

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 26, 2022

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2022:950](#) 24-06-2022

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:5128](#) 20-06-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:1910](#) 16-06-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:1849](#) 14-06-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:994](#) 14-06-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:4986](#) 24-03-2022

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:3208](#) 24-06-2022

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:5878](#) 17-06-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:4850](#) 16-06-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:4867](#) 16-06-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:4790](#) 15-06-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:1734](#) 14-06-2022

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:4539](#) 14-06-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:4859](#) 14-06-2022

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:3140](#) 31-05-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:5118](#) 31-05-2022

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:4127](#) 25-05-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:5111](#) 19-05-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:5114](#) 18-05-2022
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:3213](#) 17-05-2022
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:2954](#) 13-05-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:5116](#) 11-05-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:5115](#) 20-04-2022
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:2953](#) 11-03-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:4821](#) 10-03-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:5924](#) 25-02-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:3219](#) 08-02-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:5652](#) 08-02-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:4748](#) 11-01-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:14654](#) 25-11-2021
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:16077](#) 25-11-2021
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:16299](#) 29-09-2021
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:13564](#) 23-07-2021
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:16298](#) 18-05-2021
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:15328](#) 31-08-2020

RECHTSPRAAK

Werkgever niet aansprakelijk voor de fysieke en psychische schade die werkneemster stelt te hebben geleden door de werkomstandigheden bij werkgever. Causaal verband is niet aangetoond. Voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel ziet de kantonrechter geen grond. Geen schending zorgplicht werkgever.

Feiten

Werkneemster is van 18 juni 2001 tot 1 oktober 2020 in dienst geweest bij (de rechtsvoorganger van) werkgever als assistent-begeleider. Werkgever biedt op diverse aspecten begeleiding aan mensen met een verstandelijke beperking, autisme of niet aangeboren hersenletsel. Vanaf oktober 2018 heeft de leidinggevende van werkneemster meermaals aan werkneemster laten weten dat zij niet tevreden is over het functioneren van werkneemster. In een e-mail van 19 februari 2019 heeft de leidinggevende werkneemster uitgenodigd voor een gesprek over het functioneren van werkneemster en omdat werkneemster had aangegeven dat ze klachten van overbelasting ervoer. Eind februari 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld, waarna zij tot 6 mei 2019 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is geweest. In de zomer van 2019 is werkneemster op initiatief van de leidinggevende gestart met een verbetertraject inclusief scholing op maat, met een looptijd tot juli 2020. In september 2019 heeft werkneemster bij de adviseur inzetbaarheid van de Arbodienst van werkgever gemeld dat zij als gevolg van het ingezette verbetertraject druk ervaart en bang is te gaan uitvallen. Eind oktober 2019 heeft werkneemster zich wegens rugklachten ziekgemeld, waarna zij tot eind december 2019 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is geweest. In een e-mail van 2 december 2019 heeft de leidinggevende werkneemster onder meer laten weten dat de tussentijdse evaluatie van het verbetertraject wordt uitgesteld tot februari 2020 omdat werkneemster door ziekte en geplande vrije dagen beperkt aanwezig was geweest. Eind januari 2020 heeft de leidinggevende werkneemster per e-mail laten weten dat de eerste tussentijdse evaluatie als gevolg van haar beperkte aanwezigheid sinds de start van de opleiding, als onvoldoende beoordeeld zal worden. Van 6 tot en met 9 februari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld met psychische klachten. Op 12 februari 2020 heeft de leidinggevende werkneemster bevestigd dat het eindoordeel van de eerste tussentijdse

evaluatie onvoldoende is, omdat de aanwezigheid van werkneemster bovengemiddeld laag is geweest. De kantonrechter heeft op verzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2020 ontbonden op de g-grond. In deze procedure vordert werkneemster onder meer schadevergoeding. Werkneemster legt aan de vordering onder meer ten grondslag dat werkgever schadeplichtig is jegens werkneemster, omdat werkneemster psychische en lichamelijke schade heeft geleden door onrechtmatig handelen en wanprestatie van werkgever.

Oordeel

Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster haar vordering heeft gebaseerd op artikel 6:162 en 6:74 jo 7:611 BW. De kantonrechter zal de vorderingen echter eerst beoordelen op basis van artikel 7:658 BW, omdat deze lex specialis van Boek 6 de aansprakelijkheid van werkgevers regelt voor schade van werknemers geleden in de uitoefening van de werkzaamheden.

Werkgever heeft het causaal verband en de door werkneemster gestelde schadelijke werkomstandigheden, waardoor de fysieke klachten zouden zijn ontstaan, uitdrukkelijk weersproken. Daarnaast heeft werkgever gewezen op de maatregelen die hij heeft genomen ter voorkoming van te hoge werkdruk en het ontstaan van fysieke klachten. Het ligt gelet hierop op de weg van werkneemster om het verband tussen de fysieke klachten en de werkzaamheden te bewijzen. De door werkneemster overgelegde bescheiden bieden daarvoor onvoldoende steun. Werkneemster heeft ter onderbouwing van het causale verband slechts verwezen naar feiten van algemene bekendheid dat in de gezondheidszorg sprake is van een hoge werkdruk en dat een hoge werkdruk en een onveilig werkklimaat kunnen leiden tot fysieke klachten. Dat is echter onvoldoende om in deze concrete situatie het vereiste causale verband aan te nemen. De conclusie is dat werkneemster er niet in is geslaagd het vereiste causaal verband tussen de lichamelijke klachten en de werkomstandigheden te bewijzen. Voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel ziet de kantonrechter geen grond.

Daarvoor is, vanwege het multicausale karakter van de fysieke klachten, het verband tussen de lichamelijke klachten en de werkomstandigheden te onzeker en te onbepaald. Ook voor de psychische klachten is de conclusie dat werkneemster er niet in is geslaagd het causale verband te bewijzen. Het rapport van de psycholoog en ook de brief van werkneemster maken duidelijk dat het ontstaan van haar (psychische) klachten – die werkneemster thans aanduidt als een ‘werktrauma’ – volgens werkneemster vooral is terug te voeren op de periode 2019-2020. De kantonrechter kan zich voorstellen dat het voor werkneemster niet prettig is geweest dat zij door haar leidinggevende werd bekritiseerd. Dat neemt niet weg dat het beoordelen van het functioneren van een werknemer en het uiten van kritiek op het functioneren inherent is aan de gezagsverhouding in een arbeidsrelatie en niet duiden op een abnormale werksituatie.

Dat de gezondheidsklachten van werknemers voortkomen uit enige schending van werkgever van een norm gericht op het voorkomen van uitval door overbelasting is niet gebleken.

Aansprakelijkheid op grond van artikel 6:162 en 6:74 BW

Ook het beroep van werknemers op grond van artikel 6:162 en 6:74 BW wordt verworpen. Zoals hiervoor is overwogen, is immers niet komen vast te staan dat de psychische en lichamelijke klachten van werknemers zijn veroorzaakt door de werkomstandigheden bij werkgever dan wel door onrechtmatig handelen of een toerekenbare tekortkoming van werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:5115

Zaaknummer: 8965924

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: L.H.W.M. Koenen en M. van Westendorp

Wetsartikelen: 6:74 BW, 6:162 BW, 7:611 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer werkzaam als accountmanager zakelijke markt in de autobranche moet concurrentiebeding onverkort nakomen en moet een voorschot op de verbeurde boete betalen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2015 in dienst van Welling Cars B.V. (hierna: Welling) in de functie van accountmanager zakelijke markt, in de vestiging van Welling in Heerlen. Welling is een bedrijf dat diensten levert op het gebied van bedrijfsauto's en aanverwante artikelen. Zij heeft acht vestigingen. De arbeidsovereenkomst bevat een non-concurrentiebeding, een geheimhoudingsbeding en een boetebeding. Gedurende twee jaar na het einde van de dienstbetrekking mag werknemer binnen een kring met Heerlen als middelpunt en met een straal van 20 kilometer niet in dienst van een concurrent treden. Werknemer zegt op 31 januari 2022 zijn arbeidsovereenkomst op tegen 1 maart 2022. Welling bevestigt de opzegging en wijst werknemer op de hierboven genoemde bedingen en boeteclausule. Werknemer heeft op de functie van accountmanager zakelijke markt bij een in Heerlen gevestigde autohandelaar gesolliciteerd. Welling bericht werknemer dat het hem niet is toegestaan bij deze autohandelaar in dienst te treden. Werknemer reageert daarop door te stellen dat hij in dienst van de groep Automotive treedt en dat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een tot de groep behorende vennootschap, gevestigd te Roermond, gelegen buiten de kring van 20 kilometer van Heerlen. In de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot het vigerende concurrentiebeding tussen werknemer en Welling. Welling schakelt een recherchebureau in omdat zij vermoedt dat werknemer bij de concurrent in Heerlen werkzaam is. Naar aanleiding van dit onderzoek sommeert Welling werknemer zijn dienstverband per direct te beëindigen en de reeds verbeurde boetes te betalen. In kort geding vordert Welling (a) onverkorte nakoming van het concurrentiebeding, (b) onmiddellijke staking van werknemers werkzaamheden en (c) een voorschotbetaling op de reeds verbeurde contractuele boetes.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de in 2015 gevoerde contractonderhandelingen is over

het concurrentiebeding gesproken. De stelling van werknemer dat destijds echter zou zijn meegedeeld dat het concurrentiebeding slechts een formaliteit betrof en dat hij er bij opzegging van de arbeidsovereenkomst niet aan zou worden gehouden, is door Welling betwist en is dan ook naar het oordeel van de kantonrechter niet aannemelijk. Bij de uitleg van het concurrentiebeding dient belang te worden gehecht aan de tekst van dat beding. Welling heeft aangetoond dat werknemer in maart 2022 een viertal dagen fysiek op de vestiging in Heerlen aanwezig is geweest. Werknemer heeft verklaard dat de collega's van alle vestigingen, waaronder dus Heerlen en Roermond, iedere ochtend in de vestiging Heerlen (fysiek of via verbinding) bijeenkomen voor een zogenoemde 'dagstart'. Werknemer heeft vervolgens verklaard dat hij op de werkdagen in maart 2022 vanuit Heerlen heeft gebeld met contacten die tot het rayon van de vestiging Roermond behoren en dat hij naar aanleiding van de bedenkingen van Welling niet langer heeft deelgenomen aan de dagstart en de belsessies vanuit de vestiging Heerlen. De kantonrechter oordeelt dat de fysieke aanwezigheid van werknemer in de vestiging te Heerlen en het daar deelnemen aan activiteiten met een commercieel karakter –waarvan aannemelijk is dat die (indirect) mede ten faveure van de vestiging Heerlen hebben gestrekt – gemeten naar de Haviltexmaatstaf een overtreding opleveren van het met Welling gesloten non-concurrentiebeding. Aannemelijk is daarbij dat Heerlen, welke vestiging binnen een afstand van minder dan 20 km van Welling is gelegen, een concurrent van Welling is. De vordering tot onverkorte nakoming van het concurrentiebeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:4127

Zaaknummer: 9809027 CV EXPL 22-1793

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: S. Blom en R.C. Breuls

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag leidt niet tot vuistregel van ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Werknemer is als docent bewegingsleer vanaf 1989 in dienst geweest bij de Hogeschool. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens verwijtbaar handelen of nalaten en voor recht verklaard dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en geen transitievergoeding toekomt. Het hof heeft de ontbinding bekrachtigd, maar de Hogeschool wel veroordeeld een transitievergoeding te betalen, omdat de handelwijze van werknemer geen ernstig verwijtbaar handelen oplevert. De Hoge Raad heeft in de verwijzingsbeschikking geoordeeld dat het hof die laatste beslissing onvoldoende (begrijpelijk) heeft gemotiveerd. Na cassatie staat het volgende vast: (1) werknemer heeft tijdens een les in 2017 zijn hand op de billen van meldster 1 gelegd of een tik gegeven op haar billen en daarbij gezegd dat hij dat al langer wilde doen en (2) tijdens een massageles heeft werknemer meldster 2 als voorbeeld gebruikt om aan de studenten te laten zien hoe zij het lichaam moesten masseren. Daarbij werden onder andere de billen, borst(spiere) en de benen tot en met de liezen gemasseerd. Hij heeft meldster 2 tweemaal als voorbeeld gebruikt. Verder staat vast dat deze handelwijze ten aanzien van deze twee incidenten verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer oplevert. De docent is in 2006 en 2010 gewaarschuwd dat er signalen waren dat de fysieke houdingscorrecties tijdens de bewegingslessen vooral bij vrouwelijke studenten tot onduidelijkheid leidden. In 2006 is hem opgedragen te onderzoeken welke didactische of methodische wijzigingen aangebracht kunnen worden in zijn lesmethode. In 2010 is hem elke vorm van fysiek contact tijdens de bewegingslessen verboden.

Verwijzingshof

Het hof heeft na verwijzing geoordeeld dat de Hogeschool weliswaar tot tweemaal toe een duidelijk en niet mis te verstane waarschuwing richting de docent heeft afgegeven, en dat zij verandering van zijn didactische vaardigheden verlangde, maar dat zij in de richting van de docent in gebreke is gebleven met adequate begeleiding van die verandering, waaronder observatie van lessen om te constateren of die verandering ook gerealiseerd werd. Daardoor

heeft zij daarop niet alleen onvoldoende zicht gehad, maar heeft ze ook richting de docent onduidelijkheid laten ontstaan of de veranderingen die hij wél had doorgevoerd voldoende waren en of hij inmiddels in didactisch opzicht wel goed functioneerde. In die omstandigheden kon de docent, die na een jaar na de waarschuwing uit 2010 ook weer in het kernteam is opgenomen, menen dat dat het geval was. Dit doet op zichzelf niet af aan de verwijtbaarheid van de gedragingen van de docent in 2017, maar is wel een relevante omstandigheid voor de beoordeling van de ernst van de verwijtbaarheid in de arbeidsverhouding tussen de Hogeschool als werkgeefster en de docent als werknemer. De massage als zodanig is weliswaar in strijd met het verbod uit 2010 van fysiek contact, maar de Hogeschool wist dat de docent desondanks massagelessen gaf. Dat diende een didactisch doel waarbij in het kader van het vakgebied van de docent de grenzen opgezocht werden. Het vergt uiterste sensitiviteit van de docent om te voorkomen dat dit fysieke contact omslaat naar door leerlingen ervaren grensoverschrijdend contact. De docent heeft daarmee geworsteld maar is er kennelijk niet in geslaagd steeds die preciaire scheidslijn te bewaken. Dat leidt niet automatisch tot de kwalificatie dat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Gelet op de omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang bezien, oordeelt het hof dat de hoge drempel voor toepassing van de uitzonderingsbepaling van artikel 7:673 lid 7 onder c BW niet wordt gehaald. De docent heeft dus recht op de transitievergoeding.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Geen vuistregel bij grensoverschrijdend gedrag

Op het in artikel 7:673 lid 1 BW neergelegde recht van de werknemer op een transitievergoeding in de daar omschreven gevallen waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, bestaan enkele uitzonderingen. Een van deze uitzonderingen doet zich voor indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (art. 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW). Deze uitzonderingsgrond heeft een beperkte reikwijdte en moet terughoudend worden toegepast. De werknemer kan zijn recht op een transitievergoeding alleen kwijtraken in uitzonderlijke gevallen, waarin evident is dat het tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidende handelen of nalaten van de werknemer niet slechts als verwijtbaar, maar als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Bij de beoordeling of deze uitzonderingsgrond van toepassing is, moeten worden betrokken de omstandigheden van het geval voor zover deze van invloed zijn op de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer dat tot het ontslag heeft geleid.

Hetgeen hiervoor is overwogen heeft betrekking op de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer in de arbeidsverhouding met de werkgever. Bij de omstandigheden die van invloed zijn op de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer in diens verhouding tot de werkgever moet in voorkomend geval ook het handelen of nalaten van de werkgever worden betrokken, zoals het hof in r.o. 2.13 e.v. heeft gedaan. Daarmee strookt niet om de rechter ertoe te verplichten tot uitgangspunt te nemen dat een werknemer gezien het gedrag waaraan hij zich schuldig heeft gemaakt een ernstig verwijt treft en aldus het onderzoek naar de ernstige verwijtbaarheid te beperken tot de vraag of zich uitzonderlijke omstandigheden voordoen die meebrengen dat de werknemer in zijn rechtsverhouding tot de werkgever toch geen ernstig verwijt treft. Dat door het middel bepleite uitgangspunt zou ook onvoldoende recht doen aan de verantwoordelijkheid van een werkgever om grensoverschrijdend gedrag in zijn organisatie zo veel mogelijk te voorkomen en bij signalen van grensoverschrijdend gedrag daartegen op te treden. De klacht gaat dus uit van een onjuiste rechtsopvatting en kan derhalve niet tot cassatie leiden.

Rol en betekenis integriteitscode

De klacht over de integriteitscode faalt. Het oordeel van het hof komt erop neer dat de omstandigheid dat de integriteitscode inhoudt dat gedrag zoals aan de docent verweten te allen tijde dient te worden vermeden voor het antwoord op de vraag of de docent in zijn verhouding tot de Hogeschool een ernstig verwijt valt te maken, ten opzichte van de door het hof overigens in de beoordeling betrokken omstandigheden geen extra gewicht in de schaal legt. Het heeft dus niet geoordeeld dat deze omstandigheid niet relevant is.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 24-06-2022

ECLI: ECLI:NL:HR:2022:950

Zaaknummer: 21/01616

Rechters: C.H. Sieburgh, F.J.P. Lock, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons en M.J. Kroeze

Advocaten: S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Niet is gebleken van een te hoge werkdruk, onderwaardering of ongelijke behandeling van de Senior Tax Manager zodat zijn verzoek om een voorschot op een schadevergoeding wegens schending goed werkgeverschap wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Senior Taks Manager. Onderdeel van de met werknemer gesloten arbeidsovereenkomst was een “relocation pakket”. Vanaf (omstreeks) september 2016 tot medio februari 2017 heeft binnen werkgeefster een transitie plaatsgevonden naar flexibel werken, binnen werkgeefster “Activity Based Working” (hierna: ABW). Bij brief van 15 maart 2017 heeft werkgeefster werknemer schriftelijk gewaarschuwd en hem verweten dat hij te vaak afwezig is tijdens kantooruren en dat hij niet op het van een Senior Tax Manager te verwachten niveau functioneert. Rond mei 2017 heeft werknemer een tax exposure rapport “zonder review” gezonden aan Vice President Corporate Tax, die werknemer erop heeft gewezen dat het rapport veel fouten bevatte en om aanpassing heeft gevraagd. Daags daarna, op 7 mei 2017, heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft forse fysieke en mentale beperkingen vastgesteld. In de periode augustus tot en met oktober 2018 en in oktober 2019 is werknemer opgenomen in een psychiatrische inrichting. Het UWV heeft aan werknemer met ingang van 6 mei 2019 een WGA-uitkering toegekend. Na verkregen toestemming van het UWV heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 oktober 2019. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht vast te stellen dat de opzegging van werkgeefster het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een voorschot van € 119.000 op de billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. In hoger beroep verzoekt werknemer het hof voor rechtte verklaren dat werkgeefster jegens werknemer gehouden is een bedrag ten titel van schadevergoeding, althans billijke vergoeding, en een voorschot van € 99.000 te betalen.

Oordeel

Het hof stelt vast dat werkgeefster de norm voor werkgeversaansprakelijkheid niet heeft

geschonden. Daartoe is relevant dat het verwijt van werknemer dat de organisatie rommelig zou zijn niet als schending van enige norm door werkgeefster kan worden gezien. Werknemer heeft bovendien op de hoge werkdruk gewezen die hij bij werkgeefster heeft ervaren. Het hof stelt vast dat werknemer heeft erkend vaak te laat te zijn gekomen in verband met het regelen van privé zaken, zoals zijn inschrijving in België, het regelen van een school voor de kinderen en werkzaamheden aan het huis. Dat werkgeefster het werken in de avonden en de weekenden dus zag als compensatie voor dit te laat komen, heeft zij voldoende aannemelijk gemaakt. Dat werkgeefster uit deze omstandigheden heeft moeten afleiden dat de werkdruk voor werknemer te hoog was, is dan ook onvoldoende onderbouwd gesteld door werknemer en komt evenmin in rechte vast te staan. Dat een collega op enig moment aan werknemer gevraagd heeft hoe het met hem ging had, zoals blijkt uit haar verklaring, te maken met de privé problemen waarmee hij kampte. Ook daaruit volgt dus niet dat werkgeefster bekend was met de door werknemer ervaren werkdruk. Werknemer heeft voorts betoogd dat hij zich niet gewaardeerd voelde. Hij kreeg nooit reactie van zijn leidinggevende en deze gaf meermaals aan niet te weten wat werknemer deed. De leidinggevende heeft aangegeven dat hij bezwaar had gemaakt tegen het feit dat werknemer aan zijn directe collega's wel meldde dat hij te laat kwam maar dit niet aan hem doorgaf, terwijl dit wel moest. Dit blijkt ook uit de waarschuwingsbrief die werknemer voor akkoord had getekend. Hiermee heeft hij aan werkgeefster aangegeven dat hij zich in de kritiek kon vinden. Het in opdracht van een werkgever werken in een "glazen kantoor" kan evenmin worden beschouwd als schending van enige norm waaraan werkgever gehouden is. Dat werknemer moeite had met de ABW en het werken in dit glazen kantoor heeft hij niet kenbaar gemaakt, zodat werkgeefster ook geen gelegenheid heeft gehad om hierover met werknemer in gesprek te gaan, terwijl is gebleken dat werkgeefster aan vele verzoeken van werknemer tegemoet is gekomen. Ook is niet gebleken van enige ongelijke behandeling op het punt van de mogelijkheid om thuis te werken: andere collega's die thuis mochten werken hadden hier een legitieme reden voor. Er is dus geen sprake geweest van gelijke gevallen. Overigens heeft werknemer nooit verzocht om structureel een dag of langer thuis te mogen werken. Het hof concludeert dat geen sprake is van enige schending van een norm ex artikel 7:658 BW.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1910

Zaaknummer: 200.306.319/01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, R.R.M. de Moor en A.J. van de Rakt

Advocaten: F.H.I. Hundscheid en I. Swennen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert schadevergoeding ex artikel 7:686 BW na opzegging van de arbeidsovereenkomst na toestemming van het UWV wegens reorganisatie. Dit strookt niet met de bedoeling van de wetgever, zodat dit verzoek wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 5 november 2008 in dienst getreden van KPN B.V. in de functie van manager productmanagement, level PAO 8. Artikel 5.1 van de laatstelijk (op 20 juni 2017) tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst luidt als volgt: “Aan Werknemer kan jaarlijks een bonus worden toegekend op basis van de van tijd tot tijd geldende bonusregeling. De bonusopportunity voor Werknemer bedraagt, bij aanvang van de dienstbetrekking, 20% bij On Target Performance (OTP) over het (bruto) jaarsalaris, inclusief 8% vakantie-uitkering. Werkgever kan de bonusopportunity van jaar tot jaar bijstellen.” Nadat de ondernemingsraad daarover op 20 maart 2019 positief had geadviseerd, heeft KPN besloten per 1 april 2019 een door haar aangekondigde reorganisatie door te voeren. In dat kader heeft KPN in een gesprek op 27 maart 2019 aan werknemer meegedeeld dat hij per 1 april 2019 boventallig werd verklaard vanwege het vervallen van zijn functie van manager productmanagement. Per begin april 2019 is werknemer door KPN vrijgesteld van werkzaamheden. Op 4 juli 2019 heeft KPN bij het UWV een ontslaaanvraag ingediend voor werknemer. Het UWV heeft op 30 september 2019 de toestemming verleend. KPN heeft bij brief van 4 oktober 2019 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd zodat die met ingang van 1 december 2019 is geëindigd. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht verzocht dat KPN jegens hem toerekenbaar tekort geschoten is in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en KPN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen.

Oordeel

Het hof schetst het verloop van de procedure en stelt dat onderhavige procedure naast een verzoekschriftprocedure loopt, zodat werknemer in de verzoekschriftprocedure verzoekt – voor het geval de gevorderde schadevergoeding niet toewijsbaar mocht blijken – om herstel

van de arbeidsovereenkomst dan wel een billijke vergoeding. Het hof acht het oordeel van het hof dat werknemer niet de schadevergoeding kan vorderen juist. Hetgeen werknemer naar voren brengt, kan niet verhelen dat de kern van de onderhavige zaak is of KPN de arbeidsovereenkomst met werknemer in strijd met artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW heeft opgezegd. Werknemer stelt in dit verband dat de werkzaamheden van de functie van manager productmanagement, PAO B, zijn voortgezet in de functie van manager LCE, PAO B, dat zijn oude functie uitwisselbaar is met de functie van manager LCE, PAO B, en dat KPN hem had moeten (her)plaatsen in de functie van manager LCE, PAO. In dit betoog leest het hof geen verwijt aan KPN dat losstaat van de vraag naar de rechtsgeldigheid van de opzegging ex artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW. Het argument van werknemer om voor artikel 7:686 BW te kiezen om zo te ontkomen aan de beperkingen van artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW gaat volgens het hof niet op, omdat deze beperkingen juist een uitvloeisel zijn van de bedoeling van de wetgever. Het zou niet stroken met deze bedoeling van de wetgever ten aanzien van de mogelijke rechtsgevolgen van een opzegging in strijd met artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW als deze beperkingen kunnen worden ontweken door, kort gezegd, het instellen van een (primaire) vordering tot schadevergoeding als de onderhavige, die bij nadere beschouwing geen andere grondslag heeft dan dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW. Dit betekent dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen. Ten aanzien van de vordering van werknemer met betrekking tot de bonus stelt het hof dat het voor werknemer kenbaar was dat uit de STI-regeling volgt dat een STI alleen uitgekeerd wordt als de werknemer op 31 december van het betrokken jaar nog in dienst is van KPN. Het hof sluit zich ook hier aan bij het oordeel van de kantonrechter dat het volgens het door KPN gehanteerde STI-beleid niet uitmaakt om welke reden de werknemer in kwestie gedurende de loop van het jaar uit dienst is getreden en dat leidend is of de werknemer op 31 december van het betrokken jaar nog in dienst was van KPN. Opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgehad met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Er bestaat daarom geen goede grond de opzegging tegen 1 december 2019 in strijd te oordelen met goed werkgeverschap.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:994

Zaaknummer: 200.294.039/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.D. Ruizeveld en M.B. Kerkhof

Advocaten: M.A.M. Lem en W.J. van Leeuwen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Gezamenlijk verzoek tot uitleg van het non-concurrentie- en relatiebeding leidt ertoe dat de bepaling moet worden opgevat als een ontbindende voorwaarde. Concurrentiebeding blijft gehandhaafd gelet op het zwaarwegend belang van werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2008 in dienst getreden bij een voorloper van PinkRoccade Healthcare B.V. (hierna: PinkRoccade). In de arbeidsovereenkomst was een relatiebeding opgenomen. Op 30 januari 2009 is het bedrijf overgenomen en verder gegaan onder de name PinkRoccade. Bij brief van 10 augustus 2010 is aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij per 1 september 2010 wordt aangesteld in een nieuwe functie. In deze brief is een relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft de brief niet getekend omdat hij niet wilde instemmen met een verlenging van het concurrentiebeding. Ook bij de daarop volgende functie wijzigingen heeft werknemer niet ingestemd met het in de brieven opgenomen gewijzigde relatiebeding. Bij brief van 9 september 2013 heeft PinkRoccade bevestigd dat werknemer per 1 oktober 2013 wordt aangesteld in de functie van productmanager junior. In deze brief zijn voorts een relatie-, een non-concurrentie- en een niet-wervingsbeding opgenomen. Werknemer heeft de brief ondertekend. Medio 2021 hebben partijen gesprekken gevoerd waaruit naar voren is gekomen dat werknemer toe was aan een volgende stap buiten PinkRoccade. Een van de mogelijkheden die werknemer voor ogen had, was om over te stappen naar bedrijf X. Hierna is tussen partijen een discussie ontstaan over het laten vervallen van de bedingen. Partijen hebben ex artikel 96 Rv gezamenlijk de kantonrechter verzocht om te beoordelen wat een redelijke uitleg en interpretatie is van de bepalingen uit de arbeidsovereenkomst over het relatie- en non-concurrentiebeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de strekking van de bepaling dat zodra een werknemer PinkRoccade wil verlaten zij met elkaar in gesprek zullen gaan met het doel om afspraken te maken en dat in het geval de werknemer en PinkRoccade daadwerkelijk met elkaar afspraken hebben gemaakt, het concurrentie- het relatie- en het niet-wervingsbeding

komen te vervallen. De bepaling onder het kopje ‘bedingen’ dient aldus te worden opgevat als een ontbindende voorwaarde. De door werknemer voorgestane uitleg van de bepaling dat sprake is van een opschortende voorwaarde kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden gevolgd. In de door werknemer voorgestane uitleg zou de bepaling nauwelijks enige betekenis hebben. Zodra een werknemer bereid is het gesprek aan te gaan en een voorstel doet, zou dat, in het geval het niet lukt om overeenstemming te bereiken over dat voorstel, immers tot gevolg hebben dat PinkRoccade met lege handen staat, omdat de werknemer dan, in de visie van werknemer, niet meer gebonden is aan het concurrentie- en relatiebeding. Vorenstaande heeft tot gevolg dat, nu werknemer en PinkRoccade geen afspraken met elkaar hebben kunnen maken, het concurrentie-, relatie- en het niet-wervingsbeding onverkort gelden. De kantonrechter overweegt bovendien dat bedrijf X een concurrent van PinkRoccade is. Beide bedrijven richten zich op de zorgmarkt en bieden producten aan op het gebied van ECD. Ten aanzien van de belangenafweging geldt dat het de kantonrechter voldoende is gebleken dat werknemer door zijn werk bij PinkRoccade beschikt over essentiële relevante technische en commerciële informatie over ‘MijnCaress’ meer in het bijzonder het MijnCaress Zorgdossier van PinkRoccade en deze naar bedrijf X zal meenemen, hetgeen voor bedrijf X zal leiden tot een concurrentievoordeel. Daarbij komt dat werknemer met zoveel woorden heeft verklaard dat hij zich bij bedrijf X zal gaan bezig houden met de inhoud en het ontwikkelen van het Ysis Zorgdossier. Hieruit volgt onomstotelijk dat met de overstap van werknemer naar bedrijf X het bedrijfsdebiel van PinkRoccade in het geding is. PinkRoccade heeft aldus belang bij handhaving van het concurrentiebeding. Tegenover dit belang staat de vrije arbeidskeuze en het belang van werknemer om zich verder te ontwikkelen op het terrein van het ECD Zorgdossier. Er zijn echter onvoldoende omstandigheden gebleken op grond waarvan moet worden geoordeeld dat werknemer door handhaving van het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Het is begrijpelijk dat werknemer graag verder wil met het werk waar zijn passie ligt. Hij is echter op dit moment nog ‘gewoon’ aan het werk bij PinkRoccade en uit de presentatie van PinkRoccade blijkt dat PinkRoccade in ieder geval in 2022/2023 wil doorgaan met het ontwikkelen van het caresysteem. Ook is niet gebleken dat werknemer geen andere mogelijkheden heeft in de zorgsector. Onder die omstandigheden wegen de belangen van PinkRoccade zwaarder en wordt het concurrentiebeding gehandhaafd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4859

Zaaknummer: 9746008 VZ VERZ 22-2521

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: H.W. van Osch en L.R.T. Peeters

Wetsartikelen: 7:653 BW en 69 Rv

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering 843a Rv. Vermoeden dat onderzoek naar gedrag werknemer onzorgvuldig is verricht, is onvoldoende voor afgifte beeld- en/of geluidsfragmenten gemaakt door werkgeefster.

Feiten

Werknemer is op 13 april 2013 bij SAB Catering B.V. (hierna: SAB) in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam als vestigingsmanager. Op 12 maart 2022 heeft op de werkvloer een situatie plaatsgevonden waarbij onder meer werknemer betrokken was. Naar aanleiding hiervan is werknemer op non-actief gesteld, hangende een te verrichten onderzoek naar zijn handelen. In het kader van het onderzoek heeft SAB meerdere werknemers gehoord. Van de gesprekken zijn door SAB beeld- en geluidsopnamen gemaakt. De HR-medewerker van SAB die bij de gesprekken aanwezig was, heeft de opnamen uitgewerkt in gespreksverslagen, die door de betreffende werknemers zijn ondertekend. Op 15 april 2022 heeft SAB werknemer op staande voet ontslagen wegens (i) het maken van seksistische opmerkingen en (ii) het ongewenst betasten van andere werknemers. Werknemer heeft een week later verzocht om het onderzoeksrapport toe te zenden. Daarop zijn de gespreksverslagen naar werknemer gestuurd. Bij e-mail heeft SAB gevraagd om ook de beeld- en geluidsopnamen van de gesprekken te verstrekken. SAB heeft daaraan geen gehoor gegeven. Werknemer vordert in kort geding afgifte aan hem van de beeld- en/of geluidsfragmenten waarop de verklaringen van de werknemers zijn opgenomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn verdeeld over de vraag of werknemer een rechtmatig belang bij de gevorderde afgifte heeft. Werknemer vordert het afschrift van de opnamen, omdat hij wil verifiëren of de schriftelijke verklaringen overeenstemmen met de mondeling afgelegde verklaringen en om te beoordelen of er sturende/insinuerende vragen zijn gesteld en hoe de gesprekken zijn ingeleid door SAB. Gegeven dat het ontslag op deze bewijsmiddelen is gebaseerd, is het voor de rechtspositie van werknemer in de zaak tegen het ontslag van belang dat hij óók over alle bewijsmiddelen beschikt. SAB heeft het rechtmatig belang van werknemer gemotiveerd weersproken. Hoewel de kantonrechter de wens van

werknemer om van de opnamen kennis te nemen op zichzelf goed begrijpt, kan dit niet tot toewijzing van zijn vordering leiden. Werknemer heeft namelijk onvoldoende concreet gemaakt op welke punten de schriftelijke verklaringen van de werknemers onjuist zouden zijn. Ontoereikend is dat werknemer vermoedt dat de opnamen (mogelijk) steun geven aan zijn stelling over de beweegredenen van de werknemers voor het afleggen van hun verklaringen en zijn stelling dat SAB de verklaringen mogelijk heeft gestuurd door insinuerende vragen te stellen en door de wijze waarop zij de gesprekken heeft ingeleid. Zodoende wordt de vordering van werknemer afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:5111

Zaaknummer: 9848555

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: M. Schildwacht en N. Duine

Wetsartikelen: 843a Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na dreiging werknemer om zichzelf in brand te steken in aanwezigheid andere medewerkers. Verzoek om vernietiging ontslag afgewezen. Wel toekenning transitievergoeding van € 15.909,54.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2010 bij de gemeente Venlo in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van bijzonder opsporingsambtenaar (BOA). Op 11 januari 2016 heeft werknemer tijdens deelname aan een verplichte agressietraining voor zijn werk ernstig letsel opgelopen aan zijn rechterduim. Werknemer heeft zijn werkzaamheden als BOA na het ongeval zo goed en kwaad als het kon voortgezet. Gaandeweg werd duidelijker dat hij, vanwege het opgelopen letsel, niet langer kon voldoen aan bepaalde verplichtingen. Per 6 november 2018 is werknemer door de bedrijfsarts ongeschikt bevonden om zijn functie als BOA in volle omvang uit te oefenen. In het arbeidskundig rapport is werknemer vervolgens geschikt geacht voor ander passend werk. Er volgde een moeizaam re-integratietraject. Vervolgens hebben twee gesprekken tussen werknemer en de gemeente Venlo plaatsgevonden waarin het voornemen om het dienstverband met werknemer te beëindigen, aan de orde is gesteld. Werknemer keerde steeds meer in zichzelf en heeft op een gegeven moment een poging tot suicide gedaan. Hij heeft zichzelf overgoten met een brandbare vloeistof en heeft gedreigd om zichzelf in brand te steken. De twee aanwezige medewerkers hebben in paniek de ruimte verlaten. Naar aanleiding van dat incident is werknemer bij brief van 3 februari 2022 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer de vernietiging van het ontslag op staande voet en de betaling van een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer niet heeft betwist dat hij zichzelf heeft overgoten met een brandbare vloeistof en heeft gedreigd zichzelf in brand te steken. Hoewel werknemer weerspreekt dat hij heeft gedreigd om ook een medewerker met een brandbare vloeistof te overgieten, acht de kantonrechter niet doorslaggevend of dit nu wel of niet is gebeurd. Enkel en alleen al het zichzelf – in een gesloten ruimte in de nabijheid van collega's –

overgieten met een brandbare vloeistof en het dreigen om zichzelf in brand te steken, is dusdanig ernstig en heeft een zodanige impact gehad op de aanwezige medewerkers, dat de gemeente Venlo in redelijkheid kon beslissen de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang te beëindigen. Het betoog van werknemer dat hem van zijn gedragingen geen verwijt kan worden gemaakt vanwege zijn psychische dan wel psychiatrische stoornis zal worden gepasseerd. In het geval van werknemer staat naar het oordeel van de kantonrechter in de eerste plaats niet vast dat er bij hem sprake is van een psychische dan wel psychiatrische stoornis. Zelfs als daar wel sprake van zou zijn en werknemer om die reden niet verwijtbaar zou hebben gehandeld, is de kantonrechter nog van oordeel dat de dringende reden dusdanig ernstig is, dat een ontslag op staande voet hoe dan ook gerechtvaardigd is. Daarnaast acht de kantonrechter van belang dat aan het gepleegde feit voorbereiding door werknemer vooraf is gegaan. Zodoende is het ontslag op staande voet rechtsgeldig en wordt het verzoek van de vernietiging van dat ontslag afgewezen. De kantonrechter oordeelt als volgt over de transitievergoeding. De kantonrechter ziet het begin van de “neergang” van werknemer in het hem overkomen arbeidsongeval in januari 2016. Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat de gemeente Venlo tijdens het re-integratietraject steken heeft laten vallen. Verder was de impact van het arbeidsconflict op het welbevinden van werknemer bekend bij de bedrijfsarts van de gemeente Venlo. De gemeente Venlo is hier niet voortvarend mee omgegaan. Tot slot werd werknemer in een gesprek over zijn naderende ontslag geplaatst tegenover drie medewerkers van de gemeente Venlo. Dat werknemer daarbij het gevoel gehad moet hebben “geen kant op te kunnen” is gemakkelijk voorstelbaar. De kantonrechter wil er geen misverstand over laten bestaan dat naar zijn oordeel de hiervoor geschetste omstandigheden geen andere beoordeling van het ontslag op staande voet vergen, maar het gaat hier om die ene misstap in een overigens goed verlopen dienstverband. Dat geeft, tezamen met de genoemde omstandigheden, aanleiding om aan werknemer een transitievergoeding toe te kennen, nu de kantonrechter van oordeel is dat het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De hoogte van de transitievergoeding wordt vastgesteld op € 15.909,54 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:4539

Zaaknummer: 9796927/AZ/22-34 14062022

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: E.H.J. van Gerven en H. Barrahmun

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

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking. Geen tegenbewijs geleverd voor voorshands bewezen stelling dat werknemer met volledig ontbloot onderlichaam in auto werkgever heeft gezeten en zijn geslachtsdeel heeft getoond. Bewezen stelling levert dringende reden ontslag op en afwijzing vorderingen werknemer.

Feiten

Bij tussenbeschikking is werknemer toegelaten tot het leveren van tegenbewijs van de voorshands bewezen stelling dat hij op 4 maart 2021 met volledig ontbloot onderlichaam in de bedrijfsauto van werkgever heeft gezeten, dat een mevrouw dit heeft gezien en dat hij aan deze vrouw heeft gevraagd om zijn geslachtsdeel vast te houden. Als getuigen zijn mevrouw en werknemer gehoord. Zoals ook in de tussenbeschikking is overwogen, zal een bewezen geachte stelling van werkgever een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt daarop onder meer een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer er niet in geslaagd om de voorshands bewezen stelling in voldoende mate te ontzenuwen. Werknemer heeft bevestigd dat hij in de middag na zijn werk, zijn auto heeft geparkeerd in straat X. Mevrouw heeft dat als getuige bevestigd. Mevrouw heeft vervolgens bevestigd dat zij naar de auto is gelopen, dat de jongeman in de auto heeft gezegd 'lieverd, wil je mijn piemel vasthouden' en dat zij heeft gezien dat hij 'stijver dan stijf' was. De kantonrechter heeft geen enkele aanleiding om aan (de geloofwaardigheid van) deze verklaring te twijfelen. De omstandigheid dat werknemer als betrokkene iets anders heeft verklaard, is voor de kantonrechter onvoldoende om te twijfelen aan de verklaring van mevrouw. De kantonrechter acht evenmin van voldoende belang dat mevrouw niet heeft verklaard dat zij op het bovenbeen van de jongeman in de auto een moedervlek heeft gezien. Hetzelfde geldt voor de verklaring van mevrouw dat zij (ten tijde van het getuigenverhoor) last had van staar. Al met al hecht de kantonrechter meer waarde aan de verklaring van mevrouw over het hetgeen zich heeft voorgedaan dan aan de betwisting

hiervan door werknemer. Werknemer heeft geen tegenbewijs geleverd. De bewezen geachte stelling van werkgever levert een dringende reden op voor het ontslag op staande voet. Tevens is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer kan in het verlengde van deze oordelen geen aanspraak maken op de door hem verzochte billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en evenmin op de transitievergoeding. Zodoende wordt zijn verzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:5652

Zaaknummer: 9204236 / EJ VERZ 21-83434

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: N.M. Fakiri en L.P. Quist

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling achterstallig loon. Vordering door werkgever niet betwist. Wettelijke verhoging gematigd tot nihil, nu werknemer vanaf begin mei 2021 niet langer arbeid verricht en werkgever in betalingsonmacht lijkt te verkeren.

Feiten

Werknemer is op 6 april 2020 bij Benka Tech B.V. (hierna: Benka) in dienst getreden in de functie van tekenaar, voor zes maanden. De overeenkomst is tweemaal stilzwijgend verlengd, laatst per 6 april 2021. Gedurende het dienstverband heeft Benka herhaaldelijk het loon en de reiskostenvergoeding niet, niet volledig en/of niet op tijd voldaan aan werknemer. Werknemer heeft Benka op 15 december 2020 verzocht om tot uitbetaling van achterstallig loon over te gaan. Een reactie hierop is uitgebleven. Bij brief van 13 januari 2021 heeft werknemer Benka verzocht om tot betaling van achterstallig loon, reiskostenvergoeding en wettelijke verhoging over te gaan. Tevens is om vergoeding van juridische kosten verzocht. Tussen partijen is hierover in februari 2020 een betalingsregeling tot stand gekomen. Benka is de betalingsregeling niet nagekomen en betaling van loon en reiskostenvergoeding is wederom uitgebleven. Ook nadien gemaakte afspraken zijn niet nagekomen. In overleg met Benka is werknemer vanaf 6 mei 2021 niet op het werk verschenen, maar hij heeft zich wel beschikbaar gehouden voor het verrichten van zijn werk. Werknemer vordert in kort geding Benka te veroordelen tot betaling van (achterstallig) loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering is niet betwist en komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor, zodat de vordering zal worden toegewezen, met dien verstande dat de gevorderde wettelijke verhoging van het loon en de vakantietoeslag ex artikel 7:625 BW wordt gematigd tot nihil, omdat werknemer vanaf begin mei 2021 niet langer een tegenprestatie verricht voor het loon en Benka in betalingsonmacht lijkt te verkeren. Daarnaast is er geen grond om wettelijke verhoging toe te passen op de reiskostenvergoeding. De wettelijke rente wordt wel toegekend. Dat geldt ook voor het loon vanaf 7 juni 2021 tot het einde van het dienstverband. Wat dat laatste betreft, heeft werknemer bij de mondelinge

behandeling te kennen gegeven op zoek te zijn naar ander werk en bereid te zijn om met Benka tot een tussentijdse beëindiging van het dienstverband te komen, wat op grond van de arbeidsovereenkomst mogelijk is en de schade voor partijen zou beperken, maar dat Benka tot dusver hieraan geen medewerking heeft willen verlenen. Dit zou alsnog kunnen. Tevens wordt Benka veroordeeld om aan werknemer een jaaropgave 2020 alsmede salarisspecificaties te verstrekken vanaf de periode 07-11-2020 t/m 06-12-2020 tot de datum waarop het dienstverband zal eindigen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:13564

Zaaknummer: 9279845_23072021

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: M.L. Ravensberger-Brussee

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Handhaving concurrentiebeding levert onbillijke benadeling werknemer op. Voor zover werkgever al belang heeft bij handhaving concurrentiebeding is dit belang hooguit zeer marginaal een belang dat door het beding wordt beschermd.

Feiten

Werknemer is op 27 december 2011 in dienst getreden bij Your Parcel Partner B.V. (hierna: YPP) in de functie van pakketbezorger. Na drie jaarcontracten is de arbeidsovereenkomst per 27 december 2014 voor onbepaalde tijd verlengd en is de functie van werknemer vanaf dat moment koerier/chauffeur. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding met daaraan gekoppeld een boetebeding opgenomen. Werknemer heeft op enig moment zijn arbeidsovereenkomst bij YPP opgezegd tegen 1 augustus 2021. Op 6 september 2021 is werknemer in dienst getreden bij een ander bedrijf in de functie van chauffeur. YPP vordert dat werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een boete voor het overtreden van het concurrentiebeding. Werknemer vordert in reconventie (gedeeltelijke) schorsing van het concurrentiebeding. Hij stelt dat hij door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van YPP.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat YPP door de indiensttreding van werknemer bij het andere bedrijf in haar bedrijfsdebiet wordt aangetast. Daarbij is van belang dat werknemer een uitvoerende functie heeft. De kantonrechter acht het gelet daarop niet aannemelijk dat werknemer vanuit de kennis en ervaring die hij bij YPP heeft opgedaan, beschikt over concurrentiegevoelige informatie en ook niet dat werknemer uit hoofde van zijn functie (commercieel) relevante contacten heeft onderhouden met klanten van YPP. YPP heeft verder ook niets aangevoerd op grond waarvan aannemelijk is dat het vertrek van werknemer naar een concurrent haar in haar bedrijfsdebiet raakt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft YPP enkel aangevoerd dat zij door de overstap van werknemer geen chauffeur bij haar klant de Technische Unie kan inzetten. Volgens YPP duurt het vele maanden eer een andere chauffeur kennis en ervaring heeft op die

ritten te rijden. De kantonrechter ziet niet in dat dit kennis of ervaring is die (mede) het bedrijfsdebet van YPP vormt. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat door werknemer onweersproken is aangevoerd dat niet alleen hij de ritten voor de Technische Unie rijdt. Hier kunnen andere collega's ook op worden ingedeeld. Het is duidelijk dat het een voordeel voor de klant is als een werkgever een ervaren chauffeur kan inzetten, maar dat is geen concurrentiegevoelige kennis en bovendien kennis die een andere werknemer zich snel eigen kan maken. Voor zover YPP al belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding is dit belang niet, of hooguit zeer marginaal, een belang dat door het beding wordt beschermd. Hiertegenover staat het belang van werknemer om onbelemmerd gebruik te kunnen maken van zijn recht op vrijheid van arbeidskeuze; in dit geval het belang om in dienst te kunnen blijven bij het andere bedrijf. Het te beschermen belang van YPP weegt dan ook niet op tegen het belang van werknemer waardoor naar het oordeel van de kantonrechter handhaving van het concurrentiebeding onbillijke benadeling oplevert van werknemer. De vorderingen van YPP in conventie worden afgewezen. Het concurrentiebeding wordt door de kantonrechter vernietigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4821

Zaaknummer: KTN-9564003_16062022

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: S. Kranendonk en M. van de Wetering

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Nalaten werkgever tot overleggen van vakantiedagenadministratie, ook na tussenvonnis, komt voor zijn rekening en risico. Onmogelijk voor werknemer om aan te tonen dat er geen vakantie-uren zijn opgenomen. Vordering tot uitbetaling niet-genoten vakantiedagen wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is in dienst geweest van ZusterNorma Johan de Wittstraat B.V. (hierna: Zuster Norma). Werkneemster vordert als hoofdsom achterstallig loon, (aanvullende) reiskosten, een vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen, de coronabonus voor zorgpersoneel en een billijke vergoeding. In het tussenvonnis is bepaald dat het achterstallig loon wordt toegewezen, dat Zuster Norma niet van een te hoog salaris is uitgegaan en dat de zorgbonus en de billijke vergoeding worden afgewezen. Ten aanzien van de gevorderde reiskosten is werkneemster toegelaten bewijs te leveren van de door haar gestelde afspraak tussen partijen dat een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer is overeengekomen. Ten aanzien van de gevorderde uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen is reeds geoordeeld dat werkneemster hier aanspraak op heeft, maar nog niet is vast komen te staan over hoeveel uur.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Reiskostenvergoeding

Werkneemster heeft na het tussenvonnis geen bewijsmiddelen in het geding gebracht, zodat niet in rechte is komen vast te staan dat partijen zijn overeengekomen dat werkneemster recht heeft op € 0,19 per kilometer. Deze vordering wordt dan ook afgewezen.

Niet-genoten vakantiedagen

Anders dan Zuster Norma heeft aangevoerd, komt werkneemster op grond van artikel 6.1 van de toepasselijke cao uit op een saldo van 183,19 vakantie-uren. Volgens Zuster Norma heeft

werkneemster 32 vakantie-uren opgenomen. Werkneemster betwist dat zij uren heeft opgenomen. Om werkneemster, op wie de bewijslast van de hoogte van het saldo rust, in staat te stellen haar vordering te onderbouwen is Zuster Norma bij tussenvonnis opgedragen een vakantiedagenadministratie over te leggen. Zij beschikt daar als werkgever immers over. Zuster Norma heeft dit echter niet gedaan. De door haar in het geding gebrachte uitdraai van enkel een openstaand totaalsaldo is geen inhoudelijke administratie. Door deze nalatigheid wordt het werkneemster onmogelijk gemaakt aan te tonen dat de door Zuster Norma vermeende opgenomen uren niet zijn opgenomen. Dit komt voor rekening en risico van Zuster Norma. Er wordt dan ook van uitgegaan dat er geen vakantie-uren zijn opgenomen. Een bedrag van € 2.617,49 (183,19 uur x € 13,23 uurloon + 8% vakantietoeslag) wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. De gevorderde wettelijke rente wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4867

Zaaknummer: 9552151 CV EXPL 21-4957

Rechters: R.R. Roukema

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling transitievergoeding. Beëindiging mediation kan niet als ernstig verwijtbaar handelen werknemer worden aangemerkt. Ook achterstallig loon en niet-genoten vakantie-uren moeten door werkgever worden nabetaald.

Feiten

Werkneemster is per 12 december 2019 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van 'serveerster en gastvrouw luxe restaurant'. Partijen zijn een schriftelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen per 1 januari 2020 met een looptijd van twee jaar. Op 29 maart 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De arbeidsovereenkomst is door werkgeefster niet verlengd en werkneemster is per 31 december 2021 (ziek) uit dienst gegaan. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding, achterstallig salaris en niet-genoten vakantie-uren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Transitievergoeding

Werkgeefster stelt dat werkneemster geen transitievergoeding toekomt, omdat zij ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld door zich niet in overeenstemming met het verzuimprotocol en het huisreglement ziek te melden. Werkneemster heeft dit echter betwist. Werkgeefster heeft haar stelling niet nader toegelicht. Als bovendien al sprake zou zijn van een onjuiste ziekmelding, dan had het op de weg van werkgeefster gelegen om destijds werkneemster hierop aan te spreken en hieraan gevolgen te verbinden. Niet gebleken is dat werkgeefster dat heeft gedaan. Een en ander kan dan ook niet als ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster worden aangemerkt. Evenmin is komen vast te staan dat werkneemster gedurende haar ziekte werk heeft verricht voor derden. Voorts heeft werkneemster betwist dat zij niet is komen opdagen voor de mediation, want volgens haar heeft zij een intakegesprek gehad met de mediator. Hoe het verder is gegaan met de mediation is onduidelijk. Als werkneemster de mediation al heeft beëindigd, dan kan dat niet worden gekwalificeerd als

ernstig verwijtbaar handelen, omdat werkneemster dit op grond van de mediationovereenkomst te allen tijde mocht doen. Werkgeefster heeft dan ook ten onrechte de transitievergoeding niet betaald. Zij wordt veroordeeld dit alsnog te doen en de vergoeding wordt vastgesteld op € 1389,67 bruto.

Achterstallig loon

Werkneemster stelt voorts dat werkgeefster ten onrechte slechts 90% van haar loon heeft doorbetaald tijdens ziekte in plaats van de 95% waarop zij op grond van de cao recht heeft. Werkgeefster heeft laatstgenoemd percentage inmiddels erkend. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van € 646,85 bruto aan achterstallig salaris.

Vakantie-uren

Nu werkgeefster onvoldoende heeft weersproken dat werkneemster nog recht heeft op de uitbetaling van 231,08 vakantie-uren, zal zij worden veroordeeld om een bedrag van € 2.855,04 bruto (= 231,08 (vakantie-uren) x 11,44 (uurloon) x 1,08 (8% vakantiebijslag)) aan werkneemster te betalen. Werkgeefster heeft voorts niet weersproken dat zij ten onrechte geen vakantiebijslag heeft berekend over de wel uitbetaalde vakantie-uren, zodat zij zal worden veroordeeld om het verzochte bedrag van € 150,71 bruto aan werkneemster te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4850

Zaaknummer: 9774598 \ VZ VERZ 22-3552

Rechters: R.R. Roukema

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever in kort geding veroordeeld tot betaling achterstallig salaris en tot loondoorbetaling tijdens ziekte ter hoogte van 100% van het loon. Geen matiging wettelijke verhoging, nu werkgever stelselmatig niet (volledig) heeft voldaan aan loondoorbetalingsverplichting.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgever en vordert in kort geding veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig loon, alsmede tot nakoming van de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte ter hoogte van 100% van het loon, vanaf juni 2022.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer toe, nu werkgever de juistheid van de loonvorderingen heeft erkend. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van circa € 11.000 bruto aan achterstallig salaris. De kantonrechter ziet geen aanleiding de wettelijke verhoging (50%) te matigen, nu werkgever stelselmatig niet (volledig) heeft voldaan aan de loondoorbetalingsverplichting. Ook de wettelijke rente wordt toegewezen. Voorts wordt werkgever veroordeeld tot nakoming van de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte ter hoogte van 100% van het loon vanaf juni 2022.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:5118

Zaaknummer: 9837339

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: A.S. Arts

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Geestelijk verzorger vertoont seksueel grensoverschrijdend gedrag richting stagiaire tijdens autorit van cliënt naar kantoor werkgever en handelt daarmee ernstig verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst per heden, zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij werkgeefster in de functie van geestelijk (islamitisch) verzorger. De cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Eind 2021 heeft een stagiaire (een praktiserend gelovige) aan haar stagebegeleidster laten weten dat werknemer op 6 oktober 2021 handtastelijk is geweest tijdens een autorit vanaf een cliënt naar de locatie van werkgeefster. De stagebegeleidster heeft dit op 4 november 2021 aan de leidinggevende van werknemer doorgegeven, waarop werknemer diezelfde dag op non-actief is gesteld. De stagiaire heeft op 5 november 2021 verklaard dat werknemer haar, terwijl zij meermaals aangaf er niet van gediend te zijn, heeft aangeraakt bij haar schouders, nek, been en handen en dat zij zich tijdens de betreffende autorit niet veilig heeft gevoeld. Werknemer heeft in een gesprek van 5 november 2021 ontkend dat dit is gebeurd en heeft aangegeven dat 'zijn enige fout' is geweest dat hij een stagiaire heeft laten meerijden in zijn auto. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft partijen in de tussenbeschikking van 11 maart 2022 in de gelegenheid gesteld te berichten of zij verdere getuigen willen horen. Beide partijen hebben aangegeven dat zij geen getuigen meer willen laten horen.

Oordeel

De kantonrechter acht werkgeefster geslaagd in haar bewijs dat werknemer seksueel overschrijdend gedrag heeft vertoond richting de stagiaire. De verklaring van de stagiaire vindt steun in de verklaring van haar moeder, de stagebegeleidster en die van twee andere medewerkers van werkgeefster. De vier verklaringen zijn qua inhoud vergelijkbaar en wijken enkel af op minimale en minder significante details, zoals of werknemer erop heeft

aangedrongen dat de stagiaire met hem mee zou rijden. Het is voorts juist dat drie van de vier verklaringen ‘van horen zeggen’ zijn, maar deze dragen wel bij aan de stelling van werkgeefster dat de stagiaire meerdere malen is gevraagd naar het incident en zij daarover consistent heeft verklaard tegenover zowel haar familie als haar stagebegeleider en andere medewerkers. Daarbij komt dat werknemer, toen hij op 5 november 2021 werd gehoord door werkgeefster over een binnengekomen klacht, direct heeft verklaard over een autorit die hij met de stagiaire had, terwijl hij niet wist en niet kon weten dat de klacht van haar afkomstig was, laat staan dat hij wist waar de klacht betrekking op had. Aan de verklaring van werknemer wordt – gelet op het voorgaande – voorbijgegaan. Werknemer heeft immers belang bij een afwijkende verklaring. Werknemer wijst er verder op dat als de stagiaire zo strikt in haar geloofsuitoefening is, het haar verantwoordelijkheid was om niet bij hem in de auto te stappen. De kantonrechter overweegt allereerst dat de vraag in deze zaak niet is of de stagiaire wel of niet als praktiserend islamitisch gelovige bij een man in de auto mocht stappen, maar of werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld doordat er tijdens de gevolgde autorit seksueel overschrijdend gedrag heeft plaatsgevonden. Verder begrijpt de kantonrechter dat een strikte uitleg van de islamitische geloofsregels verbiedt dat een vrouw in de auto stapt bij een man zonder begeleiding van een derde, als de desbetreffende man niet één van haar familieleden is. In dat kader is dan ook begrijpelijk dat de stagiaire op voorhand aan haar stagebegeleidster heeft gevraagd of het toegestaan is dat zij meerijdt met werknemer. Zij wist immers dat hij optrad als geestelijk leider, plaatsvervangend imam, zodat zij logischerwijs rekening hield met het feit dat hij dit problematisch zou vinden. Werknemer is, zo blijkt uit zijn stellingen, minder strikt in de leer, nu hij heeft toegestaan dat de stagiaire meereed en ook tijdens zijn getuigenis heeft verklaard dat het geen probleem is, zolang er sprake is van ‘goede bedoelingen’ van partijen. Uit de verklaringen van de stagiaire en haar moeder volgt voorts dat ook binnen het gezin van de stagiaire deze minder strikte leer wordt aangehouden. Dit betekent dat het zowel voor werknemer als voor de stagiaire geen bezwaar was dat zij beiden in één auto van of naar de cliënt zouden reizen. Zij gingen er dan ook beiden van uit dat er met het instappen in de auto geen geloofsregel werd overtreden. Nu bewezen is dat werknemer seksueel overschrijdend gedrag heeft vertoond, leidt dit tot de conclusie dat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst per heden volgt, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:2954

Zaaknummer: 9608502 AZ VERZ 21-72

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.J.H. Ruijters en E.R. Chel

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

RECHTSPRAAK

Geestelijk verzorger heeft mogelijk seksueel grensoverschrijdend gedrag vertoond richting stagiaire. Partijen krijgen in ontbindingsprocedure gelegenheid aan kantonrechter te berichten of en welke getuigen zij nog wensen te horen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij werkgeefster in de functie van geestelijk (islamitisch) verzorger. De cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Eind 2021 heeft een stagiaire (een praktiserend gelovige) aan haar stagebegeleidster laten weten dat werknemer op 6 oktober 2021 handtastelijk is geweest tijdens een autorit vanaf een cliënt naar de locatie van werkgeefster. De stagebegeleidster heeft dit op 4 november 2021 aan de leidinggevende van werknemer doorgegeven, waarop werknemer diezelfde dag op non-actief is gesteld. De stagiaire heeft op 5 november 2021 verklaard dat werknemer haar, terwijl zij meermaals aangaf er niet van gediend te zijn, heeft aangeraakt bij haar schouders, nek, been en handen en dat zij zich tijdens de betreffende autorit niet veilig heeft gevoeld. Werknemer heeft in een gesprek van 5 november 2021 ontkend dat dit is gebeurd en heeft aangegeven dat 'zijn enige fout' is geweest dat hij een stagiaire heeft laten meerijden in zijn auto. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verwijt dat werkgeefster werknemer maakt, is dat hij seksueel overschrijdend gedrag heeft vertoond richting de stagiaire tijdens de autorit van de cliënt naar het kantoor van werkgeefster op 6 oktober 2021. De stelplicht en bewijslast daarvan ligt bij werkgeefster. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van haar standpunt gewezen op de op papier gestelde verklaringen van de stagiaire, de stagebegeleidster, het gespreksverslag van het gesprek met werknemer op 5 november 2021 en de verklaringen van de tijdens de mondelinge behandeling gehoorde getuigen, waaronder die van de stagiaire en de moeder van de stagiaire. De kantonrechter heeft verder tijdens de mondelinge behandeling begrepen dat werkgeefster zich nog beraadt of zij nog een getuige wil horen, namelijk degene die bij het

gesprek op 5 november 2021 met werknemer aanwezig was. Gelet hierop wordt werkgeefster in de gelegenheid gesteld te berichten of zij nog nadere getuigen wenst te horen. Werknemer heeft aangegeven zich te willen beraden over het horen van zijn zussen als getuigen. De kantonrechter geeft ook hem die gelegenheid. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:2953

Zaaknummer: 9608502 AZ VERZ 21-72

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.J.H. Ruijters en E.R. Chel

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst tussen ziekenhuis en oncoloog-internist (g-grond) na op non-actiefstelling van drie jaar en veelheid aan procedures. Ziekenhuis dient oncoloog billijke vergoeding van € 375.000 te betalen vanwege ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is in 2012 in dienst getreden bij Radboud Universitair Medisch Centrum (hierna: Radboudumc) als academisch medisch specialist (internist-oncoloog). Zij is tot 8 januari 2018 ingeschreven geweest als arts in het BIG-register en daarna weer vanaf 3 april 2018. Voorts is zij tot 28 mei 2017 ingeschreven geweest in het RGS-register. Werkneemster heeft in februari 2019 contact gehad met haar bedrijfsleider omtrent het feit dat haar registraties niet rond waren. Daarnaast zijn in die periode diverse ‘jaargesprekken’ gevoerd, veelal over het functioneren van werkneemster. Daarbij is werkneemster gewezen op punten die zij dient te verbeteren, zowel op het gebied van directe als indirecte patiëntenzorg. Op 4 juli 2019 hebben het afdelingshoofd en de bedrijfsleider het mogelijk disfunctioneren van werkneemster als internist-oncoloog gemeld bij de Commissie Onderzoek. Omdat geconstateerd werd dat werkneemster van 28 mei 2017 tot 6 februari 2018 niet geregistreerd is geweest als internist, er twijfels zijn over de registratie in het BIG-register, en zij nooit als internist-oncoloog is geregistreerd, is zij (voorlopig) op non-actief gesteld. De Commissie Onderzoek heeft op 12 september 2019 rapport en advies uitgebracht, waaruit volgt dat zij heeft vastgesteld dat op onderdelen sprake is van disfunctioneren en dat er onverantwoorde elementen, alsmede patiëntveiligheidsissues aan de orde zijn geweest. Bij brief van 20 september 2019 heeft het afdelingshoofd aan werkneemster laten weten dat zij op basis van het advies van de Commissie Onderzoek, de niet-naleving van de registratieverplichtingen en nieuwe zaken die tijdens de op non-actiefstelling naar voren zijn gekomen, waaruit duidelijk is geworden dat werkneemster haar werk niet naar behoren heeft gedaan, heeft besloten de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk te beëindigen. Zodoende is een ontbindingsverzoek ingediend op de e- dan wel de g-grond. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen. Hierop heeft Radboudumc het hof verzocht de arbeidsovereenkomst alsnog te ontbinden op de e-grond, d-grond dan wel g-grond. Het hof heeft het beroep van

Radboudumc verworpen en de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Radboudumc heeft vervolgens cassatie ingesteld bij de Hoge Raad. Dat beroep is verworpen bij beschikking van 17 december 2021 (zie AR 2021-1574). Hangende het cassatieberoep is Radboudumc in kort geding, op vordering van werknemster, veroordeeld tot wedertewerkstelling van werknemster. Dat vonnis heeft er niet toe geleid dat werknemster nadien werkzaamheden heeft verricht. Partijen verkeren in een patstelling en verwijten elkaar onredelijke voorwaarden te stellen en aldus niet mee te werken aan daadwerkelijke werkhervatting. Radboudumc verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Met Radboudumc is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Niet reeds omdat partijen al langdurig en veelvuldig tegen elkaar hebben geprocedeerd, al neemt dat niet weg dat die veelheid aan procedures en de over en weer gemaakte verwijten de onderlinge verhoudingen bepaald niet hebben geholpen. In zoverre spelen ze indirect wel een rol. Wel omdat blijkt van voortdurende onenigheid tussen het afdelingshoofd en werknemers en tussen de raad van bestuur en werknemster. Uit de veelheid aan e-mails en brieven die tussen partijen en hun advocaten gewisseld zijn en de vele gesprekken tussen partijen blijkt dat bij beide partijen niet alleen ieder vertrouwen in de ander, maar ook ieder begin van welwillendheid jegens de ander ontbreekt. Na het kortgedingvonnis dat tot werkhervatting (onder voorwaarden) had moeten leiden, is de relatie, nu ruim een jaar later, volstrekt onwerkbaar geworden. Radboudumc heeft geen blijk gegeven van de werkelijke wil om tot werkhervatting van werknemster te komen. Voorts heeft de (niet geheel onbegrijpelijke) kritische houding en het wantrouwen van werknemster de relatie verder verstoord. Herplaatsing ligt naar het oordeel van de kantonrechter niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 augustus 2022, onder toekenning van de transitievergoeding van € 41.049,07 bruto. Ook kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe, vanwege ernstig verwijtbaar handelen van Radboudumc. Dat handelen is onder meer gelegen in de omstandigheid dat Radboudumc, na ontvangst van het rapport van de Commissie Onderzoek, ten onrechte direct heeft ingezet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook heeft zij, hangende het cassatieberoep, nagelaten werknemster weer toe te laten tot haar werkzaamheden en haar de gelegenheid te geven, waar nodig, haar functioneren te verbeteren. Ook nadat Radboudumc in kort geding was veroordeeld werknemster toe te laten tot het werk, heeft Radboudumc het per saldo laten afweten. Het beeld dat uit de correspondentie tussen partijen nadien opdoemt, is dat het werknemster onmogelijk is gemaakt om te kunnen terugkeren en te werken aan herstel van de relaties met haar collega's. Van haar werd verlangd dat zij voorafgaand aan de werkhervatting een

twintigtal gesprekken voerde onder begeleiding van een externe gespreksleider. Dit was niet alleen in strijd met het kortgedingvonnis, maar is überhaupt een onacceptabele wijze om iemand na een langdurige schorsing en vele procedures verder te laten terugkeren. Verder heeft Radboudumc nog tijdens een mediationtraject tussen partijen de onderhavige ontbindingsprocedure aanhangig gemaakt. Aldus heeft Radboudumc ernstig verwijtbaar gehandeld. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 375.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:3208

Zaaknummer: 9785169 / HA / VERZ 22-15

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: H.A. Hoving en W.J.F. Nieuwenhuis

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst werkneemster met 42-jarig dienstverband moet worden hersteld na opzegging (a-grond) met toestemming UWV. Werkgever heeft niet aan herplaatsingsverplichting voldaan. Werkervaring zou meer moeten betekenen dan enkele mbo-diploma-eis.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 1980 in dienst getreden bij werkgeefster. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van programmabeheerder 4. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Nederlandse Universiteiten (hierna: Cao NU) van toepassing. Werkgeefster is een internationale non-profitorganisatie voor internationalisering in het onderwijs. Zij is volledig afhankelijk van subsidies en als uitvoerende organisatie verantwoordelijk voor grote subsidieprogramma's, zoals de Erasmus+-beurs voor studenten die binnen Europa op uitwisseling gaan. Werkgeefster voert een grote reorganisatie uit vanwege een sterke daling in inkomsten als gevolg van het wegvallen van subsidies en om de organisatie efficiënter in te richten. Het UWV heeft bij besluit van 23 december 2021 aan werkgeefster toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens opgezegd met ingang van 1 februari 2022. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst te herstellen. De grond voor herstel is volgens werkneemster dat haar oude en de nieuwe functie (die van administrateur 4) uitwisselbaar zijn en anderzijds dat werkgeefster niet aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Uitwisselbaarheid functies

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van overlap tussen de oorspronkelijke en de nieuwe functie van administrateur 4, maar niet van uitwisselbaarheid. Of sprake is van uitwisselbaarheid wordt beoordeeld aan de hand van een objectieve, niet aan de werknemer

gekoppelde vergelijking van de functies, aldus de kantonrechter. De functieomschrijving dient als belangrijke bron, maar ook overige omstandigheden spelen een rol in de uitleg van de gezichtspunten van artikel 13 Ontslagregeling. Naar het oordeel van de kantonrechter is het verschil in indelingscriteria, vereiste competenties en resultaatgebieden te groot. Het feit dat er enige overlap bestaat in de werkzaamheden, doet hier niet aan af.

Herplaatsingsverplichting

Nu vastgesteld is dat de oude functie van werknemster niet uitwisselbaar is met de functie van administrateur 4, dient de vraag beantwoord te worden of werknemster herplaatst had moeten worden in de nieuwe functie van programmaondersteuner. De kantonrechter beantwoordt die vraag bevestigend. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar verweer dat deze functie niet als passend kan worden gekwalificeerd. De gestelde mbo-diploma-eis voor de functie is een formalistische insteek van werkgeefster en ook kortzichtig. Werknemster heeft volgens haar functioneringsverslagen altijd naar tevredenheid gewerkt op mbo-niveau (hoewel zij niet over een mbo-diploma beschikt) en dit al ruim 42 jaar bij werkgeefster. Die werkervaring zou meer moeten betekenen dan de enkele diploma-eis. Werkgeefster heeft verder verwezen naar een door werknemster afgelegd assessment. Werknemster scoorde hiervoor een 5,2 (10-puntsschaal). De kantonrechter begrijpt dat er een norm is gehanteerd teneinde een objectieve vergelijking te kunnen maken met andere kandidaten. Deze objectivering is alleszins te rechtvaardigen indien er beperkte plekken beschikbaar zijn. Werknemster heeft echter onweersproken gesteld dat na de sollicitatieprocedure drie van de vijf vacatures voor programmaondersteuner niet zijn ingevuld. In een dergelijk geval is er reden temeer voor de werkgever ook te kijken naar de keerzijde van een assessment. Het is immers een momentopname en daar staat tegenover dat werknemster 42 jaar daadwerkelijk gefunctioneerd heeft op de werkvloer. Uit functioneringsverslagen kan worden opgemaakt dat werknemster een onvermoeibare inzet toont, zich nieuwe werkzaamheden snel eigen kan maken, hoge kwaliteit levert en zich uitstekend kan ontwikkelen. Bovendien heeft zij gedurende haar dienstverband verschillende functies bekleed. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het hier werkgeefster niet alleen had gesierd, maar dat het ook op grond van goed werkgeverschap haar verplichting was om aan werknemster het voordeel van de twijfel te geven gezien haar werkervaring van 42 jaar en de goede resultaten eerder bij wisseling van functies om werknemster door middelen van her-/bij-/omscholing geschikt(er) te maken voor de functie. De opzegging is aldus in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW. Werkgeefster wordt veroordeeld de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van 1 februari 2022 (datum opzegging).

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:5878

Zaaknummer: 9684573

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: M.J. Aantjes en C.W.J.M. Jansen

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever valt onder werkingssfeer verplichtstelling tot deelneming in Bpf HiBiN en is verplicht pensioenpremies te betalen. Premievordering bedrijfstakpensioenfonds verjaard? Hof is voornemens daarover prejudiciële vragen te stellen aan de Hoge Raad. Partijen krijgen gelegenheid zich hierover uit te laten.

Feiten

Kingspan B.V. is een op 25 september 1980 opgerichte besloten vennootschap. Kingspan verkoopt isolerende (sandwich)panelen voor daken en gevels. Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen (hierna: Bpf HiBiN) stelt zich op het standpunt dat Kingspan onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit van het bedrijfstakpensioenfonds valt. Kingspan heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat haar onderneming niet onder het verplichtstellingsbesluit valt en zij daarom niet kan worden verplicht zich aan te sluiten bij Bpf HiBiN. De kantonrechter heeft de vorderingen van Kingspan afgewezen. De kantonrechter heeft daartoe overwogen dat Kingspan voldoet aan de in het verplichtstellingsbesluit geformuleerde definitie van het begrip onderneming, dat zij niet heeft weersproken dat zij zich niet in hoofdzaak bezighoudt met groothandel in bouwmaterialen en dat niet is vereist dat een handel in bouwmaterialen tevens aanverwante artikelen verkoopt. Kingspan heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Ook het hof is van oordeel dat Kingspan onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt. Kingspan moet als een onderneming als bedoeld in het verplichtstellingsbesluit worden aangemerkt. Kingspan is naar het oordeel van het hof als zelfstandige onderneming een groothandel zoals bedoeld in het verplichtstellingsbesluit. Anders dan Kingspan betoogt, is voor verplichte deelname in Bpf HiBiN niet vereist dat ook aanverwante artikelen moeten worden verkocht. Dit volgt niet uit de tekst van artikel I.A, mede gezien in het licht van andere relevante bepalingen in het verplichtstellingsbesluit. Kingspan is op grond van het voorgaande verplicht om deel te nemen in Bpf HiBiN. De premievorderingen van Bpf HiBiN ontstonden van rechtswege op het moment waarop

Kingspan aan de voorwaarden voor verplichte deelneming voldeed, in dit geval volgens Bpf HiBiN per 25 september 1980. Kingspan stelt in hoger beroep dat Bpf HiBiN niet bevoegd is tot incasso van pensioenpremies over de periode gelegen voor het moment van aansluiting op 23 november 2017 omdat dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Het hof volgt Kingspan hierin niet. Bpf HiBiN heeft in een brief van 29 maart 2016 aan Kingspan geschreven dat zij mogelijk onder haar werkingssfeer viel, zodat Kingspan in elk geval vanaf die datum van een mogelijke verplichtstelling wist. Bpf HiBiN moet pensioenen uitkeren aan werknemers die onder haar verplichte werkingssfeer vallen. Kingspan kan derhalve niet worden gevolgd in voornoemd standpunt. Bij dit oordeel heeft het hof mede betrokken dat Bpf HiBiN kan worden geconfronteerd met werknemers van Kingspan die menen dat zij recht hebben op een pensioenaanspraak of pensioenuitkering. Subsidiair doet Kingspan een beroep op verjaring over de periode gelegen vijf jaar vóór de dag van aansluiting op 23 november 2017. Het hof overweegt dat, op grond van de wet, de rechtsvordering van Bpf HiBiN op Kingspan tot voldoening van de pensioenpremies verjaart door verloop van vijf jaren na de dag waarop de vordering opeisbaar is geworden. Voor de aanvang van de verjaringstermijn is derhalve de dag van opeisbaarheid bepalend. Op basis van wet- en regelgeving en de feitenrechtspraak komt het hof niet tot een eenduidig antwoord op de vraag op welke dag een premievordering van een bedrijfstakpensioenfonds opeisbaar wordt. Derhalve is het hof voornemens prejudiciële vragen aan de Hoge Raad te stellen. De vragen hebben uitsluitend betrekking op bedrijfstakpensioenfonds en waarvoor een verplichtstelling geldt zoals bedoeld in de Wet Bpf 2000 en niet op andere pensioenuitvoerders. De zes vragen staan opgesomd in het arrest van het hof. Partijen krijgen de gelegenheid zich uit te laten over het voornemen van het hof en over de inhoud van de te stellen vragen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1849

Zaaknummer: 200.259.310_01

Rechters: M.E. Smorenburg, D.J.B. de Wolff en Prof. mr. drs. M. Heemskerk

Advocaten: J.A. van de Hoef en M. de Wijs

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000, 3:307 BW en 3:308 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is er niet in geslaagd te bewijzen dat er een verschuiving van het dagvenster conform de cao heeft plaatsgevonden. Bij berekening loon werknemer dient te worden uitgegaan van een dagvenster van 7.00 tot 18.00 uur. Loonvordering werknemer (ruim € 25.000 bruto) toewijsbaar.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 1998 in dienst bij Vandersterre Holland B.V. (hierna: Vandersterre), laatstelijk in de functie van chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Particulier Kaaspakhuisbedrijf (hierna: de cao) van toepassing verklaard. In artikel 7A van de cao is onder meer opgenomen dat de werknemer werkt volgens diensten in een dienstrooster dat door de werkgever is vastgesteld. In artikel 7B is opgenomen dat als de werkgever de werknemer buiten het dagvenster inroostert, de werkgever aan de werknemer een toeslag betaalt. Het dagvenster bij Vandersterre loopt sinds 1 november 2015 van 6.00 uur tot 17.00 uur. Werknemer is zijn diensten vanaf 2015 regelmatig eerder begonnen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer heeft daarnaast in rechte aanspraak gemaakt op betaling van een onregelmatigheidstoeslag en vakantietoeslag vanaf januari 2015. Niet ter discussie staat dat de cao uitgaat van een dagvenster van 7.00 tot 18.00 uur. Wel staat ter discussie of het dagvenster bij Vandersterre conform de cao is verschoven. Vandersterre stelt dat dit vanaf 1 november 2015 is gebeurd en dat het dagvenster vanaf die datum van 6.00 tot 17.00 uur was. Vandersterre is bij tussenbeschikking in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren van haar stelling.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter had Vandersterre volgens de cao een van de vakorganisaties (van werknemers) in de gelegenheid moeten stellen om namens het personeel het instemmingsverzoek in behandeling te nemen. Vandersterre heeft niet gesteld dat dit is gebeurd. Daardoor is geen sprake van een verschuiving van het dagvenster conform de cao. Bovendien is gesteld en evenmin gebleken dat werknemer zelf heeft ingestemd met een

wijziging van het dagvenster. De conclusie is dat Vandersterre geen bewijs heeft geleverd van haar stelling. Dit betekent dat bij de berekening van het loon van werknemer dient te worden uitgegaan van een dagvenster van 7.00 tot 18.00 uur. Vandersterre wordt veroordeeld om aan werknemer een bedrag van € 25.333,20 bruto te betalen, te vermeerderen met een wettelijke verhoging (10%) en de wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:4748

Zaaknummer: 9062010 / EJ VERZ 21-81684

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: M.C.G. van Essen en T.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer maakt aanspraak op onregelmatigheidstoeslag. Werkgeefster krijgt gelegenheid te bewijzen dat zij rechtsgeldig (conform cao) het dagvenster voor de afdeling waarbinnen werknemer werkzaam was, heeft gewijzigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 1998 in dienst bij Vandersterre Holland B.V. (hierna: Vandersterre), laatstelijk in de functie van chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Particulier Kaaspakhuisbedrijf (hierna: de cao) van toepassing verklaard. In artikel 7A van de cao is onder meer opgenomen dat de werknemer werkt volgens diensten in een dienstrooster dat door de werkgever is vastgesteld. In artikel 7B is opgenomen dat als de werkgever de werknemer buiten het dagvenster inroostert, de werkgever aan de werknemer een toeslag betaalt. Het dagvenster bij Vandersterre loopt sinds 1 november 2015 van 6.00 uur tot 17.00 uur. Werknemer is zijn diensten vanaf 2015 regelmatig eerder begonnen. In 2018 heeft werknemer bij Vandersterre ter sprake gebracht dat hij van mening was dat hij aanspraak kon maken op een onregelmatigheidstoeslag. Vandersterre heeft vervolgens in januari 2019 met werknemer besproken dat hij een loonsverhoging van € 100 per maand zou ontvangen. Vanaf 22 september 2020 is de aanvangstijd van de werkdag van werknemer door Vandersterre op 6.00 uur vastgesteld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer heeft daarnaast in rechte aanspraak gemaakt op betaling van een onregelmatigheidstoeslag en vakantietoeslag vanaf januari 2015. Partijen zijn door de kantonrechter in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de vaststelling van de werktijden/het dienstrooster en over de hoogte van de door werknemer verzochte toeslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Dienstrooster

De eerste vraag die beantwoord dient te worden is of de aan werknemer verstrekte routelijsten

zijn aan te merken als dienstrooster in de zin van de cao. Werknemer heeft dat gesteld en Vandersterre heeft dit in haar antwoordakte niet langer betwist. Dat betekent dat Vandersterre gehouden is om werknemer een toeslag te betalen voor de buiten het dagvenster ingeroosterde uren. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarbij niet relevant of dit inroosteren heeft plaatsgevonden op verzoek van werknemer of op verzoek van Vandersterre. Doorslaggevend is dat Vandersterre werknemer (buiten het dagvenster) heeft ingeroosterd.

Aantal uren

De volgende vraag die partijen verdeeld houdt, is hoeveel uren werknemer buiten het dagvenster heeft gewerkt. Niet ter discussie staat dat de cao uitgaat van een dagvenster van 7.00 tot 18.00 uur. Wel staat ter discussie of het dagvenster bij Vandersterre (conform cao) is verschoven. Vandersterre stelt dat dit vanaf 1 november 2015 is gebeurd en dat het dagvenster vanaf die datum van 6.00 tot 17.00 uur was. De kantonrechter overweegt als volgt. De cao is op 16 oktober 2015 algemeen verbindend verklaard. In de cao staat dat van het cao-dagvenster kan worden afgeweken en onder welke voorwaarden. Het is aan Vandersterre om te bewijzen dat zij met ingang van november 2015 het dagvenster voor de afdeling waarbinnen werknemer werkzaam was met inachtneming van het bepaalde in de cao rechtsgeldig heeft gewijzigd, nu werknemer dat heeft betwist. De kantonrechter ziet aanleiding Vandersterre in de gelegenheid te stellen bewijs te leveren van haar stelling, met name door het overleggen van relevante bescheiden. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16299

Zaaknummer: 9062010 / EJ VERZ 21-81684

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: M.C.G. van Essen en T.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het erover eens dat arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Ontbinding arbeidsovereenkomst, onder toekenning transitievergoeding. Bewijsopdracht ten aanzien van aanspraak werknemer op onregelmatigheids- en vakantietoeslag.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 1998 in dienst bij Vandersterre Holland B.V. (hierna: Vandersterre), laatstelijk in de functie van chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Particulier Kaaspakhuisbedrijf (hierna: de cao) van toepassing verklaard. In artikel 7A van de cao is onder meer opgenomen dat de werknemer werkt volgens diensten in een dienstrooster dat door de werkgever is vastgesteld. In artikel 7B is opgenomen dat als de werkgever de werknemer buiten het dagvenster inroostert, de werkgever aan de werknemer een toeslag betaalt. Het dagvenster bij Vandersterre loopt sinds 1 november 2015 van 6.00 uur tot 17.00 uur. Werknemer is zijn diensten vanaf 2015 regelmatig eerder begonnen. In 2018 heeft werknemer bij Vandersterre ter sprake gebracht dat hij van mening was dat hij aanspraak kon maken op een onregelmatigheidstoeslag. Vandersterre heeft vervolgens in januari 2019 met werknemer besproken dat hij een loonsverhoging van € 100 per maand zou ontvangen. Vanaf 22 september 2020 is de aanvangstijd van de werkdag van werknemer door Vandersterre op 6.00 uur vastgesteld. Op enig moment is de verhouding tussen partijen verslechterd. Mediation heeft hierin geen verandering kunnen brengen. Vandersterre verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoord arbeidsverhouding. Werknemer refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van de gevraagde ontbinding en verzoekt om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast maakt werknemer aanspraak op betaling van een onregelmatigheidstoeslag en vakantietoeslag vanaf januari 2015.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding en vergoedingen

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding tussen hen ernstig en duurzaam is verstoord. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2021. Tussen partijen staat niet ter discussie dat aan werknemer een transitievergoeding dient te worden toegekend. Over het basissalaris en de vakantietoeslag waarmee rekening dient te worden gehouden bij de berekening hiervan bestaat eveneens overeenstemming, echter niet over de in aanmerking te nemen toeslag. De kantonrechter overweegt dat voor de berekening van de transitievergoeding rekening moet worden gehouden met de vaste looncomponenten verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door twaalf. Werknemer heeft onvoldoende inzicht gegeven in zijn aanspraak op toeslagen na 1 juli 2020 en de door hem gemaakte overuren na deze datum. De transitievergoeding wordt daarom toegekend conform het bedrag dat Vandersterre heeft berekend, namelijk € 24.647,45 bruto. Voor toekenning van een billijke vergoeding is naar het oordeel van de kantonrechter geen plek, nu beide partijen hebben bijgedragen aan de verstoorde arbeidsverhouding en van een bewust toewerken van Vandersterre naar een einde van de arbeidsovereenkomst met werknemer niet is gebleken.

Onregelmatigheids- en vakantietoeslag

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer buiten het dagvenster heeft gewerkt gedurende de periode dat hij thans de onregelmatigheidstoeslag vordert. Wel betwist Vandersterre dat dit in haar opdracht heeft plaatsgevonden. Werknemer wilde zelf vroeg beginnen; van inroosteren van Vandersterre is geen sprake, aldus Vandersterre. Het is de vraag of werknemer voor zijn werkzaamheden werd 'ingeroosterd' als bedoeld in artikel 7B van de cao. Partijen hebben feitelijk weinig gesteld over de vaststelling van de werktijden/het dienstrooster van werknemer door Vandersterre. Partijen krijgen gelegenheid zich hierover nader uit te laten. Ook wordt werknemer in de gelegenheid gesteld om nadere stukken in het geding te brengen ter onderbouwing van de hoogte van de door hem verzochte onregelmatigheidstoeslag (per jaar). Vandersterre zal hierop mogen reageren. Wel merkt de kantonrechter alvast op dat de loonsverhoging van € 100 verrekend dient te worden met een eventuele vordering van werknemer op een onregelmatigheidstoeslag, nu er een voldoende verband bestaat tussen de salarisverhoging en de discussie omtrent de toeslag. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16298

Zaaknummer: 9062010 / EJ VERZ 21-81684

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: M.C.G. van Essen en T.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet onterecht gegeven. Een lange tijd ongeoorloofd afwezig zijn en niet bereikbaar zijn is geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Ook is het ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven.

Feiten

Aspatec Holland B.V. (hierna: Aspatec) heeft werknemer bij brief van 26 juli 2021 op staande voet ontslagen. Als redenen heeft Aspatec aangevoerd dat werknemer lange tijd ongeoorloofd afwezig was en ook niet bereikbaar was. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht de loonvordering, een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden de aangevoerde redenen op zichzelf genomen dan wel in onderlinge samenhang bezien niet als dringende reden kunnen worden aangemerkt. Daarbij heeft de kantonrechter in aanmerking genomen dat hij er niet van overtuigd is dat ten tijde van het gegeven ontslag overleg tussen partijen en/of hun gemachtigden om tot een gezamenlijke oplossing van de situatie te komen, niet meer tot de mogelijkheden behoorde. Daarbij heeft het de kantonrechter verbaasd dat voorafgaand aan het ontslag Aspatec ineens rechtstreeks (dat wil zeggen zonder tussenkomst van de gemachtigden) brieven aan werknemer stuurde om met Aspatec in gesprek te gaan. Daarnaast had Aspatec bij brief van 21 juli 2021 aangekondigd een ontslagprocedure te beginnen. In dat licht bezien is het merkwaardig dat voornoemde brief gevolgd wordt door het 26 juli 2021 gedateerde ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is dan ook niet onverwijld gegeven. Ook is niet gebleken van enige belangenafweging. De kantonrechter komt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven. Werknemer berust in het ontslag op staande voet. Aspatec dient tot 26 juli 2021 het verschuldigde loon alsnog aan werknemer uit te betalen vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging. Bovendien maakt werknemer aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Aspatec heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer onterecht

op staande voet te ontslaan. Dit rechtvaardigt de toekenning van een billijke vergoeding. In het licht van alle omstandigheden, waaronder de lengte van het dienstverband, de vraag of werknemer ander werk heeft gevonden en de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding, kent de kantonrechter een billijke vergoeding ter hoogte van € 2.500 aan werknemer toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16077

Zaaknummer: 9454182 \ EJ VERZ 21-84906

Rechters: G.J. Gerrits

Advocaten: E. van der Teems en M. Hofman-Kremer

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer wordt toegewezen. De opzegging van werkgever is niet rechtsgeldig waardoor de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd.

Feiten

Werkneemster is op 5 september 2018 in dienst getreden bij werkgever en was werkzaam in de winkel van werkgever in Den Haag. Er was sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden. Na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 28 februari 2019 is werkneemster werkzaam gebleven bij werkgever. Op 21 maart 2020 heeft werkgever aangegeven dat de zaak voorlopig gesloten wordt gehouden in verband met de coronamaatregelen. Op 20 april 2020 informeert werkneemster via WhatsApp naar haar salaris en geeft zij aan dat zij nog geen arbeidsovereenkomst heeft ontvangen. Werkgever geeft aan dat hij ermee bezig is. Op 24 april 2020 hebben werkgever en werkneemster gebeld. Op 6 mei 2020 heeft de gemachtigde van werkneemster een sommatie verzonden waarin zij achterstallig loon vordert. Op 8 mei 2020 heeft werkgever de gemachtigde van werkneemster bericht dat de werkzaamheden van werkneemster zijn gestaakt in verband met het coronavirus en de beëindiging van de huurovereenkomst voor het filiaal Den Haag waar werkneemster werkzaam was. Werkneemster heeft zich diezelfde dag ziek gemeld. Werkgever heeft een verzoek ingediend bij het UWV om op grond van bedrijfseconomische omstandigheden de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te mogen zeggen. Bij de ontslag aanvraag is een brief meegezonden gericht aan werkneemster van 25 januari 2020. In de brief wordt aangegeven dat werkgever geen contracten zal verlengen in verband met de huurbeëindigingsovereenkomst op 31 mei 2020 en dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster zal eindigen met ingang van 31 maart 2020. Werkgever heeft besloten dat 31 maart 2020 de laatste werkdag is van werkneemster bij werkgever. Werkneemster verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en een loonvordering toe te kennen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of er een arbeidsovereenkomst bestaat. Werkgever stelt dat

de arbeidsovereenkomst op 31 maart 2020 is geëindigd en dus niet is opgezegd. De kantonrechter overweegt dat voor het slagen van het verweer van werkgever vast dient komen te staan dat (1) de tweede arbeidsovereenkomst is verlengd met een jaar – en dat geen sprake is van een valse handtekening onder die overeenkomst – en (2) dat vervolgens de derde arbeidsovereenkomst is verlengd met een maand en dat dus geen sprake is van een stilzwijgende verlenging. De kantonrechter bespreekt het tweede onderdeel eerst. Zelfs indien er veronderstellenderwijs van uit wordt gegaan dat de tweede arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een jaar, dan is de arbeidsovereenkomst niet geëindigd per 31 maart 2020 en is de loonvordering wat betreft mei en april 2020 toewijsbaar, indien de derde arbeidsovereenkomst niet is verlengd met een maand maar stilzwijgend is verlengd met een jaar. Tussen partijen staat vast dat werkneemster na 1 maart 2020 werkzaam is geweest voor werkgever. Werkgever heeft zich erop beroepen dat werkneemster het aanbod van 25 februari 2020 stilzwijgend heeft aanvaard en dat de arbeidsovereenkomst dus is verlengd met een maand. De kantonrechter overweegt dat het er in een geval als dit op aankomt of werkneemster op grond van gedragingen van de werkgever heeft mogen aannemen dat de arbeidsovereenkomst na afloop van de tijd waarvoor deze was aangegaan, stilzwijgend werd voortgezet. Werkneemster heeft gemotiveerd gesteld dat zij het aanbod niet heeft ontvangen. Ook heeft werkneemster op 20 april 2020 nog aan werkgever bericht dat zij geen contract had ontvangen. Werkgever geeft daarop aan dat hij ermee bezig is, hetgeen er niet op wijst dat hij voordien het gestelde aanbod had gedaan. Ook hetgeen werkgever heeft bericht aan het UWV in de aanvraag voor de ontslagvergunning wijst erop dat werkneemster het aanbod niet voor 1 maart 2020 heeft ontvangen. Het telefoongesprek van 24 april 2020 tussen werkgever en werkneemster is daarmee in lijn. Nu niet is komen vast te staan dat de brief van 25 februari 2020 en de volgens werkgever daarbij meegezonden derde arbeidsovereenkomst werkneemster voor 1 maart 2020 heeft bereikt en tussen partijen niet in geschil is dat werkneemster nog tot 21 maart 2020 heeft doorgewerkt, heeft dit tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is blijven bestaan. De opzegging is dus niet rechtsgeldig. Het kan in het midden blijven of er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Werkneemster was in april en mei 2020 in ieder geval nog in dienst en kon niet werken door een omstandigheid die voor rekening en risico van werkgever komt. Werkgever zal daarom worden veroordeeld tot betaling van het loon.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:15328

Zaaknummer: 8555173 RP VERZ 20-50340

Rechters: D.E. Alink

Advocaten: N.M. Fakiri en R.J. van Wolferen

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

De afwijking in de cao Nederlandse Universiteiten op het opvolgend werkgeverschap conform artikel 7:668a lid 2 jo. 7:668a lid 2 BW is niet in strijd met de wet. Geen sprake van misbruik van recht.

Feiten

Werkneemster is vanaf 2012 op basis van verschillende dienstverbanden werkzaam geweest bij Stichting Alliantie Voeding Gelderse Vallei, Driessen en Randstad. Vanaf 2014 was zij ook mede werkzaam voor Wageningen Universiteit (hierna: WU). De Alliantie is een samenwerkingsverband tussen WU en Ziekenhuis Gelderse Vallei (ZGV). Werkneemster hield zich vanaf 2012 in dienst van ZGV bezig met het opbouwen van een database met behulp van gegevens uit de patiëntendossiers van ZGV ten behoeve van een gezamenlijk onderzoek van WU en ZGV. Vanaf 15 september 2014 is werkneemster een deel van haar tijd gedetacheerd bij WU. Vanaf 15 september 2015 is werkneemster – via Driessen – volledig werkzaam geworden bij WU en is zij onder andere met een promotietraject gestart. Vervolgens is werkneemster op grond van een schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin een duur is bepaald van 1 februari 2020 tot 1 april 2021 in dienst getreden van WU. WU heeft voorafgaand aan de totstandkoming van deze overeenkomst gezegd dat er een nieuwe keten zou gaan lopen en dat deze overeenkomst dus zou aflopen op 1 april 2021. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten van toepassing. WU heeft op 1 januari 2021 aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werkneemster is naar de kantonrechter gestapt om voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. WU heeft verzocht de beschikking van de kantonrechter te vernietigen.

Oordeel

De kern van het geschil vormt de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat op grond van artikel 7:668a lid 2 BW WU de opvolgend werkgever is van Randstad zodat de arbeidsovereenkomst tussen WU en werkneemster, die is aangegaan voor de periode 1 februari 2020 tot 1 april 2021, is geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het hof is van oordeel dat

WU wel een beroep op artikel 2.3.11 van de cao NU toekomt. In dit artikel staat opgenomen dat dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn buiten beschouwing worden gelaten. Het hof is van oordeel dat deze bepaling niet in strijd is met de wet. In artikel 7:668a lid 6 BW is bepaald dat bij collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken van artikel 7:668a lid 2 BW waarin het opvolgend werkgeverschap is geregeld. Deze afwijkingsmogelijkheid is volgens de tekst van deze bepaling onbegrensd. Uit de wetsgeschiedenis leidt het hof af dat de wetgever ervoor heeft gekozen om wat betreft de invulling van de afwijkingsmogelijkheid het primaat bij de sociale partners te leggen waarbij de wetgever ervan is uitgegaan dat de sociale partners op een verantwoorde wijze met de afwijkingsmogelijkheid zullen omgaan. De cao-onderhandelingen hebben ertoe geleid dat het opvolgend werkgeverschap volledig is uitgesloten. Uit de toelichting op het onderhandelingsakkoord leidt het hof kort gezegd af dat tijdens de onderhandelingen is stilgestaan bij het zo veel mogelijk omzetten van tijdelijke in vaste banen maar dat er, voor zover noodzakelijk, gewerkt zal worden met een flexibele schil die meebeweegt met de vraag en de bekostiging. Dat er door de sociale partners niet op een verantwoorde wijze met de afwijkingsmogelijkheid is omgegaan, blijkt hieruit niet. Het hof ziet onder ogen dat de wijze waarop in de cao uitvoering is gegeven aan de afwijkingsmogelijkheid kan schuren met de strekking van Richtlijn 1990/70/EG om misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd tegen te gaan. Werkneemster bereikt binnen vier jaar de AOW-gerechtigde leeftijd en zij is vanaf 2012 in dienst geweest van ZGV, Driessen/Randstad en WU met het doel te voorkomen dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan. Dit betreft het hof in zijn overweging, maar deze omstandigheden rechtvaardigen niet de conclusie dat het beroep van WU op de cao misbruik van recht of handelen in strijd met goed werkgeverschap oplevert dan wel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De arbeidsovereenkomst die op 1 februari 2020 is aangegaan is dus een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, doordat opvolgend werkgeverschap in de cao is uitgesloten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:5128

Zaaknummer: 200.305.303

Rechters: S.C.P. Giesen, A.A. van Rossum en R.J.A. Dil

Advocaten: C.I. van Gent en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer functioneert al langere tijd niet naar behoren. Van een voldragen d-grond is echter geen sprake. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond, nu het draagvlak in de organisatie voor de terugkeer van werknemer is verdwenen.

Feiten

Werknemer is op 4 januari 1993 in dienst getreden bij Heijmans Infra B.V. (hierna: Heijmans) in de functie van hoofdlandmeter. In deze functie houdt werknemer zich bezig met landmeetkundig een maatvoering-technische werkzaamheden en geeft daarbij leiding aan landmeters. In 2016 heeft werknemer een ontwikkelgesprek gevoerd met zijn toenmalige leidinggevende. In het eindoordeel is opgenomen dat werknemer voldoende kennis en ervaring heeft, maar dat Heijmans zich zorgen maakt over de wijze waarop werknemer zijn functie vervult, namelijk vooral in de avond- en nachturen. In 2017 heeft werknemer opnieuw een ontwikkelgesprek gevoerd waarin naar voren komt dat het functioneren van werknemer achteruitgaat. Op 1 februari 2021 heeft werknemer een gesprek gevoerd met zijn nieuwe leidinggevende en de HR-manager. Werknemer heeft geweigerd om deskundige hulp te krijgen voor zijn communicatie en samenwerking en krijgt daarom zes maanden om dit te veranderen. Op 23 februari 2021 heeft nogmaals een ontwikkelgesprek plaatsgevonden. Op 17 maart 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 19 april 2021 is werknemer begonnen met vervangende werkzaamheden gelet op zijn arbeidsongeschiktheid. Op 11 mei 2021 heeft de gemachtigde van werknemer een brief gestuurd aan Heijmans en de conclusies uit het ontwikkelgesprek ter discussie gesteld. De gemachtigden van partijen hebben vervolgens gediscussieerd over het functioneren van werknemer. Op 23 juli 2021 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld. Op 29 juli 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat geen sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte. Vervolgens is werknemer gedurende de maand augustus 2021 vrijgesteld van werk om complicaties in de arbeidsverhouding te voorkomen. De vrijstelling is uiteindelijk gehandhaafd tot de eerste afspraak met de coach 16 september 2021. Deze afspraak heeft werknemer op 15 september 2021 afgezegd. Werknemer heeft vervolgens vakantieverlof aangevraagd van 27 september 2021 tot 14 oktober 2021. Het gesprek met de coach heeft op 15 oktober 2021 plaatsgevonden. Bij brief van 12 november 2021

heeft Heijmans aangegeven dat zij beëindiging van het dienstverband nastreeft omdat werknemer niet openstaat voor het coachingstraject. De volgende dag betwist werknemer dit standpunt per brief. Op 24 november 2021 heeft werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV gevraagd. Het UWV oordeelde op 31 december 2021 dat de re-integratie-inspanningen van Heijmans voldoende zijn. Heijmans heeft de loonbetaling vanaf 20 januari 2022 gestaakt omdat werknemer heeft geweigerd om op gesprek te komen. Heijmans verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een voldragen d-grond. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer kundig is in zijn vak, maar dat hij gebrekiger is gaan communiceren en samenwerken met zijn collega's en niet openstaat voor feedback. Werknemer is echter niet voldoende in de gelegenheid gesteld om zijn functioneren te verbeteren. De omstandigheid dat werknemer meende dat het beter was om met het coachingstraject te wachten totdat zijn vermoeidheidsproblemen zouden zijn verholpen, maakt niet dat werknemer weigert mee te werken aan het traject. Bovendien had Heijmans zich ook, afgezien van de externe coaching, door middel van actieve begeleiding en evaluatie kunnen inspannen om het functioneren van werknemer te verbeteren. Dat heeft zij echter nagelaten. De kantonrechter is vervolgens van oordeel dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door op 19 januari 2022 de afspraak voor de coaching af te zeggen, omdat het UWV en de bedrijfsarts al hadden geoordeeld dat er geen medische beperkingen zijn voor deelname aan het coachingstraject. Dit handelen/nalaten is echter niet dermate verwijtbaar dat van Heijmans niet kan worden gevergd de overeenkomst te laten voortduren. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wel op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Er is in de organisatie onvoldoende draagvlak voor terugkeer van werknemer. De collega's verklaren allen dat een voortzetting van het dienstverband van werknemer tot een onwerkbaar situatie leidt. De verstoring is ook met name aan werknemer te wijten. Heijmans heeft zich een lange tijd ingespannen om het functioneren te verbeteren, maar dit traject is niet van de grond gekomen. Dit was voornamelijk te wijten aan de opstelling van werknemer. Doordat werknemer niet de dialoog heeft opgezocht, maar steeds eenzijdig bezwaren heeft neergelegd bij Heijmans is het vertrouwen van Heijmans in een succesvol verbeteringstraject begrijpelijkerwijs verder afgenomen. De arbeidsrelatie is zodanig verstoord geraakt dat van Heijmans niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt gelet op de omstandigheden niet in de reden. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, maar het verzoek om toekenning van de billijke vergoeding wordt afgewezen nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van Heijmans. De

loonvordering van werknemer wordt toegewezen. Heijmans was niet gerechtigd om over te gaan tot stopzetting van loonbetaling. De mogelijkheid tot stopzetting ziet slechts op situaties waarin een werknemer weigert mee te werken aan re-integratievoorschriften. De afspraak op 20 januari 2022 zag echter niet op de re-integratie, maar op het verbeteren van het functioneren van werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4790

Zaaknummer: 9696560

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: J.P.M. van Zijl en L.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever niet schadeplichtig voor het overlijden van een medewerker op de werkvloer. Het dodelijke ongeval houdt geen verband met de werkzaamheden van werknemer. Werkgever heeft voldaan aan de zorgplicht.

Feiten

Werknemer was sinds 2009 werkzaam bij werkgever als objectbeveiliger. Werknemer had een werkplek in de loge van een van de klanten van werkgever. Daar moest hij de beveiligingscamera's bekijken en surveilleren door de fabriek en over het terrein. Bij indiensttreding heeft werknemer een inwerkprogramma doorlopen en de werkinstructies ontvangen. De inhoud daarvan is afgestemd op de werklocatie. In de nacht van 9 op 10 augustus 2019 had werknemer een nachtdienst die om 22:30 uur begon. Hij was de enige beveiliger op dat moment. Om 00:38 uur heeft de echtgenote van werknemer contact met werkgever gezocht, omdat zij zich zorgen maakte over werknemer. Hij had haar namelijk geen bericht gestuurd dat hij goed was aangekomen op werk en hij nam zijn telefoon niet op. Om 01:35 uur heeft de Dispatch-medewerker van werkgever aan de echtgenote van werknemer verteld dat de hoofdsurveillant met spoed een surveillant heeft gestuurd. Om 01:50 uur is de surveillant aangekomen maar hij werd pas om 02:10 uur binnengelaten door de controlekamer. Omstreeks diezelfde tijd is de politie gearriveerd. Om 02:20 uur is werknemer op het parkeerterrein aangetroffen onder zijn auto en hij is kort daarna overleden. Na onderzoek op 10 augustus 2021 heeft de arbeidsinspectie geconcludeerd dat geen sprake was van een arbeidsongeval. Bij brief van 10 januari 2020 heeft de echtgenote van werknemer werkgever aansprakelijk gesteld voor haar schade. Bij brief van 10 april 2020 heeft werkgever alle aansprakelijkheid afgewezen. De collectieve arbeidsongevallenverzekering van werkgever heeft bijna 30.000 euro netto aan werknemer uitgekeerd. De echtgenote van werknemer vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat werkgever te kort is geschoten in zijn verplichtingen als werkgever en aansprakelijk is voor de schade.

Oordeel

Artikel 7:658 BW

Het gaat in deze zaak om de vraag of werkgever aansprakelijk is voor de schade die de echtgenote van werknemer stelt te hebben geleden door het noodlottige ongeval. De kantonrechter is van oordeel dat deze situatie niet onder het bereik van artikel 7:658 BW valt, omdat de schade (voortvloeiend uit het dodelijke ongeval van werknemer) niet is geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Op grond van de feiten en omstandigheden kan worden aangenomen dat het ongeval is veroorzaakt doordat werknemer met een zelf meegebrachte krik zijn eigen auto is gaan repareren. De krik is vervolgens losgeraakt en de auto is op de borst van werknemer terecht gekomen. Uit het rapport van de lijkschouwer blijkt dat de borstkas van werknemer door het gewicht van de auto is samengedrukt en dat werknemer in ademnood is gekomen, waardoor hij is overleden. Vaststaat dat het onder werktijd repareren van een eigen auto niet tot de werkzaamheden van werknemer behoorde en ook niet in opdracht van of op instructie van werkgever heeft plaatsgevonden. Werkgever was er niet van op de hoogte dat werknemer onder werktijd zijn auto op een krik had geplaatst. Werkgever had ook geen zeggenschap over deze activiteiten. De enkele omstandigheid dat het ongeval heeft plaatsgevonden onder werktijd en op de (afgesloten) werkplek waar alleen werkgever toegang toe en controle over had, is onvoldoende om nauw en functioneel verband tussen de activiteiten van werknemer ten tijde van het ongeval en de verrichte werkzaamheden aan te nemen.

Artikel 7:611 BW

Hoewel het ongeval van werknemer niet in de uitvoering van de werkzaamheden heeft plaatsgevonden, vindt de kantonrechter dat er omstandigheden zijn die maken dat er een relatie met het werk kan worden aangenomen, zodat aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW aan de orde zou kunnen zijn. Het ongeval is werknemer namelijk overkomen onder werktijd in de nacht en op een afgelegen gedeelte van zijn werkplek. Een van de aan de werkzaamheden verbonden risico's is dat werknemer tijdens zijn dienst als 'stand-alone worker' iets kan overkomen zonder dat dit door collega's wordt opgemerkt. Daardoor is de kans op ernstige gevolgen bij een ongeval aanzienlijk groter dan in een 'normale' werkomgeving waar in aanwezigheid van collega's (overdag) wordt gewerkt. Werkgever is echter niet aansprakelijk op grond van artikel 7:611 BW, omdat hij niet tekort is geschoten in zijn zorgplicht. Hij heeft namelijk een man-down-systeem gehanteerd. Dit is een geschikt systeem voor het monitoren van het welzijn van de beveiligers. Daarnaast heeft werknemer een basisopleiding gevolgd, jaarlijst verplichte instructievideo's bekeken en regelmatig calamiteitenoefeningen gedaan. De kantonrechter is het verder met de echtgenote van werknemer eens dat er geruime tijd overheen is gegaan voordat hulp ter plaatse was, maar niet kan worden gezegd dat dit het gevolg is van slecht werkgeverschap. Er is tijd overheen gegaan omdat de echtgenote van werknemer contact had opgenomen met de verkeerde afdeling van

werkgever en het hek op slot zat. Onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer nog zou hebben geleefd als werkgever direct na het eerste contact met werknemer om 00:38 uur de hulpdiensten naar het terrein had gestuurd. De vordering van de echtgenote van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:5116

Zaaknummer: 9202459

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: E.M. Bosscher en D.M. Gouweloos

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer na aanmerkelijke wijziging van arbeidsvoorwaarden ten nadele van werknemer door overgang van onderneming. Afwijzing billijke vergoeding. Verkrijger (en vervreemder) hebben met de informatieplicht en loonstop fouten gemaakt, maar niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Nature's Choice. Nature's Choice en Tinti GmbH & Co KG (hierna: Tinti) zijn sinds 21 juni 2016 zustervennootschappen. Binnen het concern is besloten om de productieafdeling van Nature's Choice vanuit Etten-Leur te verhuizen naar Tinti in Heidelberg (Duitsland). Op 21 september 2021 zijn de werknemers van Nature's Choice geïnformeerd over deze overgang. In deze brief is onder meer opgenomen dat sprake is van een overgang van onderneming, de standplaats wijzigt van Etten-Leur naar Heidelberg (Duitsland) en eventueel bezwaar van werknemers tegen de overgang betekent dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de datum van overgang (zonder toekenning van een transitievergoeding). Op 12 november 2021 heeft de gemachtigde van werknemer aan Tinti, onder andere, het volgende gemaild: "Ten tweede verlangt u kennelijk van cliënt dat hij de overstap maakt naar een Duitse werkgever, hetgeen hem in de praktijk 5,5 uur enkele reistijd op zal gaan leveren. Dat kan in redelijkheid niet van cliënt verwacht worden." Op 17 december 2021 heeft de gemachtigde van werknemer, voor zover van belang, het volgende aan Tinti gemaild: "Kortom, cliënt weigert niet mee over te gaan bij een eventuele overgang van onderneming, maar hij is niet akkoord met een wijziging van zijn standplaats, laat staan dat hij op dit moment zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Cliënt blijft beschikbaar om ook na 1 januari zijn werkzaamheden in Nederland uit te voeren." Per 1 januari 2022 is werknemer in dienst getreden bij Tinti. Op maandag 3 januari 2022 heeft werknemer zich gemeld op zijn werkplek in Etten-Leur. In opdracht van Tinti is werknemer gevraagd het pand te verlaten en zijn sleutels in te leveren. Na een brief van 7 januari 2022 heeft Tinti het loon van werknemer stopgezet. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671c BW met toekenning van een transitievergoeding en billijke

vergoeding.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Tussen partijen staat vast dat sprake is van een overgang van onderneming tussen Nature's Choice en Tinti en dat als gevolg hiervan werknemer per 1 januari 2022 in dienst is getreden bij Tinti. Tinti verzet zich niet tegen de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting aan de orde is geweest, werknemer voldoende heeft gesteld dat sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbinden en acht het redelijk daarbij aan te sluiten bij de opzegtermijn van de werkgever, namelijk twee maanden. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden per 1 augustus 2022.

Transitievergoeding

Partijen twisten over de vraag of werknemer aanspraak kan maken op een transitievergoeding. Het is evident dat sprake is van een aanmerkelijk wijziging in de arbeidsvoorwaarden ten nadele van werknemer in de zin van artikel 7:665 BW vanwege de reisafstand die meer bedraagt dan redelijkerwijs van werknemer gevegd kan worden, namelijk 5,5 uur enkele reis zonder files en rusttijden. Hierdoor wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn beëindigd op initiatief van de werkgever en heeft werknemer in beginsel recht op een transitievergoeding. Tinti heeft daartegen aangevoerd dat werknemer uitsluitend in Nederland werkzaamheden wilde verrichten en daarmee niet heeft gehandeld zoals een goed werknemer betaamt. Deze vooropgezette handelwijze staat volgens Tinti aan toekenning van de transitievergoeding in de weg. De kantonrechter volgt Tinti hierin niet. Van een vooropgezette handelwijze is niet gebleken en bovendien is hetgeen zij heeft gesteld hieromtrent onvoldoende om te oordelen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en daarom geen recht heeft op een transitievergoeding.

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt voorop dat Tinti ingevolge artikel 7:663 BW ook kan worden aangesproken op een schending van de informatieplicht door Nature's Choice. Nature's Choice heeft in een gesprek met onder andere werknemer kenbaar gemaakt dat de productiefaciliteit zou worden verplaatst naar Heidelberg, Duitsland. De hierna verstuurd brief van 21 september 2021 is onjuist en onvolledig: zo kan werknemer vanwege de aanmerkelijke wijziging in zijn arbeidsvoorwaarden in zijn nadeel wel aanspraak maken op

een transitievergoeding. Ook is niets genoemd over de praktische invulling van de overgang voor de werknemers die mee (willen) overgaan naar Heidelberg. De gemachtigde van Tinti heeft hierover verklaard dat in eerste instantie geen enkele werknemer mee over wenste te gaan naar Heidelberg. Hierom heeft Tinti haar inspanningen gericht op het sluiten van vaststellingsovereenkomsten met werknemers in plaats van het geven van informatie over de praktische invulling van het werken in Heidelberg. Gelet hierop en het feit dat werknemer, nadat hij zich eerder op het standpunt had gesteld dat een overstap naar Tinti in Heidelberg niet van hem kon worden gevergd, pas op 17 december 2021 kenbaar heeft gemaakt mee over te willen gaan naar Tinti in Heidelberg, acht de kantonrechter dit handelen van Tinti dan wel Nature's Choice niet ernstig verwijtbaar. De kantonrechter volgt werknemer wel in het standpunt dat Tinti ten onrechte zijn loon heeft stopgezet. Hoewel Tinti hiermee en met het nalaten om in gesprek te treden verwijtbaar heeft gehandeld, acht de kantonrechter het niet ernstig verwijtbaar en onvoldoende voor toekenning van een billijke vergoeding. Alles overziende is de kantonrechter van oordeel dat Tinti (dan wel haar rechtsvoorgangster Nature's Choice) verschillende fouten heeft gemaakt en daarmee verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat de (hoge) lat van ernstig verwijtbaar handelen niet wordt gehaald. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:3140

Zaaknummer: 9771602 AZ VERZ 22-13

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: E. van der Teems en A.G.M. Wilms

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW, 7:665 BW, 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming met wijziging standplaats van Etten-Leur naar Heidelberg (Duitsland). Werknemer is na de overgang niet in Heidelberg verschenen en weggestuurd op de nog bestaande locatie in Etten-Leur. De voorlopige voorziening tot (door)betaling van het loon wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Nature's Choice. Nature's Choice en Tinti GmbH & Co KG (hierna: Tinti) zijn sinds 21 juni 2016 zustervennootschappen. Binnen het concern is besloten om de productieafdeling van Nature's Choice vanuit Etten-Leur te verhuizen naar Tinti in Heidelberg (Duitsland). Op 21 september 2021 zijn de werknemers van Nature's Choice geïnformeerd over deze overgang. In deze brief is onder meer opgenomen dat sprake is van een overgang van onderneming, de standplaats wijzigt van Etten-Leur naar Heidelberg (Duitsland) en eventueel bezwaar van werknemers tegen de overgang betekent dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de datum van overgang (zonder toekenning van een transitievergoeding). Op 12 november 2021 heeft de gemachtigde van werknemer aan Tinti, onder andere, het volgende gemaild: *"Ten tweede verlangt u kennelijk van cliënt dat hij de overstap maakt naar een Duitse werkgever, hetgeen hem in de praktijk 5,5 uur enkele reistijd op zal gaan leveren. Dat kan in redelijkheid niet van cliënt verwacht worden."* Op 17 december 2021 heeft de gemachtigde van werknemer, voor zover van belang, het volgende aan Tinti gemaild: *"Kortom, cliënt weigert niet mee over te gaan bij een eventuele overgang van onderneming, maar hij is niet akkoord met een wijziging van zijn standplaats, laat staan dat hij op dit moment zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Cliënt blijft beschikbaar om ook na 1 januari zijn werkzaamheden in Nederland uit te voeren."* Per 1 januari 2022 is werknemer in dienst getreden bij Tinti. Op maandag 3 januari 2022 heeft werknemer zich gemeld op zijn werkplek in Etten-Leur. In opdracht van Tinti is werknemer gevraagd het pand te verlaten en zijn sleutels in te leveren. Na een brief van 7 januari 2022 heeft Tinti het loon van werknemer stopgezet. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671c BW met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Als voorlopige voorziening verzoekt werknemer de kantonrechter om Tinti voor

de duur van de procedure te veroordelen het achterstallig loon te betalen vanaf 1 januari 2022. In deze tussenbeschikking staat de beoordeling van de voorlopige voorziening centraal.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat sprake is van een overgang van onderneming tussen Nature's Choice en Tinti en da twerknemer als gevolg hiervan per 1 januari 2022 in dienst is getreden bij Tinti. Sinds deze overgang op 1 januari 2022 heeft werknemer niet (meer) gewerkt voor Tinti. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werknemer vanaf 1 januari 2022 recht op loon. Door de overgang van onderneming per 1 januari 2022 is sprake van een aanmerkelijke wijziging van arbeidsvoorwaarden ten nadele van werknemer, namelijk een standplaatswijziging van Etten-Leur naar Heidelberg en daarmee een reistijd van ruim 5,5 uur enkele reis zonder files en rusttijden. Werknemer heeft verklaard dat het voor hem onduidelijk was waar hij op de eerste werkdag na 1 januari 2022 diende te verschijnen. Aan hem was gedurende de onderhandelingen over de beëindiging van het dienstverband aangeboden om nog enkele maanden in Etten-Leur te blijven werken en de praktische invulling van de overgang naar Heidelberg was niet besproken. Daarom heeft hij zich op 3 januari 2022 gemeld op de werklocatie in Etten-Leur en zich daar beschikbaar gesteld om werkzaamheden te verrichten. Nadat hij op 3 januari 2022 weg is gestuurd in Etten-Leur heeft (de gemachtigde van) werknemer op 4 januari 2022 nogmaals aan Tinti kenbaar gemaakt dat werknemer beschikbaar is om zijn werkzaamheden te hervatten. Hoewel het niet aan de werknemer is om te bepalen waar hij zijn werkzaamheden dient te verrichten, had – gezien de aanmerkelijke wijziging – van Tinti verwacht mogen worden meer informatie te geven omtrent deze standplaatswijziging en om in gesprek te treden met werknemer over de praktische invulling hiervan. Bovendien blijkt uit de processtukken niet dat werknemer er – ook niet nadat hij kenbaar heeft gemaakt mee over te willen gaan naar Tinti – nadrukkelijk op is gewezen dat hij op 3 januari 2022 in Heidelberg diende te verschijnen. Nu Tinti werknemer heeft weggestuurd op de locatie in Etten-Leur, waar nog wel werkzaamheden werden verricht, en zowel voor als na de overgang heeft nagelaten in gesprek te treden met werknemer over de praktische invulling van het werken in Heidelberg is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter sprake van een omstandigheid waardoor het niet werken van werknemer in redelijkheid voor rekening van werkgever dient te komen en de hoofdregel van artikel 7:628 BW van toepassing is. Tinti heeft dan ook het loon van werknemer ten onrechte stopgezet. De voorlopige voorziening tot (door)betaling van het loon zal worden toegewezen. Tinti heeft geen verweer gevoerd jegens de verzochte wettelijke verhoging. De kantonrechter zal de wettelijke verhoging stellen op 50%.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:3213

Zaaknummer: 9771602 AZ VERZ 22-13

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: E. van der Teems en A.G.M. Wilms

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:662 BW, 7:663 BW, 7:665 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot uitbetaling openstaand verlof bij einde dienstverband toegewezen. Werkgever mocht deze dagen niet eenzijdig als vakantiedagen aanmerken. Tegenvordering werkgever op grond van onverschuldigde betaling afgewezen. Oorzaak niet-werken ligt in de risicosfeer van werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij EID Rijnmond B.V. (hierna: EID) in dienst getreden in de functie van machinist met een salaris van € 18,25 bruto per uur voor 40 uur per week, verdeeld over vijf dagen. EID is een onderneming die actief is op het gebied van industriële reinigingen en technische werkzaamheden van bouwkundige en mechanische aard voor de industrie. In de arbeidsovereenkomst zijn twee artikelen opgenomen met betrekking tot de standplaats (Tata Steel in Velsen-Noord) en het eventueel verrichten van werkzaamheden buiten de standplaats. De standplaats Tata Steel Velsen-Noord was voor werknemer vanwege privéomstandigheden (opvang dochter) de reden om bij EID te gaan werken. Dit was EID bekend. De opdracht van EID bij Tata Steel is ongeveer een maand na zijn indiensttreding geëindigd, waarna hij door EID op stand-by is gezet. Vervolgens komt via Whatsapp-berichten vast te staan dat werknemer in de periode van september 2021 tot 20 januari 2022 diverse malen geen gehoor heeft gegeven aan oproepen van EID om in (de omgeving van) Rotterdam te komen werken, omdat hij dan in de problemen kwam met de opvang voor zijn dochter. Partijen sluiten eind januari 2021 een vaststellingsovereenkomst, waarbij de arbeidsovereenkomst op 28 februari 2021 eindigt. In de overeenkomst is bepaald dat EID bij eindafrekening een negatief vakantiesaldo mag verrekenen. Bij eindafrekening verrekent EID een bedrag van € 4.651,38 wegens een negatief verlofsaldo van 255 uur. Werknemer verzoekt EID dit bedrag alsnog aan hem terug te betalen, omdat er volgens hem geen sprake is van een negatief verlofsaldo. EID wijst dit verzoek af: hoewel werknemer stand-by stond heeft hij diverse malen aangegeven dat hij door privéomstandigheden niet kon werken. Werknemer wendt zich tot de kantonrechter waarbij hij aan zijn vordering tot terugbetaling ten grondslag legt dat hij de ingehouden verlofuren nooit heeft opgenomen en dat deze op grond van artikel

7:641 BW hadden moeten worden uitbetaald bij einde dienstverband. EID vordert voorwaardelijk bij wijze van tegenvordering dat over de uren dat werknemer waarvoor hij was opgeroepen maar niet heeft gewerkt loon heeft ontvangen dat door EID onverschuldigd is betaald.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering van werknemer tot uitbetaling van de ingehouden verlofuren toe. Het staat namelijk vast dat werknemer over deze uren geen verlof heeft aangevraagd of opgenomen en dat werknemer er ook niet mee akkoord is gegaan dat deze dagen als verlof zijn aangemerkt. Daarbij verwijst de kantonrechter naar artikel 7:638 BW. Het is niet aan een werkgever om te bepalen wanneer vakantiedagen worden opgenomen en het is een werkgever dus ook niet toegestaan de dagen (eenzijdig) zonder instemming van werknemer als vakantiedagen aan te merken. EID heeft een voorwaardelijke tegenvordering ingesteld voor het geval de vordering van werknemer tot uitbetaling van het negatieve verlofsaldo wordt toegewezen, namelijk om werknemer te veroordelen dit toegewezen bedrag als onverschuldigd betaald loon aan werkgever terug te betalen. Deze tegenvordering wordt afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter ligt de oorzaak dat werknemer over deze uren niet heeft gewerkt, primair in omstandigheden die voor rekening en risico van werkgever komen, namelijk het feit dat EID haar opdracht bij Tata Steel is kwijtgeraakt. Het had naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van EID gelegen om met werknemer in overleg te treden en hem een redelijk voorstel tot standplaatswijziging te doen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:5114

Zaaknummer: 9521267\CV EXPL 21-7352

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.T. Willemsen en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:641 BWE, 7:628 BW, 7:638 BW, 6:203 BW

RECHTSPRAAK

Gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op g-, d- en i-grond. Ontbinding vindt plaats op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Gemeente heeft ernstig verwijtbaar gehandeld in de laatste fase van het bestaan van de arbeidsovereenkomst. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is in 2001 in dienst getreden van de gemeente Lelystad (hierna: gemeente) en is altijd werkzaam geweest op het ingenieursbureau, tegen een brutosalaris van laatstelijk € 4.048 per maand. In de functioneringsverslagen van werknemer worden in de periode tot 2017 geregeld opmerkingen gemaakt over de wijze van communiceren van werknemer naar zijn collega's toe. De verstandhouding van werknemer met de collega's die in het onderdeel Ingenieursbureau van de gemeente een senior functie bekleden en die aangeduid worden als de seniors - welke collega's aanmerkelijk honkvaster zijn dan de leidinggevenden van het team - is al jarenlang verstoord. De verstoring is al voor 2010 ontstaan en vindt zijn oorzaak voor een aanzienlijk deel - en dus niet uitsluitend - in de wijze van communiceren van werknemer. Ook met diverse leidinggevenden van werknemer is de verstandhouding verstoord geraakt, waarbij door de wijze van communiceren en reageren van werknemer, verschillende leidinggevenden het vertrouwen zijn kwijtgeraakt in de mogelijkheden tot verbetering, ook al omdat de door de gemeente ingezette instrumenten tot verbetering, zoals een coach, niet tot wijziging van het patroon hebben geleid. Bij brief van 17 januari 2021 van de gemeente aan werknemer heeft de gemeente een opsomming gegeven van de incidenten die sinds 2017 zijn voorgevallen. De gemeente stelt mediation voor, die ook plaatsvindt maar niet tot een oplossing heeft geleid. Op 3 juni 2021 schrijft de directeur fysiek domein dat nu de enige oplossing voor beide partijen is om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Werknemer krijgt de keus om de arbeidsovereenkomst te beëindigen tegen betaling van € 32.000 (de afgeronde transitievergoeding) of het aangaan van een mobiliteitsdienstverband voor negen maanden met ABGL (een mobiliteitsdienstverlener voor lokale overheden) tegen de bestaande arbeidsvoorwaarden, in beide gevallen onder afstand van zijn WW-rechten. Werknemer wordt vervolgens op 3 juni 2021 geschorst, zijn toegang tot het gemeentelijke

netwerk wordt geblokkeerd en zijn toegangspas wordt ingetrokken. Hij dient de volgende dag zijn spullen in te leveren. Wel wordt hij per die dag, op eigen verzoek, geheel hersteld gemeld. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 januari 2022. De transitievergoeding is toegekend, maar de subsidiair door werknemer verzochte billijke vergoeding is afgewezen, omdat niet is aangetoond dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer verzoekt in hoger beroep (a) herstel arbeidsovereenkomst, loon tot datum rechtsgeldige beëindiging en toelating tot zijn werkzaamheden en (b) betaling van een billijke vergoeding van € 650.104 bruto.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Het hof oordeelt dat de kantonrechter terecht tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is overgegaan. De verstoring is al voor 2010 ontstaan en vindt zijn oorzaak in ieder geval voor een aanzienlijk deel in de wijze van communiceren van werknemer met collega's en de verschillende elkaar opvolgende leidinggevendenden. Ook ter zitting van het hof is niet gebleken dat werknemer tot wezenlijk andere inzichten omtrent zijn aandeel in de slechte verstandhouding is gekomen. Tekenend voor zijn opstelling is dat hij zich vooral keert tegen die leidinggevendenden die zich kritisch over hem hebben uitgelaten. Naar het oordeel van het hof ligt een herplaatsing, gelet op de opstelling van werknemer, ook niet meer in de rede. Een overplaatsing naar een ander team had mogelijk de problemen met de seniors kunnen ondervangen, maar werknemer heeft zich niet ontvankelijk getoond voor suggesties om elders, binnen of buiten de gemeente, zijn carrière voor te zetten.

Heeft de gemeente ernstig verwijtbaar gehandeld?

Het hof oordeelt dat de gemeente in de periode tot aan de schorsing van 3 juni 2021, achteraf gezien, mogelijk op een aantal punten anders had kunnen handelen dan zij heeft gedaan, maar dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Wel ernstig verwijtbaar oordeelt het hof de schorsing die de gemeente werknemer op 3 juni 2021 heeft opgelegd. Dat de gemeente, nadat de mediation was mislukt, enige tijd nodig had voor formeel overleg en om de conclusie te trekken dat verdere voortzetting van het dienstverband met werknemer vanuit haar optiek niet langer aan de orde was, is volgens het hof begrijpelijk. Ook nog voorstelbaar is dat de gemeente, nadat zij deze beslissing aan werknemer had meegedeeld, werknemer de keuze wilde geven om zijn werkzaamheden te staken in afwachting van de beslissing van de kantonrechter. Onder verwijzing naar artikel 11.4 lid 1 cao gemeenten treft de gemeente het verwijt dat zij niet heeft aangegeven waarom de schorsing noodzakelijk was. De gemeente is

ook verder gegaan dan de schorsing door werknemer direct van het intranet af te sluiten, zijn toegangspas te blokkeren en hem zijn werkspullen te laten inleveren. Het hof merkt daarbij nog op - zonder dat dit als zodanig ernstig verwijtbaar is - dat het aanbod dat de gemeente werknemer heeft gedaan voor een minnelijke regeling, nogal zuinig was. Het hameren op het afzien van eventuele WW-aanspraken (de gemeente is eigenrisicodrager) bij een aanbod dat overeenkomt met de wettelijke transitievergoeding misstaat de gemeente. Het hof kent aan werknemer een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toe. Ook wijst het hof het verzoek van werknemer toe om door de gemeente op het intranet een rectificatie te laten plaatsen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:4986

Zaaknummer: 200.306.336/01

Rechters: J.H. Kuiper, C. Hoogland en M. Willemse

Advocaten: E.M. Hetterscheidt en F.S. Folmer

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid3 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet omdat werknemer ongeoorloofd afwezig zou zijn en hij zich niet volgens de regels ziek heeft gemeld. Werkgever wist dat er een medische reden was voor het niet verschijnen, maar heeft verzuimd de bedrijfsarts in te schakelen. Ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2020 in dienst van werkgever op basis van een 'arbeidsovereenkomst Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)' voor bepaalde tijd, tegen een salaris van € 1.584,60 bruto per maand. Werkgever stuurt op 17 september 2021 twee Whatsapp-berichten naar werknemer en zijn moeder, met het verzoek aan werknemer om na het bezoek aan de huisarts contact op te nemen met werkgever en het verzoek aan de moeder om toezending van het doktersattest en de doorverwijzing naar de psycholoog. De moeder van werknemer heeft op 17 september 2021 een brief van GGZ Ingeest 'Acuut Behandel Team' aan de werkgever gestuurd. In die brief staat dat de werknemer momenteel onder behandeling is bij de Spoedeisende Psychiatrie Amsterdam-Amstelland. Werkgever heeft bij brief van 1 oktober 2021 werknemer op staande voet ontslagen enerzijds op grond van ongeoorloofde afwezigheid van werknemer en anderzijds vanwege een tweetal officiële waarschuwingen uit het verleden. Op 20 december 2021 stuurt de school (ROC) aan werkgever een bericht dat de stageovereenkomst abusievelijk op 19 september 2021 is geëindigd, terwijl op basis van de mededeling van werknemer - dat hij op 1 oktober 2021 ontslagen zou worden - de stageovereenkomst per 30 september is geëindigd. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Hij betwist dat hij ongeoorloofd afwezig was en ook betwist hij de ontvangst van officiële waarschuwingen. Werknemer is nog steeds ziek. Werkgever voert verweer en verzoekt de gefixeerde schadevergoeding en de (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever op de zitting als meest verstrekkende verweer aangevoerd dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft doen beëindigen, omdat

hij zelf de opleiding heeft stopgezet per 19 september 2021, zoals blijkt uit een mededeling van 30 november 2021 van het ROC. Het gegeven ontslag op staande voet heeft dan ook plaatsgevonden nadat de arbeidsovereenkomst al was beëindigd. De kantonrechter volgt deze stelling niet, daarbij verwijzend naar het bericht van het ROC van 20 december 2021, waaruit volgt dat niet werknemer de opleiding heeft beëindigd, maar dat die met terugwerkende kracht is beëindigd door het gegeven ontslag op staande voet. Ten aanzien van het ingeroepen ontslag op staande voet oordeelt de kantonrechter dat werkgever terughoudend had moeten handelen, door werknemer op grond van de wet eerst met een loonsanctie te confronteren. Ook het feit dat werkgever op de hoogte was van de reden van afwezigheid van werknemer (medische oorzaak) had voor werkgever aanleiding moeten zijn om de bedrijfsarts in te schakelen. Nu werkgever dat heeft nagelaten kan niet beoordeeld worden of werknemer een gegronde reden had om niet op het werk te verschijnen. Ook is ter zitting niet komen vast te staan dat werknemer schriftelijk of mondeling officiële waarschuwingen heeft ontvangen. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd, wat betekent dat werkgever het loon vanaf september 2021 tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst dient te betalen. Dat werknemer geen deskundigenverklaring van het UWV bij zijn vordering heeft overgelegd, brengt naar het oordeel van de kantonrechter niet mee dat de loonvordering moet worden afgewezen. De loonvordering is immers niet gestoeld op artikel 7:629 BW, maar (indirect) op artikel 7:628 BW na vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet. De voorwaardelijke ontbinding wordt afgewezen. De wettelijke verhoging van 50% wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:5924

Zaaknummer: 9563985 RL VERZ 21-50744

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: N. Rastegar en R. de Rijk

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:680a BW, 7:628 BW, 7:629 BW en 237 tot en met 241 BRv

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt in strijd met het relatiebeding en niet met de in het relatiebeding opgenomen non-concurrentiebepaling. Boete van € 5.000 toegewezen. Vordering in reconventie tot betaling van onder andere achterstallig loon afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 12 juli 2016 als medewerker buitendienst/monteur in dienst van Van Delft Beveiliging B.V. tegen een salaris van € 1.650 netto per maand. De arbeidsovereenkomst bevat twee postcontractuele bedingen met als kopjes ‘relatiebeding’ en ‘nevenarbeid’. Van Delft Beveiligingen is een beveiligingsbedrijf dat zich voornamelijk bezighoudt met hang- en sluitwerk, sleutels, noodvoorzieningen en afdichtingen. Werknemer is op 23 maart 2020 door Van Delft Beveiligingen op staande voet ontslagen. Werknemer heeft dit ontslag op staande voet niet aangevochten. Sinds 21 februari 2020 heeft werknemer bij de KvK een onderneming ingeschreven. Bij brief van 26 maart 2020 heeft Van Delft Beveiligingen werknemer bericht dat hij de bedingen uit de arbeidsovereenkomst heeft overtreden en hem tevens gesommeerd om de werkzaamheden voor eigen rekening onmiddellijk te staken. Werknemer heeft daarop via een WhatsApp-bericht aangegeven alles stop te zetten. Vervolgens heeft werknemer contact gehad met een relatie van Van Delft Beveiligingen. Van Delft Beveiligingen stelt dat werknemer de in de arbeidsovereenkomst gemaakte afspraken ten aanzien van het relatie-, concurrentie- en nevenwerkzaamhedenbeding heeft geschonden en vordert een boete van € 61.000 te vermeerderen met proceskosten. Werknemer voert verweer en stelt een reconventionele vordering in.

Oordeel

Ten aanzien van het nevenwerkzaamhedenbeding, waarbij Van Delft Beveiligingen stelt dat werknemer dit heeft overtreden door de inschrijving bij de KvK, oordeelt de kantonrechter dat de enkele inschrijving van een onderneming bij de KvK onvoldoende is om te concluderen dat werknemer tijdens zijn dienstverband zaken voor eigen rekening heeft gedaan. Werknemer heeft gesteld dat dit een voorbereidingshandeling was en Van Delft Beveiligingen heeft onvoldoende concrete feiten en omstandigheden gesteld om tot een andere conclusie te

komen. Ten aanzien van de tekst van het relatiebeding onderschrijft de kantonrechter het verweer van werknemer dat, blijkens de duidelijke tekst, een overtreding enkel en alleen kan zien op gedragingen en werkzaamheden na het einde van het dienstverband. De kantonrechter verwerpt het verweer van werknemer dat Van Delft Beveiligingen geen rechten kan ontlenen aan lid 2 van het relatiebeding, omdat deze bepaling een concurrentiebeding bevat en werknemer daar niet bedacht op had behoeven te zijn, omdat het is opgenomen in een artikel dat blijkens de kop handelt over een relatiebeding. De kantonrechter is van oordeel dat Van Delft Beveiligingen er redelijkerwijs van uit mocht gaan dat werknemer de volledige tekst van lid 2 heeft geaccepteerd door onder de arbeidsovereenkomst zijn handtekening te plaatsen. De kantonrechter oordeelt dat werknemer wel het relatiebeding heeft overtreden door contact op te nemen met een bestaande relatie van Van Delft Beveiligingen en daardoor een boete van € 5.000 is verschuldigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Van Delft Beveiligingen naar aanleiding van het verweer van werknemer, onvoldoende met concrete feiten en omstandigheden onderbouwd, dat werknemer tijdens de duur van het concurrentiebeding een soortgelijk bedrijf heeft uitgeoefend en daardoor het concurrentiebeding heeft overtreden. Het beroep van werknemer op matiging van de boete wordt afgewezen evenals zijn reconventionele vordering omdat hij onvoldoende gemotiveerd heeft betwist dat Van Delft Beveiliging aanspraak kan maken op de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:14654

Zaaknummer: 9215917/CV EXPL 21-1685

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: J.P.M. Borsboom en J.P. van Veenendaal

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek ex artikel 7:673 lid 9 BW tot betaling van een billijke vergoeding van € 125.070,40 en (meer) subsidiair verzoek om werkgeefster te veroordelen tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst en/of betaling van een schadevergoeding, afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden van de Staat der Nederlanden, dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Werknemer verrichtte werkzaamheden in de Penitentiaire Inrichting te Alphen aan den Rijn. Met werknemer waren opleidingsafspraken gemaakt. Werknemer raakt betrokken bij diverse incidenten c.q. misstanden, waarbij hij te horen heeft gekregen dat zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. De arbeidsovereenkomst wordt door DJI alsnog verlengd voor de duur van één jaar, met de bedoeling werknemer alsnog een kans te geven. Vervolgens doet zich weer een incident voor waarbij werknemer wordt verdacht van het tegen betaling mobiele telefoons binnen de PI te brengen. Bureau Integriteit wordt ingeschakeld, dat in december 2020 concludeert dat er voor dit incident geen bewijs was gevonden jegens werknemer. Een voorstel van DJI om de arbeidsovereenkomst in goed onderling overleg te beëindigen wordt door werknemer afgewezen. In mei 2021 ontvangt werknemer een berisping onder andere voor het overtreden van regels met betrekking tot het roken op cel. Eind juni 2022 heeft DJI werknemer bericht dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou gaan worden verlengd, waarop per direct een vrijstelling van werkzaamheden heeft plaatsgevonden. Werknemer verzet zich tegen deze beslissing en heeft zich tot de geschillencommissie gewend. De geschillencommissie stelt DJI in het gelijk. Per 1 september heeft werknemer elders een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten. Werknemer legt aan zijn verzoek ten grondslag dat DJI onzorgvuldig en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij de behandeling van de misstanden, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst niet is verlengd. Als er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dan stelt werknemer dat DJI in strijd met de eisen van goed werkgeverschap heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het voor het bepalen van de (hoogte van de) billijke vergoeding in acht te nemen ernstig verwijtbaar handelen, alleen dat handelen van belang kan zijn dat in relatie staat tot de beëindiging. Dat de Hoge Raad heeft geoordeeld dat daarbij ook gewicht kan toekomen aan feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan na de mededeling aan de werknemer dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet, doet daar volgens de kantonrechter niet aan af. Met andere woorden, van belang is of werknemer aannemelijk heeft gemaakt dat zonder de door hem gestelde ernstig verwijtbare gedragingen van DJI zijn arbeidsovereenkomst wel was voortgezet. Met DJI, en de geschillencommissie, is de kantonrechter van oordeel dat DJI in redelijkheid heeft kunnen besluiten om de arbeidsovereenkomst met werknemer niet voort te zetten. De kantonrechter begrijpt het subsidiaire verzoek aldus dat werknemer van mening is dat DJI op grond van handelen in strijd met goed werkgeverschap hem alsnog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou moeten aanbieden en aanvullend een schadevergoeding moet betalen. Aan dit verzoek liggen dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen grond om DJI te veroordelen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Het verzoek tot schadevergoeding wordt afgewezen omdat dit onvoldoende is gemotiveerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:3219

Zaaknummer: 9564315/EJ VERZ 21-85585

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: M.C. Wetting en E. Bergsma

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever dient voormalig werknemer de jaaropgave over 2020 te verstrekken en hem de wettelijke verhoging en wettelijke rente over het te laat betaalde vakantiegeld te betalen.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest bij werkgever. Werkgever heeft niet alle loonstroken en jaaropgaves aan werknemer verstrekt. Daarnaast heeft hij de vakantietoeslag niet op tijd aan werknemer uitbetaald. Werknemer vordert veroordeling van werkgever tot verstrekking van de missende loonstroken en jaaropgaves over 2020 en 2021 en tot betaling van een bedrag van € 1652 bruto aan vakantietoeslag, te vermeerderen met wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft ter zitting medegedeeld dat werkgever de vakantietoeslag inmiddels heeft uitbetaald. De wettelijke verhoging en de rente heeft hij nog niet betaald. Ook heeft hij de loonstroken en de jaaropgave over 2021 verstrekt, zodat werknemer in deze procedure enkel nog afgifte vordert van de jaaropgave over 2020. Werkgever heeft de vorderingen niet weersproken, zodat deze worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:1734

Zaaknummer: 9749226 \ CV EXPL 22-978

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: A.L. Looijenga

Wetsartikelen: 7:625 BW