de pensioendatum. ABN AMRO komt met twee grieven op tegen de beslissing van de kantonrechter met betrekking tot de hoogte van de WIA-suppletie en de duur van de WIA-suppletie en de daaraan ten grondslag gelegde motivering. Het gaat in de kern erom hoe artikel 8.8.5 van de FBN-cao dient te worden uitgelegd.

*Oordeel**De hoogte van de WIA-suppletie*

Uit de bewoordingen van artikel 8.8.5 van de FBN-cao gelezen in het licht van de gehele tekst van de FBN cao kan niet objectief kenbaar worden afgeleid dat met betrekking tot de WIA-suppletie een correctie voor de mate van arbeidsongeschiktheid dient plaats te vinden. Daarnaast acht het hof van belang dat ABN AMRO door middel van de overgangsregeling, in het bijzonder met artikel 8.8.5 van de FBN-cao, ten aanzien van arbeidsongeschikte voormalige medewerkers van FBN expliciet is afgeweken van de regeling over aanvullingen in het derde ziektejaar ten opzichte van andere medewerkers van ABN AMRO. Bovendien heeft ABN AMRO over de periode van 4 november 2013 tot 4 december 2016 conform de tekst van de FBN-cao gehandeld door de uitkering van werknemer conform een arbeidsongeschiktheidspercentage van 100 te suppleren. ABN AMRO heeft onvoldoende onderbouwd dat zij dat uit coulance heeft gedaan. Het had voor de hand gelegen dat ABN AMRO dat destijds had gecommuniceerd met werknemer, hetgeen is gesteld noch gebleken. Het hof komt tot het oordeel dat artikel 8.8.5 van de FBN-cao naar objectieve maatstaven zo dient te worden uitgelegd dat de daarin genoemde suppletieregeling niet dient te worden verrekend met de mate van arbeidsongeschiktheid. Dat deze tekstinterpretatie tot onaanvaardbare rechtsgevolgen zou leiden, zoals ABN AMRO heeft betoogd, is onvoldoende aannemelijk geworden.

De duur van de WIA-suppletie

Artikel 8.2 van de FBN-cao definieert 'pensioendatum' als: 'datum waarop de werknemer recht krijgt op ouderdomspensioen'. Uit de tekst van deze bepaling volgt duidelijk dat het bij de pensioendatum dus gaat om de datum waarop de werknemer in kwestie recht krijgt op ouderdomspensioen. Niet in geschil is dat op de arbeidsovereenkomst van werknemer het Pensioenreglement 2014 van toepassing was. Artikel 4.4 van het Pensioenreglement 2014 bepaalt dat het ouderdomspensioen ingaat op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer voor de eerste keer AOW-pensioen krijgt. Indien ABN AMRO in haar betoog gevolgd zou worden zou dit inhouden dat op basis van elders in de FBN-cao gebruikte formuleringen een uitleg aan artikel 8.2 gegeven zou worden die niet strookt met de letterlijke formulering van die bepaling, en die tot een onaannemelijk rechtsgevolg zou leiden, te weten een significante terugval in het inkomen vanaf het moment dat de werknemer 65 jaar wordt tot de datum waarop hij daadwerkelijk recht krijgt op ouderdomspensioen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1471

Zaaknummer: 200.279.591/01

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

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en B. van Kasteel

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer aanvankelijk ten onrechte beschuldigen van ongeoorloofde nevenwerkzaamheden en het wegens financiële reden herhaaldelijk te laat uitbetalen van het loon levert geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgever op, te meer nu werknemer zelf zonder gegronde reden weigert met werkgever in gesprek te gaan.

Feiten

Werkgever is een loodgieters- en installatiebedrijf. Per 1 november 2018 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden van werkgever in de functie van installatie- en servicemedewerker. Artikel 10 van de arbeidsovereenkomst bevat een nevenwerkzaamhedenbeding. Op 18 december 2018 heeft werknemer een reparatie uitgevoerd bij een klant. Omdat zij niet tevreden was over de reparatie heeft deze klant op 29 januari 2019 contact gehad met werkgever. Op 29 januari 2019 zijn de volgende WhatsAppberichten gewisseld tussen werkgever en werknemer. Werkgever: 'Hey, Zou je mijn prive nummer niet aan klanten door willen geven bedankt. Wordt nu gestalkt door een of ander mokkel waar jij in december bent geweest'. Werknemer: 'Wist niet dat het jou prive nummer was moon blokken dan maar sorry'. Werkgever: 'Is een klant van Jou Niet van mij'. Als reactie op een uitnodiging van werkgever per e-mail van 31 januari 2019 voor een gesprek op 1 februari 2019 om een toelichting te geven op deze kwestie, heeft werknemer laten weten dat hij rechtsbijstand zal inschakelen en niet op het geplande gesprek zal verschijnen. Per e-mail van 1 februari 2019 heeft werkgever werknemer verzocht om binnen drie werkdagen alsnog een inhoudelijke reactie te geven. Werknemer heeft op deze e-mail niet gereageerd. Werknemer heeft zich op 3 januari 2019 ziek gemeld. In de probleemanalyse van 19 februari 2019 heeft de bedrijfsarts vermeld dat hij verwachtte dat werknemer per 18 maart 2019 weer volledig arbeidsgeschikt zou zijn voor zijn eigen werk. Werknemer heeft nadien het werk niet meer hervat. Werkgever heeft werknemer gedurende de periode van 21 februari 2019 tot 6 mei 2019 vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden. Werkgever heeft aan werknemer op 30 juni 2020 een transitievergoeding van € 1.310,40 bruto voldaan. In eerste aanleg heeft werkgever onder meer verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft zelfstandig verzocht om

veroordeling van werkgever tot betaling van een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding en het meer of anders verzochte afgewezen. In hoger beroep stelt werknemer zich op het standpunt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onder meer werknemer ten onrechte te beschuldigen van het werken voor eigen rekening, door zijn re-integratieverplichtingen ten opzichte van werknemer na diens ziekmelding niet na te komen en door vanaf februari 2019 het loon van werknemer structureel laat uit te betalen.

Oordeel

Verrichten van nevenwerkzaamheden

Het hof overweegt allereerst dat werkgever weliswaar werknemer aanvankelijk ten onrechte heeft beschuldigd van het verrichten van nevenwerkzaamheden, terwijl gebleken is dat hij dit feitelijk gedoogde, maar werknemer heeft zelf niet meer gereageerd op de e-mail van werkgever van 1 februari 2019 waarin hij hem had verzocht om alsnog een inhoudelijke reactie te geven op de kwestie zoals benoemd in de e-mail van 31 januari 2019. Tevens is niet gesteld of gebleken dat hijzelf, dan wel een rechtsbijstandverlener namens hem, vervolgens nog op enigerlei wijze op de e-mail van werkgever van 1 februari 2019 is ingegaan, wat wel van hem verwacht had mogen worden, zeker gelet op de waarschuwing in deze e-mail dat werkgever zich het recht voorbehield om bij het uitblijven van een reactie van de kant van werknemer verstreckende maatregelen te nemen, waarbij ontslag op staande voet als mogelijkheid werd genoemd. Omdat werknemer zonder duidelijke, voor het hof inzichtelijke reden heeft geweigerd om met werkgever in gesprek te gaan, en ook niet op een andere manier duidelijkheid heeft willen verschaffen over de werkzaamheden die hij bij de klant had verricht waardoor die kwestie niet meer is opgehelderd, heeft hij er zelf in aanzienlijke mate aan bijgedragen dat de zaak is geëscaleerd. Werkgever treft hiervan geen ernstig verwijt.

Schending van re-integratieverplichtingen

Het hof overweegt verder dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen ten opzichte van werknemer na diens ziekmelding niet grovelijk heeft veronachtzaamd, zodat van ernstig verwijtbaar handelen op die grond evenmin sprake is geweest. Werknemer heeft dat overigens ook niet met zoveel woorden gesteld. Vast staat dat de bedrijfsarts op 19 februari 2019 verwachtte, en aan werkgever heeft gemeld, dat werknemer per 18 maart 2019 weer volledig arbeidsgeschikt zou zijn, terwijl werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst het werk niet meer heeft hervat. Vanaf 21 februari 2019 tot 6 mei 2019 was werknemer door werkgever vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden en werknemer heeft hiertegen

niet geprotesteerd. Werknemer is na 6 mei 2019 niet meer opgeroepen door de bedrijfsarts van werkgever. Werkgever heeft betwist dat werknemer ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek – en in de periode daarna – ziek is geweest. Werknemer heeft echter geen deskundigenoordeel van het UWV overgelegd waaruit anders blijkt. Onder deze omstandigheden heeft werkgever naar het oordeel van het hof zijn re-integratieverplichtingen niet, althans niet noemenswaardig, veronachtzaamd en van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is in dit opzicht dan ook geen sprake.

Te laat uitbetaald loon

Ten slotte heeft werkgever erkend dat hij vanaf februari 2019 het loon van werknemer herhaaldelijk te laat heeft uitbetaald. Werkgever heeft evenwel onweersproken toegelicht dat dit het gevolg is geweest van de financiële problemen die hij had door zijn loondoorbetalingsverplichting ten opzichte van werknemer waar geen arbeidsprestatie tegenover stond. Ook in dit opzicht valt werkgever geen ernstig verwijt te maken. Gezien het vorenstaande concludeert het hof dat van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever geen sprake is geweest. Daarom heeft werknemer geen aanspraak op toekenning aan hem ten laste van werkgever van de door hem verzochte billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1412

Zaaknummer: 200.267.384/01

Rechters: F.J. Verbeek, W.H.F.M. Cortenraad en M.L.D. Akkaya

Advocaten: I. Rhodes en A.M. Feringa

Wetsartikelen: 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Door geen voorbeelden van verbeterpunten te kunnen geven en door bij standpunt te blijven dat er geen verbeterpunten waren, heeft werkneemster onvoldoende commitment gegeven aan het verbetertraject. Toewijzing ontbindingsverzoek (d-grond).

Feiten

Werkneemster is op 1 april 1997 in dienst gekomen bij een gemeente. Werkneemster werkt als consulent publieke dienstverlening/toezicht & handhaving B en heeft in dat kader taken op het gebied van onderwijs en subsidies. Sinds 2016 werkt de gemeente met zelforganiserende teams. Sinds de invoering van die teams is de gemeente kritisch over het functioneren van werkneemster. In 2017 komt dit voort uit klachten van collega's dat werkneemster onvoldoende beschikbaar en bereikbaar is. Werkneemster heeft toen aangegeven dat zij geen aansluiting had bij het team en twijfelde of ze het juiste takenpakket had. In 2018 zijn de persoonlijke drijfveren, passies en talenten van werkneemster onderzocht. In september 2019 heeft werkneemster een disciplinaire maatregel opgelegd gekregen, omdat ze in een periode van twee weken op een aantal afspraken met collega's niet was verschenen en niet reageerde op telefoontjes en e-mails van collega's. De betrokken concernopdrachtgever (hierna: B) heeft werkneemster laten weten dat haar functioneren moest verbeteren. B heeft nadien over een periode van negen maanden tweewekelijks gesprekken met werkneemster gevoerd. Belangrijke aandachtspunten hierbij waren het bijhouden van de agenda, het aanwezig zijn op kantoor en het reageren op verzoeken om afspraken te maken. In de gesprekken is ook gekeken naar de werklust en het takenpakket van werkneemster. Op 22 juni 2020 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen B en werkneemster. In het beoordelingsformulier staat onder meer dat werkneemster normale omgangsnormen en basisafspraken niet hanteert en dat werkneemster volgens B beter past in een omgeving met meer (hiërarchische) sturing. Werkneemster heeft aangegeven het hier niet mee eens te zijn. Vanaf 14 oktober 2020 heeft werkneemster laten weten dat zij het door werkgeefster aangeboden verbetertraject in wil gaan, terwijl ze er tegelijkertijd van overtuigd is dat ze haar werk goed doet. Wanneer werkneemster reageert op het aan haar toegestuurde verbeterplan, heeft zij geen voorbeelden gegeven van knelpunten en oplossingen zoals B haar eerder had

gevraagd. Werkgeefster heeft hieruit de conclusie getrokken dat werknemster geen commitment heeft met betrekking tot het verbetertraject. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemster te ontbinden op de e-, de d-, de g- dan wel de i-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster voldoende duidelijk gemaakt dat verbetering van het functioneren van werknemster noodzakelijk was. Van werknemster mocht dan ook worden verwacht dat ze zou meewerken aan die verbetering. Het aan werknemster gerichte verwijt van werkgeefster, dat werknemster zich niet aan het verbeterplan heeft gecommitteerd maar aan haar eigen gelijk is blijven vasthouden, is daarom op zichzelf terecht. Dit verwijt levert echter geen verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder e BW op. Werknemster heeft zeer veel jaren bij werkgeefster naar behoren gefunctioneerd. De door werkgeefster beschreven problematiek is ontstaan na de invoering van de zelforganiserende teams in 2016. Uit het in 2018 verrichte persoonsonderzoek is gebleken dat werknemster moeite heeft met de nieuwe manier van werken en behoefte heeft aan structuur en consistentie. Deze zijn in de dynamiek van de nieuwe organisatie niet in de voor werknemster vertrouwde mate terug te vinden. De kantonrechter leidt daaruit af dat er bij werknemster niet zozeer sprake is van onwil maar van onmacht. Ze lijkt te zijn weggevlucht voor een werkomgeving die ze niet goed aankan. Bij die waarneming past niet de kwalificatie verwijtbaar handelen of nalaten. Wel is sprake van disfunctioneren in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder d BW. Werkgeefster heeft werknemster voldoende in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren. Het verbeterplan is niet tot uitvoering gekomen omdat werknemster geen voorbeelden wilde of kon geven van situaties waarin zij zich anders had kunnen opstellen. In plaats daarvan is zij bij haar standpunt gebleven dat er bij haar geen te verbeteren punten zijn. Werkgeefster mocht hieruit afleiden, in het licht van de vele gesprekken die werkgeefster al had gevoerd, dat uitvoering van het verbeterplan niet tot een nieuwe (betere) situatie zou leiden. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden op de d-grond. De transitievergoeding van € 23.050,17 bruto wijst de kantonrechter toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2227

Zaaknummer: 9038150 UE VERZ 21-45 MvdH/40201

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: A.G.M. Dera-ten Bokum en M. Vriezekolk

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

RECHTSPRAAK

Wijze van communiceren van werknemster past niet in collegiale setting, maar rechtvaardigt geen ontslag op staande voet of ontbinding vanwege verwijtbaar handelen. Werkgever moet samen met werknemster onderzoeken hoe toekomstige incidenten kunnen worden voorkomen.

Feiten

Werkneemster is op 26 oktober 1998 in dienst getreden van werkgeefster. Haar werkzaamheden bestaan uit het assisteren van cliënten van werkgeefster bij de algemene dagelijkse levensverrichtingen. Werkneemster is op 25 januari 2021 op staande voet ontslagen wegens intimiderend gedrag tegenover collega's. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen haar het loon door te betalen en weer op het werk toe te laten. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter, voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen van werkneemster.

Oordeel

Bevoegdheid kantonrechter te Utrecht

Uit de verzoeken van partijen blijkt niet waarom de kantonrechter in Utrecht bevoegd zou zijn van de verzoeken kennis te nemen. Partijen hebben op de zitting echter verklaard dat zij willen en ermee instemmen dat de kantonrechter beide verzoeken behandelt. De kantonrechter acht zich daarom bevoegd van beide verzoeken kennis te nemen en daarover te beslissen.

Vernietiging ontslag op staande voet

In de ontslagbrief wordt niet precies vermeld om welke incidenten het gaat. Werkgeefster heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende inzichtelijk gemaakt dat tijdens het ontslaggesprek op 25 januari 2021 inderdaad, zoals zij stelt, met werkneemster alle (drie) incidenten zijn besproken waarvan zij in haar verweerschrift melding maakt. Dit heeft zij

onvoldoende handen en voeten gegeven. Ook in het gespreksverslag worden de incidenten niet concreet benoemd. Bij een ontslag op staande voet ligt het op de weg van de werkgever ondubbelzinnig te zijn als het gaat om de ontslagreden. Het had voor de hand gelegen als werkgeefster in haar ontslagbrief de incidenten waarop zij het ontslag baseerde had genoemd, wat zij niet heeft gedaan. Gelet hierop kan alleen het conflict op 21 januari 2021 – waarvan werkneemster in de veronderstelling was dat dat de reden van het ontslag was – als ontslaggrond worden aangemerkt. Dit incident rechtvaardigt echter geen ontslag op staande voet. Hoewel het door werkgeefster aan werkneemster gemaakte verwijt valt te begrijpen – werkneemster heeft een onaangename woordenwisseling gehad met een collega – is het onvoldoende om werkneemster op staande voet te ontslaan. Werkneemster is meer dan 22 jaar bij werkgeefster in dienst en heeft haar werk altijd goed gedaan. Werkgeefster heeft dat ook erkend. Verder is op de zitting duidelijk geworden dat werkneemster, teruggeworpen op een uitkering van de gemeente, haar woning zal moeten verlaten, omdat ze de huidige huur niet meer kan opbrengen. Tegenover deze persoonlijke omstandigheden en gevolgen is het door werkgeefster gemaakte verwijt onvoldoende voor zo'n ingrijpende maatregel als een ontslag op staande voet. Het ontslag wordt daarom vernietigd.

Afwijzing ontbindingsverzoek

Het ontbindingsverzoek is eveneens gebaseerd op intimiderend gedrag van werkneemster jegens collega's. De kantonrechter overweegt dat de manier van communiceren van werkneemster inderdaad niet past in collegiale verhoudingen. Maar werkgeefster dient als goed werkgever de problematiek met werkneemster te bespreken, met haar te onderzoeken hoe dit kan worden opgelost en welke concrete hulp kan worden geboden om toekomstige incidenten te vermijden. Werkgeefster heeft dit niet gedaan. Ook hier speelt mee dat werkneemster al lang in dienst is en er geen eerdere klachten zijn geweest. Een en ander rechtvaardigt niet de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek van werkgeefster wordt afgewezen. Zij zal het loon van werkneemster moeten doorbetalen en haar toe moeten laten tot haar werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2228

Zaaknummer: 9084721 UE VERZ 21-75 MvdH/40201

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: H.K. Jap A Joe en T.F.M. Bremers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever dient baliemedewerkster transitievergoeding (€ 746,64) te betalen. De arbeidsovereenkomst is op initiatief van werkgever niet verlengd.

Feiten

Werkneemster is op 6 januari 2020 voor de bepaalde tijd van een jaar als baliemedewerkster in dienst getreden van Facial Harmony B.V. Op 19 maart 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 29 juni 2020 heeft Facial Harmony werkneemster bericht haar arbeidsovereenkomst niet te zullen verlengen. Werkneemster verzoekt veroordeling van Facial Harmony tot betaling van een transitievergoeding van € 746,64.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Facial Harmony met haar bericht van 29 juni 2020 het initiatief heeft genomen de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voort te zetten nadat deze op 5 januari 2021 zou eindigen. Het uitgangspunt is daarom dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding. Waarom Facial Harmony dat initiatief genomen heeft, is niet van belang. Voor de vraag of werkneemster recht heeft op een transitievergoeding is alleen van belang dát Facial Harmony het initiatief genomen heeft. Dat de gemachtigde van werkneemster op 17 augustus 2020 heeft voorgesteld de resterende periode van de arbeidsovereenkomst af te zien van een re-integratietraject, betekent niet dat het initiatief de overeenkomst niet voort te zetten van werkneemster is gekomen. Dat initiatief was op 29 juni 2020 immers al door Facial Harmony genomen en werkneemster had zich er bij neer te leggen. Werkneemster heeft geen recht op een transitievergoeding indien het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Om tot dat oordeel te komen moet er echter wel heel wat aan de hand zijn. Facial Harmony heeft aangevoerd dat door toedoen van werkneemster de patiëntenzorg ernstig in gevaar is gebracht. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarvan echter geen sprake. Facial Harmony onderbouwt haar standpunt in elk geval niet. De kantonrechter krijgt veel meer de indruk dat sprake was van een 'mismatch' tussen partijen. Dit is iets anders dan ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft dus recht op de transitievergoeding. Tussen

partijen staat niet ter discussie dat deze € 746,64 bedraagt. Werkneemster zegt dit niet met zoveel woorden, maar het gaat om een brutobedrag. Facial Harmony wordt ertoe veroordeeld dit bedrag aan werkneemster te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4810

Zaaknummer: 9094609 VZ VERZ 21-3801

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: F. Laros en H. Kuin

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar, onder meer door werknemer na bedrijfsongeval op non-actief te stellen, hem direct de schuld van het ongeval te geven en (ondanks advies bedrijfsarts) zes maanden lang geen mediation op te starten. Toewijzing billijke vergoeding (art. 7:682 lid 1 onder c BW) van € 40.000 bruto.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2015 in dienst getreden bij werkgeefster als Warehouse Supervisor. Op 29 mei 2018 is een klusbedrijf begonnen met de aanleg van een extra oplaadpunt in het magazijn, vanwege de ingebruikname van een nieuwe heftruck. Werknemer was hierbij aanwezig. Tijdens deze werkzaamheden heeft een explosie plaatsgevonden met branduitbraak tot gevolg. Hierbij heeft werknemer lichamelijk letsel opgelopen. Werkgeefster heeft werknemer op 30 mei 2018 op non-actief gesteld, omdat hij zonder voorafgaande toestemming werkzaamheden heeft laten verrichten door een nog niet aan werkgeefster voorgestelde partij. Werknemer heeft zich op 4 juni 2018 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werknemer volledig arbeidsongeschikt verklaard. Bij beschikking van 24 september 2018 heeft de kantonrechter te Bergen op Zoom een ontbindingsverzoek van werkgeefster afgewezen. Op 25 februari 2019 is een rapportage arbeidsdeskundig onderzoek opgemaakt. Hierin wordt onder meer geadviseerd om zo snel mogelijk een mediationtraject op te starten, omdat de re-integratie van werknemer wordt belemmerd door een verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van het bedrijfsongeval. Dit advies is door de bedrijfsarts meermaals herhaald. Op 15 juli 2019 heeft werknemer een uitnodiging gehad voor een mediationgesprek. Werknemer was hiertoe volgens de bedrijfsarts op medische gronden niet (meer) in staat. De bedrijfsarts was voorts van oordeel dat er als gevolg van het uitblijven van het starten van de mediation een forse stagnatie is opgetreden in de re-integratie en dat daardoor de medische klachten van werknemer fors zijn toegenomen. In augustus 2019 is (tevergeefs) re-integratie in het tweede spoor opgestart. Vanaf juni 2020 ontvangt werknemer een WIA-uitkering. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst, met toestemming van het UWV, opgezegd per 1 december 2020 en heeft aan werknemer een bedrag van € 5.927,16 bruto aan transitievergoeding uitbetaald. Werknemer verzoekt thans veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke

vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW, nu de opzegging volgens hem het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen

De kantonrechter oordeelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en overweegt daartoe als volgt. Werkgeefster heeft werknemer direct na het ongeval op non-actief gesteld en deze op non-actiefstelling op 7 juni 2018 verlengd. Gezien het feit dat werknemer op dat moment al volledig arbeidsongeschikt was verklaard, was de verlenging van de op non-actiefstelling een buitenproportioneel middel. Tevens heeft werkgeefster de schuld van het bedrijfsongeval onmiddellijk bij werknemer neergelegd en hem persoonlijk aansprakelijk gesteld. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap. Ook is spoedig na het bedrijfsongeval door werkgeefster een ontbindingsprocedure opgestart en heeft werkgeefster gedurende de arbeidsongeschiktheid van werknemer hem meermaals een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Vanaf 25 februari 2019 heeft de bedrijfsarts meerdere malen uitdrukkelijk geadviseerd om mediation op te starten. Desondanks heeft werkgeefster dit pas op 15 juli 2019 gedaan. Op dat moment waren de medische klachten van werknemer echter dusdanig toegenomen dat hij niet meer in staat was deel te nemen aan de mediation. Werkgeefster heeft in diezelfde periode ten onrechte geweigerd werknemer toe te staan met vakantie te gaan. Voorts heeft werkgeefster werknemer meermaals onder druk gezet om fysiek te verschijnen op bepaalde afspraken. Een en ander levert ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op, leidend tot de uiteindelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst, waarmee het causaal verband tussen het handelen van werkgeefster en de opzegging gegeven is.

Hoogte billijke vergoeding

Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding maakt de kantonrechter een vergelijking tussen de hypothetische situatie zonder ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en de situatie waarin werknemer nu verkeert en naar verwachting in de toekomst zal verkeren. Het inkomensverlies van werknemer in die hypothetische gevalsvergelijking bedraagt € 45.613,51. De kantonrechter brengt de transitievergoeding in mindering op voornoemd bedrag en komt zo op een bedrag van € 40.000 bruto aan billijke vergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat dit bedrag aansluit bij het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2021:2485

Zaaknummer: 9012295 \ AZ 21-6

Rechters: R.A. Borm

Advocaten: M. de Kip en G.C. Haulussy

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Schoonheidsspecialiste die op 3 kilometer afstand van haar ex-werkgever een eigen schoonheidssalon opricht en daar gelijksoortige activiteiten ontplooit, schendt concurrentiebeding. Werkneemster dient werkzaamheden te staken tot uitspraak is gedaan in bodemprocedure.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2017 bij werkgeefster in dienst getreden als allround schoonheidsspecialiste. In de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentie-, een relatie- en een boetebeding opgenomen. Werkneemster heeft op 8 juli 2020 haar arbeidsovereenkomst tegen 1 september 2020 opgezegd. Op 31 juli 2020 heeft zij samen met een vennoot een schoonheidssalon opgericht, op 3 kilometer afstand van de vestiging van werkgeefster. Werkgeefster vordert in kort geding werkneemster te verbieden het concurrentiebeding uit haar arbeidsovereenkomst te overtreden en haar te bevelen haar werkzaamheden en betrokkenheid bij de nieuwe onderneming te staken en gestaakt te houden.

Oordeel

Geldigheid concurrentiebeding

De kantonrechter stelt allereerst vast dat sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen. Het verweer van werkneemster dat zij een dergelijk beding niet is overeengekomen wordt verworpen. Haar stelling dat de handtekening alleen op de laatste pagina van de arbeidsovereenkomst staat, is ontoereikend om te concluderen dat de overgelegde pagina's 1 tot en met 6 niet bij elkaar horen. Het is bovendien voor de rechtsgeldigheid van de overeenkomst geen vereiste dat op iedere pagina een handtekening staat. De omstandigheid dat voor het concurrentiebeding een andere geldigheidsduur (24 maanden) geldt dan voor het relatiebeding (12 maanden), rechtvaardigt daarnaast niet de conclusie dat deze bedingen tegenstrijdig zijn, zoals werkneemster heeft aangevoerd.

Schending concurrentiebeding

Vast staat dat werkneemster werkzaamheden verricht voor, financieel deelneemt aan en zeggenschap heeft over haar onderneming, die op slechts een kleine 3 kilometer afstand van werkgeefster is gevestigd en aldus onder de territoriale werking van het concurrentiebeding valt. Daarnaast is de kantonrechter voorshands van oordeel dat in dit geval in ieder geval sprake is van gelijksoortige of aanverwante werkzaamheden, zoals omschreven in het concurrentiebeding. In de gegeven omstandigheden, waarin werkneemster na een tijd stage te hebben gelopen bij werkgeefster daar in dienst is getreden en vervolgens nog tijdens haar dienstverband op slechts 3 kilometer afstand van haar ex-werkgever een eigen schoonheidssalon opricht en daar gelijksoortige activiteiten ontplooit, is de kantonrechter voorshands van oordeel dat sprake is van schending van het concurrentiebeding. De kantonrechter acht het voorts voldoende aannemelijk dat werkgeefster door het handelen van werkneemster in haar bedrijfsdebet wordt geschaad. Werkneemster heeft haar belang – anders dan dat haar vrienden en kennissen in die stad wonen en haar compagnon hun bedrijf graag daar wilde vestigen – verder niet concreet onderbouwd. De kantonrechter vindt het te beschermen belang van werkgeefster in dit geval zwaarder wegen dan dat van werkneemster. Mede gelet op de aard van de onderneming acht zij voorshands echter wel aannemelijk dat de bodemrechter het beding qua territoriale werking en duur in enige mate zal beperken en aldus gedeeltelijk zal vernietigen. De eerste vordering van werkgeefster komt daardoor niet voor toewijzing in aanmerking. Wel beveelt de kantonrechter werkneemster om haar werkzaamheden en betrokkenheid bij en haar zeggenschap over haar eigen onderneming te staken en gestaakt te houden, totdat uitspraak is gedaan in de bodemprocedure.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:3017

Zaaknummer: 9129070 \ CV21-941 en 9148826 \ VV EXPL 21-21

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

Advocaten: H. de Graaf-de Waard en R.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Loonstop ex artikel 7:629 lid 3 onder d BW ten onrechte opgelegd. Werkneemster heeft door een tweede mediationgesprek te weigeren niet haar re-integratieverplichtingen geschonden, nu niet aannemelijk is geworden dat zij daartoe medisch gezien in staat was.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van een arbodienstverlener in de functie van AIOS-bedrijfsarts (AIOS: arts assistent in opleiding tot specialist). Werkneemster heeft zich op 6 juli 2020 ziek gemeld. Op 23 juli 2020 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat sprake was van een arbeidsconflict. Hij heeft mediation geadviseerd. Op 25 augustus 2020 heeft een eerste mediationgesprek plaatsgevonden. Op 28 augustus 2020 heeft de bedrijfsarts zich teruggetrokken wegens een mogelijk belemmerende werking in de begeleiding door zijn positie als directeur van een bedrijf dat in de nabije toekomst zou fuseren met werkgeefster. Op 31 augustus 2020 heeft werkneemster laten weten dat zij zich niet in staat achtte tot het voeren van een tweede mediationgesprek en dat zij de gesprekken zal staken, totdat zij hiertoe daadwerkelijk in staat is. Op 1 september 2020 heeft werkgeefster de bedrijfsarts gevraagd of werkneemster wel tot mediation in staat was, waarop deze per e-mail antwoordde: 'Klopt'. Werkgeefster heeft de loondoorbetaling per 2 september 2020 stopgezet, omdat werkneemster volgens haar de re-integratieverplichtingen schendt door het mediationgesprek niet door te laten gaan. Op 17 september 2020 heeft werkgeefster werkneemster bericht dat zij, nu werkneemster niet akkoord gaat met de probleemanalyse, het loon voor zover vereist nogmaals stopzet. In een door beide partijen aangevraagd deskundigenoordeel heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. Werkneemster stelt thans in kort geding een loonvordering in.

Oordeel

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat werkneemster medisch in staat was om deel te nemen aan het op 2 september 2020 geplande mediationgesprek. Het advies van de bedrijfsarts vermeldt daar niets over en de enkele e-mail

met 'Klopt' biedt onvoldoende grond voor de conclusie dat werkneemster zonder deugdelijke grond weigerde aan het gesprek deel te nemen. Het deskundigenoordeel maakt dat niet anders, nu de verzekeringsarts daarover uitdrukkelijk geen medisch oordeel heeft geveld. Nu de bedrijfsarts bovendien adviseerde om de begeleiding door een andere bedrijfsarts voort te laten zetten, had het op de weg van werkgeefster gelegen om, zoals werkneemster ook had verzocht, door een andere bedrijfsarts te laten beoordelen of zij al dan niet in staat was om het tweede mediationgesprek te voeren. Werkgeefster heeft dat ten onrechte afgehouden. De loonstop is dan ook ten onrechte opgelegd, omdat onvoldoende aannemelijk is geworden dat op 2 september 2020 sprake was van het zonder deugdelijke grond weigeren mee te werken aan een redelijk voorschrift als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 onder d BW. Werkgeefster wordt veroordeeld het achterstallige salaris te betalen met de wettelijke verhoging die wordt gematigd tot 20% en de wettelijke rente, evenals de kosten van de procedure.

Instantie: Rechtbank Gelderland zittingsplaats Arnhem

Datum uitspraak: 13-11-2020

Zaaknummer: 8786755

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft het relatiebeding uit zijn overeenkomst niet geschonden. X is onderaannemer en is niet te beschouwen als een relatie in de zin van het beding.

Feiten

Werknemer is krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam geweest bij VMB. Daarnaast hield werknemer een deel van de aandelen van VMB. Partijen zijn op 12 februari 2014 een schriftelijk relatiebeding overeengekomen. Werknemer is tot en met 14 oktober 2018 werkzaam geweest voor VMB en hij is sinds 22 oktober 2018 in dienst van Achterbosch. Bij e-mail van 19 november 2018 heeft ETC Nederland aan VMB laten weten dat werknemer moet worden gescreend. VMB heeft werknemer aangeschreven dat haar is gebleken dat hij contact heeft gehad met het bedrijf Enrichment Technology B.V. en daarmee het relatiebeding is overtreden. VMB vordert een bedrag van € 25.000. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. VMB komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het draait in deze zaak allereerst om de vraag of ETC Nederland is te beschouwen als een relatie in de zin van het beding, omdat VMB als onderaannemer van BAM in het verleden werkzaamheden heeft verricht bij ETC Nederland, en zij verder – zij het eenmalig – rechtstreeks (dus niet als onderaannemer) een offerte heeft gedaan aan ETC Nederland. Voor zover VMB in het kader van deze procedure heeft gesteld dat de werkzaamheden in onderaanneming voor BAM moeten leiden tot de conclusie dat ETC Nederland is aan te merken als een zakelijk contact van haar in de zin van artikel II van het relatiebeding verwerpt het hof die conclusie. De enkele omstandigheid dat die werkzaamheden werden verricht in het kader van een overeenkomst van opdracht tussen ETC Nederland en BAM, maakt nog niet dat daarmee ETC Nederland naast BAM moet worden beschouwd als een dergelijk zakelijk contact van VMB. De werkzaamheden in onderaanneming werden immers opgedragen door BAM aan VMB, terwijl BAM ook naar mag worden aangenomen, rechtstreeks voor deze werkzaamheden aan VMB betaalde. Van een verdere zakelijke relatie tussen VMB en ETC Nederland is in dit verband ook niet gebleken. Dat VMB indirect financieel profijt had van die

relatie tussen BAM en ETC Nederland, maakt nog niet dat VMB zelf als een relatie van ETC Nederland is te beschouwen in de zin van het beding. Met dit oordeel valt ook het doek voor de stelling dat werknemer door zijn werkzaamheden voor Achterbosch in onderaanneming voor Engberink in het kader van een opdracht door ETC Nederland aan Engberink het relatiebeding uit zijn overeenkomst heeft geschonden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:5677

Zaaknummer: 200.271.885

Rechters: O.G.H. Milar, P.P.M. Rousseau en A. van Zanten-Baris

Advocaten: R.F. Kötter en G.A.G. Warfman

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer Belastingdienst vordert de Staat te gelasten aan hem te bevestigen dat hij op grond van artikel 98 ARAR (oud) tot zijn 70ste levensjaar mag doorwerken. De kantonrechter verklaart zich onbevoegd en zendt de zaak door naar de sector bestuursrecht.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 1983 werkzaam (geweest) voor de Staat. In de laatste jaren was hij werkzaam bij de Belastingdienst. Als gevolg van de invoering van de Wnra bestaat er vanaf 1 januari 2020 (van rechtswege) een (civielrechtelijke) arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de Staat. Op 19 december 2019 heeft werknemer schriftelijk zijn bezwaar ingediend tegen de Staat, nu hij niet tijdig (voor 1 januari 2020) is voorgelicht over de mogelijkheid een verzoek in te dienen om door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Op 22 augustus 2020 heeft werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd van 66 jaar en vier maanden bereikt. Met de Staat is afgesproken dat hij daarna nog vier maanden mocht blijven doorwerken. Op 22 december 2020 is de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de Staat van rechtswege geëindigd. Werknemer vordert primair de Staat te gelasten aan hem te bevestigen dat hij op grond van artikel 98 ARAR (oud) tot zijn zeventigste levensjaar mag doorwerken.

Oordeel

Gelet op de datum van het schriftelijke bezwaar van werknemer (19 december 2019) is in dit geding de voorvraag aan de orde of de kantonrechter in deze zaak de bevoegde rechter is of dat de bestuursrechter in dit geval de bevoegde rechter is om van dit geschil kennis te nemen. De kantonrechter oordeelt ten aanzien van deze voorvraag als volgt. Op 1 januari 2020 is de Wnra in werking getreden. Vanaf dat moment is de rechtspositie van veel ambtenaren gewijzigd, in die zin dat zij vanaf dat moment werkzaam zijn op basis van een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst. Het overgangsrecht op dit punt is vastgelegd in onder meer artikel 16 van de Ambtenarenwet 2017. Hierin is bepaald dat besluiten die zijn genomen vóór 1 januari 2020, hun geldigheid behouden en dat procedures over die besluiten op grond van het bestuursrecht worden voortgezet. Doordat werknemer vóór 1 januari 2020 bezwaar heeft

gemaakt tegen de feitelijke omstandigheid dat hij door de Staat niet tijdig is voorgelicht over de mogelijkheid om het verzoek in te dienen om door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en doordat de Staat ook niet vóór 1 januari 2020 heeft beslist op het met dit nalaten samenhangende verzoek van werknemer om na 22 augustus 2020 – de datum waarop werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt – te mogen doorwerken, is werknemer geraakt in zijn (financiële) belangen. Met inwerkingtreding van de Wnra bestaat na 1 januari 2020 immers niet meer de mogelijkheid voor werknemer om na het bereiken van zijn pensioengerechtigde leeftijd door te blijven werken voor de Staat. Anders dan onder het ARAR moeten werkgever en werknemer onder de Wnra daar gezamenlijk overeenstemming over hebben bereikt. Met het bezwaar van 19 december 2019 en het daarmee samenhangende verzoek op grond van artikel 98 onder h ARAR heeft werknemer de op grond van de Awb en de Ambtenarenwet correcte route ingeslagen. Bij de mondelinge behandeling heeft werknemer verzocht om de zaak door te zenden naar de bestuursrechter van de rechtbank Den Haag. De Staat heeft zich neergelegd bij dat verzoek. De kantonrechter verklaart zich onbevoegd en zendt de zaak door naar de sector bestuursrecht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:5868

Zaaknummer: 8913715 RL EXPL 20-22769

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: J.P.L.C. Dijkgraaf

Wetsartikelen: Wnra, 16 Ambtenarenwet en 98 ARAR

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende gelegenheid gehad zich te verbeteren. Gelet op de mislukte mediation en verklaringen van collega's zijn er echter geen mogelijkheden tot terugkeer. Ontbinding onder toekenning van vergoedingen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij Kifid. Met ingang van 1 januari 2020 is hij toegetreden tot de OR. Op 7 juni 2019 is tijdens een voortgangsgesprek aan werknemer medegedeeld dat hij moet werken aan een andere 'mindset' en weer actief mee moet doen. In een brief van 4 oktober 2019 heeft Kifid aan werknemer geschreven dat haar regelmatig klachten bereiken over de wijze van communiceren van werknemer. Aan werknemer is medegedeeld dat hij zijn gedrag moet aanpassen en dat hij tot eind maart 2020 de tijd krijgt om dit te laten zien. Op 9 december 2019 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden, waarin is aangegeven dat werknemer zijn werk inhoudelijk goed doet, maar dat hij nog steeds zijn gedrag dient aan te passen. In de periode daarna is Kifid blijven herhalen dat werknemer zijn gedrag dient aan te passen. In een brief van 8 april 2020 heeft Kifid werknemer een voorstel gedaan om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Kifid heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op grond van disfunctioneren. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Vervolgens heeft er mediation plaatsgevonden, maar dat heeft niet het gewenste effect gehad. Kifid komt tegen de beschikking op in hoger beroep.

Oordeel

Als nieuw verweer heeft werknemer in hoger beroep aangevoerd dat er op grond van artikel 7:670 lid 4 BW een opzegverbod geldt in verband met zijn lidmaatschap van de OR. Het hof oordeelt dat werknemer onvoldoende concreet heeft gemaakt dat zijn OR-lidmaatschap iets van doen heeft met de wens van Kifid om tot een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst te komen. De kritiek op het functioneren van werknemer en de pogingen om tot een verbetering daarvan te komen dateren van vóór het OR-lidmaatschap en hebben niets van doen met dat lidmaatschap.

Disfunctioneren

Uit de gang van zaken volgt dat werknemer geen verbetertraject heeft gehad met concrete aan hem te stellen eisen en concrete meetmomenten zoals werknemer dat wel had mogen verwachten. Juist gelet op de door Kifid aangeduide karakterstructuur van werknemer zijn hem onvoldoende duidelijke kaders voor verbetering aangeboden en zijn het initiatief voor die verbetering en het toezicht daarop geheel bij werknemer gelegd. Daarbij heeft hij bovendien onduidelijke signalen ontvangen over de voortgang die gedurende het traject werd geboekt. Aan de vereisten voor ontbinding op grond van disfunctioneren is dan ook niet voldaan.

Verstoorde arbeidsverhouding

Het hof toetst aan de hand van de in hoger beroep bekende feiten en omstandigheden (ex nunc) en houdt dus rekening met wat zich na de beschikking van de kantonrechter heeft voorgedaan. Daarbij valt op dat Kifid werknemer, ondanks de veroordeling daartoe, niet in staat heeft gesteld zijn werk te hervatten. In plaats daarvan heeft Kifid de maximaal te verbeuren dwangsommen betaald. Anders dan Kifid heeft betoogd kan het deelnemen aan mediation niet worden aangemerkt als het toelaten van werknemer tot zijn werkzaamheden. Onduidelijk is gebleven welke concrete mogelijkheden er onder die omstandigheden nog zijn voor een zinvolle hervatting van zijn werkzaamheden. Gelet op de mislukte mediation en de in hoger beroep overgelegde verklaringen, is het hof er niet van overtuigd dat er daadwerkelijk mogelijkheden zijn. Het hof is van oordeel dat deze situatie gelet op de omstandigheden van dit geval duidt op een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Kifid in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van een transitievergoeding. Wel is sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Kifid, nu zij werknemer onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Aan werknemer wordt een bilijke vergoeding toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:991

Zaaknummer: 200.284.270

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

Advocaten: P.W.H.M. Willems en L. Kloot

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 BW en 6:671b BW

RECHTSPRAAK

De vordering tot (tijdelijk) buiten werking stellen van een bestuursbesluit moet worden ingesteld tegen de rechtspersoon en niet de bestuurders als natuurlijke personen.*Feiten*

Voorzitter is in de jaren tachtig met een aantal vrienden het popfestival Bospop begonnen. Bij notariële akte van 10 april 1986 is Stichting Bospop opgericht. Vanwege groei en mede op aangeven van MOJO – waarmee werd samengewerkt – was een wijziging van het bestuursmodel van Stichting Bospop gewenst. Tijdens de bestuursvergadering van 31 januari 2021 bleek dat binnen het bestuur van Stichting Bospop een tweedeling bestond over het in te voeren nieuwe bestuursmodel. Bestuurders 2 tot en met 4 hebben bezwaar gemaakt tegen de voorgenomen hervorming van het bestuur naar een one-tier model en de daaruit voortvloeiende beëindiging van hun bestuursfunctie. Voorzitter heeft zijn notulen van de vergadering van 13 maart 2021 vastgesteld, waarin staat opgenomen dat bestuurders 2 tot en met 4 met onmiddellijke ingang als bestuursleden van de Stichting worden ontslagen. Door bestuurders 2 tot en met 4 zijn eveneens notulen vastgesteld van de vergadering van 13 maart 2021, waarin staat opgenomen dat na beraad eenparig is besloten dat voorzitter en X zijn ontslagen als bestuurders van Stichting Bospop. Op 13 maart 2021 hebben voorzitter en X een e-mail gestuurd aan de vrijwilligers van Stichting Bospop waarin zij zeggen dat het bestuur afscheid heeft genomen van bestuurders 2 tot en met 4 van Stichting Bospop vanwege een onoverkomelijk verschil van inzicht en visie over de toekomst van Bospop. De Kamer van Koophandel heeft bij brief van 15 maart 2021 aan bestuurders 2 tot en met 4 laten weten dat zij een opgave heeft ontvangen om hen uit te schrijven als bestuurders. Tegen de uitschrijving is bezwaar gemaakt. Bestuurders 2 tot en met 4 zijn een bodemprocedure gestart tegen Stichting Bospop en voorzitter c.s., waarin onder andere de geldigheid van hun ontslag als bestuurder wordt aangevochten. Stichting Bospop c.s. vorderen voorzitter c.s. te verbieden zich op te stellen als zou er wel een rechtsgeldig bestuursbesluit strekkende tot het ontslag van eisers als bestuurders van Bospop zijn genomen en voorzitter c.s. te gelasten dat Stichting Bospop c.s. in de gelegenheid worden gesteld hun bestuurstaken bij Bospop met alle daaraan verbonden rechten en plichten uit te oefenen tot de bodemrechter onherroepelijk heeft geoordeeld.

Oordeel

De voorzieningenrechter ziet zich eerst geplaagd voor de vraag of Stichting Bospop c.s. de vordering tegen de juiste partijen hebben ingesteld. Deze vraag dient ontkennend te worden beantwoord. Feitelijk vragen bestuurders 2 tot en met 4 om de gevolgen van het besluit tijdelijk buiten werking te stellen. Een bestuursbesluit heeft te gelden als een rechtshandeling van de rechtspersoon, in dit geval Stichting Bospop. Een vordering tot aantasting van dat besluit dient in beginsel dan ook te worden ingesteld tegen Stichting Bospop. In deze procedure is de vordering echter niet ingesteld tegen Stichting Bospop als de rechtspersoon die het besluit heeft genomen, maar jegens een viertal natuurlijke personen. Zelfs als zou worden aangenomen dat voorzitter c.s. desondanks in hun hoedanigheid van bestuurder zijn aangesproken, zal de vordering moeten worden afgewezen omdat een deugdelijke grondslag ontbreekt voor het toewijzen van de vordering. Bestuurders van rechtspersonen kunnen namelijk slechts in bijzondere gevallen persoonlijk worden aangesproken voor hun handelen als bestuurder.

Het verstrekken van afschriften

De vordering tot afgifte van het verslag dat de one-tire board de enige optie is en het advies daarover van MOJO wordt ook afgewezen. Stichting Bospop c.s. hebben onvoldoende gesteld om aan te nemen dat zij een rechtmatig belang hebben bij afgifte van de opgevraagde stukken.

Het staken van onrechtmatige uitlatingen

De voorzieningenrechter stelt voorop dat iemand alleen verantwoordelijk kan worden gehouden voor de inhoud van een artikel dat hij zelf heeft geschreven of dat in zijn opdracht is geschreven en/of gepubliceerd en dat alleen diegene kan worden veroordeeld tot verwijdering daarvan. Dit betekent dat iemand niet verplicht kan worden tot het verwijderen van een publicatie waarvoor hij geen verantwoordelijkheid draagt en waarover hij geen zeggenschap heeft. Stichting Bospop c.s. hebben niet gesteld en de voorzieningenrechter is ook niet gebleken dat de artikelen op de website van De Limburger en op de webpagina van De Limburg door voorzitter c.s. of in hun opdracht zijn geschreven en gepubliceerd. De vordering tot staking en gestaakt houden van onrechtmatige uitlatingen kan niet worden toegewezen.

Schorsen van de voorzitter

De voorzieningenrechter is van oordeel dat Stichting Bospop c.s. onvoldoende hebben gesteld om voorshands aannemelijk te achten dat sprake is van belangenverstrengeling. De enkele omstandigheid dat voorzitter sinds oktober 2020 zowel voorzitter van het bestuur als bezoldigd festivaldirecteur is, acht de voorzieningenrechter onvoldoende om

belangenverstrengeling aan te nemen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:4587

Zaaknummer: C/03/291398 / KG ZA 21-156

Rechters: F.C. Alink-Steinberg

Advocaten: J.G.M. Stassen en A.J.T.M. Hendriks

Wetsartikelen: 843a Rv en 2:15 BW

RECHTSPRAAK

Gemeenteambtenaar die een kerstpakket en geld heeft aangenomen van een aannemer om voetbalreizen voor een gemeenschappelijke vriend te bekostigen waar hij zelf geen voordeel van heeft genoten, handelt niet (ernstig) verwijtbaar. Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2001 bij de gemeente in dienst, laatstelijk in de functie van uitvoerder. Werknemer had uit hoofde van zijn functie veelvuldig contact met aannemer de heer C of een van de bedrijven van C. Naar aanleiding van een verzoek van C tot belastingvrijstelling heeft de Belastingdienst in mei 2017 onderzoek verricht naar diverse door C bij de gemeente ingediende facturen. Op 26 juni 2017 heeft de Belastingdienst de Rijksrecherche in kennis gesteld van zijn vermoeden dat C mogelijk een ambtenaar van de gemeente had omgekocht. De Rijksrecherche is daarop een oriënterend onderzoek gestart. Tijdens dit onderzoek is de naam van werknemer naar voren gekomen. In het memorandum van 18 februari 2020 dat ziet op de bevindingen van de Rijksrecherche is als conclusie te lezen dat werknemer in de periode tussen 2014 en 2018 geld heeft ontvangen van C of van een van zijn bedrijven. Bij brief van 9 juni 2020 heeft de gemeente werknemer met onmiddellijke ingang geschorst. De gemeente is nadien een intern integriteitsonderzoek gestart dat is uitgevoerd door de Centrale Onderzoekseenheid van de gemeente. Bij brief van 11 juni 2020 is werknemer in het kader van dat integriteitsonderzoek uitgenodigd voor een gesprek op 15 juni 2020. Van dit gesprek is verslag opgemaakt. Op 29 juni 2020 heeft de gemeente in het onderzoeksrapport van de Centrale Onderzoekseenheid geconcludeerd dat niet is vastgesteld dat werknemer betrokken is bij activiteiten die als plichtsverzuim aangemerkt kunnen worden, die de gemeente financieel of in haar imago kunnen schaden. Wel kan gesteld worden dat werknemer niet transparant is geweest over het feit dat hij tot twee keer toe geld heeft ontvangen van een aannemer voor het bekostigen van twee voetbalreizen voor een gezamenlijke vriend. Niet is vastgesteld dat werknemer daar zelf voordeel aan heeft gehad. Bij brief van 9 juli 2020 heeft de gemeente aan werknemer medegedeeld een aanvullend onderzoek door Strated Consulting, een extern onderzoeksbureau, te laten doen en zijn

schorsing gedurende dit onderzoek te verlengen. Strated Consulting heeft met betrekking tot werknemer geconcludeerd dat er op basis van het uitgevoerde onderzoek geen nieuwe verdenkingen zijn ten opzichte van de rapportage van de Centrale Onderzoekseenheid. De gemeente verzoekt nu de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de cumulatiegrond.

Oordeel

Verwijtbaar handelen (e-grond)

Feitelijk heeft de gemeente aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat werknemer, terwijl dit verboden was, tweemaal geld en een kerstpakket heeft aangenomen van de heer C, een relatie met wie werknemer uit hoofde van zijn functie bij de gemeente contact onderhield. Kennelijk heeft de gemeente het vermoeden dat werknemer meerdere integriteitsschendingen heeft begaan en betrokken is geweest bij een grootschalige fraude, maar zij heeft dat niet bevestigd gekregen uit onderzoeken die in haar opdracht zijn uitgevoerd. Ten aanzien van het in ontvangst nemen van het kerstpakket van de heer C twisten partijen over de regels daaromtrent, maar vaststaat dat er geen absoluut verbod stond op het in ontvangst nemen van kerstattenties van relaties van de gemeente. De gemeente heeft de verklaring die werknemer heeft gegeven voor het ontvangen van geld van de heer C niet betwist. Zij heeft ook niet gesteld aan die verklaring te twijfelen. Werknemer heeft ook allerlei betaalbewijzen overgelegd die zijn stellingen op dit punt onderschrijven. Hiermee staat vast dat werknemer geld heeft aangenomen van C waarmee voetbalreizen voor een gemeenschappelijke vriend zijn bekostigd én dat werknemer hier zelf geen voordeel van heeft genoten. Werknemer erkent dat zijn gedrag in dit verband onwenselijk is geweest en dat hij transparanter had moeten zijn over dat aannemen van geld, maar partijen twisten erover welke consequentie hieraan verbonden moet worden. De kantonrechter overweegt dat het feit dat werknemer bij een overheidsorganisatie werkt meebrengt dat hoge eisen aan zijn integriteit gesteld mogen worden, maar dit gaat niet zover dat een enkele misstap die de integriteit van een ambtenaar raakt zonder meer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet leiden. Het moet er naar het oordeel van de kantonrechter voor gehouden worden dat werknemer een misstap heeft begaan door het geld van C in ontvangst te nemen. Gelet op het feit dat dit op geen enkele wijze te maken heeft gehad met omkoping van werknemer in de rol van ambtenaar bij de gemeente, nu niet is gebleken dat werknemer er zelf voordeel van heeft gehad, en de kennelijke goede bedoelingen die werknemer daarbij had, namelijk het helpen van een vriend, acht de kantonrechter dit handelen niet dermate ernstig dat geconcludeerd moet worden dat ontbinding op de e-grond gerechtvaardigd is, ook niet als dit als het ware wordt opgeteld bij het in ontvangst nemen van het kerstpakket van de heer C, als dit verboden was.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

De kantonrechter neemt aan dat de gemeente haar vertrouwen in werknemer als werknemer is verloren, maar duidelijk is dat de gemeente uitsluitend oog heeft gehad voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de integriteitsschending door werknemer en dat zij niets heeft ondernomen om de inmiddels ontstane vertrouwensbreuk te trachten te herstellen. De kantonrechter acht geen feiten en/of omstandigheden aanwezig op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat werknemer het vertrouwen van de gemeente definitief onwaardig is geworden. Hierbij wordt mede in aanmerking genomen dat werknemer er blijk van heeft gegeven zich te realiseren dat hij fout zat, de gebeurtenissen waarop de gemeente haar verzoek stoelt ten minste vier jaar geleden hebben plaatsgevonden en niet is gesteld of gebleken dat zich nadien nog feiten of omstandigheden hebben voorgedaan op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Het ontbindingsverzoek is derhalve evenmin toewijsbaar op de g-grond.

Cumulatiegrond (i-grond)

De kantonrechter is van oordeel dat ook indien de handelingen die werknemer verweten worden in onderlinge samenhang worden gezien met het verlies van vertrouwen van de gemeente in werknemer, er geen sprake is van een situatie die ernstig genoeg is dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Een minder vergaande maatregel, zoals een officiële waarschuwing, zou naar het oordeel van de kantonrechter passender zijn geweest. Hierbij wordt mede in aanmerking genomen de lange duur van het dienstverband van werknemer. Dit brengt mee dat het ontbindingsverzoek op de i-grond ook niet toewijsbaar is. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5026

Zaaknummer: 8982119 \ VZ VERZ 21-596

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: E. Wies en E.J.H. Reitsma

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

RECHTSPRAAK

Uit de Xella-beschikking volgt niet dat de opbouw van de transitievergoeding stopt aan het einde van de wachttermijn van 104 weken.

Feiten

Werknemer is gedurende drie periodes voor onbepaalde tijd als schilder in dienst geweest van De Vries, steeds met tussenpozen van meer dan drie maar minder dan zes maanden.

Werknemer heeft aanspraak gemaakt op een transitievergoeding van € 56.795,48 bruto over de periode van 21 april 1993 tot 24 april 2019. Volgens De Vries telt, gelet op het overgangsrecht, alleen overeenkomst 3 mee omdat na de onderbrekingen een overeenkomst voor onbepaalde tijd is ingegaan. De kantonrechter heeft het standpunt van De Vries gevolgd. Werknemer komt op tegen het vonnis.

Oordeel

Het hof zal De Vries veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, berekend over de periode van 18 mei 2015 tot 1 mei 2020 (dus over een iets langere periode dan waarvan de kantonrechter is uitgegaan). De arbeidsovereenkomst moet tekstueel worden uitgelegd. Volgens het hof is de tekst duidelijk en niet voor misstand vatbaar: anciënniteit blijft bewaard voor toekomstige afspiegeling en de arbeidsvoorwaarden zoals die toen waren. Daartoe behoorde niet een destijds niet bestaande transitievergoeding. Het hof constateert verder dat de wetgever met het overgangsrecht in artikel XXII lid 8 belemmeringen heeft willen wegnemen voor het aangaan van een volgend dienstverband, als gevolg van het meetellen van eerdere arbeidsovereenkomsten voor de verschuldigde transitievergoeding. Ook wilde de wetgever vaste contracten bevorderen. Het moet ervoor worden gehouden dat de wetgever heeft bedoeld te regelen wat in artikel XXII lid 8 aanhef en onder b staat. De arbeidscontracten die zijn geëindigd meer dan drie maanden voor arbeidsovereenkomst 3 (aanvang 18 mei 2015) tellen daarom niet mee voor de transitievergoeding. De kantonrechter heeft terecht de overeenkomsten 1 en 2 buiten beschouwing kunnen laten voor de berekening van de transitievergoeding. Wat betreft de hoogte van de transitievergoeding oordeelt het hof dat uit de Xella-beschikking niet volgt dat de opbouw van de transitievergoeding stopt aan het einde

van de wachttermijn van 104 weken. In die beschikking wordt alleen voor het geval een werknemer voorstelt de slapende arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen onder omstandigheden een gehoudenheid aangenomen van de werkgever om daaraan mee te werken, in welk geval de transitievergoeding niet meer behoeft te bedragen “dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen”. Maar deze situatie is hier niet aan de orde.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:5510

Zaaknummer: 200.288.516/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en J.A. Gimbrère

Advocaten: S. Bocu en J.F.H. Terpstra

Wetsartikelen: 7:686a BW, 7:673 BW en 7:673e BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet verschenen. De arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Vorderingen worden toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2020 in dienst getreden bij werkgever. Op 11 januari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarin aan werknemer te kennen is gegeven dat hij niet goed functioneerde en dat werkgever wil stoppen met de arbeidsovereenkomst. Per brief d.d. 12 januari 2021 heeft werkgever bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 11 januari zou worden stopgezet. Werknemer heeft bij brieven van 2 februari en 10 maart 2021 werkgever bericht het niet eens te zijn met de beëindiging en heeft verzocht om betaling van loon. Werkgever is niet tot betaling overgegaan. Werknemer verzoekt toekenning van vergoedingen en achterstallig loon inclusief looncomponenten.

Oordeel

Werkgever is – ondanks behoorlijk te zijn opgeroepen – niet verschenen. Werkgever heeft dan ook geen verweer gevoerd. De verzoeken van werknemer worden toegewezen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden zonder dat werknemer daarmee had ingestemd, zonder dat het UWV werkgever daartoe toestemming had gegeven of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden en zonder de in de arbeidsovereenkomst voor tussentijdse opzegging bepaalde opzegtermijn in acht te nemen. Het staat vast dat sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, zodat het verzoek van werknemer om ten laste van werkgever een billijke vergoeding toe te kennen zal worden toegewezen, ter hoogte van een maandsalaris, te vermeerderen met de vakantietoeslag. Werknemer maakt aanspraak op de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW, ter hoogte van een bedrag van € 35,29.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:5617

Zaaknummer: 9083110 / EJ VERZ 21-82279

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: T.J. Roest Crollius

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer bij slapend dienstverband. Geen verweer werkgever. Verzoek vergoeding niet-genoten vakantiedagen (€ 3.972,08 bruto) en billijke vergoeding (€ 15.000 bruto) toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 februari 2015 in dienst van werkgeefster. Op 14 oktober 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Zij is tot op heden volledig arbeidsongeschikt. Het UWV heeft haar een IVA-uitkering toegekend. Aan werkgeefster is een loonsanctie opgelegd en zij heeft het loon van werkneemster tot 11 oktober 2019 doorbetaald. Sinds die datum is sprake van een slapend dienstverband. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van de eerst mogelijke datum. Zij voert daartoe aan dat het slapend dienstverband moet eindigen en verwijst ter toelichting naar de *Xella*-beschikking van de Hoge Raad. Zij heeft tijdens de zitting toegelicht dat de arbeidsrelatie ook ernstig verstoord is geraakt doordat werkgeefster geen enkele invulling heeft gegeven aan de re-integratieverplichting en bovendien stelselmatig weigert aan haar financiële verplichtingen te voldoen. Werkgeefster is niet op de mondelinge behandeling verschenen en heeft ook geen verweerschrift ingediend.

Oordeel

De kantonrechter constateert dat sprake is van een slapend dienstverband en een verstoorde arbeidsverhouding. Het is voldoende aannemelijk geworden dat sprake is van een verandering van omstandigheden op grond waarvan de arbeidsovereenkomst dadelijk dient te eindigen. Het ontbindingsverzoek op de kortst mogelijke termijn wordt daarom ingewilligd. Het bedrag van € 3.972,08 bruto voor niet-genoten vakantiedagen wordt als niet weersproken en op de wet gegrond toegewezen. Hetzelfde geldt voor het bedrag van € 15.000 bruto aan billijke vergoeding als compensatie voor ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2374

Zaaknummer: 9067001

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: N. Sprengers

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is geen concrete toezegging gedaan op een promotie naar een hogere functie. Ook geen sprake van schending goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2018 bij Booking.com B.V. (hierna: Booking.com) in dienst getreden in de functie van Senior User Researcher (schaal G). Voorafgaand aan de indiensttreding van werknemer heeft er een uitvoerig sollicitatieproces plaatsgevonden. Tijdens dit proces heeft werknemer geïnformeerd naar de mogelijke promotie naar de functie van Principal Researcher. Op 17 juli 2018 heeft werknemer de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor de functie Senior User Researcher ondertekend. Werknemer is zijn werkzaamheden in oktober 2018 gestart met X als leidinggevende. In januari 2019 hebben werknemer en X over een aanpassing van de functie van X naar die van Principal Researcher (schaal H) gesproken. X heeft in dit verband een Principal Researcher rol in het Experiences team geopperd. Bij WhatsAppbericht van 24 januari 2019 heeft X werknemer onder meer een update gestuurd over deze transitie. Vanaf 15 februari 2019 heeft werknemer feitelijk voor de afdeling Experiences gewerkt. Werknemer heeft X per e-mail van 28 maart 2019 verzocht zijn functie van Senior Researcher te wijzigen in die van Research Manager of Principal Researcher. Werknemer heeft X om een reactie gevraagd hoewel er volgens hem al een 'verbal agreement' bestond. X heeft niet op de e-mail van werknemer gereageerd. Eind juni 2019 heeft werknemer de kwestie aangekaart bij HR. Hij heeft op 8 juli 2019 een uitgebreide HR Business Case toegezonden aan HR, waarin hij heeft gevraagd om aanpassing van zijn functie en salaris en arbeidsvoorwaarden vanaf 1 december 2018. In een chatbericht van 9 augustus 2019 heeft mevrouw Y van HR werknemer geschreven dat Z ernaar gaat kijken. Op 18 september 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de nieuwe leidinggevende en Z. Daarbij heeft de nieuwe leidinggevende werknemer laten weten dat er geen bewijs is gevonden van een toezegging aan zijn adres om als Principal Researcher werkzaam te zijn. De nieuwe leidinggevende heeft voorgesteld er een 'promotion nomination case' van te maken en hem via dit proces voor te dragen voor de rol van Principal Researcher. Bij brief van 24 september 2019 heeft de gemachtigde van werknemer Booking.com gesommeerd werknemer

te werk te stellen als Principal Researcher en het verschil in salaris vanaf 29 oktober 2018 te voldoen. Bij brief van 27 september 2019 heeft Z namens Booking.com werknemer geschreven dat niet aan de sommatie zal worden voldaan omdat er geen bewijs is van de intentie van X om werknemer te benoemen of te promoveren naar de rol van Principal Researcher. Op 12 november 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 6 februari 2020 hebben de nieuwe leidinggevende en Z werknemer bericht dat de 'promotion nomination' voor werknemer niet succesvol is geweest. Werknemer vordert onder meer dat Booking.com zal worden veroordeeld tot tewerkstelling, na volledige re-integratie, in de functie van Principal Researcher. Aan deze vordering legt werknemer primair ten grondslag dat sprake is van een bindende afspraak en subsidiair op grond van goed werkgeverschap.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in ieder geval voorafgaand aan het dienstverband geen schriftelijke toezegging aan werknemer om als Principal Researcher werkzaam te zijn is komen vast te staan. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer heeft gesolliciteerd op de functie van Senior Researcher, dat dit de functie is die Booking.com werknemer heeft aangeboden, dat werknemer daar enthousiast op heeft gereageerd en dat dit aanbod ook zo door werknemer is aanvaard. Duidelijk is wel dat er tijdens de sollicitatieprocedure ook over de functie van Principal Researcher is gesproken. Ook de berichten die op een later moment zijn gedaan, houden geen schriftelijke toezegging in. Hoewel werknemer moet worden toegegeven dat X in zijn WhatsAppbericht van 24 januari 2019 wel insinueert dat hij werknemer Principal Researcher wil maken, is die mededeling op zich onvoldoende om een toezegging aan te kunnen nemen. Het is een luchtig WhatsAppberichtje en de kantonrechter ziet het meer als een motiverend bedoelde opmerking van X richting werknemer, die had aangegeven Principal Researcher te willen worden. Dat het geen toezegging was, waarvan Booking.com bovendien onweersproken heeft aangevoerd dat X die überhaupt niet kón doen, blijkt wel uit het feit dat X vervolgens niet op het verzoek van werknemer van 28 maart 2019 om zijn functie te wijzigen heeft gereageerd en hem in de roadmap van 17 mei 2019 heeft aangeduid met Senior, terwijl twee andere collega's inmiddels wel de rol van Principal hadden gekregen. Het WhatsAppbericht van X van 25 september 2019 kwalificeert evenmin als schriftelijke toezegging. X was op dat moment al uit dienst en gaat volledig af op het verhaal van werknemer. Hij suggereert dat er een fout door de recruiter moet zijn gemaakt, maar dat is op geen enkele wijze onderbouwd. Dat de recruiter werknemer de functie van Principal Researcher mondeling zou hebben toegezegd tijdens een telefoongesprek op 19 juni 2018, zoals werknemer heeft gesteld, heeft hij niet onderbouwd en is in het licht van de genoemde correspondentie onaannemelijk. Ook de subsidiaire grondslag kan niet tot toewijzing van de vorderingen van werknemer leiden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:2539

Zaaknummer: 8737909

Rechters: F.J. van de Poel

Advocaten: M.S.J. Top en C.J. Waterman

Wetsartikelen: 7:611 BW