

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 33, 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

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6966](#) 09-08-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6965](#) 09-08-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6967](#) 09-08-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:2320](#) 09-08-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:1376](#) 02-08-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:1309](#) 19-07-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6114](#) 18-07-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:5876](#) 11-07-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:3773](#) 19-04-2021

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:6535](#) 04-08-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:6466](#) 29-07-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:6577](#) 26-07-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:6578](#) 26-07-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:6574](#) 21-07-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:6301](#) 15-07-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:6088](#) 15-07-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:6569](#) 07-07-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:6476](#) 06-07-2022

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:2515 29-06-2022

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:16844 05-10-2021

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:16843 13-07-2021

RECHTSPRAAK

Intermediair moet zzp'er vergoeding betalen, omdat deze ten onrechte door eindklant niet in staat is gesteld tot het einde van de overeenkomst van opdracht te werken en de zzp'er daardoor inkomensschade heeft geleden. Schadevergoeding vastgesteld op ruim € 15.000.

Feiten

De heer X (hierna: de zzp'er) werkt als zelfstandig projectmanager in de bouwsector. Sinds september 2019 is hij via een intermediair werkzaamheden gaan verrichten voor Volker Energy Solutions B.V. (hierna: VES). De zzp'er heeft op 25 september 2019 een overeenkomst van opdracht gesloten met de intermediair. Op grond van die overeenkomst verrichtte de zzp'er in opdracht van de intermediair werkzaamheden bij VES. Verder is in de overeenkomst opgenomen dat de intermediair de overeenkomst met de zzp'er op elk moment schriftelijk mag opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 30 kalenderdagen. Op 2 juni 2020 heeft VES de zzp'er gemeld dat zij de samenwerking wilde beëindigen. Partijen zijn het niet eens geworden over een vergoeding. De zzp'er moest zijn laptop en toegangspas inleveren en kon geen werkzaamheden meer voor VES verrichten. Op 11 juni 2020 heeft de intermediair aan de zzp'er bevestigd dat zijn inzet bij VES is beëindigd en gemeld dat de overeenkomst op 25 juni 2020 beëindigd zal worden. Op 15 juni 2020 heeft de intermediair aan de zzp'er gemeld dat de overeenkomst, ondanks eerdere berichtgeving, met inachtneming van de opzegtermijn van 30 dagen wordt beëindigd. De zzp'er vordert veroordeling van de intermediair tot betaling van een vergoeding over de periode waarin de zzp'er niet kon werken (5 juni 2020 tot 12 juli 2020).

Oordeel

De rechtbank is van oordeel dat de intermediair de zzp'er een vergoeding moet betalen, omdat de zzp'er ten onrechte door VES niet in staat is gesteld om vanaf 5 juni 2020 tot aan het einde van de overeenkomst op 11 juli 2020 te werken en hij daardoor inkomensschade heeft geleden. Op grond van de algemene voorwaarden kan de zzp'er de intermediair daarvoor aanspreken. Hoofddregel is dat een opdrachtnemer tijdens de looptijd van de overeenkomst van opdracht –

waaronder de opzegtermijn – in staat moet worden gesteld om zijn werkzaamheden uit te voeren, als hij daartoe bereid en in staat is. Uit niets blijkt dat er in dit geval zwaarwegende omstandigheden waren die maakten dat de zzp'er per direct met zijn werkzaamheden moest stoppen. Hij heeft juist onderbouwd dat hij goed functioneerde. Dat betekent dat VES de zzp'er op 5 juni 2020 niet naar huis had mogen sturen. Daarnaast kan de zzp'er de intermediair aanspreken op grond van schending van haar verplichtingen als goed opdrachtgever. Uit de algemene voorwaarden volgt dat de intermediair instaat voor nakoming van de verplichting van VES om de zzp'er toegang te verlenen tot de locatie en hem in staat te stellen zijn werkzaamheden te verrichten. Nu VES die verplichting niet is nagekomen, kan de zzp'er de intermediair aanspreken tot vergoeding van de schade die hij door dit tekortschieten heeft geleden. Een andere uitleg van de algemene voorwaarden zou te zeer indruisen tegen de ratio daarvan, namelijk voorkomen dat de zzp'er tussen wal en schip geraakt omdat de intermediair zijn contractuele wederpartij is terwijl hij feitelijk de werkzaamheden verricht voor VES. Het had op de weg van de intermediair gelegen om als goed opdrachtgever na te gaan waar de wens van VES, om niet langer met de zzp'er te werken, vandaan kwam, om vervolgens bij VES af te dwingen dat de zzp'er tot het einde van de overeenkomst in staat zou worden gesteld om te werken, althans dat de zzp'er moest worden betaald voor zijn beschikbaarheid. De intermediair is derhalve toerekenbaar tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen jegens de zzp'er. Zij moet daarom de als gevolg hiervan door de zzp'er geleden schade vergoeden. De schadevergoeding wordt vastgesteld op € 15.249, te vermeerderen met wettelijke rente en een proceskostenvergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:2515

Zaaknummer: C/16/526142 / HA ZA 21-560

Rechters: H.J. ter Meulen

Advocaten: E.M.Y. Sorensen, mr. K.G. Kapel en L.F. Nijenhuis

Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Geslaagd beroep op buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer die bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst onjuiste mededelingen heeft gedaan over zijn CV en werkgeefster in de veronderstelling heeft gebracht dat hij beschikte over een BIG-registratie. De gevolgen daarvan voor de op grond van de arbeidsovereenkomst verrichte prestaties worden in dit geval beheerst door het bepaalde in de artikelen 6:203 en 6:210 BW over onverschuldigde betaling. Werknemer dient het onverschuldigde betaalde loon aan werkgeefster terug te betalen. Vervolg op HR 7 februari 2020, ECLI:NL:HR:2020:213.

Feiten

Deze procedure is een vervolg op een uitspraak van de Hoge Raad van 7 februari 2020 (ECLI:NL:HR:2020:213, AR 2020-0144). Werknemer is bij de tussenbeschikking van 25 januari 2021 van het hof in de gelegenheid gesteld om zijn verweer met een schriftelijke toelichting aan te vullen uiterlijk op 8 februari 2021. Werknemer heeft dit niet gedaan. In november 2016 heeft werknemer gesolliciteerd naar de functie van psychotherapeut bij werkgeefster. Werkgeefster heeft vervolgens werknemer verzocht om ook te solliciteren op de functie van directeur Zorg. Werknemer is bij aandeelhoudersbesluit van 1 december 2016 met ingang van 1 januari 2017 benoemd tot statutair bestuurder. Op 9 januari 2017 is werknemer als directeur Zorg voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een op 5 december 2016 tussen werknemer en werkgeefster gesloten arbeidsovereenkomst. Bij werkgeefster is het vermoeden ontstaan dat werknemer onjuiste informatie over zijn werkervaring, de door hem gevolgde opleidingen en zijn lidmaatschap van diverse verenigingen in zijn CV heeft vermeld toen hij solliciteerde naar de functie van statutair directeur. Op 2 juni 2017 heeft werkgeefster werknemer ontslagen als directeur wegens een vertrouwensbreuk. De vermoedens van werkgeefster zijn bevestigd nadat een oud-werkgeefster van werknemer meedeelde dat werknemer daar niet heeft gewerkt. Bij besluit van 20 maart 2018 heeft de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: IGJ) werknemer een aanwijzing gegeven. Dit komt er kort

gezegd op neer dat werknemer per 20 maart 2018 geen functies mag vervullen waarbij hij individuele zorg aan patiënten biedt en waarvoor een BIG-registratie als GZ-psycholoog, als psychotherapeut of als klinisch psycholoog is vereist. Werknemer is namelijk nooit in het BIG-register ingeschreven geweest en hij heeft in ten minste vier sollicitatieprocedures aan zorgaanbieders onjuiste informatie verschaft over zijn werkervaring, opleidingen en BIG-registraties. Werkgeefster verzoekt om werknemer te veroordelen het aan hem betaalde nettoloon over de periode van 1 januari tot en met mei 2017 ter hoogte van € 16.819,98 aan haar terug te betalen op grond van onverschuldigde betaling. De rechtbank heeft dit verzoek van werkgeefster afgewezen omdat buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst alleen mogelijk is als de arbeidsovereenkomst na ontdekking van het bedrog geheel nutteloos blijkt te zijn. In hoger beroep is nog slechts het verzoek van werkgeefster tot terugbetaling van het salaris aan de orde. Het hof heeft overwogen dat sprake is van bedrog aan de zijde van werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, maar dat niet vaststaat dat de arbeidsovereenkomst geheel nutteloos is geweest. Werkgeefster is in cassatie gegaan. De Hoge Raad heeft overwogen dat indien een werknemer een werkgever ertoe beweegt een arbeidsovereenkomst tot stand te doen komen door enige opzettelijk daartoe gedane onjuiste mededeling, door het opzettelijk daartoe verzwijgen van enig feit dat hij verplicht was mede te delen of door een andere kunstgreep, bedrog aanwezig is en de werkgever zich kan beroepen op de (buitengerechtelijke) vernietiging van de arbeidsovereenkomst. In dat geval beschermt artikel 3:44 lid 3 in verbinding met lid 1 BW de werkgever tegen de gevolgen van de onredelijke invloed die de werknemer heeft uitgeoefend op de wil van de werkgever. De rechter kan ingevolge artikel 3:53 lid 2 BW desgevraagd aan de vernietiging geheel of ten dele haar werking onzeggen als de reeds ingetreden gevolgen van de arbeidsovereenkomst bezwaarlijk ongedaan gemaakt kunnen worden. De onverschuldigde betaling in Boek 6 BW strekt ertoe de wederzijdse verplichtingen tot ongedaanmaking van hetgeen onverschuldigd is betaald, toe te snijden op de feiten en omstandigheden van het geval. Uit artikel 3:44 lid 3 BW volgt niet de eis dat de arbeidsovereenkomst geheel nutteloos is gebleken, zodat het slagen van een beroep op (buitengerechtelijke) vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrog daarvan niet afhankelijk mag worden gesteld. Indien de arbeidsovereenkomst voordeel heeft opgeleverd voor de werkgever, kan daarmee volgens de Hoge Raad rekening worden gehouden bij de toepassing van artikel 3:53 lid 2 BW en bij de onverschuldigde betaling in Boek 6 BW. De Hoge Raad heeft de beschikking van het hof vernietigd en het geding naar dit hof verwezen voor verdere behandeling en beslissing.

Oordeel

Het hof beoordeelt of (1) het beroep van werkgeefster op (buitengerechtelijke) vernietiging

van de arbeidsovereenkomst wegens bedrog slaagt en (2) wat dit betekent voor de reeds ingetreden gevolgen van de arbeidsovereenkomst. Het beroep op buitengerechtelijke vernietiging wegens bedrog slaagt. Werknemer heeft willens en wetens en in strijd met de waarheid werkgeefster in de veronderstelling gebracht dat hij een BIG-registratie had, dat hij een basisopleiding heeft gevolgd, dat hij lid is van verschillende verenigingen en als manager heeft gewerkt. Met deze onjuiste mededelingen heeft werknemer werkgeefster bewogen tot het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd en werknemer had redelijkerwijs kunnen begrijpen dat de buitengerechtelijke verklaring aan hem was gericht. Met betrekking tot de reeds ingetreden gevolgen van de arbeidsovereenkomst geldt dat als de aard van de prestatie uitsluit dat zij ongedaan wordt gemaakt, dan, voor zover dit redelijk is, vergoeding van de waarde van de prestatie op het ogenblik van ontvangst daarvoor in de plaats treedt: (i) indien de ontvanger door de prestatie is verrijkt, (ii) indien het aan hem is toe te rekenen dat de prestatie is verricht of (iii) indien hij erin had toegestemd een tegenprestatie te verrichten. In dit geval is de prestatie van werkgeefster (het betalen van loon) op geld waardebaar en daarmee jegens haar door werknemer ongedaan te maken door terugbetaling van een gelijk bedrag op grond van artikel 6:203 lid 1 en 2 BW. De situaties onder (ii) en (iii) doen zich niet voor, nu sprake is van bedrog aan de zijde van werknemer en een toerekenen van of instemmen met zijn arbeidsprestatie daarmee niet aan de orde is. De kernvraag is of werknemer door de prestatie is verrijkt (i). Werknemer heeft twee functies vervuld waarvoor een BIG-registratie nodig is. Werknemer heeft zich tijdens het sollicitatiegesprek op het standpunt gesteld dat er iets verkeerd was gegaan met de verlenging van de registratie. Werkgeefster vond dit een plausibel verhaal omdat dit wel vaker gebeurt. Het hof gaat ervan uit dat werknemer nooit een BIG-registratie heeft gehad en hij ook niet op een andere manier de BIG-registratie had kunnen krijgen. Dat een aantal therapeuten heeft aangegeven dat zij het fijn vonden om met werknemer te praten over hoe zij met cliënten om moeten gaan en dit hen hielp, leidt er niet toe dat werkgeefster door deze prestatie is verrijkt. De betreffende therapeuten en teams zijn er bij die gesprekken van uitgegaan dat werknemer de door hem voorgewende opleiding en ervaring had en zij gingen dus uit van zijn gezag op dat gebied, maar werknemer miste juist die statuut. In de organisatie heeft dit spanning opgeleverd toen therapeuten hier achter kwamen na het vertrek van werknemer. Het bedrog ligt geheel en al in het domein van werknemer. Werknemer heeft niet duidelijk kunnen maken dat werkgeefster per saldo door zijn prestatie is verrijkt. Daarmee is niet voldaan aan de voorwaarden van artikel 6:210 lid 2 BW, zodat geen vergoedingsplicht voor werkgeefster bestaat. Het verzoek van werkgeefster om werknemer te veroordelen uit hoofde van onverschuldigde betaling het nettoloon van € 16.819,98 te betalen, kan worden toegewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de kosten van het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-04-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:3773

Zaaknummer: 200.282.325

Rechters: C. Hoogland, A.E.F. Hillen en M.E.L. Fikkers

Advocaten: K.J. Breedijk

Wetsartikelen: 3:44, 3:53, 6:203 en 6:210

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt verplicht premies te betalen aan pensioenfondsen en andere fondsen. Uit overgelegde overzichten is gebleken dat werkgeefster voor werknemers geen premies en bijdragen heeft betaald.

Feiten

Bij brief van 29 januari 2013 betreffende de verplichte deelneming aan bedrijfstakregeling Metaal en Techniek hebben de Stichting Pensioenfondsen Metaal en Techniek, de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen voor het Technisch Installatiebedrijf, de Stichting Sociaal Fonds Metaal en Techniek en de Stichting Private Aanvulling WW en WGA Metaal en Techniek (hierna: de Fondsen) aan 'Air Control Europort B.V.' bericht dat zij is ingeschreven onder werkgeversnummer 201657. Climate Group Europort B.V. (hierna: CGE) heeft in verband met deze verplichting diverse keren loon- en premiegegevens bij de Fondsen aangeleverd en heeft tot aan het tweede kwartaal van 2019 alle nota's van de Fondsen voldaan. Nadien bleek dat de administratie van CGE niet op orde was, hetgeen resulteerde in naheffingen. De Fondsen hebben CGE gedagvaard en gevorderd dat verschillende bedragen afzonderlijk aan de Fondsen worden betaald. Volgens de Fondsen is CGE een werkgever in de metaal en techniek en uit dien hoofde verplicht aangesloten bij de Fondsen. CGE heeft niet voldaan aan (al haar) betalingsverplichtingen jegens de Fondsen. Volgens CGE valt zij niet onder de werkingssfeer van de Fondsen en heeft zij slechts twee werknemers in dienst, die volgens haar niet onder de verplichtstelling vallen. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen en de Fondsen in de op nihil begrote kosten veroordeeld. De Fondsen hebben erkend dat CGE geen werknemer in dienst heeft. Gelet daarop hadden zij moeten onderbouwen waarom zij wel het uitgangspunten hanteren dat er werknemers in dienst zijn (geweest). De Fondsen zijn in hoger beroep gekomen en voeren aan dat er wel werknemers in dienst zijn geweest bij CGE. Uit het handelsregister volgt dat met ingang van 19 december 2014 de statutaire naam is gewijzigd in de huidige statutaire naam. Op 19 december 2014 is een nieuwe vennootschap opgericht met de statutaire naam Air Control Europort B.V., waarvan CGE de statutair bestuurder en enig aandeelhouder is. Uit gegevens die de Fondsen van CGE hebben ontvangen, waaronder loonstroken, volgt, in combinatie met de gegevens van

het UWV, dat de werknemers van CGE per 1 juli 2018 naar de nieuwe vennootschap zijn overgegaan.

Oordeel

In eerste aanleg heeft CGE zich op het standpunt gesteld dat haar bedrijf niet onder de werkingssfeer van de Fondsen valt. Dat verweer gaat niet op. CGE heeft de nota's van de Fondsen tot en met het eerste kwartaal van 2019 zonder protest voldaan. De Fondsen hebben een overzicht gegeven van de medewerkers die tot 1 juli 2018 bij CGE in dienst zijn geweest, en daarbij de tijdvakken vermeld waarover voor deze medewerkers geen premies en bijdragen zijn betaald. Per saldo is volgens de Fondsen nog een totaalbedrag van € 4.043,05 verschuldigd over de periode tot 1 juli 2018. Het hof gaat er daarom van uit dat CGE tot 1 juli 2018 werknemers in dienst had die werkzaamheden verrichtten op het gebied van airco-, verwarming- en luchttechniekinstallaties, waardoor zij onder de werkingssfeer van de Fondsen viel. Werknemers van CGE zijn per 1 juli 2018 overgegaan naar de nieuwe vennootschap. Dat CGE zich op het standpunt stelt dat zij alleen twee werknemers in dienst heeft die niet onder de verplichtstelling vallen, doet hieraan niet af. De gevorderde hoofdsom is toewijsbaar en CGE moet afzonderlijk de bedragen aan de Fondsen betalen. CGE wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 02-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:1376

Zaaknummer: 200.295.122/01

Rechters: M.T. Nijhuis, M.J. van der Ven en F.J. Verbeek

Advocaten: J. Verbeeke

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. Ernstig verwijtbaar handelen door werkgever vanwege het eenzijdig en per direct werknemer uit zijn functie zetten.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden in de functie van In-house Manager bij Staffing-ESG B.V., een organisatie die zich toelegt op het adviseren, ondersteunen en begeleiden van bedrijven met betrekking tot de inzet van flexibele arbeid en het uitzenden van tijdelijk personeel. Op 20 januari 2022 heeft de CEO werknemer geïnformeerd dat hij per direct van zijn positie bij bedrijf X werd gehaald. Werknemer heeft zich daartegen verzet, onder meer per e-mail van 25 januari 2022. Op 27 januari 2022 heeft Staffing-ESG werknemer laten weten dat er feitelijk geen weg meer terug is en dat Staffing-ESG hem zou moeten ontslaan. Partijen hebben geprobeerd om overeenstemming te bereiken over de afwikkeling van het dienstverband, maar dat is niet gelukt. Werknemer heeft zijn werkzaamheden niet hervat. Op 24 maart 2022 heeft Staffing-ESG de loonbetaling aan werknemer stopgezet vanwege werkweigering. Werknemer verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding, een billijke vergoeding, het achterstallige loon en een bonus over 2021. Volgens werknemer is door toedoen van Staffing-ESG een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie ontstaan door hem uit het niets uit zijn functie te zetten. Staffing-ESG heeft geen enkele poging ondernomen om de arbeidsrelatie te herstellen en zij heeft de loondoorbetaling aan werknemer stopgezet. Deze handelwijze kwalificeert volgens werknemer als ernstig verwijtbaar handelen. Staffing-ESG heeft verzocht de ontbinding toe te wijzen en alle overige verzoeken van werknemer af te wijzen. Doordat de belangrijkste klant van Staffing-ESG niet tevreden was over de dienstverlening van werknemer, zag Staffing-ESG zich genoodzaakt werknemer van zijn positie te halen. De doorbetaling van het loon van werknemer is stopgezet, omdat werknemer weigerde werkzaamheden te verrichten.

Oordeel

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werknemer toe vanwege een dusdanige verstoring van de arbeidsrelatie. Werknemer is door Staffing-ESG niet in de gelegenheid

gesteld zijn functioneren te verbeteren. Dat er signalen van ontevredenheid zijn, betekent nog niet dat werknemer voorbereid moest zijn op de vergaande maatregel die Staffing-ESG op 20 januari 2022 heeft genomen. Uit de beoordeling van werknemer is ook niet gebleken dat hij daarop bedacht moest zijn. Staffing-ESG heeft op geen enkele wijze er blijk van gegeven dat zij de belangen van werknemer heeft meegewogen in haar besluitvorming. Nadat werknemer het verzoek van Staffing-ESG om zijn werkzaamheden te hervatten heeft afgewezen, heeft Staffing-ESG een maand gewacht met het geven van een reactie. De kantonrechter acht het dan ook voorstelbaar dat werknemer niet is ingegaan op het verzoek van Staffing-ESG om weer terug te keren in zijn werkzaamheden. Ook is nadien niet gebleken van een poging de arbeidsverhouding te herstellen alvorens werknemer werd gesommeerd aan het werk te gaan bij gebreke waarvan de salarisbetaling zou worden stopgezet. Hiermee heeft Staffing-ESG niet alleen wederom onjuist gehandeld, maar uiteindelijk ook onevenredig veel druk op werknemer uitgeoefend door het toepassen van een langdurige loonstop wegens werkweigering. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Staffing-ESG op deze wijze de arbeidsverhoudingen ernstig verstoord en was er geen weg meer terug. Van Staffing-ESG had als werkgeefster verwacht mogen worden dat zij in een dergelijke situatie anders had gehandeld en meer rekening had gehouden met de belangen van en de verhouding met werknemer. Door dat niet te doen heeft zij in strijd gehandeld met het goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW waarvan haar een ernstig verwijt valt te maken. Volgens de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van Staffing-ESG. Aan werknemer worden onder meer een transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 2.500 bruto, de loonvordering in de periode vanaf 24 maart 2022 tot 1 mei 2022, een bonus van € 2.000 bruto en tank- en belkosten toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6466

Zaaknummer: 9849720

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: E. Spijjer en C. Staudt

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werkgever past terecht een loonstop toe bij een werknemer die tot viermaal toe weigert de keuring op grond van de Wet lokaal spoor te ondergaan.

Feiten

Werknemer is in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) in de functie van personenvervoerder metro. Werknemer is sinds 29 augustus 2015 (deels) arbeidsongeschikt. Op 15 december 2015 is werknemer betrokken geweest bij een metro-ongeval, waarna hij zich (opnieuw) ziek heeft gemeld met klachten van psychische aard. In 2018 is aan werknemer een WIA-uitkering toegekend, behorende bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 73,97%. Op de werkzaamheden van werknemer is de Wet lokaal spoor (hierna: WLS) van toepassing. In zijn advies van 26 november 2018 heeft de bedrijfsarts vermeld dat hij geen uitspraak kan doen over de veiligheidsgeschiktheid van werknemer. De bedrijfsarts heeft op 2019 geschreven “*er zijn geen medische belemmeringen voor de re-integratie in eigen werk, de WLS-keuring kan dus aangevraagd worden*”. GVB heeft werknemer vier keer verzocht om een WLS-keuring te ondergaan, hetgeen werknemer steeds heeft geweigerd. De verzoeken heeft GVB gedaan in mei 2018, januari 2019, 10 maart 2019 en 25 maart 2019. GVB heeft per 11 maart 2019 een loonstop toegepast en deze met ingang van 5 februari 2020 weer opgeheven. In het deskundigenoordeel van 28 mei 2019 is geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van GVB onvoldoende waren. Bij brief van 29 maart 2019 heeft GVB werknemer met onmiddellijke ingang geschorst, welke schorsing inmiddels is opgeheven. De kantonrechter heeft op 11 mei 2020 het ontbindingsverzoek van GVB afgewezen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de verklaring voor recht van werknemer dat GVB ten onrechte vanaf 11 maart 2019 een loonstop heeft toegepast afgewezen.

Oordeel

Het hof overweegt dat GVB op grond van de WLS het recht had om van werknemer te verlangen dat hij zou meewerken aan een WLS-keuring. Werknemer was immers voor het laatst in juli 2015 gekeurd, was sinds augustus 2015 deels arbeidsongeschikt, en vanaf december 2015 nadat hem een ongeval was overkomen volledig arbeidsongeschikt met

klachten van psychische aard. De eis dat werknemer zou meewerken aan een dergelijke keuring acht het hof een redelijk voorschrift, dat erop gericht was om werknemer te laten re-integreren. Indien werknemer van mening was geweest dat hij medisch gezien niet in staat was om de WLS-keuring te ondergaan, had hij hierover een deskundigenoordeel kunnen aanvragen naar aanleiding van de rapportage van 21 februari 2019, hetgeen hij niet heeft gedaan. In het deskundigenoordeel van 28 mei 2019 is expliciet opgenomen dat de arbeidsdeskundige geen uitspraak doet over de vraag of werknemer al dan niet de WLS-keuring moet doen, omdat dit buiten de Wet verbetering poortwachter valt. Werknemer heeft uit dit deskundigenoordeel daarom niet kunnen en mogen begrijpen dat hij terecht weigerde de WLS-keuring te ondergaan. De arbeidsdeskundige oordeelt voorts dat sprake is van een arbeidsconflict dat eerst opgelost moet worden. Het hof gaat er daarom van uit dat het standpunt van GVB dat werknemer de WLS-keuring moest ondergaan, terecht was zodat GVB op goede gronden het loon heeft opgeschort zolang werknemer weigerde die keuring te ondergaan. Ten aanzien van de periode 27 december 2018 tot en met 10 maart 2019 overweegt het hof dat werknemer zich op 25 december 2018 heeft ziek gemeld en dat deze ziekmelding niet is geaccepteerd door GVB. GVB heeft gesteld dat werknemer, in plaats van zich ziek te melden, een deskundigenoordeel had moeten vragen met betrekking tot de door de bedrijfsarts geadviseerde opbouw. Het hof deelt deze mening niet en is daarentegen van oordeel dat GVB een deskundigenoordeel had kunnen en moeten vragen met betrekking tot de vraag of werknemer zich terecht had ziek gemeld per 25 december 2018, hetgeen zij niet heeft gedaan. Daarom heeft werknemer gedurende deze periode recht op loon. Het hof is met GVB van oordeel dat op deze loonaanspraak in mindering strekt hetgeen werknemer over deze periode uit hoofde van de WIA heeft ontvangen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:2320

Zaaknummer: 200.288.163/01

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

Advocaten: R.J. Ouderdoorn en D. van Dam

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft onvoldoende onderzoek gedaan naar de spanningen op de werkvloer en de rol van werknemer en zijn collega's. Dat de conflicten zijn ontstaan door werknemer is niet vast komen te staan, zodat van ontbinding op de e-grond geen sprake kan zijn.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2017 in dienst van Lucello B.V. en werkt met collega's in een werkplaats. Tot medio 2020 was de werksfeer goed, maar daarna is de sfeer verslechterd. Er vinden pesterijen en provocaties plaats en men probeert elkaars werk onmogelijk te maken. Naar aanleiding van een interne klacht over werknemer heeft de directeur met collega's van werknemer gesproken. Volgens werknemer is hij niet over het bestaan van deze klacht ingelicht, wat Lucello heeft betwist. Op 24 mei 2021 zijn werknemer en zijn collega's opgeroepen in de kantine en zijn zij erop aangesproken dat de sfeer verbeterd moet worden. In augustus 2021 is Lucello gebleken dat werknemer en een collega dit pest/provocatiegedrag nog steeds vertonen. Op 10 september 2021 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen na een nieuwe klacht van een collega die hij 'kneus' en 'sukkel' noemt. Werknemer reageert hierop in zijn brief van 16 september 2021, waarin hij zijn kant van het verhaal uiteenzet. Op 4 oktober 2021 vindt opnieuw een gesprek plaats met de collega's van werknemer. Vijf collega's geven aan dat het gedrag niet veranderd is. Op 8 oktober 2021 doet werknemer een melding van pestgedrag aan de vertrouwenspersoon. Op 11 oktober 2021 wordt werknemer op non-actief gesteld. Op 12 november 2021 meldt werknemer zich ziek. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek van Lucello afgewezen en geoordeeld werknemer toe te laten op de werkvloer voor re-integratie vanaf het moment dat de bedrijfsarts dat adviseert.

Oordeel

Het hof overweegt ten aanzien van het ontbindingsverzoek op de e-grond dat niet kan worden vastgesteld of werknemer de veroorzaker is van de genoemde conflicten en slechte sfeer op de werkvloer. Lucello heeft in april 2021 in het klachtenformulier opgenomen dat er door iedereen te veel naar elkaar wordt gekeken en over elkaar wordt gepraat. Toen in augustus

2021 bleek dat werknemer en een collega nog steeds pest/provocatiegedrag vertoonden, hebben zij beiden een uittreksel over pestgedrag moeten tekenen. Uit het voorgaande kan dus niet worden afgeleid dat de slechte sfeer op de werkvloer alleen werknemer te verwijten valt. Het had op de weg van Lucello als werkgever gelegen om in de gerezen situatie van spanningen op de werkvloer te onderzoeken wat er precies is gebeurd en wat ieders rol daarin was. Lucello heeft dit onvoldoende gedaan. Lucello mocht er, ook omdat de spanningen zich al langere tijd manifesteerden, niet van uitgaan dat de werknemers hun conflicten zelf zouden oplossen. Om de oorzaak van de problematische relatie tussen werknemer en zijn collega (en mogelijk ook andere werknemers) te achterhalen, had Lucello (externe) hulp moeten inschakelen. Het aanstellen van een collega, die tevens de functie van bedrijfsadviseur bekleedde, als vertrouwenspersoon was hiervoor ontoereikend. Ook had zij al eerder, na het incident waarbij een ruit bij werknemer was ingegooid en werknemer zijn collega daarvan beschuldigde, moeten onderzoeken waarop die beschuldiging gestoeld was. Het hof rekent het Lucello verder aan dat zij niets gedaan heeft met de brief van werknemer van 16 september 2021 waarin hij juist voorbeelden geeft van pesterijen van zijn collega en waarin hij Lucello uitdrukkelijk verzoekt de brief serieus te nemen. Lucello heeft op deze manier de klachten en tegenwerpingen van werknemer genegeerd en is zonder voldoende onderzoek van de juistheid van de klacht van de collega uitgegaan. Dat de conflicten zijn veroorzaakt door verwijtbaar gedrag van werknemer is dan ook niet komen vast te staan. Van ontbinding op de e-grond kan geen sprake zijn. Een ontbinding op de g-grond is evenmin aan de orde. Lucello legt ook aan dit verzoek grotendeels ten grondslag dat werknemer de veroorzaker is van de conflicten op de werkvloer. Dit is nu niet vast komen staan. Ook is niet vast komen te staan dat na het ontstaan van de verslechterde verhoudingen tussen werknemer en zijn collega serieuze pogingen zijn ondernomen om de verhoudingen te normaliseren. Het hof is evenmin van oordeel dat het ontbindingsverzoek op de i-grond kan slagen, nu de onderbouwing van elk van de besproken ontbindingsgronden onvoldoende is om te kunnen oordelen dat een combinatie van omstandigheden die daaraan ten grondslag zijn gelegd zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6114

Zaaknummer: 200.309.408

Rechters: A.A. van Rossum, W.F. Boele en A. Elgersma

Advocaten: J. van Andel en C. Uluman

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

RECHTSPRAAK

Werknemer die de Arbodienst mailt dat hij zijn 'ex-werkgever in stukken zal snijden en de restanten in het kantoor van de Arbodienst zal gooien' handelt zodanig verwijtbaar dat zijn arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Gelet op zijn psychische staat en het feit dat werkgever hem niet ziek heeft gemeld, heeft hij recht op een billijke vergoeding van € 12.500.

Feiten

Werknemer werkte sinds 15 oktober 2017 als webdesigner voor werkgever. Als reactie op de e-mail van de voormalig advocaat van werkgever van 23 juni 2021, waarin onder andere een verwijt van plagiaat van een website van werkgever wordt gemaakt en waarin een sommatie het plagiaat te staken is opgenomen, is op 24 juni 2021 een e-mail verstuurd aan de voormalig advocaat van werkgever. Daarin wordt werkgever meermaals aangehaald als onder meer 'een geestelijk beperkte gestoorde cliënt'. Ook wordt werkgever dan wel zijn advocaat in deze e-mail van 'afpersing' beticht en wordt hij aansprakelijk gesteld 'voor bedreiging en afpersing/sabotage van onze mooie startup', wordt een bedrag van € 190.000 als schadeclaim gevorderd en wordt aan werkgever een aanbod gedaan om een domeinnaam te kopen voor € 250.000. Op 24 juni 2021 heeft werkgever werknemer op non-actief gesteld. Op 25 juni 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat er sprake is van een arbeidsconflict. In een e-mail van 31 augustus 2021 heeft werknemer aan de Arbodienst van werkgever, waar hij in verband met zijn ziekmelding was opgeroepen, een beledigende en dreigende e-mail gestuurd. Zo schrijft hij onder meer zijn 'ex-kanker werkgever in stukken te snijden en zijn restanten in het kutkantoor van de Arbodienst te zullen gooien'. Op een YouTube-kanaal staan filmpjes waarin het gezicht van werkgever is geknipt en geplakt en waarmee werkgever belachelijk wordt gemaakt. De huisarts van werknemer schrijft op 29 september 2021 dat werknemer op dit moment psychisch ontregeld en overspannen is door een conflict met zijn werkgever en dat een psychiatrische aandoening wordt vermoed. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het ontbindingsverzoek van werkgever op de e-grond toegewezen.

Oordeel

Werkgever heeft aan het ontbindingsverzoek meerdere redenen ten grondslag gelegd. Het hof overweegt dat niet is komen vast te staan dat werknemer zijn nevenwerkzaamhedenbeding en/of concurrentiebeding heeft overtreden. Ten aanzien van de uitlatingen in het e-mailbericht aan werkgever van 24 juni 2021 en dat van 31 augustus 2021 aan de Arbodienst overweegt het hof dat onvoldoende vast is komen te staan dat de e-mail van 24 juni 2021 door werknemer is gestuurd. Werknemer heeft gemotiveerd betoogd dat zijn (half)broer de e-mail heeft gestuurd. De inhoud van de e-mail strookt ook niet met de toon van de correspondentie die hij met werkgever voerde. Anders ligt het echter ten aanzien van de uitlatingen richting de Arbodienst. Daarin heeft werknemer zich buitengewoon ongepast geuit. Dit handelen van werknemer acht het hof zodanig verwijtbaar dat het van werkgever niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof overweegt dat het handelen van werknemer niet als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt, nu hij, terwijl hij met ernstige psychische klachten kampte, geen verzuimbegeleiding kreeg en zijn salaris al twee maanden niet werd betaald. Daarom heeft werknemer recht op de transitievergoeding. Ook heeft hij recht op een billijke vergoeding. Het hof rekent het werkgever zwaar aan dat hij werknemer ziek uit dienst heeft gemeld zodat de bedrijfsarts/Arbodienst niets meer voor hem kon betekenen en dat hij werknemer nooit bij het UWV heeft ziekgemeld terwijl hij daartoe wel verplicht was. Dit alles maakt dat werkgever zich volkomen onttrokken heeft aan zijn verplichting als werkgever om werknemer tijdens zijn ziekte adequaat te begeleiden. Dit klemmt temeer nu het voor werkgever duidelijk was dat werknemer meer hulp (op psychisch vlak) nodig had omdat er meer speelde dan alleen een arbeidsconflict. Rekening houdend met de verwachting dat de arbeidsovereenkomst nog circa zes tot acht maanden zou hebben geduurd omdat er vanaf januari 2020 al de nodige fricties bestonden en het feit dat werknemer nog ziek is, maar als hij hersteld is op termijn gemakkelijk een andere baan zal vinden, wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 12.500. De vorderingen van werknemer ten aanzien van de vernietiging van het concurrentiebeding en de betaling van het loon conform de cao voor de Technische Groothandel worden afgewezen, als zijnde onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:5876

Zaaknummer: 200.307.960

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

Advocaten: B.J. van Rijswijk

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

RECHTSPRAAK

De vordering had bij exploit van dagvaarding moeten worden ingesteld. De kantonrechter zal bevelen dat de zaak wordt voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Feiten

Werknemer heeft verzocht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet is beëindigd en voor het geval de mededeling op de kortgedingzitting van 20 januari 2022 als een opzegging kan worden aangemerkt, de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. Daarnaast heeft hij wedertewerkstelling gevorderd en betaling van loon.

Oordeel

De (primaire) vordering van werknemer had bij exploit van dagvaarding dienen te worden ingesteld. De subsidiaire grondslag is voorwaardelijk ingesteld maar naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is de voorwaarde niet vervuld. De kantonrechter zal bevelen dat de zaak wordt voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure. Omdat partijen tijdens de mondelinge behandeling hebben ingestemd met het starten van een mediationtraject, zal de procedure echter worden geschorst in afwachting van de uitkomst van het mediationtraject.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6569

Zaaknummer: 9753132 \ VZ VERZ 22-2791

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: F. Özer en G. Sarier

Wetsartikelen: 69 Rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster is er niet in geslaagd bewijs te leveren dat haar in strijd met de bepaling in de arbeidsovereenkomst een tijdelijke verlenging in plaats van een vast contract is aangeboden.

Feiten

Bij tussenvonnis is werkneemster toegelaten tot het leveren van bewijs van haar stelling dat: “[naam 1] op 10 juli 2020 per telefoon aan haar heeft gemeld dat besloten is tot een verlenging van haar arbeidscontract met de duur van een jaar, met als reden het mogelijke vertrek van [naam leidinggevende] en de wens van de TUD om te bezien hoe de verstandhouding/relatie tussen [eiseres] en de nieuwe [leidinggevende] zal zijn (is er een ‘klik?’)”. Werkneemster heeft een (transcriptie van een) geluidsopname van een telefonisch gesprek, gevoerd tussen haar en [naam 1] op 10 juli 2020, overgelegd (hierna: het telefoongesprek). De feitelijke inhoud van de overgelegde transcriptie is niet in geschil.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster er niet in is geslaagd te bewijzen dat, samengevat, de Technische Universiteit Delft (TUD) heeft besloten haar arbeidscontract te verlengen met de duur van een jaar, omdat de TUD wenste af te wachten hoe de verstandhouding/relatie tussen werkneemster en haar nieuw aan te stellen leidinggevende zou zijn. Uit het telefoongesprek leidt de kantonrechter af dat het verlengen van de arbeidsovereenkomst van werkneemster met de duur van een jaar samenhangt met een door de TUD ingezet proces om de problemen bij de directie op te lossen. Die omstandigheid leidt echter niet automatisch tot de conclusie dat de contractverlenging van werkneemster met de duur van een jaar is ingegeven door die wisseling van de leidinggevende en de vraag of er tussen de nieuw aan te stellen leidinggevende en werkneemster een (samenwerkings)klik zal zijn. Niet gebleken is dat de reden van de verlenging van haar arbeidsovereenkomst met de duur van een jaar (direct) met het vertrek van de leidinggevende samenhangt, noch dat dat zo door de TUD is gezegd. Er is tijdens het telefoongesprek wel expliciet aan werkneemster gemeld dat er een kluwen moet worden ontward, dat er opvallend veel interne klachten spelen en dat de TUD niet weet wat de rol van werkneemster (en/of anderen) is in dat geheel. Daar

komt bij dat is gebleken dat werknemster ook eerder feedback heeft gekregen op haar functioneren. Nu werknemster er niet in is geslaagd het bewijs van haar stelling te leveren, moet het ervoor worden gehouden dat de TUD het functioneren van werknemster als uitgangspunt heeft genomen bij haar besluitvorming over het al dan niet toekennen van een vast contract. Nu werknemster onvoldoende heeft betwist dat zij in de ogen van de werkgever niet voldoende goed functioneerde om aan haar een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan te bieden, zal haar vordering worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16844

Zaaknummer: 8914942 \ RL EXPL 20-22859

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: F. van der Wiele en F.W. van Herk

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster wordt toegelaten te bewijzen dat haar op andere gronden dan disfunctioneren een vast contract is onthouden.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 15 oktober 2018 aangesteld bij de Technische Universiteit Delft (TUD) en is daar werkzaam bij de directie van de Universiteitsdienst. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster is aangesteld voor bepaalde tijd, met uitzicht op een vaste aanstelling. Dat betekent dat werkneemster bij goed functioneren na twee jaar een dienstverband voor onbepaalde tijd krijgt. In 2019 en in 2020 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden. Op 11 augustus 2020 mailt de TUD dat zij de arbeidsovereenkomst voor één jaar wil verlengen. Werkneemster heeft hier per e-mail van 11 augustus 2020 op gereageerd en aangegeven dat zij aanspraak maakt op een contract voor onbepaalde tijd. Op 1 september 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden. Op 7 september 2020 heeft werkneemster het getekende contract toegestuurd en aangegeven “*Jullie weten hoe ik er over denk en jullie kennen mijn standpunt*”. Werkneemster vordert de TUD te veroordelen haar een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van de TUD is dat werkneemster de verlenging van de arbeidsovereenkomst met de duur van een jaar zonder enig voorbehoud heeft aanvaard. De kantonrechter volgt dit verweer niet. Voor alle betrokkenen moet gelet op de communicatie hierover duidelijk zijn geweest dat werkneemster onder protest akkoord ging. De kantonrechter stelt voorop dat niet in geschil is dat is overeengekomen dat zij bij goed functioneren een vaste aanstelling zou krijgen. De kantonrechter kan op grond van de door werkneemster onderbouwde stellingen - gelet op de gemotiveerde betwisting daarvan door de TUD - thans niet vaststellen dat haar een contract voor onbepaalde tijd toekomt. Nu werkneemster zich beroept op de rechtsgevolgen van de afspraken rondom het beoogde vaste dienstverband en de stelling dat haar op andere gronden dan disfunctioneren een vast contract is onthouden, rust op haar de bewijslast daarvan. Nu werkneemster een bewijsaanbod heeft gedaan, zal de kantonrechter haar toelaten tot het leveren van het bewijs

dat op 10 juli 2020 per telefoon aan haar is gemeld dat besloten is tot een verlenging van haar arbeidscontract met de duur van een jaar, met als reden het mogelijke vertrek van de leidinggevende en de wens van de TUD om te bezien hoe de verstandhouding/relatie tussen werkneemster en de nieuwe leidinggevende zal zijn (is er een 'klik?'). Als dit komt vast te staan, zal de kantonrechter de vordering toewijzen. Als werkneemster niet slaagt in het bewijs, wijst de kantonrechter op de beoordelingsruimte die werkgever toekomt aangaande het functioneren. De kantonrechter is in dat geval van oordeel dat werkneemster onvoldoende heeft betwist dat zij in de ogen van de werkgever niet voldoende goed functioneerde om aan haar een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan te bieden, zodat haar vordering in dat geval zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16843

Zaaknummer: 8914942 \ RL EXPL 20-22859

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: F. van der Wiele en F.W. van Herk

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Niet is vast komen te staan dat de agressie van de bewoners zich tegen werkneemster heeft gericht. Bovendien is onvoldoende aannemelijk dat de psychische klachten van werkneemster hierdoor is ontstaan.

Feiten

Werkneemster stelt zich in deze procedure op het standpunt dat zij schade heeft geleden in de uitoefening van haar werkzaamheden bij Argos op 19 oktober 2019. In het tussenvonnissen heeft de kantonrechter geoordeeld dat deze stelling niet vaststaat en is werkneemster toegelaten daarvan bewijs te leveren. Werkneemster heeft vervolgens enkele stukken in het geding gebracht en heeft zichzelf en haar moeder laten horen als getuige. Argos heeft daarop afgezien van het leveren van tegenbewijs.

Oordeel

De kantonrechter acht bewezen dat werkneemster schade heeft geleden. Uit de getuigenverklaringen en rapportages volgt consequent dat werkneemster kampt met ernstige psychische problematiek. De vraag is echter of ook is bewezen dat werkneemster deze schade heeft geleden in de uitoefening van haar werkzaamheden. De kantonrechter beantwoordt deze vraag negatief. Dat op 19 oktober 2019 twee bewoners van DrieMaasHave een handgemeen hebben gehad, acht de kantonrechter bewezen. Werkneemster heeft haar stelling dat zij schade heeft geleden echter niet zozeer gebaseerd op de omstandigheid dat zij vechtende bewoners heeft waargenomen, maar op de stelling dat de agressie van beide bewoners zich ook op haar heeft gericht. Dat hiervan sprake is geweest acht de kantonrechter niet bewezen. Werkneemster heeft verschillende verklaringen over het incident afgelegd. Deze partijgetuigenverklaring kunnen niet worden aangemerkt als de noodzakelijke sterke aanvullende bewijzen. Derhalve komt niet vast te staan dat de agressie van de bewoners zich tegen werkneemster heeft gericht. Bovendien, zelfs als de door werkneemster geschetste gang van zaken vast zou staan is onvoldoende aannemelijk dat de psychische klachten van werkneemster hierdoor zijn ontstaan. Hoewel het incident in diverse medische en psychische rapportages wordt genoemd, is daarin niet door een deskundige verklaard of, en zo ja in welke mate, de psychische schade van werkneemster daarvan medisch/psychisch het gevolg kan

zijn. Het causaal verband is derhalve ook niet bewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6088

Zaaknummer: 8999289

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: H. Solstad en D.M. Gouweloos

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert betaling van zijn loon met wettelijke verhoging. Het totaal aan wettelijke verhoging op basis van de berekeningen van de kantonrechter komt neer op € 2.277,81 bruto.

Feiten

Werknemer is op 10 november 2016 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Tante Nel B.V. (hierna: Tante Nel) als barkeeper. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een bepaling opgenomen voor de doorbetaling van werknemer tijdens ziekte. Op 15 september 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer vordert in kort geding onder meer de betaling van zijn loon met wettelijke verhoging over verschillende periodes vanaf oktober 2021 tot en met juni 2022 en de betaling van zijn meeruren over juli en augustus 2021.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat bij het uitbrengen van de dagvaarding de bij de wet voorgeschreven termijnen en formaliteiten in acht zijn genomen. Nu geen vertegenwoordiger of gemachtigde namens Tante Nel op de mondelinge behandeling is verschenen, wordt tegen Tante Nel verstek verleend. De vordering tot betaling van de meeruren over de maanden juli en augustus 2021 van € 665 bruto komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en wordt toegewezen, temeer nu Tante Nel die bedragen in de loonstrook over de maand augustus 2022 met zoveel woorden heeft erkend. Met betrekking tot de vorderingen over verschillende perioden wettelijke verhoging over het loon van € 1.852,50 bruto exclusief emolumenten (95% van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen brutoloon), wordt het volgende overwogen. Op grond van artikel 3.6 van de arbeidsovereenkomst dient het loon in de laatste week van de maand aan werknemer betaald te worden. Dit betekent dat werknemer bij het uitblijven van betaling van zijn loon ingevolge het bepaalde in artikel 7:625 BW vanaf de vierde werkdag na afloop van de maand waarin het loon betaald had moeten worden, recht heeft op de wettelijke verhoging. Werknemer heeft niet gesteld op welke dagen hij bij Tante Nel werkte. Bij gebreke van nadere informatie daarover gaat de kantonrechter ervan uit dat als werkdagen voor werknemer gelden de maandag tot en met vrijdag. De vorderingen met

betrekking tot de wettelijke verhoging over de maanden november 2021, april 2022 en mei 2022 zijn niet toewijsbaar, omdat op het moment van het uitbetalen van het loon geen vier werkdagen na afloop van de maand waarin het loon betaald had moeten worden, zijn verstreken. De vorderingen met betrekking tot de wettelijke verhoging over de maanden juni 2022, oktober 2021, januari 2022, maart 2022 en augustus 2021 zijn wel (gedeeltelijk) toewijsbaar. Op basis van de berekeningen gedaan door de kantonrechter komt het totaal aan wettelijke verhoging uiteindelijk uit op een bedrag van € 2.277,81 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6535

Zaaknummer: 9985924 \ VV EXPL 22-265

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: mr. M.L. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Vervolg op AR 2022-0909. Nu arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd tussen werknemer en werkgever, verzoekt bewindvoerder van werknemer aanzegvergoeding en transitievergoeding. Beide vorderingen worden toegewezen.

Feiten

Zie ook AR 2022-0909. Bij beschikking 4 april 2019 van de kantonrechter zijn alle goederen die (zullen) toebehoren aan werknemer onder bewind gesteld, met benoeming van Budget Solutions B.V. tot bewindvoerder (hierna: Budget Solutions). Werknemer is op of omstreeks 1 april 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden in dienst getreden als banketbakker/bakker bij werkgever. Budget Solutions verzoekt werkgever te veroordelen tot de betaling van een aanzegvergoeding en een transitievergoeding aan Budget Solutions.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever is niet in de procedure verschenen en heeft geen verweer gevoerd. Daarom wordt uitgegaan van de juistheid van de stellingen van Budget Solutions. Reeds geoordeeld is dat in de procedure met zaaknummer 9881891 \ VZ VERZ 22-6863 voor recht is verklaard dat de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst d.d. 1 april 2021 rechtsgeldig is geëindigd op 31 maart 2022 en tussentijds noch rechtsgeldig is opgezegd, noch rechtsgeldig is beëindigd. Gelet hierop staat vast dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 31 maart 2022. Op grond van het bepaalde in artikel 7:668 lid 1 BW had werkgever uiterlijk op 28 februari 2022 werknemer schriftelijk moeten informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Nu Budget Solutions onweersproken heeft gesteld dat werkgever heeft nagelaten werknemer te informeren, is de kantonrechter van oordeel dat de verzochte aanzegvergoeding van € 1.684,80 dient te worden toegewezen. Nu is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 31 maart 2022 en Budget Solutions onbetwist heeft gesteld dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, is de kantonrechter van oordeel dat de

verzochte transitievergoeding van € 606,53 bruto eveneens toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6578

Zaaknummer: 9903917 \ VZ VERZ 22-7298

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E. Kattestaart

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is onder bewind gesteld. Bewindvoester verzoekt verklaring voor recht dat arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever van rechtswege is geëindigd. Verklaring voor recht wordt toegewezen. Bovendien worden vorderingen betaling achterstallig loon en loondoorbetaling bij ziekte toegewezen.

Feiten

Bij beschikking van 4 april 2019 van de kantonrechter zijn alle goederen die (zullen) toebehoren aan werknemer onder bewind gesteld, met benoeming van Budget Solutions B.V. tot bewindvoester (hierna: Budget Solutions). Werknemer is op of omstreeks 1 april 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden in dienst getreden als banketbakker/bakker bij werkgever. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Bakkersbedrijf 2021-2023 van toepassing. Werkgever heeft het loon over de maand mei 2021 niet aan werknemer uitbetaald. Op 12 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 2 februari 2022 heeft Budget Solutions werkgever gesommeerd tot betaling aan werknemer van het loon over de maand mei 2021 en (bij ziekte) vanaf de maand november 2021. Budget Solutions verzoekt onder meer voor recht te verklaren dat de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst d.d. 1 april 2021 rechtsgeldig eindigt op 31 maart 2022, de betaling van achterstallig loon in de maand mei en de loondoorbetaling bij ziekte van november 2021 tot en met maart 2022.

Oordeel

Werkgever is niet in de procedure verschenen en heeft geen verweer gevoerd. Daarom wordt uitgegaan van de juistheid van de stellingen van Budget Solutions. Vast staat dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten met ingang van 1 april 2021 voor de duur van twaalf maanden en dat die arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 31 maart 2022. Voorts staat vast dat in de arbeidsovereenkomst geen mogelijkheid is opgenomen deze tussentijds op te zeggen. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd op 31 maart 2022. De gevorderde verklaring voor recht wordt daarom toegewezen. Budget Solutions heeft

onweersproken gesteld dat werknemer geen loon uitbetaald heeft gekregen over de maand mei 2021. Dat betekent dat het verzoek ter zake van het achterstallig loon over de maand mei 2021 wordt toegewezen, te weten een bedrag van € 1.954,36 bruto. Vooropgesteld wordt dat Budget Solutions onbetwist heeft gesteld dat werknemer zich op 12 oktober 2021 ziek heeft gemeld. Nu werknemer ingevolge artikel 44 van de cao en artikel 7:629 BW recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte, komt het verzoek de kantonrechter niet ongegrond of onrechtmatig voor. Het verzochte bedrag wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6577

Zaaknummer: 9881891 \ VZ VERZ 22-6863

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E. Kattestaart

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Werknemers vissen achter het net bij nieuwe collectieve vertrekregeling, door eerder te kiezen voor vroegpensioen. Geen sprake van dwaling of schending goed werkgeverschap. Het plan was destijds nog niet definitief. Het verzoek van werknemer om (nog) meer aanvullende stukken wordt door het hof afgewezen vanwege een 'fishing expedition'.

Feiten

De werknemers waarom het in deze procedure gaat, zijn alle vijf in dienst geweest bij NAM, totdat het door hen aangevraagde vroegpensioen inging. De aanvragen zijn gehonoreerd. Van alle werknemers, behalve werknemer 5, staat vast dat zij voorafgaand aan hun aanvraag een door NAM georganiseerde pensioenbijeenkomst hebben bijgewoond. In september en november 2015 heeft NAM-directeur X tijdens Open Forumbijeenkomsten meegedeeld dat NAM in het kader van een bezuinigingsoperatie in 2016 streeft naar reductie van 190 banen binnen NAM door natuurlijk verloop zonder gedwongen ontslag. NAM kent sinds 2012 een zogenoemde LOR-regeling: een landelijke overtolligheidsregeling die voorziet in een financiële vergoeding bij afvloeiing wegens overtolligheid. Overtolligheid kan 'doorgeschoven' worden naar een collega die in plaats van de aangewezen overtollige vrijwillig vertrekt, indien NAM, die een discretionaire bevoegdheid heeft, daarmee akkoord gaat. NAM hanteert 'van werk naar werk' echter als uitgangspunt. De LOR-regeling zou met ingang van 1 juli 2016 versoberd worden. Omdat de werknemers niet overtollig zijn verklaard (en er voorafgaand aan hun aanvraag om vroegpensioen ook geen mogelijkheid van 'doorgeschoven overtolligheid' was), konden zij niet van de LOR gebruikmaken. Op 12 april 2016, voordat het prepensioen van de werknemers inging, maakte NAM de openstelling bekend van een vrijwillige vertrekregeling (de SVS-regeling). Deze regeling is tot stand gekomen op initiatief van Shell, een van de aandeelhouders van NAM. Op grond van deze SVS-regeling konden ook medewerkers van NAM een aanvraag indienen om hun dienstverband op korte termijn met een financieel gunstige regeling (overeenkomstig de LOR, maar zonder begeleiding) te beëindigen zonder dat zij overtollig waren; het stond ter discretie van NAM om een aanvraag al dan niet te honoreren. Onderdeel van die regeling is een 'cut-off date' van 31 maart 2016. Dat

betekende dat alle medewerkers van NAM van wie al voor die datum duidelijk was dat het dienstverband zou eindigen, geen aanspraak op de regeling konden maken. Van de werknemers in deze procedure hebben zich een paar aangemeld voor de SVS, maar hun aanvraag is afgewezen omdat zij al prepensioen hadden aangevraagd. Deze centrale vraag is of werknemers recht hebben op vergoeding van het nadeel dat zij stellen te hebben geleden doordat NAM hen (en in het geval van werknemer 1: haar inmiddels overleden echtgenoot) heeft gestimuleerd om vroegpensioen aan te vragen waarbij NAM aan hen onjuiste informatie heeft gegeven of informatie aan hen heeft onthouden. Daardoor hebben zij gedwaald. Als gevolg hiervan zijn zij niet in aanmerking gekomen voor een vertrekregeling. Volgens werknemers had NAM, als goed werkgeefster, de werknemers daarvoor moeten behoeden. De rechtbank heeft de vordering van werknemers bij vonnis van 3 juni 2020 afgewezen. Werknemers hebben in hoger beroep hun bezwaren tegen dat vonnis in tien grieven vastgelegd. Bovendien hebben zij op basis van artikel 843a Rv om nadere stukken van NAM gevraagd.

Oordeel

De vertrekregeling

Zoals de rechtbank al heeft overwogen, heeft NAM gemotiveerd betwist dat zij al voor het aanvragen van prepensioen door werknemers dergelijke plannen had. Het hof voegt daaraan toe dat op 27 januari 2016, de laatste dag waarop door een van hen prepensioen is aangevraagd, de HR-manager zelfs nog niet confidentieel had vernomen dat binnen Shell Nederland werd overwogen een vrijwillige vertrekregeling te ontwikkelen (dat was pas op 8 februari 2016, zoals in zijn getuigenverklaring staat). Werknemers hebben voor hun in hoger beroep herhaalde standpunt op dit punt ook geen nieuwe feiten of omstandigheden aangevoerd die, indien bewezen, tot een ander oordeel leiden. Zij hebben hun stellingen ook niet zo aannemelijk gemaakt, dat het hof daarvan zou willen uitgaan behoudens tegenbewijs door NAM, zoals werknemers bepleiten. Voor zover werknemers daarnaast nog stellen dat NAM ten tijde van hun prepensioenaanvraag wel van plan was haar personeel ook op andere wijze in te krimpen dan uitsluitend door natuurlijk verloop, waarbij ontslagvergoedingen zouden worden betaald, hebben zij ook daarvoor onvoldoende aangevoerd. In de zaak van werknemers is niet gebleken dat er ten tijde van hun aanvraag voor vroegpensioen concrete plannen waren die zouden leiden tot vertrek van werknemers met een vergoeding. Dat dit later wel mogelijk bleek, was een uitsluitend toekomstige omstandigheid die zowel in de weg staat aan een beroep op dwaling, als aan het verwijt dat de zorgplicht is geschonden. Evenmin ziet het hof reden voor het verwijt dat NAM een verzwaarde zorgplicht heeft geschonden door hen te attenderen op de informatiebijeenkomsten over pensioen.

Nadere stukken

NAM heeft werknemers al diverse malen gevraagde stukken verstrekt waarmee zij hun stellingen dachten te kunnen onderbouwen. In hoger beroep verzoeken werknemers op de voet van artikel 843a Rv in aanvulling daarop nog om alle notulen van vergaderingen van de OR van NAM en van de COR van Shell en NAM uit 2015 en 2016, alsmede notulen van koppeloverleggen. Het hof wijst het verzoek van de werknemers af omdat sprake is van een fishing expedition. Zij hebben al de beschikking over adviesaanvragen die bij de OR zijn ingediend in de periode tussen september 2014 en 11 juli 2016 en de reacties daarop, agenda's van de OR, instemmingsaanvragen en informatiememoranda. De getuigenverklaringen van de twee OR-leden bieden ook geen aanknopingspunt voor het (kennelijk bij werknemers bestaande, maar niet uitgesproken) vermoeden dat OR-leden over meer (voor hen relevante) informatie beschikten dan uit de aanvragen en adviezen blijkt, laat staan dat daarvan dan uit de notulen zou blijken. Daarom hebben de werknemers geen rechtmatig belang bij het verkrijgen van notulen. Welk concreet belang zij hebben bij notulen van de COR hebben zij ook niet toegelicht.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6967

Zaaknummer: 200.292.965/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.H. de Witte en P.G. Vestering

Advocaten: R.J. van Velzen en M.B. Kerkhof

Wetsartikelen: 22 Rv, 843a Rv en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgever wordt bij verstek veroordeeld tot betaling van het loon van zieke werkneemster, nu geen verweer is gevoerd en de vorderingen niet ongegrond of onrechtmatig voorkomen.

Feiten

Werkneemster heeft zich op 26 maart 2022 ziek gemeld. Installatiebedrijf De Eilanden B.V. (hierna: Installatiebedrijf) heeft nagelaten het salaris over de maanden april en mei 2022 te betalen. Omdat de ziekmelding kennelijk niet is doorgezet naar het UWV heeft werkneemster ook geen ziektebewijs ontvangen. Werkneemster vordert dat Installatiebedrijf wordt veroordeeld het loon over de maanden april en mei 2022 aan haar te betalen, inclusief het vakantiegeld, de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Bovendien vordert werkneemster dat Installatiebedrijf wordt veroordeeld in de proceskosten met rente en nakosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst wordt overwogen dat namens Installatiebedrijf, hoewel daartoe behoorlijk opgeroepen, niemand is verschenen terwijl van haar (of haar gemachtigde) ook geen bericht van verhindering is ontvangen. Daarom wordt tegen Installatiebedrijf verstek verleend. Bij gebreke van verweer van de zijde van Installatiebedrijf wordt uitgegaan van de juistheid van de stellingen van werkneemster. De vordering komt de kantonrechter niet ongegrond of onrechtmatig voor, zodat de vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6574

Zaaknummer: 9895391 \ VV EXPL 22-206

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: I.J. van Meggelen

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vist achter het net bij nieuwe collectieve vertrekregeling, door eerder te kiezen voor vroegpensioen. Geen sprake van dwaling of schending goed werkgeverschap. Het plan was destijds nog niet definitief. Het verzoek van werknemer om (nog) meer aanvullende stukken wordt door het hof afgewezen vanwege een ‘fishing expedition’.

Feiten

Werknemer is vanaf 1985 tot 1 september 2016, de dag waarop zijn vroegpensioen inging, in dienst geweest bij Nederlandse Aardolie Maatschappij N.V. (hierna: NAM). In september en november 2015 heeft NAM-directeur X tijdens Open Forumbijeenkomsten meegedeeld dat NAM in het kader van een bezuinigingsoperatie in 2016 streeft naar reductie van 190 banen binnen NAM door natuurlijk verloop zonder gedwongen ontslag. NAM kent sinds 2012 een zogenoemde LOR-regeling: een landelijke overtolligheidsregeling die voorziet in een financiële vergoeding bij afvloeiing wegens overtolligheid. Overtolligheid kan ‘doorgeschoven’ worden naar een collega die in plaats van de aangewezen overtollige vrijwillig vertrekt, indien NAM, die een discretionaire bevoegdheid heeft, daarmee akkoord gaat. NAM hanteert ‘van werk naar werk’ echter als uitgangspunt. De LOR-regeling zou met ingang van 1 juli 2016 versoberd worden. Eind 2015 heeft werknemer per e-mail bij zijn leidinggevende geïnformeerd of hij zich als vrijwilliger kon melden voor de nieuwe LOR. Daarop is geantwoord dat er op dat moment geen sprake was van overtolligheid en dat werknemers zich daar ook niet voor konden aanmelden. Werknemer werd gewezen op informatiebijeenkomsten over vroegpensioen en heeft vervolgens zo’n bijeenkomst bijgewoond. Na overleg met zijn accountant heeft werknemer op 15 februari 2016 vroegpensioen aangevraagd. Diezelfde dag nog is ontvangst van zijn aanvraag bevestigd door het Shell Pensioenfonds en is NAM akkoord gegaan. De aanvraag was daarmee afgerond. Op 12 april 2016 zijn medewerkers van NAM geïnformeerd over een op initiatief van Shell, een van de aandeelhouders van NAM, tot stand gekomen vrijwillige vertrekregeling (de SVS-regeling). Op grond van deze SVS-regeling konden medewerkers van NAM een aanvraag

indienen om hun dienstverband op korte termijn met een financieel gunstige regeling (overeenkomstig de LOR, maar zonder begeleiding) te beëindigen; het stond ter discretie van NAM om een aanvraag al dan niet te honoreren. Onderdeel van die regeling is een 'cut-off date' van 31 maart 2016. Dat betekende dat alle medewerkers van NAM van wie al voor die datum duidelijk was dat het dienstverband zou eindigen, geen aanspraak op de regeling konden maken. Werknemer heeft op 14 april 2016 gevraagd in aanmerking te komen voor deelname aan de SVS-regeling. NAM heeft dit met een beroep op de cut-off date geweigerd. In de procedure bij de kantonrechter stond de vraag centraal of NAM, op het moment waarop werknemer zijn vroegpensioen aanvroeg, had moeten medelen dat mogelijk een gunstiger vertrekregeling zou worden ingevoerd. Volgens de kantonrechter is dat in beginsel niet het geval voordat die regeling vaststaat en bekend is gemaakt binnen de organisatie. Werknemer heeft in hoger beroep zijn bezwaren tegen dat vonnis vastgelegd. Werknemer heeft in hoger beroep de grondslagen van zijn vordering beperkt tot dwaling en schending van goed werkgeverschap. Bovendien heeft werknemer op basis van artikel 843a Rv om nadere stukken van NAM gevraagd. In het arrest van 30 november 2021 is beslist dat daarvoor onvoldoende reden is in afwachting van de beoordeling van de hoofdzaak.

Oordeel

De vertrekregeling

Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat op 15 februari 2016 nog geen sprake was van een SVS-regeling waarover NAM werknemer had moeten informeren of op grond waarvan zij werknemer, in zijn belang, had moeten weerhouden prepensioen aan te vragen. Het plan moest toen nog vorm krijgen en er was nog geen beslissing genomen dat het bij NAM van toepassing zou zijn. In de schriftelijke verklaring van de HR-manager van 26 juni 2017 staat dat hij op 8 februari 2016 zeer confidentieel vernam dat binnen Shell Nederland werd overwogen een vrijwillige vetrekregeling te ontwikkelen. Daarover was op 24 februari 2016 nog geen besluit genomen. Nadat de Executive Committee van Shell op 2 maart 2016 groen licht had gegeven voor het idee, is het plan in maart 2016 uitgewerkt. De HR-manager heeft op 31 maart 2016 onder embargo het HR-team van NAM geïnformeerd. Deze verklaring strookt met de getuigenverklaringen. De tijdlijn van de HR-manager komt bovendien overeen met wat de senior legal counsel bij Shell International B.V. daarover op 6 juni 2017 in haar verklaring heeft geschreven. Uit de getuigenverklaring van X blijkt dat hij verrast werd door de SVS, die zijn vermelde plan doorkruiste. Werknemer heeft ook in hoger beroep geen feiten of omstandigheden tegenover deze verklaringen gesteld, die tot een ander oordeel kunnen leiden. Wel stelt hij zich op het standpunt dat NAM ook al ruimschoots voor de cut-off date van 31 maart 2016 de verplichting had haar werknemers te behoeden voor nadelige beslissingen, maar hij legt hier geen voor het hof te volgen redenering aan ten grondslag, zodat

dit betoog faalt. De kantonrechter heeft terecht tot uitgangspunt genomen dat op werknemer de stelplicht en bewijslast rust van de onjuistheid van een gedane mededeling of van verzwijging. Werknemer heeft onvoldoende aangevoerd ter onderbouwing van zijn standpunt dat NAM hem voorafgaand aan 15 februari 2016 onjuist heeft geïnformeerd of op enig punt had moeten spreken waar zij gezwegen heeft om te voorkomen dat werknemer prepensioen aanvraag terwijl hij bij uitstel daarvan mogelijk een royale afvloeiingsregeling had kunnen krijgen. Dit geldt voor beide grondslagen waarop werknemer zijn vordering baseert. Voor het opdragen van tegenbewijs aan NAM, zoals werknemer bepleit, is daarom ook geen reden.

Nadere stukken

NAM heeft werknemer al diverse malen gevraagde stukken verstrekt waarmee werknemer zijn stellingen dacht te kunnen onderbouwen. In hoger beroep verzoekt werknemer in aanvulling daarop nog om alle notulen van vergaderingen van de OR van NAM en van de COR van Shell en NAM uit 2015 en 2016, alsmede notulen van koppeloverleggen. Het hof wijst het verzoek van werknemer af omdat sprake is van een fishing expedition. Werknemer heeft al de beschikking over adviesaanvragen die bij de OR zijn ingediend in de periode tussen september 2014 en 11 juli 2016 en de reacties daarop, agenda's van de OR, instemmingsaanvragen en informatiememoranda. De getuigenverklaringen van de twee OR-leden bieden ook geen aanknopingspunt voor het vermoeden dat OR-leden over meer (voor werknemer relevante) informatie beschikten dan uit de aanvragen en adviezen blijkt, laat staan dat daarvan dan uit de notulen zou blijken. Daarom heeft werknemer geen rechtmatig belang bij het verkrijgen van notulen. Welk concreet belang werknemer heeft bij notulen van de COR heeft hij ook niet toegelicht.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6965

Zaaknummer: 200.292.952/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.H. de Witte en P.G. Vestering

Advocaten: R.J. van Velzen en M.B. Kerkhof

Wetsartikelen: 22 Rv, 843a Rv en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vist achter het net bij nieuwe collectieve vertrekregeling, door eerder te kiezen voor vroegpensioen. Geen sprake van dwaling of schending goed werkgeverschap. Het plan was destijds nog niet definitief. Het verzoek van werknemer om (nog) meer aanvullende stukken wordt door het hof afgewezen vanwege een ‘fishing expedition’.

Feiten

Werknemer is vanaf 1981 tot 1 september 2016, de dag waarop zijn vroegpensioen inging, in dienst geweest bij Nederlandse Aardolie Maatschappij N.V. (hierna: NAM). In september en november 2015 heeft NAM-directeur X tijdens Open Forumbijeenkomsten meegedeeld dat NAM in het kader van een bezuinigingsoperatie in 2016 streeft naar reductie van 190 banen binnen NAM door natuurlijk verloop zonder gedwongen ontslag. NAM kent sinds 2012 een zogenaamde LOR-regeling: een landelijke overtolligheidsregeling die voorziet in een financiële vergoeding bij afvloeiing wegens overtolligheid. Overtolligheid kan ‘doorgeschoven’ worden naar een collega die in plaats van de aangewezen overtollige vrijwillig vertrekt, indien NAM, die een discretionaire bevoegdheid heeft, daarmee akkoord gaat. NAM hanteert ‘van werk naar werk’ echter als uitgangspunt. De LOR-regeling zou met ingang van 1 juli 2016 versoberd worden. NAM heeft in november 2015 medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan een van de informatiesessies over de Shell pensioenregeling die op diverse NAM-locaties zouden worden gehouden. Werknemer heeft aan een van die sessies deelgenomen. Op 11 februari 2016 heeft werknemer vroegpensioen aangevraagd. Diezelfde dag nog is ontvangst van zijn aanvraag bevestigd door het Shell Pensioenfonds en is NAM akkoord gegaan. De aanvraag was daarmee afgerond. In een e-mailbericht van 7 april 2016 aan werknemer heeft zijn leidinggevende hem geïnformeerd over ‘roerige tijden’ nadat op 4 april 2016 via een, bij het bericht gevoegde, e-mail van X bekend werd dat de aandeelhouders investeringsbeperkingen voorzien in 2017 en 2018. De leidinggevende schrijft aan werknemer onder meer: “Afhankelijk van het plan waar men mee komt, moeten we denk ik even goed in de gaten houden hoe jij er het beste mee weg komt. Stel dat er nog wel een LOR regeling aangeboden wordt.” Op 12 april 2016 zijn medewerkers van NAM geïnformeerd over een op initiatief van

Shell, een van de aandeelhouders van NAM, tot stand gekomen vrijwillige vertrekregeling (de SVS-regeling). Op grond van deze SVS-regeling konden medewerkers van NAM een aanvraag indienen om hun dienstverband op korte termijn met een financieel gunstige regeling (overeenkomstig de LOR, maar zonder begeleiding) te beëindigen; het stond ter discretie van NAM om een aanvraag al dan niet te honoreren. Onderdeel van die regeling is een 'cut-off date' van 31 maart 2016. Dat betekende dat alle medewerkers van NAM van wie al voor die datum duidelijk was dat het dienstverband zou eindigen, geen aanspraak op de regeling konden maken. Werknemer heeft op 12 april 2016 per e-mail zijn belangstelling voor deelname aan de SVS-regeling kenbaar gemaakt en op 15 april 2016 heeft hij een mail gestuurd naar de project manager Land Projects en zijn teamleider. Per e-mail van 18 april 2016 heeft de projectmanager hierop namens NAM afwijzend gereageerd. In de procedure bij de kantonrechter stond de vraag centraal of NAM, op het moment waarop werknemer zijn vroegpensioen aanvroeg, had moeten medelen dat mogelijk een gunstiger vertrekregeling zou worden ingevoerd. Volgens de kantonrechter is dat in beginsel niet het geval voordat die regeling vast staat en bekend is gemaakt binnen de organisatie. In hoger beroep betoogt werknemer onder meer dat de centrale vraag daarmee te beperkt is opgevat. Ook voert werknemer aan dat hij ervan mocht uitgaan, gelet op de uitspraken van NAM dat de inkrimping in 2016 alleen door natuurlijk verloop zou plaatsvinden, dat er geen situaties van vertrek met een LOR-vergoeding zouden zijn. Werknemer vindt dat in zijn geval sprake is van dezelfde situatie als de situatie die aan de orde was in de uitspraak van Hof Amsterdam van 29 september 2020 (ECLI:NL:GHAMS:2020:2561). Bovendien heeft werknemer op basis van artikel 843a Rv om nadere stukken van NAM gevraagd. In het arrest van 30 november 2021 is beslist dat daarvoor onvoldoende reden is in afwachting van de beoordeling van de hoofdzaak.

Oordeel

De vertrekregeling

Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat op 11 februari 2016 nog geen sprake was van een SVS-regeling waarover NAM werknemer had moeten informeren of op grond waarvan zij werknemer, in zijn belang, had moeten weerhouden prepensioen aan te vragen. Het plan moest toen nog vorm krijgen en er was nog geen beslissing genomen dat het bij NAM van toepassing zou zijn. In de schriftelijke verklaring van de HR Manager van 26 juni 2017 staat dat hij op 8 februari 2016 zeer confidentieel vernam dat binnen Shell Nederland werd overwogen een vrijwillige vertrekregeling te ontwikkelen. Daarover was op 24 februari 2016 nog geen besluit genomen. Nadat de Executive Committee van Shell op 2 maart 2016 groen licht had gegeven voor het idee, is het plan in maart 2016 uitgewerkt. De HR manager heeft op 31 maart 2016 onder embargo het HR-team van NAM geïnformeerd. Deze verklaring strookt met de getuigenverklaringen. Werknemer heeft ook in hoger beroep geen feiten of

omstandigheden tegenover deze verklaringen gesteld, die tot een ander oordeel kunnen leiden. Wel stelt hij zich op het standpunt dat NAM ook al ruimschoots voor de cut-off date van 31 maart 2016 de verplichting had haar werknemers te behoeden voor nadelige beslissingen, maar hij legt hier geen voor het hof te volgen redenering aan ten grondslag, zodat dit betoog faalt. Werknemer heeft onvoldoende aangevoerd ter onderbouwing van zijn standpunt dat NAM hem voorafgaand aan 11 februari 2016 onjuist heeft geïnformeerd of op enig punt had moeten spreken waar zij gezwegen heeft om te voorkomen dat werknemer prepensioen aanvraag terwijl hij bij uitstel daarvan mogelijk een royale afvloeiingsregeling had kunnen krijgen. Dit geldt voor beide grondslagen waarop werknemer zijn vordering baseert.

Nadere stukken

NAM heeft werknemer al diverse malen gevraagde stukken verstrekt waarmee werknemer zijn stellingen dacht te kunnen onderbouwen. In hoger beroep verzoekt werknemer in aanvulling daarop nog om alle notulen van vergaderingen van de OR van NAM en van de COR van Shell en NAM uit 2015 en 2016, alsmede notulen van koppeloverleggen. Het hof wijst het verzoek van werknemer af omdat sprake is van een fishing expedition. Werknemer heeft al de beschikking over adviesaanvragen die bij de OR zijn ingediend in de periode tussen september 2014 en 11 juli 2016 en de reacties daarop, agenda's van de OR, instemmingsaanvragen en informatiememoranda. De getuigenverklaringen van de twee OR-leden bieden ook geen aanknopingspunt voor het vermoeden dat OR-leden over meer (voor werknemer relevante) informatie beschikten dan uit de aanvragen en adviezen blijkt, laat staan dat daarvan dan uit de notulen zou blijken. Daarom heeft werknemer geen rechtmatig belang bij het verkrijgen van notulen. Welk concreet belang werknemer heeft bij notulen van de COR heeft hij ook niet toegelicht.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6966

Zaaknummer: 200.292.953/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.H. de Witte en P.G. Vestering

Advocaten: R.J. van Velzen en M.B. Kerkhof

Wetsartikelen: 22 Rv, 843a Rv en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Art. 96 Rv. De rechtbank deelt het standpunt van werkgever dat het gerechtshof Den Haag met het dictum van het arrest van 1 juni 2021 heeft bedoeld dat de betaalde prestatieverhogingen in mindering komen op het saldo van de indexeringen en eenmalige uitkeringen, die op grond van artikel 21 cao Houthandel moeten worden betaald.

Feiten

Partijen (hierna Pontmeyer en FNV) hebben op grond van artikel 96 Rv de vraag aan de rechtbank voorgelegd of het dictum van het arrest zo dient te worden geïnterpreteerd dat salarisverhogingen voortvloeiende uit het boven-cao-beleid of anderszins, toegekend vanaf 1 januari 2012, in mindering hebben te strekken op de op grond van artikel 21 Cao Houthandel over diezelfde periode te betalen indexeringen en eenmalige uitkeringen dan wel dienen te worden ‘gecumuleerd’. Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag hoe het dictum van het arrest van het gerechtshof Den Haag van 1 juni 2021 - dat (samengevat) ziet op nabetalingen aan 19 boven-cao-werknemers conform artikel 21 van de Cao Houthandel - moet worden begrepen.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. De Hoge Raad heeft uitlegregels geformuleerd die voorschrijven hoe een dictum in een uitspraak en daarin opgenomen veroordelingen moeten worden uitgelegd (HR 20 mei 1994, NJ 1994/652; HR 10 juni 2022, ECLI:NL:HR:2022:854). Bij de uitleg van een dictum moet de rechtsverhouding niet zelfstandig opnieuw beoordeeld worden. De rechter moet zich beperken tot het toetsen van de handelingen die ter uitvoering van het veroordelend vonnis zijn verricht aan de inhoud van de veroordeling, zoals deze door uitleg moet worden vastgesteld. De rechtbank deelt het standpunt van Pontmeyer dat het gerechtshof Den Haag met het dictum heeft bedoeld dat de betaalde prestatieverhogingen in mindering komen op het saldo van de indexeringen en eenmalige uitkeringen die de op grond van artikel 21 Cao Houthandel moeten worden betaald. Dit betekent dat FNV ongelijk krijgt. Omdat partijen ter zitting te kennen hebben gegeven de (over en weer) ingebrachte berekeningen niet te betwisten, heeft FNV - ervan uitgaande dat Pontmeyer overeenkomstig

die berekeningen heeft nabetaald aan de 19 boven-cao-werknemers - op dit punt niets meer te vorderen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:6476

Zaaknummer: 9765596/EJ VERZ 22-14

Rechters: W. Aardenburg, R.I.V. Scherpenhuijsen Rom en P.J. Jansen

Advocaten: A.J. Tekstra, H.C.S. van Deijk-Amzand en J.L. Weel

Wetsartikelen: 96 Rv

RECHTSPRAAK

In geschil is of de arbeidsovereenkomst tussen partijen is beëindigd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan, maar dat sprake is van rechtsverwerking aan de zijde van werknemer, waardoor hij geen aanspraak meer kan maken op (achterstallig) loon.

Feiten

Werknemer is op 9 september 2013 in dienst getreden bij Meka Meterkasten B.V. (hierna: Meka). Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst opgesteld. De cao voor de Houtverwerkende industrie is van toepassing. Werknemer heeft op 6 november 2017 een gesprek met de bestuurder van Meka over een gedwongen opname van werknemer. Werknemer is (naar eerst in hoger beroep aan Meka is gebleken) bij strafvonnis van de rechtbank Rotterdam van 27 februari 2018 veroordeeld tot een deels voorwaardelijke straf met als bijzondere voorwaarde dat hij zich in verband met zijn verslavingsproblematiek klinisch laat opnemen in FPA De Mare of een soortgelijke instelling, zolang de (geneesheer-)directeur van die instelling dat nodig vindt, met een maximum van een jaar. Eind april 2018 is er schriftelijk contact tussen de toenmalige gemachtigde van werknemer en de bestuurder van Meka, waarbij Meka op 18 mei 2018 schriftelijk heeft bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met werknemer op 6 november 2017 mondeling is opgezegd tegen 30 november 2017. Op 14 februari 2018 heeft het UWV de aanvraag van werknemer voor een ziektebewaking afgewezen. Tegen deze afwijzing heeft werknemer op 26 maart 2018 bezwaar gemaakt. Het UWV heeft dit bezwaar op 5 september 2018 ongegrond verklaard. De toenmalige advocaat van werknemer heeft op 11 januari 2019 een brief aan Meka gestuurd waarin de beëindiging van het dienstverband wordt betwist en waarin aanspraak wordt gemaakt op loondoorbetaling bij ziekte en uitbetaling van achterstallig loon. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een verklaring voor recht dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en Meka te veroordelen tot betaling van achterstallig loon. Meka doet een beroep op rechtsverwerking. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is blijven bestaan maar dat het beroep van Meka op de rechtsverwerking slaagt en dat daardoor de vorderingen van werknemer worden afgewezen. In hoger beroep komt

werknemer tegen het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat voor een geslaagd beroep op rechtsverwerking het enkele tijdsverloop of stilzitten onvoldoende is. Vereist is de aanwezigheid van bijzondere omstandigheden als gevolg waarvan hetzij bij de wederpartij het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de gerechtigde zijn aanspraak niet (meer) geldend zal maken, hetzij de wederpartij in zijn positie onredelijk zou worden benadeeld in geval de gerechtigde zijn aanspraak alsnog geldend zou maken. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter met juistheid heeft geoordeeld dat Meka een beroep toekomt op rechtsverwerking, om o.a. de volgende redenen: (a) werknemer heeft geen bezwaar gemaakt tegen stopzetting van het loon in november 2017, (b) werknemer heeft geen bezwaar gemaakt tegen het standpunt van Meka dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd, (c) werknemer heeft in de bezwaarprocedure bij het UWV expliciet vermeld dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd, (d) werknemer heeft tot 11 januari 2019 gewacht om aanspraak te doen op het achterstallig loon en (e) werknemer is sinds november 2017 bijgestaan door een advocaat. Er is naar het oordeel van het hof aldus sprake van bijzondere omstandigheden en een handelwijze van werknemer die meer omvat dan het enkel stilzitten of laten verstrijken van de tijd. Werknemer heeft ook gegriefd tegen de proceskostenveroordeling in eerste aanleg. Het hof is van oordeel dat werknemer door de kantonrechter ten onrechte is veroordeeld in de kosten van de procedure, hoewel zijn vordering door de kantonrechter wel terecht is afgewezen. Aangezien werknemer aanspraak maakt op loon bij ziekte, schrijft artikel 7:629a lid 6 BW voor dat hij alleen kan worden veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht. Meka heeft niet gesteld dat hiervan aan de zijde van werknemer sprake is. Uitsluitend ten aanzien van de proceskosten wordt het vonnis van de kantonrechter vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:1309

Zaaknummer: 200.280.802/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, C.J. Frikkee en A.J. Swelheim

Advocaten: C.M. van Ommeren en S. Bocu

Wetsartikelen: 7:629a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster stelt dat er sprake is van ‘dagdieverij’ en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond. Ontbinding op de e-grond omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten door zichzelf op negentien werkdagen te registreren, terwijl hij in werkelijkheid op die werkdagen een groot deel van de dag afwezig is geweest en geen of nauwelijks werkzaamheden heeft verricht.

Feiten

Werknemer is op 5 maart 2013 bij Fluor B.V. (hierna Fluor) in dienst getreden. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 4.569,17 bruto per vier weken, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 8,33% dertiende maand. Fluor is een bedrijf dat projecten uitvoert op het gebied van engineering, inkoop, constructie, onderhoud en het managen van grote projecten. Tijdens de corona-epidemie hebben de werknemers van Fluor hun werkzaamheden in beginsel vanuit huis verricht. Bij e-mail van 21 februari 2022 heeft Fluor aan haar werknemers meegedeeld dat vanaf 18 februari 2022 van de werknemers wordt verwacht dat zij 50% van de arbeidstijd thuis werken en 50% op kantoor. De werknemers van Fluor betreden en verlaten het bedrijfspand via de hoofdingang. Zij kloppen in bij aankomst en kloppen uit bij vertrek met een persoonlijke pas. Ook binnen het pand moeten diverse deuren met de pas worden geopend. Er is ook een nooddeur (patiodeur) naar het parkeerterrein. Deze heeft geen paslezer. De nooddeur moet dicht blijven, tenzij sprake is van een noodsituatie. Aan de hand van onderzoek heeft Fluor geconstateerd dat werknemer meerdere malen via de nooddeur het pand heeft verlaten. Fluor spreekt werknemer hier op aan. Werknemer reageert door te stellen dat hij meerdere keren naar een nabijgelegen tankstation is gegaan dat niet op loopafstand ligt om sigaretten te kopen en dat hij vervolgens is teruggekeerd. Nadat partijen er niet in zijn geslaagd een minnelijke regeling te treffen verzoekt Fluor ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat uit onderzoek is gebleken dat werknemer op negentien werkdagen zichzelf heeft geregistreerd in het bedrijfssysteem als ‘ingelogd’ en ‘aanwezig’, terwijl hij feitelijk een groot deel van de werkdag niet op de bedrijfsvestiging aanwezig is geweest en geen of nauwelijks werkzaamheden heeft verricht en hij over zijn afwezigheid

onwaarheden heeft verkondigd. Werknemer verzoekt de ontbinding af te wijzen, dan wel toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 250.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat aan de hand van het bewijsmateriaal (toegangsrapportage en camerabeelden) voldoende vaststaat dat werknemer gedurende de meestal langdurige tijdsintervallen niet in het bedrijfspann aanwezig is geweest. De kantonrechter wijst het verweer van werknemer, dat de rapportage niet als bewijs kan dienen omdat het onderzoek niet transparant en onafhankelijk zou zijn uitgevoerd, af. De kantonrechter vindt dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer in de betreffende periodes van afwezigheid niet (of in ieder geval nauwelijks) heeft gewerkt en dat hij zich daarmee schuldig heeft gemaakt aan ‘dagdieverij’, zoals door Fluor gesteld. De kantonrechter is van oordeel dat alleen al de ‘dagdieverij’ als (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten moet worden aangemerkt, zodanig dat van Fluor in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek van werknemer om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:6301

Zaaknummer: 9886313\AO VERZ 22-45

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: B.R.J. Rothuizen en L. Elbers

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 BW, 7:671b BW