AR ARBEIDSRECHT UPDATES

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 40, 2022

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:2747 27-09-2022
Werkneemster heeft zich geld toegeëigend van de Albert Heijn. Appellant heeft de schade voldoende onderbouwd. De vordering wordt toegewezen.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:1767 20-09-2022
Werknemer heeft recht op uitbetaling van openstaande vakantiedagen, hoewel gedurende deze periode sprake was van maatregelen m.b.t. coronapandemie. De uitbetaling van overuren wordt afgewezen, omdat de feiten niet tot een dergelijk verzoek kunnen leiden.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:3119 08-09-2022
Toekennen schadevergoeding van € 28.155,36 bruto wegens inkomensverlies aan werknemer die door een te hoge werkbelasting in de zorg is uitgevallen mede omdat werkgeefster onvoldoende aan haar zorgplicht heeft voldaan.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:3108 08-09-2022
Arbeidsovereenkomst van advocaat-stagiaire is niet geëindigd op grond van dwaling, bedrog, door een einde van rechtswege of ontbindende voorwaarde. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld in de correspondentie en omgang met werkneemster.

Rechtbank

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:2742 28-09-2022
Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Geen dringende reden. Omdat werknemer arbeidsongeschikt was, levert zijn vertrek en het staken van zijn werkzaamheden zonder overleg geen dringende reden op voor ontslag.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:5618 26-09-2022
Tussenbeschikking. Ontslag op staande voet wegens uiten van dreigementen. Sprake van een dringende reden? Handelde werknemer onder invloed van psychose? Bevel tot in het geding brengen van oordeel behandelaar op grond van artikel 22 Rv.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7844 22-09-2022
KPN-manager slaagt niet in bewijs dat na reorganisatie een nieuwe functie uitwisselbaar is met zijn vervallen functie. Ook is voldaan aan de herplaatsingsplicht. Voldragen a-grond.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7878 21-09-2022
Eindbeschikking na tussenvonnis. Werknemer had een dringende reden om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen. Van een onregelmatige opzegging is geen sprake.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:5320 21-09-2022
Werkgeefster is niet bevoegd om tijdens de coronacrisis de niet gewerkte uren in mindering te brengen op het tijd-voor-tijd-saldo van werkneemster. Terugboeken tijd-voor-tijd-uren. Correctie geregistreerde uren.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:5321 21-09-2022
Werkgeefster is niet bevoegd om tijdens de coronacrisis de niet gewerkte uren in mindering te brengen op het tijd-voor-tijd-saldo van werkneemster. Terugboeken tijd-voor-tijd-uren.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:3802 21-09-2022
Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Het is ook in het belang van de gezondheid van werkneemster dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:8033 16-09-2022
Uitleg convenant over compensatieregeling voor ploegentoeslag. De tekst van het convenant moet zo worden uitgelegd dat onder toekomstige cao-verhogingen, zowel procentuele als nominale cao-verhogingen moeten worden begrepen. Werkgever dient de afgesproken toeslagen te verhogen met zowel de procentuele als nominale cao-verhogingen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:3876 14-09-2022

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst met een in de dienst arbeidsongeschikt geraakte werkneemster afgewezen. Werkneemster treft een verwijt door tijdens haar re-integratie wimpers te zetten in een salon, maar in de gegeven omstandigheden is dat niet voldoende om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7603 12-09-2022
Verzoek tot toekenning transitievergoeding toegewezen. Hoewel werknemer zich gedurende zijn re-integratie niet altijd constructief heeft opgesteld, is dat onvoldoende om de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid te halen. Bovendien heeft werkgever zelf ook steken laten vallen.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:7998 09-09-2022
Werkneemster niet-ontvankelijk in vorderingen materiële en immateriële schade die zijn ingesteld tegen College van B&W. Niet (voldoende) voldaan aan de stelplicht.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2022:3474 26-08-2022
Werknemer heeft geen spoedeisend belang bij vordering zestien maanden na wijziging uitzendbureau. Geen overgang van onderneming. Overstap uitzendkrachten naar ander uitzendbureau onvoldoende voor kwalificatie economische eenheid.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:6455 22-08-2022
Ontslag op staande voet. Dringende reden. Werknemer heeft boodschappen uit supermarkt meegenomen zonder daarvoor te betalen. Toekenning gefixeerde schadevergoeding werkgeefster € 2.922,48 bruto.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:5295 19-08-2022
Loonvordering afgewezen. Op non-actiefstelling in verband met ontbreken verblijfsdocumentatie komt voor risico van werknemer.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:6055 27-03-2020
Verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten met werkneemster niet verlengd. Verband tussen de gezondheidstoestand van werkneemster en de klachten omtrent haar re-integratie-inspanningen. Toekenning billijke vergoeding van € 20.625.

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Amsterdam 22-09-2022
Arbeidsverhouding tussen productieplanner en direct leidinggevende ernstig verstoord. Mediation is zonder oplossing beëindigd en werknemer heeft geen vertrouwen meer in werkgeefster. Geen hoop op (toekomstige) vruchtbare samenwerking. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond).

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Het is ook in het belang van de gezondheid van werkneemster dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2012 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Werkgeefster is opgericht door de heer B en hij is in 2020 gaan samenwerken met de heer C. Op 1 juli 2021 heeft de heer C alle aandelen gekocht van werkgeefster. Werkneemster heeft zich op 5 mei 2021 ziek gemeld wegens medische klachten die volgens haar zijn ontstaan door een te hoge werkdruk en extra werkopdrachten die zij van de heer C kreeg. Werkneemster kampte met een depressie, waarvoor zij een begeleidingstraject heeft doorlopen. Vanaf april 2022 bestonden er re-integratiemogelijkheden, maar de re-integratie is niet van de grond gekomen vanwege een arbeidsconflict. Dit arbeidsconflict is ontstaan ten tijde van de overname van de aandelen. In de periode van april 2022 tot medio juli 2022 hebben partijen een mediationtraject doorlopen. Dit traject is niet succesvol afgerond. Werkgeefster heeft werkneemster op 13 juli 2022 opgeroepen om zich te melden voor re-integratie. Werkneemster heeft hier geen gehoor aan gegeven, waarna werkgeefster de loondoorbetaling vanaf 18 juli 2022 (deels) heeft gestaakt tot 17 augustus 2022. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Uit de stukken en het gestelde op de zitting volgt dat de arbeidsverhouding tussen partijen al geruime tijd ernstig is verstoord. De verstoring is van dien aard dat zowel de bedrijfsarts als de arbeidsdeskundige heeft geoordeeld dat van werkhervatting geen sprake kan zijn zolang het conflict voortduurt. De bedrijfsarts heeft bovendien geoordeeld dat de werkgerelateerde knelpunten een negatief effect hebben op de belastbaarheid van werkneemster. De kantonrechter leidt uit dit alles af dat de arbeidsverhouding zodanig ernstig en duurzaam is verstoord dat van werkgeefster niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bovendien is het in het belang van (de gezondheid van) werkneemster dat de

arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Nu herplaatsing niet in de rede ligt, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werkgeefster stelt dat zij geen transitievergoeding verschuldigd is, nu werkneemster in juli 2022, na het mislukken van de mediation, heeft geweigerd om haar werkzaamheden te hervatten waardoor zij werkgeefster geen andere keus heeft gelaten dan de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit verwijt is niet terecht, nu zowel de bedrijfsarts als de arbeidsdeskundige kort daarvoor had geoordeeld dat aan het opbouwschema geen invulling kon worden gegeven vanwege het arbeidsconflict. Werkgeefster is aldus een transitievergoeding van € 21.233,72 bruto verschuldigd aan werkneemster. Voor de verschuldigdheid van een billijke vergoeding is het van belang of werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De voornaamste grond voor het gestelde ernstig verwijtbaar handelen is dat werkgeefster werkneemster tijdens haar ziekte heeft medegedeeld tot een vertrekregeling te willen komen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster met die mededeling onzorgvuldig heeft gehandeld, maar niet ernstig verwijtbaar. Niet kan worden vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster is veroorzaakt door de werkdruk en/of werkomstandigheden bij werkgeefster. Dan resteert nog de oproep van werkgeefster tot re-integratie en de daaropvolgende (onterechte) loonstop. De kantonrechter begrijpt dat de loonstop een noodgreep was om uit de impasse te geraken, maar dat doet aan de verwijtbaarheid hiervan niet af. Van een oorzakelijk verband tussen de onterechte loonstop en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is echter geen sprake. Nu de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster, zal aan werkneemster geen billijke vergoeding worden toegekend. Ook het verzoek van werknemer om toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW wordt afgewezen. De door werknemer gestelde schade ziet namelijk uitsluitend en volledig op (de gevolgen van) de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 21-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3802
Zaaknummer: 10059478 UE VERZ 22-251 JH/1050
Rechters: H.A.M. Pinckaers
Advocaten: E.P. Keuvelaar, A. Lettenga en mr. C.A.E. Nijman
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Uitleg convenant over compensatieregeling voor ploegentoeslag. De tekst van het convenant moet zo worden uitgelegd dat onder toekomstige cao-verhogingen, zowel procentuele als nominale cao-verhogingen moeten worden begrepen. Werkgever dient de afgesproken toeslagen te verhogen met zowel de procentuele als nominale cao-verhogingen.

Feiten

Truckland B.V. (hierna: Truckland) is de verkrijgende vennootschap, die ontstaan is uit de fusie in augustus 2018 tussen Bedrijf A en Bedrijf B. Op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die werkzaam zijn bij Truckland is de Cao voor het motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf van toepassing (hierna: de cao). Op 12 januari 2017 is tussen Bedrijf A enerzijds en de Ondernemingsraad van Bedrijf A, CNV Vakmensen en FNV anderzijds een convenant gesloten. In dit convenant zijn afspraken gemaakt over een compensatie voor het vervallen van de ploegentoeslag. De compensatie bestaat onder meer uit een bijdrage van Truckland van 5% en een persoonlijke toeslag van 4,6%. Over de periode van 1 november 2014 tot en met 31 oktober 2018 is een nieuwe cao afgesloten. Deze cao is algemeen verbindend verklaard en is op 14 september 2016 gepubliceerd. In die cao is per 1 juli 2017 een (procentuele) salarisverhoging van 0,75% afgesproken en per 1 februari 2018 een (nominale) salarisverhoging van € 43 bruto per maand. In een latere cao zijn per 1 februari 2019 en 1 februari 2020 (nominale) loonsverhogingen van € 81 bruto per maand respectievelijk € 83 bruto per maand afgesproken. Tussen partijen is (primair) in geschil of Truckland op grond van het convenant gehouden is om niet alleen procentuele cao-salarisverhogingen door te voeren over de Truckland-toeslag van 5% en de persoonlijke toeslag van 4,6%, maar of dat ook geldt voor nominale cao-salarisverhogingen.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de uitleg van het convenant voor wat betreft de vraag of in het convenant is afgesproken dat Truckland niet alleen (toekomstige) procentuele cao-

salarisverhogingen dient door te voeren over de Truckland-toeslag van 5% en de persoonlijke toeslag van 4,6%, maar of dat ook geldt voor nominale cao-salarisverhogingen. De zogeheten cao-norm (HR 25 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2687) vindt in het onderhavige geval geen toepassing, nu er geen cao-bepalingen uitgelegd hoeven te worden. De cao is, in ieder geval voor wat betreft de daarin afgesproken salarisverhogingen, volstrekt helder voor partijen. Vaststaat dat de nominale salarisverhoging per 1 februari 2018 al was geïntroduceerd op het moment dat het convenant werd afgesloten. De kantonrechter stelt vast dat in het convenant is vermeld dat toekomstige cao-verhogingen zullen worden vastgesteld over het basissalaris *inclusief* de nieuwe toeslagen, zonder dat deze cao-verhogingen - die voorheen alleen in percentages werden vastgesteld - op enigerlei wijze nader zijn omschreven. Doorslaggevend is hier naar het oordeel van de kantonrechter dat in het convenant uitdrukkelijk is opgenomen dat de inkomensteruggang door het komen te vervallen van de ploegentoeslag volledig wordt gecompenseerd door het basissalaris te verhogen met 4,4%, de Truckland-toeslag en de persoonlijke toeslag, dat deze volledige compensatie geldt tot uitdiensttreding van de groep medewerkers die tot het sluiten van het convenant een ploegentoeslag ontving en dat de vaststelling van de toekomstige cao-verhogingen over het basissalaris *inclusief* de nieuwe toeslagen gelijk is aan de huidige situatie met de ploegentoeslag. Daarnaast is in het convenant vermeld dat Truckland niet zal korten op de compensaties voor de ploegentoeslag. Dit alles betekent dat de werknemers er in financieel opzicht (zeker) niet op achteruit mochten gaan door de gemaakte afspraken in het convenant, meer in het bijzonder door het komen te vervallen van de ploegentoeslag. Tussen partijen is niet in geschil dat de ploegentoeslag telkens werd verhoogd met de cao-loonsverhogingen, terwijl, zoals hiervoor reeds is overwogen, op het moment dat het convenant werd afgesloten de in de nieuwe cao afgesproken nominale loonsverhoging per 1 februari 2018 reeds bekend was. Ingeval die nominale loonsverhoging en de daarop volgende cao-verhogingen die in nominale bedragen zijn vastgesteld niet zouden worden berekend over de Truckland-toeslag en de persoonlijke toeslag, maar alleen over het basissalaris, zouden de werknemers er in financieel opzicht op achteruitgaan. Die situatie is uitdrukkelijk uitgesloten in het convenant. Het voorgaande leidt ertoe dat de tekst van het convenant in die zin moet worden uitgelegd dat onder toekomstige cao-verhogingen, zowel procentuele als nominale cao-verhogingen moeten worden begrepen. Dit betekent dat Truckland gehouden is om, behalve het basissalaris, de Truckland-toeslag van 5% en de persoonlijke toeslag van 4,6% te verhogen met zowel procentuele als nominale cao-verhogingen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 16-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:8033
Zaaknummer: 9561129 CV EXPL 21-39155
Rechters: A.J.M. van Breevoort
Advocaten: J.J.A. Janssen en T. van Liempd
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van advocaat-stagiaire is niet geëindigd op grond van dwaling, bedrog, door een einde van rechtswege of ontbindende voorwaarde. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld in de correspondentie en omgang met werkneemster.

Feiten

Op 2 september 2019 is werkneemster bij werkgever in dienst getreden als juridisch medewerker. Vanaf 14 februari 2020 is werkneemster bij werkgever werkzaam als advocaat-stagiaire op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In artikel 1 lid 5 en lid 6 van de arbeidsovereenkomst zijn de afspraken opgenomen over de kosten voor de beroepsopleiding en de terugbetaling van deze kosten. X was de patroon van werkneemster. Eind maart 2021 heeft X aan werkneemster medegedeeld dat het kantoor niet verder met haar wil omdat zij niet secuur werkt. Vanaf april 2021 is werkneemster gaan solliciteren naar een andere baan. Op 3 mei 2021 heeft werkneemster in een gesprek met X medegedeeld dat zij wil blijven werken bij X. Als reactie hierop heeft X medegedeeld niet verder te willen met werkneemster, dat haar loon zal worden opgeschort en de nota van de beroepsopleiding niet wordt betaald. Werkneemster is na afloop van voornoemd gesprek naar het Bureau van de Orde van Advocaten in Oost-Brabant (hierna: de orde) gereden en heeft daar een bespreking gehad met de deken, bij welk gesprek X zich later ook heeft gevoegd. Tijdens de bespreking is gesproken over de taalvaardigheid en het niet secuur werken van werkneemster alsmede het sluiten van een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen. Van de bespreking met de deken is een conceptgespreksverslag gemaakt door de adjunct-secretaris van de orde, waarop partijen hebben kunnen reageren. Op 17 mei 2021 heeft X aan werkneemster verzocht om haar sleutels van het kantoor in te leveren en het kantoor te verlaten omdat haar aanpassingen op het verslag volgens hem in strijd met de waarheid zijn. Bij brief van 18 mei 2021 heeft X aan werkneemster medegedeeld dat haar reactie aan de deken op het verslag, die in strijd met de waarheid is, een dringende reden geeft om de arbeidsovereenkomst per direct op te zeggen en dat het loon per 3 mei 2021 wordt opgeschort. Bij brief van 23 mei 2021 heeft X aan werkneemster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk is

vernietigd/ontbonden omdat zij haar gemakzucht en gebrek aan taalvaardigheid niet bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst heeft medegedeeld. Op 28 juni 2021 heeft werkneemster een verzoek tot schrapping van het tableau van de orde gedaan per 1 juli 2021 in verband met het aanvaarden van een andere baan. De orde heeft haar geschrapt per 2 juli 2021. Werkgever heeft de kantonrechter onder meer verzocht voor recht te verklaren dat werkgever terecht het loon heeft opgeschort, niet gehouden is een transitievergoeding te betalen en werkneemster gehouden is over te gaan tot terugbetaling van een deel van de betaalde opleidingskosten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster ontbonden, werkneemster een billijke vergoeding van € 2.500 toegewezen en alle verzoeken van werkgever afgewezen. Hier komt werkgever in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Schorsing en loonopschorting

De vraag of werkgever op of na 3 mei 2021 werkneemster rechtsgeldig heeft geschorst, kan het hof in het midden laten. Een schorsing ontslaat de werkgever niet van zijn verplichting om loon door te betalen. De door werkgever aangevoerde feiten en omstandigheden rechtvaardigen evenmin een loonopschorting in de periode van mei tot 1 juli 2021. Er is geen sprake van een zodanige tekortkoming aan de zijde van werkneemster dat werkgever het loon gerechtvaardigd kon opschorten. De omstandigheid dat werkneemster op enig moment te kennen heeft gegeven naar ander werk te willen omzien is daartoe onvoldoende. Vast staat dat werkneemster zich op 10 mei 2021 heeft verzet tegen de beslissing tot loonopschorting en dat zij op 17 mei uitdrukkelijk heeft meegedeeld beschikbaar te zijn om arbeid te verrichten. Ook de door werkgever gestelde slordigheidsfouten en matige beheersing van de Nederlandse taal zijn onvoldoende om het opschorten van de verplichting tot loonbetaling te rechtvaardigen.

Was de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd voor ontbinding door de kantonrechter?

Werkgever heeft als grond voor de vernietiging aangevoerd dat werkneemster bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst haar gemakzucht en gebrek aan taalvaardigheid niet heeft medegedeeld. Dat beroep op dwaling faalt. Werkgever onderbouwt niet op grond waarvan een dergelijke mededelingsplicht op werkneemster zou rusten. Hetzelfde geldt voor de stelling van werkgever dat werkneemster had moeten mededelen dat zij een andere begeleider heeft gekregen om haar bbo-opleiding af te kunnen ronden. Bovendien heeft werkgever de arbeidsovereenkomst gesloten nadat werkneemster al vanaf 2 september 2019 tot 14 februari 2020 bij werkgever had gewerkt als juridisch medewerker, zodat hij zich al gedurende vijf maanden een beeld heeft kunnen vormen over bijvoorbeeld haar taalbeheersing en moeilijk valt in te zien dat werkgever de overeenkomst niet zou hebben gesloten als werkneemster de

betreffende informatie wel zou hebben verstrekt. Dat voldaan is aan de wettelijke eisen voor een beroep op bedrog is niet onderbouwd. Op dezelfde gronden als hiervoor bij het beroep op dwaling heeft werkgever bij voormelde brief de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingeroepen. De kantonrechter heeft deze stelling verworpen met de overweging dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter dient te geschieden. Het hof deelt die opvatting en verwijst daartoe naar het stelsel van de wet. Bovendien acht het hof de aangevoerde ontbindingsgrond van volstrekt onvoldoende gewicht om de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de voet van artikel 6:265 BW te rechtvaardigen. Dat de schrapping van het tableau leidt tot een einde van rechtswege van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werkneemster vindt geen steun in het recht. Artikel 7:667 BW bepaalt als hoofdregel dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven. Geen van beide gevallen doet zich voor. In de arbeidsovereenkomst is evenmin een ontbindende voorwaarde met die strekking overeengekomen, zodat de verwijzingen van werkgever naar voorbeelden van overeenkomsten met een dergelijke ontbindende voorwaarde geen doel treffen.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Het hof komt tot de conclusie dat de transitievergoeding en de billijke vergoeding terecht zijn toegewezen. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de opschorting van de loondoorbetaling door werkgever buitenproportioneel was en dat ook de inhoud van de brieven van werkgever van 18 mei 2021 en van 23 mei 2021 waarin de arbeidsovereenkomst ten onrechte werd ontbonden en vernietigd, ernstig verwijtbaar was en dat die brieven hebben geleid tot een verdere verstoring van de arbeidsverhouding. Het hof ziet evenmin reden om een lagere billijke vergoeding toe te kennen, gelet op de ernst van de verweten gedraging, waarbij het hof rekening houdt met de gevolgen voor de werkneemster van het ten onrechte overgaan tot opschorting van de loonbetaling door de werkgever.

Terugbetaling opleidingskosten

Het hof sluit zich geheel aan bij de overwegingen van de kantonrechter. Aan werkgever kan weliswaar worden toegegeven dat werkneemster de opleiding heeft gestaakt, maar in het licht van de opschorting van de loondoorbetaling door werkgever en dat werkgever zich bij brieven van 18 en 23 mei 2021 op het standpunt stelde dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd, althans beëindigd diende te worden, was het logisch en gerechtvaardigd dat werkneemster elders ging solliciteren en ook elders een baan accepteerde. Daarmee lag feitelijk het initiatief om de arbeidsovereenkomst te beëindigen bij werkgever. Hiervoor heeft het hof reeds overwogen dat de daaraan ten grondslag liggende feiten onvoldoende waren voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de wijze die werkgever voorstond.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 08-09-2022
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3108
Zaaknummer: 200.301.951_01
Rechters: P.P.M. Rousseau, A.P. Zweers-van Vollenhoven en B. Kloppert
Advocaten: F.H.I. Hundscheid
Wetsartikelen: 3:44 BW, 6:162 BW, 6:228 BW, 6:265 BW, , 7:611 BW, 7:667 BW, 7:671c BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Toekennen schadevergoeding van € 28.155,36 bruto wegens inkomensverlies aan werknemer die door een te hoge werkbelasting in de zorg is uitgevallen mede omdat werkgeefster onvoldoende aan haar zorgplicht heeft voldaan.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 september 2007 bij werkgeefster in dienst getreden en is laatstelijk werkzaam geweest als verzorgende IG. Vanaf juni 2016 moest werknemer gedurende de nacht alleen werken in het woonzorgcentrum voor ouderen, zonder zorghulp. Vanaf 2017 is een zogenoemde zwerfwacht toegevoegd aan de bezetting van de nachtdienst. Werknemer is ziek uitgevallen en hervatting in werkzaamheden is niet mogelijk. Werknemer houdt het werk niet vol. Het in de nacht gedeeltelijk alleen werken lijkt een rol te spelen. Werkgeefster heeft toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. De arbeidsovereenkomst is na opzegging op 1 november 2021 geëindigd. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer verzocht om een billijke vergoeding van € 78.000 bruto, een bedrag van € 10.000 netto aan immateriële schadevergoeding en een aanvullende billijke vergoeding van € 10.000 bruto. Volgens werknemer is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten omdat werkgeefster niet tijdig heeft ingegrepen ten aanzien van de te zware werkbelasting voor werknemer. Werknemer heeft herhaaldelijk de te zware werkbelasting aan de orde gesteld en desondanks heeft werkgeefster geen maatregelen getroffen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer verzoekt in hoger beroep om vernietiging van de beschikking van de kantonrechter en om toewijzing van de vorderingen. De verzochte vergoedingen van werknemer betreffen ingevolge de vermeerdering van de grondslag daarom ofwel billijke vergoedingen en/of schadevergoedingen wegens het niet voldoen aan de in artikel 7:658 BW vermelde zorgplicht dan wel handelen in strijd met goed werkgeverschap.

Oordeel

Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever

Volgens het hof is niet voldaan aan de eis van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten. Niet is gebleken dat sprake was van een zodanige werkdruk dat onmiddellijk gevreesd moest worden voor een onwerkbare situatie of een niet te vermijden burn-out. Bovendien zijn vanaf eind 2016 en begin 2017 zwerfwachten ingezet. Een collega van werknemer was wel in staat on de nachtdiensten te vervullen.

Schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW

De vordering ex artikel 7:658 BW kan worden aangemerkt als een 'samenhangende vordering' in de zin van artikel 7:686a lid 3 BW. Het hof is van oordeel dat werkgeefster haar zorgplicht als omschreven in artikel 7:658 lid 1 BW jegens werknemer niet is nagekomen. Werknemer had als verzorgende IG de verantwoordelijkheid voor een groot aantal cliënten die verspreid verblijven in appartementen en aanleunwoningen. Vanaf mei 2016 heeft werknemer meermaals aandacht gevraagd voor de situatie en aangekaart dat het automatiseren van de te verlenen zorgcontacten (via beeld/luister verbinding) feitelijk niet werkte, hij bij gelijktijdige alarmeringen van patiënten onvoldoende zorg kon leveren en de afstand die hij moest overbruggen tussen de verdiepingen (zonder dat hij de lift mocht gebruiken omdat hij de enige verzorgende IG was) aanzienlijk was evenals de afstand naar de aanleunwoningen. Om deze redenen had werkgeefster meer zorg moeten betrachten voor de werksituatie en de dreigende overbelasting van werknemer. Dat het werk voor één verzorgende IG te zwaar was, bleek uit het feit dat twee verzorgenden de hele nachtdienst aanwezig zijn. Volgens het hof zijn er voldoende aanknopingspunten die de conclusie rechtvaardigen dat de werkbelasting die mede het gevolg is van het niet voldoen aan haar zorgplicht door de werkgeefster een overwegende rol heeft gespeeld bij het uitvallen van werknemer in september 2018. Het schenden van de zorgplicht heeft in overwegende mate geleid tot het uitvallen van werknemer.

Vorderingen in verband met inkomensverlies, immateriële schade, pensioenschade en advocaatkosten

Werknemer heeft de vordering tot vergoeding van immateriële schadevergoeding en daadwerkelijk gemaakte advocaatkosten onvoldoende onderbouwd. Ook de gevorderde pensioenschade wordt afgewezen. Het hof acht het echter redelijk om een periode van inkomensverlies van drie jaar in aanmerking te nemen waardoor werkgeefster wordt veroordeeld een bedrag van € 28.155,36 bruto aan werknemer toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 08-09-2022
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3119
Zaaknummer: 200.307.531_01
Rechters: J.I.M.W. Bartelds, P.P.M. Rousseau en M.H. Koster
Advocaten: F.H.I. Hundscheid en S. Dolstra
Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 7:682 lid 2 aanhef en onder c BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten met werkneemster niet verlengd. Verband tussen de gezondheidstoestand van werkneemster en de klachten omtrent haar re-integratie-inspanningen. Toekenning billijke vergoeding van € 20.625.

Feiten

Werkneemster is van 14 augustus 2017 tot en met 31 juli 2019 in dienst geweest van een groeiende middelgrote zorginstelling. Achtereenvolgend zijn partijen drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan. Enige tijd nadat partijen - op 2 oktober 2018 - de derde tijdelijke arbeidsovereenkomst (voor de periode van 14 november 2018 tot en met 31 juli 2019) hadden getekend, heeft werkneemster zich op 7 november 2018 ziekgemeld. Haar schildklier functioneerde niet naar behoren. Op 20 juni 2019 heeft werkgeefster aan werkneemster meegedeeld dat het per 31 juli 2019 aflopende contract niet zou worden verlengd. Als reden werd daarvoor genoemd dat zij 'niet goed functioneerde.' Hiervan zou pas zijn gebleken toen in december 2018 de zorg voor de cliënten van werkneemster aan collega's moest worden overgedragen. Werkneemster heeft gevraagd waarin zij zou zijn tekortgeschoten, maar werkgeefster wilde haar dat niet zeggen. Op 4 juli 2019 heeft werkneemster zich gewend tot het College voor de rechten van de mens (hierna: CRM). Bij zijn uitspraak heeft het CRM geoordeeld dat werkgeefster jegens werkneemster verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt door per 1 augustus 2019 geen nieuwe arbeidsovereenkomst met haar aan te gaan. Werkneemster verzoekt onder meer om werkgeefster te veroordelen om een billijke vergoeding te betalen, bestaande uit een bedrag van € 78.805,20 bruto aan materiële schadevergoeding en € 5.000 netto aan immateriële schadevergoeding. Werkneemster legt aan haar verzoek ten grondslag dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door haar, vanwege haar handicap of chronische ziekte, per 1 augustus 2019 geen vast dienstverband aan te bieden.

Oordeel

Werkgeefster heeft, zowel in de procedure bij het CRM als in dit geding, twee onderscheiden

gronden aangevoerd voor haar beslissing om na de drie eerdere arbeidsovereenkomsten per 1 augustus 2019 aan werkneemster geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden, te weten - kort gezegd - dat zij in haar re-integratieverplichtingen is tekort geschoten waardoor er niet kon worden vertrouwd op haar inzet en toewijding, alsmede dat na haar ziekmelding is gebleken van klachten over haar functioneren waardoor werd betwijfeld of zij als ambulant begeleider voldeed. Waar het allereerst de klacht omtrent de re-integratie-inspanningen van werkneemster betreft, stelt de kantonrechter vast dat deze ziet op gedragingen of nalaten van werkneemster in december 2018, januari 2019 en in of omstreeks maart 2019, derhalve in de eerste maanden na haar uitval. Dat is de periode waarin zij op medicatie voor haar schildklierproblemen moest worden ingesteld en zij hierop slecht reageerde. De kantonrechter concludeert dan ook dat er een direct verband bestaat tussen de handicap of chronische ziekte van werkneemster en de klacht van werkgeefster over haar re-integratie-inspanningen. Dit betekent dat de beslissing van werkgeefster om per 1 augustus 2019 geen nieuwe arbeidsovereenkomst met werkneemster aan te gaan - mede - is gegrond op een verboden onderscheid naar handicap of chronische ziekte. Aan de zijde van werkgeefster volgt dat geen gerede twijfel aan het functioneren van werkneemster heeft kunnen bestaan, zodat moet worden geconcludeerd dat zij - zonder haar handicap of chronische ziekte - met ingang van 1 augustus 2019 in vaste dienst zou zijn genomen. Waar ook al is vastgesteld dat er een verband bestaat tussen de gezondheidstoestand van werkneemster en de klachten omtrent haar re-integratie-inspanningen, luidt de slotsom dat werkgeefster een verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt en werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat aan werkneemster een billijke vergoeding toekomt. Omdat werkgeefster een - naar aard en ernst - zwaarwegend verwijt treft, alsook omdat zij ervan doordrongen moet worden dat zij haar opstelling in vergelijkbare toekomstige gevallen zal dienen aan te passen en er redelijkerwijs niet volledig van mag profiteren dat werkneemster een uitkering ontvangt, bepaalt de kantonrechter de bedoelde materiële ‘waarde’ van de arbeidsovereenkomst op de helft van het laatstgenoten loon (inclusief vakantiebijslag en eindejaarsuitkering) van afgerond € 2.200 bruto per maand, vermenigvuldigd met 15 maanden, derhalve op € 16.500 bruto, te verhogen met een bedrag aan transitievergoeding van € 2.375 waarop werkneemster aanspraak had kunnen maken bij opzegging van de arbeidsovereenkomst nadat deze ruim drie jaren zou hebben geduurd. De immateriële schade wordt, gelet op de schending van genoemd fundamenteel recht om van discriminatie verschoond te blijven, billijkheidshalve gesteld op € 1.750 bruto. Daarmee komt de aan werkneemster toe te wijzen billijke vergoeding op € 20.625 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 27-03-2020
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:6055
Zaaknummer: 8140734 UE VERZ 19-323 LH/1040
Rechters: H.A.M. Pinckaers
Advocaten: L. Laken-Steehouwer en J.W. Stam
Wetsartikelen: 4 WGB h/cz en 6:106 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Geen dringende reden. Omdat werknemer arbeidsongeschikt was, levert zijn vertrek en het staken van zijn werkzaamheden zonder overleg geen dringende reden op voor ontslag.

Feiten

Werknemer is op 11 februari 2022 voor een periode van zes maanden bij Dakkapel.nl B.V. (hierna: Dakkapel.nl) in dienst getreden in de functie van leerlingmonteur buitendienst. Hij heeft zich in mei 2022 ziek gemeld. Partijen hebben op 9 juni 2022 afgesproken dat werknemer op 10 juni 2022 weer zou komen werken. Omdat werknemer die dag niet kwam opdagen, heeft Dakkappel.nl hem een officiële waarschuwing gestuurd. In die waarschuwing staat vermeld dat indien werknemer nog een keer in strijd handelt met de regels van Dakkappel.nl, zij zich genoodzaakt ziet het dienstverband met werknemer met onmiddellijke ingang te beëindigen. Op 13 juni 2022 heeft werknener op verzoek van zijn leidinggevende het buitenterrein van Dakkappel.nl netjes gemaakt. Ook heeft hij collega's geholpen met tilwerkzaamheden. In de loop van die ochtend is werknemer naar huis gegaan, zonder zijn leidinggevende daarover te informeren. Dakkapel.nl heeft werknemer vervolgens diezelfde dag een brief gestuurd dat hij op staande voet wordt ontslagen. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met het gegeven ontslag op staande voet niet is geëindigd en verzoekt onder meer dat Dakkapel.nl over de periode vanaf 13 juni tot en met 11 augustus 2022 100% van het basissalaris dient te voldoen plus het individuele budget vakantietoeslag, dagen en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast verzoekt werknemer een aanzegvergoeding van € 2.700.

Oordeel

Uit de ontslagbrief van 13 juni 2022 blijkt dat Dakkapel.nl werknemer op staande voet heeft ontslagen, omdat – kort gezegd – volgens haar sprake is geweest van werkweigering. Werknemer is van mening dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen. Hij stelt zich op het standpunt dat hij op 24 mei 2022 bij het kickboksen een gebroken teen en gekneusde middenvoetsbeentjes heeft opgelopen en dat hij hoewel hij nog veel pijn had op 10 juni 2022

weer wilde proberen te werken. Volgens werknemer heeft hij die dag echter vanwege het gebruik van slaappillen de hele dag geslapen, waardoor hij niet op zijn werk is verschenen. Wat betreft 13 juni 2022 voert werknemer aan dat hij die dag re-integratiewerkzaamheden verrichtte, omdat hij zijn eigen werk niet kon doen en dat zulke werkzaamheden gestaakt mogen worden, indien blijkt dat deze fysiek te zwaar zijn. Dakkapel.nl heeft geen bedrijfsarts ingeschakeld om te bepalen wanneer en in welke mate de voet van werknemer weer belast kon worden. Partijen hebben echter wel afgesproken dat werknemer op vrijdag 10 juni 2022 weer zou komen werken. Werknemer is uiteindelijk pas de maandag daarop, 13 juni 2022, naar zijn werk gegaan. Volgens werknemer ging het toen nog niet goed met zijn voet, maar wilde hij wel weer proberen te werken. Dakkapel.nl heeft niets gesteld om aan te nemen dat werknemer op 13 juni 2022 weer beter was, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat hij die dag nog altijd arbeidsongeschikt was. Dit sluit ook aan bij het feit dat Dakkapel.nl hem die dag heeft gevraagd het buitenterrein netjes te maken en dus niet zijn gebruikelijke werkzaamheden uit te voeren. Nu werknemer op 13 juni 2022 nog altijd arbeidsongeschikt was, levert zijn vertrek en het staken van zijn werkzaamheden die dag geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet, ook niet in combinatie met zijn afwezigheid op 10 juni 2022 en de daarvoor verstuurde officiële waarschuwing. Werkweigering of werkverzuim wegens arbeidsongeschiktheid is immers geoorloofd en levert geen ongeoorloofde afwezigheid op. Hoewel van werknemer verwacht had mogen worden dat hij zijn leidinggevende had geïnformeerd over zijn vertrek op 13 juni 2022, kan evenmin volgehouden worden dat hij grovelijk zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft veronachtzaamd door dat niet te doen. De conclusie is dan ook dat Dakkapel.nl werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen en dat de arbeidsovereenkomst door dat ontslag niet is geëindigd. De door werknemer verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst van werknemer liep tot 11 augustus 2022, is Dakkapel.nl tot en met 10 augustus 2022 het gebruikelijke loon aan hem verschuldigd. Dakkapel.nl heeft niet weersproken dat op de arbeidsovereenkomst van werknemer de cao Bouwbedrijf van toepassing is en dat daarom bij ziekte 100% van het salaris moet worden doorbetaald. De kantonrechter veroordeelt Dakkapel.nl tot betaling van het volledige basissalaris plus het individuele budget vakantietoeslag, dagen en duurzame inzetbaarheid over de periode van 13 juni tot en met 10 augustus 2022. De verzochte aanzegvergoeding van € 2.700 bruto wordt ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 28-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:2742
Zaaknummer: 10010601 \ EJ VERZ 22-247

Rechters: F. Koster
Advocaten: B.J.H.L. Brouwer en F.J.M. Kobossen
Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Dringende reden. Werknemer heeft boodschappen uit supermarkt meegenomen zonder daarvoor te betalen. Toekenning gefixeerde schadevergoeding werkgeefster € 2.922,48 bruto.

Feiten

Werknemer is op 31 augustus 2009 bij werkgeefster in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van verkoopmedewerker. Op 18 maart 2022 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het op 14 maart 2022 en 17 maart 2022 meenemen van producten uit de supermarkt zonder daarvoor te betalen. Tijdens een gesprek op 20 maart 2022 heeft werknemer de bedrijfseigendommen ingeleverd en een envelop met cash geld achtergelaten. Bij brief van 23 maart 2022 heeft werknemer geprotesteerd tegen het gegeven ontslag. Werkgeefster verzoekt voor recht te verklaren dat het ontslag terecht is gegeven en verzoekt onder meer een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Werknemer heeft erkend dat hij de producten op 14 en 17 maart 2022 heeft meegenomen zonder te betalen, maar van enige kwade wil zou geen sprake zijn. Hij was die maandag immers met hoofdpijnklachten begonnen te werken. Deze klachten verergerden gedurende de dag. Hij heeft toen een coronazelftest gedaan en er verscheen een zwak positief streepje. Daarop raakte in paniek: zijn partner was al thuis met corona en er moesten nog boodschappen gedaan worden. Hij heeft toen wat boodschappen meegenomen zonder af te rekenen bij de kassa omdat hij niet het risico wilde lopen zijn collega's te besmetten. Hij wilde later betalen. Op dinsdag 15 maart is werknemer weer gaan werken. Hij had nog steeds klachten. Op woensdagochtend 16 maart is hij naar de GGD gegaan voor een test. Daarna is hij naar zijn werk gegaan. Hij heeft met klachten en medicatie doorgewerkt. Aan het einde van die dag kreeg hij de uitslag van de GGD, hij was positief getest. Donderdag 17 maart 2022 is hij toch gaan werken. Tussen het werken door heeft hij weer boodschappen verzameld en, zonder te betalen, in zijn auto gelegd. Ook heeft hij een lijstje gemaakt met de zaken die hij inmiddels had meegenomen. Het betrof een bedrag van € 145. Omdat de klachten verergerden heeft

werknemer zich vrijdagochtend 18 maart 2022 ziek gemeld. De kantonrechter begrijpt dat werknemer het wil doen voorkomen dat hij op 14 maart werd overvallen door de positieve coronatest, dat er nog boodschappen gedaan moesten worden, maar dat hij niet het risico wilde lopen om een collega te besmetten. Daarom heeft hij zonder te betalen de winkel verlaten. Of dat een aanvaardbare reden is om zonder te betalen de winkel te verlaten, kan in het midden blijven nu de kantonrechter aan deze verklaring geen geloof hecht. Daarmee wordt immers niet verklaard waarom werknemer, thuis aangekomen, niet meteen een berichtje heeft gestuurd naar zijn werkgeefster met de mededeling wat hij heeft gedaan en waarom en dat hij nog zal betalen. Dat zou in het verhaal van werknemer toch de meest logische gang van zaken zijn geweest. Nog vreemder is het dat werknemer de volgende dagen gaat werken – en dus zijn collega's het risico laat lopen dat ze alsnog door hem besmet worden – maar toch niet de meegenomen boodschappen betaalt. Ten slotte verklaart dat niet waarom hij dan op 17 maart weer boodschappen meeneemt zonder te betalen. Op 18 maart doet hij wel een ziekmelding, maar hij laat na te melden dat hij op twee dagen boodschappen heeft meegenomen zonder te betalen. Dat werknemer nog uit zichzelf wilde betalen, lijkt de kantonrechter dan ook ongeloofwaardig, nu hij een aantal keren daarvoor de mogelijkheid heeft gehad en dit heeft nagelaten. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het complex van voornoemde feiten en omstandigheden voldoende grond op voor een ontslag op staande voet. Zodoende is naar het oordeel van de kantonrechter het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Een en ander betekent dat als werknemer correct had opgezegd, hij dat had moeten doen tegen 1 mei 2022. Over deze termijn is hij als schadevergoeding verschuldigd een bedrag van € 2.922,48 bruto. De gefixeerde schadevergoeding wordt vastgesteld op dit bedrag.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 22-08-2022
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:6455
Zaaknummer: 9879843\AZ22-49 22082022
Rechters: R.A.J. van Leeuwen
Advocaten: A.J.L.J. Pfeil en J.P.J. Franssen
Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen productieplanner en direct leidinggevende ernstig verstoord. Mediation is zonder oplossing beëindigd en werknemer heeft geen vertrouwen meer in werkgeefster. Geen hoop op (toekomstige) vruchtbare samenwerking. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond).

Feiten

Werknemer is sinds februari 2019 in dienst van werkgeefster en is laatstelijk werkzaam in de functie van productieplanner. Hij vormt samen met twee collega's een team en wordt aangestuurd door een leidinggevende. Sinds juli 2021 is mevrouw X de leidinggevende van werknemer. In het najaar van 2021 begint de samenwerking tussen werknemer en X te verslechteren. De communicatie verloopt stroef en werknemer vindt dat X hem te veel controleert, te veel vragen stelt, te veel wensen heeft en zich te veel met hem bemoeit. Tijdens een gesprek op 28 maart 2022 heeft werknemer aangegeven geen vertrouwen in X te hebben en zijn werk gewoon te kunnen doen zonder haar. De oplossing is volgens hem om te wisselen van team. Na dit gesprek heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 29 maart 2022 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing ontvangen, vanwege – onder meer – onterechte verwijten aan het adres van X, het miskennen van de hiërarchische verhouding en het negeren van instructies van X. Op 28 april 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat de ziekte van werknemer voor een belangrijk deel werkgerelateerd is. Op 4 mei 2022 heeft werknemer tijdens een gesprek met werkgeefster wederom uitgesproken geen vertrouwen te hebben in X. Partijen zijn vervolgens een mediationtraject gestart, hetgeen niet tot een oplossing heeft geleid. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, onder toekenning van de transitievergoeding. Volgens werkgeefster is inmiddels sprake van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat in het geval van werknemer geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op medische gronden, maar dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsconflict. Het wettelijk opzegverbod tijdens

ziekte staat hier dan ook niet in de weg aan de verzochte ontbinding. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Onweersproken is dat de arbeidsverhouding tussen partijen met de komst van X als leidinggevende langzaamaan steeds meer verslechterde. Hoewel daar pogingen toe zijn ondernomen, is het partijen niet gelukt hier een oplossing voor te vinden. Sterker nog, de verhoudingen zijn in de loop der tijd meer en meer verstoord geraakt. Werkgeefster heeft de gesprekken met werknemer steeds oplossingsgericht ingestoken, maar werknemer bleef vasthouden aan een oplossing waarbij hij niet meer hoefde samen te werken met X. Voor werkgeefster was dat, gezien de manier waarop haar bedrijfsvoering is georganiseerd, geen optie. Dat is een valide argument, waar werknemer zich naar moet schikken, aldus de kantonrechter. Door dat niet te doen heeft werknemer een oplossing van het conflict in de weg gezeten en mogelijk zelfs tegengewerkt. Het standpunt van werknemer dat tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gebracht, dat de werksituatie tussen hem en X wel degelijk verbeterd kan worden met een goed gesprek, is niet in lijn met zijn voorgaande uitingen en overtuigt niet. In het bijzonder wordt nog in aanmerking genomen dat partijen reeds een mediationtraject hebben doorlopen (waar X overigens op verzoek van werknemer niet aan heeft deelgenomen), wat zonder oplossing is beëindigd en dat werknemer heeft uitgesproken dat hij het vertrouwen in werkgeefster kwijt is. Dit geeft geen hoop op een (toekomstige) vruchtbare samenwerking tussen partijen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 22-09-2022
Zaaknummer: 9993559 EA VERZ 22-413

RECHTSPRAAK

Loonvordering afgewezen. Op non-actiefstelling in verband met ontbreken verblijfsdocumentatie komt voor risico van werknemer.

Feiten

Werknemer was sinds 20 maart 2017 in dienst bij werkgever. Werknemer heeft een Ghanese nationaliteit. Van 21 oktober 2015 tot 21 oktober 2020 beschikte hij over een verblijfkaart als EU/EER familielid. Met deze verblijfskaart mocht hij in Nederland werken zonder tewerkstellingsvergunning. Nadat de partner van werknemer naar Ghana was vertrokken, heeft het IND vastgesteld dat het rechtmatig verblijf van werknemer was geëindigd. Op 7 december 2020 heeft werkgever ontdekt dat de verblijfskaart was verlopen en hij heeft werknemer hierop aangesproken. Op 1 februari 2021 heeft werkgever werknemer zonder behoud van loon op non-actief gesteld, omdat werknemer nog geen documentatie had overgelegd waaruit bleek dat hij gerechtigd was om in Nederland arbeid te verrichten. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin staat dat werknemer met ingang van 1 februari 2021 is vrijgesteld van werk en dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen met ingang van 1 juli 2021. Daarnaast hebben partijen een zgn. “losse-eindjesovereenkomst” gesloten, waarin werknemer afstand heeft gedaan van het loon over de periode vanaf 1 februari 2021 tot en met 1 juli 2021. De gemachtigde van werknemer heeft op 13 juli 2021 met een beroep op de wettelijke bedenktermijn de vaststellingsovereenkomst ontbonden en aangegeven dat werknemer beschikbaar was voor werk. Op enig moment heeft werknemer een sticker in zijn paspoort gekregen met als aantekening “Arbeid niet toegestaan”, waartegen werknemer bezwaar heeft gemaakt. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de h-grond ontbonden. Vervolgens is het bezwaar van werknemer gegrond verklaard, waarbij is vermeld: “U hebt recht op de arbeidsmarktaantekening “arbeid toegestaan; tewerkstellingsvergunning is niet vereist”. Dit volgt uit het feit dat op grond van artikel 73 Vw de rechtsgevolgen van een intrekkingsbesluit worden opgeschort wanneer tijdig bezwaar is ingediend en op dit bezwaar nog niet is beslist.” Werknemer is in hoger beroep gegaan tegen de ontbinding. In dit geding vordert werknemer betaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever loon moet doorbetalen aan een werknemer die geen arbeid verricht, tenzij het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van werknemer behoort te komen (art. 7:628 BW). Het is aan werkgever om dit te stellen en te onderbouwen. Op grond van vaste jurisprudentie komt een op non-actiefstelling doorgaans voor risico van werkgever. In dit geval is echter van belang dat niet de op non-actiefstelling er oorzaak van was dat werknemer niet kon werken. Die oorzaak was gelegen in het feit dat werknemer na het vervallen van zijn verblijfskaart op 21 oktober 2020 niet langer een geldig verblijfsdocument kon tonen. Omdat werknemer de Ghanese nationaliteit heeft, is de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) van toepassing. Zonder geldig verblijfsdocument kon werkgever niet langer vaststellen of de situatie van werknemer viel onder een van de uitzonderingen op het tewerkstellingsverbod van artikel 2 WAV. Ook indien zou vaststaan dat werknemer het recht had om te werken, kan dat niet aan werkgever worden toegeworpen. Daarvoor heeft werknemer voorafgaand aan en tijdens de op non-actiefstelling te weinig openheid van zaken gegeven. De verblijfsstatus van werknemer ligt buiten de invloedssfeer van werkgever. Nu werknemer hierover meer duidelijkheid had kunnen geven en hij dit niet voldoende heeft gedaan, komt de omstandigheid dat het niet duidelijk was of werknemer mocht werken, voor risico van werknemer. De loonvordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 19-08-2022
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:5295
Zaaknummer: 9753570 CV EXPL 22-3923
Rechters: F.J. Lourens
Advocaten: S.L. Soedamah en G.P. Poiesz
Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Ontslag op staande voet wegens uiten van dreigementen. Sprake van een dringende reden? Handelde werknemer onder invloed van psychose? Bevel tot in het geding brengen van oordeel behandelaar op grond van artikel 22 Rv.

Feiten

Werknemer is op 15 april 20 in dienst getreden van Tesla Motors Netherlands B.V. (hierna: Tesla). Werknemer heeft zich op 4 oktober 2021 ziekgemeld. Op 25 april 2022 heeft werknemer de bedrijfsarts bezocht. Tijdens dit bezoek heeft een escalatie plaatsgevonden, waarbij werknemer schreeuwde, met dingen gooide en tegen een prullenbak en zitbal heeft geschopt. Werknemer dreigde daarbij de betrokken HR-medewerker van Tesla dat hij haar hoofd eraf zou snijden, maar ook andere dreigingen volgden, zoals dat hij een magazijn zou leegschieten op het werk. Werknemer is zelf weggelopen, waarbij de beveiliging is meegelopen. Tesla heeft werknemer op 25 april 2022 op non-actief gesteld. Op 26 april 2022 heeft Tesla haar voornemen om ontslag op staande voet te verlenen naar aanleiding van de gebeurtenissen op 25 april 2022 kenbaar gemaakt en werknemer in de gelegenheid gesteld schriftelijk te reageren. Na meerdere vergeefse contactpogingen heeft Tesla werknemer op 29 april 2022 op staande voet ontslagen. Dit ontslag op staande voet is het onderwerp van dit geding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het geschil draait om de door Tesla gestelde dringende reden voor ontslag. Uit de brieven van 26 en 29 april 2022 blijkt dat Tesla de dreigementen die werknemer tijdens het spreekuur van de bedrijfsarts heeft geuit, zijn agressieve gedrag en de onbereikbaarheid naderhand als dringende redenen beschouwt. Met name de doodsbedreigingen die werknemer heeft geuit, en die volgens Tesla aan het adres van de HR-medewerker zijn gericht (“Ik snijd haar hoofd eraf”, “ik snij haar van onder tot boven open en snij haar hoofd eraf”), dan wel aan collega’s in het algemeen (“Ik schiet een magazijn leeg op het werk”) zijn dermate ernstig dat Tesla voortzetting van het dienstverband met werknemer voor onmogelijk houdt. Werknemer voert aan dat hij werd overvallen door een

psychoseaanval en zichzelf niet langer onder controle had. Met Tesla is de kantonrechter van oordeel dat met name de geuite dreigementen dermate ernstig zijn dat deze in beginsel een dringende reden opleveren. Daarentegen kunnen de stellingen van werknemer dat hij de dreigementen heeft geuit onder invloed van een psychose, dat de dreigementen gericht waren tegen de geesten en demonen in zijn hoofd en dat hij zich vanwege zijn psychische gesteldheid niet kan herinneren wat zich exact heeft voorgedaan – indien de juistheid van de stellingen komt vast te staan – de dringendheid aan de redenen ontnemen. Werknemer heeft bij zijn verweerschrift de bevestiging van een intakegesprek bij Fivoor, een instelling voor forensische en intensieve psychiatrische zorg, ingebracht, waaruit volgt dat een tweetal gesprekken met een GZ-psycholoog zullen plaatsvinden. Het eerste gesprek vond twee dagen voor de zitting plaats, het tweede gesprek stond gepland op een datum gelegen na de zitting. Werknemer heeft aangeboden het oordeel van zijn behandelaar over te leggen zodra dit beschikbaar is, waarbij aan de behandelaar verzocht kan worden zich uit te laten over de relatie tussen de ziekte van werknemer en het incident bij de bedrijfsarts. De kantonrechter beveelt op grond van artikel 22 Rv werknemer binnen de in het dictum bepaalde termijn een oordeel van de GZ-psycholoog in het geding te brengen. De kantonrechter houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 26-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:5618
Zaaknummer: 9776217 AZ VERZ 22-25 en 9937625 AZ VERZ 22-47
Rechters: Zander
Advocaten: A.T.M. Adams
Wetsartikelen: 22 Rv

RECHTSPRAAK

KPN-manager slaagt niet in bewijs dat na reorganisatie een nieuwe functie uitwisselbaar is met zijn vervallen functie. Ook is voldaan aan de herplaatsingsplicht. Voldragen a-grond.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij KPN B.V. (hierna: KPN) als manager productmanagement. Vanwege een reorganisatie is de functie van werknemer komen te vervallen en is de arbeidsovereenkomst opgezegd op de a-grond. Werknemer stelt zich onder meer op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst dient te worden hersteld, omdat de functie van manager productmanagement uitwisselbaar is met de functie van VP Channel, Proposition & G2M LCE (hierna ook: manager LCE). Daarnaast staat de vraag centraal of voldoende invulling is gegeven aan de herplaatsingsverplichting. Bij tussenbeschikking van 15 januari 2021 heeft de kantonrechter het voorshands aannemelijk geacht dat de door werknemer tot 1 april 2019 beklede functie van manager productmanagement niet als uitwisselbaar kan worden beschouwd met de (nieuwe) functie van manager LCE. De kantonrechter heeft werknemer toegelaten tot het bewijs van feiten en omstandigheden op grond waarvan moet worden geconcludeerd dat deze functies als uitwisselbaar moeten worden beschouwd. In het kader van de bewijsopdracht heeft werknemer negen getuigen doen horen en KPN, in contra-enquête, één getuige.

Oordeel

Uitwisselbaarheid

In het tussenvonnis is overwogen dat vermoed wordt dat beide functies voor wat betreft het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. Beide functies zijn van structurele aard. Na bewijslevering is komen vast te staan dat beide functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de volgende kennis, vaardigheden en competenties: (i) plannen en organiseren; (ii) stakeholdermanagement; (iii) het vermogen om het vertrouwen van medewerkers te winnen en om de medewerkers een gevoel van empowerment te geven en (iv) technologische deskundigheid. Daar staat tegenover dat werknemer er niet in is

geslaagd te bewijzen dat de functies voor wat betreft de inhoud vergelijkbaar zijn. Ook heeft hij niet bewezen dat beide functies vergelijkbaar zijn voor wat betreft de volgende kennis, vaardigheden en competenties: (v) senior managementervaring; (vi) bestuurlijke ervaring in marketing en productontwikkeling; (vii) *C-suite level exposure* naar LCE-klanten; (viii) relatienetwerk bij leveranciers en partners van KPN; (ix) *business acumen*; (x) commerciële slagkracht/commercieel inzicht; (xi) organisatiebewustzijn; (xii) strategische mindset/slagkracht; (xiii) "outside-in denken". In het licht van het bovenstaande, in onderlinge samenhang bezien, heeft werknemer niet bewezen dat beide functies kunnen worden geacht uitwisselbaar te zijn. Daarbij speelt ook een rol dat de eerste drie competenties nogal generieke vaardigheden zijn, die in elke leidinggevende functie in meer of mindere mate van belang zullen zijn. Voor de beoordeling van de al dan niet vergelijkbaarheid van beide functies leggen die vaardigheden daarom minder gewicht in de schaal.

Herplaatsingsverplichting

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zich onvoldoende heeft ingespannen voor een eventuele herplaatsing in de functie van manager LCE. Nu vaststaat dat werknemer pas interesse heeft getoond in de functie van manager LCE nadat de vacature voor die functie al vervuld was en hij zich ook overigens niet tijdig heeft ingespannen om voor die functie in aanmerking te komen, behoeven de overige stellingen van partijen met betrekking tot de vraag of het mogelijk was en in de rede lag om werknemer in die functie te herplaatsen geen bespreking. De kantonrechter is van oordeel dat KPN zich voldoende heeft ingespannen om te komen tot herplaatsing van werknemer in een andere passende functie. KPN heeft haar stellingen, dat met werknemer meermaals op het hoogste managementniveau is gesproken over mogelijke herplaatsing en dat de genoemde functies aan werknemer zijn aangeboden of met hem zijn besproken, onderbouwd met correspondentie en verklaringen. Werknemer heeft zijn betwisting niet onderbouwd. Ook heeft werknemer, afgezien van hetgeen hij naar voren heeft gebracht over de functie van manager LCE, geen enkele concrete functie genoemd die KPN hem onthouden zou hebben.

A-grond

Uit het bovenstaande volgt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemer in overeenstemming met artikel 7:669 lid 1 en lid 3 onder a BW heeft plaatsgevonden. Dit betekent dat er geen grond is om KPN te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen of om aan werknemer een billijke vergoeding ten laste van KPN toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 22-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7844
Zaaknummer: 8298031 VZ VERZ 20-1336
Rechters: A.J.L.M. van der Wildt
Advocaten: M.A.M. Lem en W.J. van Leeuwen
Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub a BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot toekenning transitievergoeding toegewezen. Hoewel werknemer zich gedurende zijn re-integratie niet altijd constructief heeft opgesteld, is dat onvoldoende om de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid te halen. Bovendien heeft werkgever zelf ook steken laten vallen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2021 in dienst getreden van De Rooij Autoschade B.V. (hierna: De Rooij) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Op 22 maart 2021 is werknemer wegens ziekte uitgevallen. Het re-integratieproces verliep stroef. Partijen konden het niet eens worden over het plan van aanpak en of het aangeboden werk als passend moet worden beschouwd. Het UWV heeft de eerste twee verzoeken voor een deskundigenoordeel niet in behandeling genomen omdat sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsrelatie. De bedrijfsarts heeft meermaals mediation aanbevolen. In het derde aangevraagde deskundigenoordeel heeft het UWV geoordeeld dat de opgedragen werkzaamheden wel passend zijn. Op 1 maart 2022 is de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd. Werknemer vordert betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van De Rooij niet is voortgezet, zodat werknemer op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onder 3 BW in beginsel recht heeft op een transitievergoeding. Dat is anders wanneer het niet voortzetten het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De kantonrechter overweegt dat voornoemde uitzonderingsgrond een beperkte reikwijdte heeft en terughoudend moet worden toegepast. In deze procedure kan slechts worden vastgesteld dat werknemer zich gedurende zijn re-integratie niet in alle gevallen welwillend en constructief heeft opgesteld. Dat is echter onvoldoende om de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid te halen. Daarbij komt dat De Rooij ook zelf steken in het re-integratieproces heeft laten vallen, in het bijzonder door de herhaalde adviezen om mediation in te schakelen naast zich neer te leggen. De conclusie is dat aan werknemer een transitievergoeding toekomt,

omdat De Rooij onvoldoende heeft onderbouwd dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 12-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7603
Zaaknummer: 9900495
Rechters: F. Aukema-Hartog
Advocaten: U. Karatas en E.J.P. Nolet
Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is niet bevoegd om tijdens de coronacrisis de niet gewerkte uren in mindering te brengen op het tijd-voor-tijd-saldo van werkneemster. Terugboeken tijd-voor-tijd-uren. Correctie geregistreerde uren.

Feiten

Werknemer is vanaf 2007 in dienst bij werkgeefster in de functie van vleesbewerker. Werkgeefster betaalt overuren uit of werknemers krijgen daar tijd-voor-tijd-uren voor. Per brief van 19 maart 2020 heeft werkgeefster haar werknemers meegedeeld dat vanwege de coronacrisis de uren die werknemers minder werkten, zouden worden afgeschreven op de nog openstaande tijd-voor-tijd-uren. Bij werknemer zijn 110,50 uren in mindering gebracht op zijn saldo tijd-voor-tijd-uren. Sinds april 2020 heeft werkgeefster gebruikgemaakt van de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid. Aan werknemers is doorgegeven dat het loon voor 100% zou worden uitbetaald en aan hen is gevraagd of zij hun positieve saldo tijd-voor-tijd-uren wilden opmaken. Op 6 april 2020 en 20 mei 2020 heeft de FNV namens haar leden een brief aan werkgeefster gestuurd waarin werd verzocht om de bij de werknemers in april en mei 2020 afgeboekte uren terug te boeken. Werkgeefster heeft op dit verzoek niet gereageerd. Werknemer verzoekt onder meer werkgeefster te veroordelen tot het terugboeken van 288,50 uur als zijnde nog te genieten tijd-voor-tijd-uren. Volgens werknemer was er geen reden de niet gewerkte uren van het tijd-voor-tijd-saldo af te boeken tijdens de coronacrisis. Het afboeken van de uren is volgens werknemer niet alleen in strijd met de Cao voor het slagersbedrijf maar ook in strijd met artikel 7:628 BW. Werkgeefster concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werknemer dan wel tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt het door werkgeefster gehanteerde systeem van het schrijven van minuren. De Cao voor het slagersbedrijf kent alleen een regeling voor overwerk maar niet voor minuren. Dat betekent dat het door werkgeefster gehanteerde systeem van het afboeken van minuren op het tijd-voor-tijd-saldo geen grondslag heeft in de cao en niet is toegestaan. Er dient dan ook een correctie plaats te vinden van de ten aanzien van (een deel van)

werknemer geregistreerde uren. Dat geldt ook voor de minuren die tijdens de coronacrisis zijn opgebouwd. Volgens de kantonrechter is het niet kunnen werken als gevolg van de coronacrisis geen omstandigheid die in het kader van artikel 7:628 BW in redelijkheid voor de werknemer behoort te komen. Een beroep op artikel 6:258 BW (onvoorzienbare omstandigheden) komt werkgeefster niet toe. Het risico van het verminderde werkaanbod wordt door werkgeefster in feite bij werknemer neergelegd door de niet gewerkte uren af te boeken op zijn tijd-voor-tijd-saldo. Het standpunt van werkgeefster dat geen enkele werknemer heeft geprotesteerd tegen het voorgestelde systeem van het registreren van minuren en zo mogelijk afboeken daarvan op het tijd-voor-tijd-saldo slaagt niet. Als werkgeefster instemming had willen hebben, dan had zij dat expliciet aan iedere werknemer moeten vragen. Werkgeefster heeft zowel voor als tijdens de coronacrisis ten onrechte minuren van werknemer afgeboekt voor zover werknemer geen werkzaamheden heeft verricht. Werknemer vordert terugboeking van 288,50 uren en stelt dat er bij hem in 2020 110,50 uren in mindering zijn gebracht op zijn tijd-voor-tijd-saldo. Aan werknemer wordt de gelegenheid geboden om een volledig overzicht van de afgelopen vijf jaren over te leggen waaruit precies kan worden opgemaakt in welke periode hij hoeveel minuren heeft gemaakt en wat de reden daarvan was.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 21-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:5320
Zaaknummer: 9744676
Rechters: E.W. de Groot
Advocaten: I. Scheele en Desloover, N. N. Desloover
Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is niet bevoegd om tijdens de coronacrisis de niet gewerkte uren in mindering te brengen op het tijd-voor-tijd-saldo van werkneemster. Terugboeken tijd-voor-tijd-uren.

Feiten

Werkneemster is vanaf 2010 in dienst bij werkgeefster in de functie van inpakster. Werkgeefster betaalt overuren uit of werknemers krijgen daar tijd-voor-tijduren. voor. Per brief van 19 maart 2020 heeft werkgeefster haar werknemers meegedeeld dat vanwege de coronacrisis de uren die werknemers minder werkten, zouden worden afgeschreven op de nog openstaande tijd-voor-tijd-uren. Bij werkneemster zijn 24 uren in mindering gebracht op haar saldo tijd-voor-tijd-uren. Sinds april 2020 heeft werkgeefster gebruikgemaakt van de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid. Aan werknemers is doorgegeven dat het loon voor 100% zou worden uitbetaald en aan hen is gevraagd of zij hun positieve saldo tijd-voor-tijd-uren wilden opmaken. Op 6 april 2020 en 20 mei 2020 heeft de FNV namens haar leden een brief aan werkgeefster gestuurd waarin werd verzocht om de bij de werknemers in april en mei 2020 afgeboekte uren terug te boeken. Werkgeefster heeft op dit verzoek niet gereageerd. Werkneemster verzoekt onder meer werkgeefster te veroordelen tot het terugboeken van 24 uur als zijnde nog te genieten tijd-voor-tijd-uren. Volgens werkneemster was er geen reden de niet gewerkte uren van het tijd-voor-tijd-saldo af te boeken tijdens de coronacrisis. Het afboeken van de uren is volgens werkneemster niet alleen in strijd met de Cao voor het slagersbedrijf maar ook in strijd met artikel 7:628 BW. Werkgeefster concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkneemster dan wel tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt de vraag of werkgeefster bevoegd was tijdens en als gevolg van de coronacrisis de niet gewerkte uren op het tijd voor tijd saldo in mindering te brengen. Volgens de kantonrechter is het niet kunnen werken als gevolg van de coronacrisis geen omstandigheid die in het kader van artikel 7:628 BW in redelijkheid voor de werknemer behoort te komen. Een beroep op artikel 6:258 BW (onvoorzienbare omstandigheden) komt werkgeefster niet toe. Het risico van het verminderde werkaanbod wordt door werkgeefster in

feite bij werkneemster neergelegd door de niet gewerkte uren af te boeken op haar tijd-voor-tijd-saldo. In de Cao voor het slagersbedrijf en/of de wet is geen basis voor de registratie van minuren tijdens de coronacrisis. Het standpunt van werkgeefster dat geen enkele werknemer heeft geprotesteerd tegen het voorgestelde systeem van het registreren van minuren en zo mogelijk afboeken daarvan op het tijd-voor-tijd-saldo slaagt niet. Als werkgeefster instemming had willen hebben, dan had zij dat expliciet aan iedere werknemer moeten vragen. Werkgeefster had daarom tijdens de coronacrisis niet de minuren van werkneemster van de tijd-voor-tijd-uren mogen afboeken. Werkgeefster moet 24 uur als zijnde nog te genieten tijd-voor-tijd-uren van werkneemster terugboeken.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 21-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:5321
Zaaknummer: 9731506
Rechters: E.W. de Groot
Advocaten: I. Scheele en Desloover, N. N. Desloover
Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking na tussenvonnis. Werknemer had een dringende reden om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen. Van een onregelmatige opzegging is geen sprake.

Feiten

Op 29 juni 2022 is een tussenbeschikking gewezen door de kantonrechter. De mondelinge behandeling is vervolgens voortgezet op 7 september 2022.

Oordeel

Werknemer blijft bij zijn standpunt dat hij te weinig loon heeft ontvangen en dat hij veel overuren heeft gewerkt. Werkgever betwist dit. Bij tussenbeschikking heeft de kantonrechter partijen verzocht om stukken in het geding te brengen, met name een totaaloverzicht van de gewerkte uren van werknemer. Werknemer heeft een overzicht met de geregistreerde uren overgelegd. Op zitting heeft werknemer aangegeven dat deze niet kloppen. Als hij ergens stilstaat en op de containers wacht, dan wordt dat geregistreerd als pauze, terwijl het gewoon werktijd is. Dit gebeurt altijd als hij de motor van de vrachtwagen afzet. Ook heeft werknemer ter zitting aangegeven dat hij gedurende zijn dienstverband geen aanspraak heeft gemaakt op de overuren, omdat hij bij indiensttreding met werkgever de afspraak heeft gemaakt dat hij geen overuren zou claimen als de vrachtwagen “aangekleed” zou worden zoals hij dat wenste. Er zou zijn afgesproken dat werknemer die spullen dan mag houden ter compensatie van de gemaakte overuren. Werkgever heeft dit op zitting bevestigd. De kantonrechter stelt vast dat partijen afspraken hebben gemaakt met betrekking tot de uitbetaling van overuren die afwijken van de geldende cao die op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Op het moment dat werkgever aangeeft dat de spullen in de vrachtwagen eigendom zijn van werkgever en niet werknemer, zijn die spullen werkmiddelen die werkgever als werkgever aan zijn werknemer ter beschikking stelt. Als er sprake zou zijn van overuren dan moet werkgever conform de cao deze overuren vergoeden door het uurloon te vermeerderen met een toeslag van 30%. Daarvoor dient de werkgever de urenverantwoordingsstaat aan de werknemer te verstrekken en maandelijks de uren bij te houden. Niet is gebleken dat dit is gedaan. Werkgever heeft de door partijen gemaakte afspraken niet duidelijk vastgelegd, terwijl dat van

hem als werkgever wel mag worden verwacht. Op dit moment kan aan de hand van de overgelegde gegevens niet worden vastgesteld of werknemer daadwerkelijk overwerk heeft verricht. Wel staat vast dat werkgever een lening aan werknemer had verstrekt en dat een deel van de lening is verrekend met het loon, waardoor werknemer zich terecht op het standpunt heeft gesteld dat hij niet alle loonbetalingen heeft ontvangen. Deze omstandigheden samengenomen maken dat dit als dringende reden kan worden beschouwd. Werknemer heeft dan ook terecht op 3 november 2021 per direct ontslag genomen, zodat geen sprake is van een onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 21-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7878
Zaaknummer: 9611877
Rechters: A.J.L.M. van der Wildt
Advocaten: I.J. van Meggelen en M. Bruins
Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft zich geld toegeëigend van de Albert Heijn. Appellant heeft de schade voldoende onderbouwd. De vordering wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is van 10 maart 2016 tot en met 22 juni 2016 in dienst geweest bij Albert Heijn (hierna: AH). Op 22 juni 2016 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en medewerkers van AH, de supermarktmanager en de assistent-supermarktmanager. Daarbij hebben deze medewerkers werkneemster medegedeeld dat zij zich schuldig heeft gemaakt aan het zich op onrechtmatige wijze toe-eigenen van gelden van AH. Werkneemster heeft in dit gesprek een verklaring afgegeven waarin zij heeft medegedeeld dat zij zo'n drie keer per week minimaal € 150 uit de kassa pakte, in totaal € 4.000. Tijdens het gesprek heeft werkneemster ook een verdachtenverklaring getekend en een schuldbekentenis ondertekend. Op 5 juli 2015 heeft AH de vordering gecedeerd aan appellante. Bij brief van 5 juli 2016 heeft appellante werkneemster verzocht te betalen. Vervolgens zijn er meerdere sommaties gestuurd. Er is een betalingsregeling van € 100 per maand overeengekomen. Bij brief van 23 mei 2017 heeft appellante naar aanleiding van een telefoongesprek met werkneemster een betalingsregeling bevestigd op grond waarvan werkneemster € 70 per maand zou aflossen. In totaal heeft werkneemster € 170 afgelost. Bij brief van 19 september 2017 heeft de toenmalige gemachtigde van werkneemster een beroep gedaan op de vernietgbaarheid van haar verklaringen. Appellante heeft in eerste aanleg gevorderd dat werkneemster zou worden veroordeeld tot betaling van € 3.830. De kantonrechter heeft, na tussenvonnis, deze vorderingen afgewezen. Appellante heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat appellante de schade voldoende heeft onderbouwd door overlegging van een overzicht van de kasverschillen. Uit het overzicht volgt dat de kasverschillen in de periode dat werkneemster bij AH werkzaam was ruim € 4.000 bedroegen. Werkneemster heeft aangevoerd dat het alsnog indienen van de overzichten indruist tegen de goede procesorde, omdat appellante dit al eerder had kunnen doen. Dat verweer gaat niet op,

nu de kantonrechter appellante uitdrukkelijk in het tussenvonnis de mogelijkheid heeft geboden de schade te onderbouwen en appellante die geboden mogelijkheid dan ook heeft benut. Daanaast heeft werkneemster niet betwist dat zij zich onrechtmatig geld van AH heeft toegeëigend, maar heeft zelf geen enkele inschatting gegeven van welk bedrag zij zich dan wel zou hebben toegeëigend als dit niet (meer dan) € 4.000 was. Het door werkneemster gevoerde eigenschuldverweer gaat niet op; AH kan door werkneemster niet worden tegengeworpen dat zij eerder had moeten ontdekken dat werkneemster zich onrechtmatig geld toe-eigende.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 27-09-2022
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:2747
Zaaknummer: 200.294.489/01
Rechters: T.S. Pieters, H.T. van der Meer en K.G.F. van der Kraats
Advocaten: N. Lubach
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkneemster niet-ontvankelijk in vorderingen materiële en immateriële schade die zijn ingesteld tegen College van B&W. Niet (voldoende) voldaan aan de stelplicht.

Feiten

Werkneemster is in dienst geweest van de gemeente Nissewaard. Met ingang van 1 september 2021 heeft zij haar arbeidsovereenkomst opgezegd. Op 8 maart 2022 heeft werkneemster een brief bij de receptie van de gemeente Nissewaard afgegeven waarin zij betaling vordert van € 6.750 vanwege door haar geleden immateriële schade. Bij brief van 24 maart 2022 aan het College heeft werkneemster het College aansprakelijk gesteld voor vergoeding van materiële en immateriële schade die zij tijdens en na haar dienstbetrekking bij de gemeente Nissewaard heeft geleden. Het College heeft niet gereageerd op de brieven van werkneemster. Werkneemster eist onder meer veroordeling tot betaling van door haar geleden materiële en immateriële schade. Het College zou namelijk de zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW hebben geschonden, omdat zij geestelijk letsel zou hebben geleden door de zeer grote werkdruk.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van het College is dat werkneemster niet-ontvankelijk in haar vordering moet worden verklaard, omdat zij niet de gemeente Nissewaard maar het College heeft gedagvaard. Dit verweer slaagt. De bevoegdheid om als partij in een civielrechtelijke procedure als de onderhavige op te treden, komt in beginsel alleen toe aan natuurlijke personen en aan rechtspersonen. Het College beschikt niet over rechtspersoonlijkheid als bedoeld in artikel 2:1 BW. Werkneemster heeft gesteld dat sprake is van een duidelijke fout, die ingevolge artikel 31 Rv eenvoudig te herstellen is, maar de kantonrechter volgt dit standpunt niet. Artikel 31 Rv ziet immers niet op de situatie dat de verkeerde partij is gedagvaard of de dagvaarding een fout bevat. Het voorgaande betekent dat werkneemster niet-ontvankelijk zal worden verklaard in haar vorderingen.

Geheel ten overvloede overweegt de kantonrechter nog het volgende over de gevorderde

schades. Op grond van artikel 7:658 lid 1 BW dient de werknemer te stellen en bij betwisting te bewijzen dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden. Pas als dat komt vast te staan, is de werkgever in beginsel aansprakelijk. In dit geval heeft werkneemster voor wat betreft de door haar gestelde schade naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende aan haar stelplicht voldaan. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat de immateriële schade bestaat uit de omstandigheid dat werkneemster tussen haar twee banen is ingestort, veel onzekerder is geworden en een hoge bloeddruk heeft. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster de door haar gestelde immateriële schade onvoldoende aan de hand van stukken onderbouwd. Hoewel de kantonrechter wil aannemen dat werkneemster last heeft van de wijze waarop haar arbeidsovereenkomst bij de gemeente Nissewaard is geëindigd, heeft zij geen concrete gegevens overgelegd waaruit kan worden afgeleid dat sprake is van psychisch letsel. Dat betekent dat haar vorderingen op grond van artikel 7:658 BW dan wel 6:106 BW moeten worden afgewezen. Tot slot heeft werkneemster tijdens de mondelinge behandeling transitievergoeding gevorderd. Het College heeft hiertegen ingebracht dat de transitievergoeding niet binnen drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst is gevorderd ex artikel 7:686a lid 4 sub b BW. Dit verweer slaagt. Verder is het verzoek om toekenning van een transitievergoeding niet schriftelijk bij verzoekschrift ingediend (art. 7:686a lid 2 BW), ziet artikel 7:671c BW waarnaar werkneemster verwijst op ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer (waarvan in dit geval geen sprake is) en is de kantonrechter onvoldoende gebleken dat de gemeente Nissewaard ernstig verwijtbaar heeft gehandeld (art. 7:673 lid 1 sub b onder 1 BW).

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 09-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7998
Zaaknummer: 9831884 CV EXPL 22-12652
Rechters: F. Aukema-Hartog
Advocaten: A. Kras, H.G. Kleverkamp en H.C. Wildervanck
Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 31 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen spoedeisend belang bij vordering zestien maanden na wijziging uitzendbureau. Geen overgang van onderneming. Overstap uitzendkrachten naar ander uitzendbureau onvoldoende voor kwalificatie economische eenheid.

Feiten

Werknemer is per 8 oktober 2008 in dienst getreden bij Consolid Openbaar Vervoer B.V. (hierna: Consolid). Consolid exploiteert een uitzendbureau. Werknemer werd als uitzendkracht ingezet als buschauffeur bij Arriva. In het voorjaar van 2019 is het contract tussen Arriva en Consolid, op basis waarvan Consolid exclusief uitzendkrachten aan Arriva ter beschikking stelde, beëindigd. Arriva is vervolgens uitzendkrachten van uitzendbureau Randstad gaan inlenen. Werknemer is in mei 2019 uit dienst getreden bij Consolid en in dienst getreden bij Randstad. Met ingang van 1 april 2021 heeft Arriva het contract met Randstad beëindigd en opnieuw een overeenkomst met Consolid gesloten. Bij e-mail van 10 maart 2021 heeft werknemer Consolid medegedeeld dat hij graag zou terugkeren naar Consolid. Een consulente van Consolid heeft hierop gereageerd met het verzoek aan werknemer om zijn CV op te sturen. Verder liet de consulente weten dat zij ervoor zou zorgen dat alles op 1 april zou zijn geregeld en klaar zou staan zodat de uitzendkrachten weinig hinder van de transitie zouden ondervinden. Hierna heeft werknemer niks meer van Arriva gehoord. Bij e-mail van 12 april 2021 heeft werknemer Consolid bericht dat hij graag een contract voor onbepaalde tijd krijgt, zodat hij bij Arriva kan worden ingezet. Consolid heeft daarop afwijzend gereageerd met de mededeling dat zij heeft besloten de sollicitatie van werknemer bij Arriva af te wijzen. Werknemer vordert veroordeling van Consolid tot onder meer betaling van loon en hem in staat te stellen zijn werkzaamheden te hervatten bij Arriva via Consolid.

Oordeel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij ingaande 1 april 2021 op grond van overgang van onderneming van rechtswege bij Consolid in dienst is gekomen en dat hij op grond daarvan aanspraak kan maken op arbeid (bij Arriva) en op loon. De dagvaarding waarmee dit

kort geding is ingeleid aan Consolid is betekend op 2 augustus 2022, derhalve zestien maanden later. Werknemer heeft niet overtuigend kunnen verklaren waarom hij zo lang heeft gewacht met het uitbrengen van de dagvaarding. De kantonrechter is van oordeel dat in deze situatie het benodigde spoedeisend belang ontbreekt en reeds om die reden de gevorderde voorziening niet kan worden toegewezen. Ter zitting is gebleken dat werknemer in feite de vraag beantwoord wil zien of hij per 1 april 2021 op grond van overgang van onderneming van rechtswege bij Consolid in dienst is gekomen. De kortgedingprocedure is niet de aangewezen weg voor de definitieve beantwoording van die vraag, maar omdat beide partijen graag een voorlopig oordeel willen overweegt de kantonrechter ten overvloede het volgende. Arriva leende tot 1 april 2021 uitzendkrachten in van Randstad ten behoeve van het invullen van haar flexibele schil. Dit gebeurde op basis van een exclusieve overeenkomst. Op 1 april 2021 is die relatie geëindigd en vanaf die datum leent Arriva deze uitzendkrachten (buschauffeurs) in van Consolid. In dit geval gaat het erom dat Arriva buschauffeurs die zij extern inleent om in te zetten met ingang van 1 april 2021 niet langer inleent van Randstad, maar van Consolid. Ook indien ervan uit wordt gegaan dat er meerdere uitzendkrachten van Randstad naar Consolid zijn overgestapt en aldus voor Arriva zijn blijven rijden is dit te weinig om dit als een economische eenheid te kwalificeren en om de vervreemding van een lopend bedrijf aan te nemen. Uit het *Jouini*-arrest, waarnaar Consolid heeft verwezen, kan in verband hiermee worden afgeleid dat er bij het onderzoek naar overgang van onderneming bij uitzendbureaus acht dient te worden geslagen op meer dan alleen de uitzendkrachten omdat de economische eenheid in dat geval zal bestaan uit een af te bakenen geheel van kantoorpersoneel en uitzendkrachten die overgaan naar een ander uitzendbureau om daar dezelfde werkzaamheden ten dienste van dezelfde klanten te blijven verrichten. Van dat samenstel was in dit geval geen sprake.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 26-08-2022
ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:3474
Zaaknummer: 9999329 \ CV EXPL 22-3966
Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek
Advocaten: L.R.C. Bos en E.M. Hoogeveen
Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst met een in de dienst arbeidsongeschikt geraakte werkneemster afgewezen. Werkneemster treft een verwijt door tijdens haar re-integratie wimpers te zetten in een salon, maar in de gegeven omstandigheden is dat niet voldoende om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Feiten

Werkneemster is vanaf 15 augustus 2017 werkzaam voor een publiekrechtelijk rechtspersoon (hierna: werkgeefster) als ambtenaar. Op 30 oktober 2021 is werkneemster het slachtoffer geworden van een mishandeling. Zij was na werktijd getuige van een aanrijding tussen een jongen op een scooter en een fietser. Toen werkneemster en haar collega hulp boden, is zij door de bestuurder van de scooter hard in haar gezicht geslagen. Werkneemster is sinds 31 oktober 2021 arbeidsongeschikt. Op 13 januari 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat zij wegens ziekte niet in staat was om het eigen werk of aangepaste werkzaamheden te verrichten, omdat dit haar herstel zou belemmeren. Op 22 februari 2022 heeft werkneemster met haar teamleider gesproken en vertelde zij dat ze zich kon ontspannen als ze bij vriendinnen wimpers zette. Uiteindelijk is werkneemster dit tegen betaling gaan doen in een salon waar zij zelf klant was (hierna: salon X). Teamleider heeft op 28 februari met werkneemster gebeld en benoemd dat zij eerst toestemming diende te vragen aan de bedrijfsarts voor het (tegen betaling) zetten van wimpers, omdat de teamleider zeker wilde zijn dat dit haar herstel niet zou belemmeren. Werkgeefster is er medio maart 2022 achtergekomen dat werkneemster berichten plaatste op sociale media dat zij beschikbaar was om bij salon X wimpers te zetten. Bij brief van 22 maart 2022 is werkneemster op non-actief gesteld, omdat zij in strijd met de waarheid had meegedeeld dat ze die middag afspraken had bij de fysiotherapeut en de huisarts, terwijl medewerkers van werkgeefster werkneemster in de salon hebben gezien. Werkgeefster verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:686 BW, subsidiar op de e-grond, meer subsidiair op de g of i-grond.

Oordeel

Allereerst oordeelt de kantonrechter over het ontslagverbod tijdens ziekte ex artikel 7:670 lid 1 BW. Het verzoek van werkgeefster is ingegeven doordat werkneemster zonder voorafgaande toestemming is begonnen met het tegen betaling plaatsen van wimpers en dat zij heeft gelogen over afspraken met haar fysiotherapeut en huisarts op 22 maart 2022. Die verwijten staan los van de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, waardoor het opzegverbod tijdens ziekte niet aan een ontbinding in de weg staat. De kantonrechter is verder van oordeel dat er geen redelijke grond is voor ontbinding. Partijen verschillen er niet over van mening dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster zijn oorzaak vindt in hetgeen haar op 30 oktober 2021 is overkomen en dat dit voor haar een ingrijpende ervaring moet zijn geweest. Anders dan werkgeefster heeft gesteld, dient de toepasselijke cao ruim te worden uitgelegd, in die zin dat het begrip dienstongeval niet beperkt is tot wat de werknemer strikt genomen in de uitoefening van de werkzaamheden overkomt. Gezien de omstandigheden waaronder werkneemster het slachtoffer van mishandeling is geworden, is sprake van een dienstongeval en had werkneemster recht op de daaraan verbonden rechtspositionele gevolgen. Verder had van werkgeefster gelet op de aard van de ziekte van werkneemster de nodige compassie mogen worden verwacht. Waar werkgeefster stelt dat de berichten op sociale media over de activiteiten op het gebied van schoonheidsverzorging voor irritatie en onrust bij enkele collega's hebben gezorgd, had het op de weg van de leiding gelegen om die te begrenzen. Dat is niet gebeurd. Voorts behandelt de kantonrechter de vraag of voorafgaande toestemming noodzakelijk was voor het verrichten van nevenwerk. In het toepasselijke verzuimprotocol staat dat een werknemer die tijdens ziekte nevenwerkzaamheden wil verrichten, daarvoor eerst toestemming aan de leidinggevende moet vragen. Werkneemster heeft die toestemming op 22 februari 2022 aan haar teamleider gevraagd. Deze had er begrip voor dat het zetten van wimpers voor een verlichting van de psychische klachten zorgde; pas toen werkneemster vroeg of zij er ook geld voor mocht vragen, zei hij te moeten uitzoeken hoe dat precies zat. Het kan werkneemster worden verweten dat zij niet is gestopt met haar activiteiten en de vraag niet direct aan de bedrijfsarts heeft voorgelegd, maar een ernstig verwijt kan haar hiervan niet worden gemaakt. In de gegeven omstandigheden valt te begrijpen dat zij ervan uitging dat de bedrijfsarts geen bezwaar zou hebben, nu zij de activiteit als positief voor haar herstel zag. Verder staat vast dat werkneemster op 22 maart 2022 heeft gelogen over het niet beschikbaar zijn voor een gesprek met werkgeefster. Het is echter voorstelbaar dat werkneemster zich verplicht voelde om de wimperafspraak na te komen. Die afspraak was bovendien niet met een 'echte' klant, maar was door de gemachtigde van werkgeefster uitsluitend gemaakt om bewijs tegen werkneemster te verzamelen. Dat is niet wat een (overheids)werkgever in de gegeven omstandigheden betaamt en daarvan treft werkgeefster een verwijt. Dit leidt tot de slotsom dat werkneemster weliswaar een zekere mate van verwijt treft, maar dat dit niet

zodanig is dat van werkgeefster niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met haar te laten voortduren. Het verzoek van werkgeefster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 14-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3876
Zaaknummer: 9895361 UE VERZ 22-151 LH/1040
Rechters: A.R. Creutzberg
Advocaten: L. van de Vrugt en mr. S. Matadin
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:686 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op uitbetaling van openstaande vakantiedagen, hoewel gedurende deze periode sprake was van maatregelen m.b.t. coronapandemie. De uitbetaling van overuren wordt afgewezen, omdat de feiten niet tot een dergelijk verzoek kunnen leiden.

Feiten

Werknemer is in 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden bij 't Goude Hooft in dienst getreden. Op 3 juni 2022 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van acht maanden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Horeca van toepassing. Begin 2020 is de coronapandemie uitgebroken. 't Goude Hooft heeft van 15 maart 2020 tot 15 juni 2020 de deuren moeten sluiten. Eind maart 2020 heeft er een personeelsbijeenkomst plaatsgevonden waarin de gevolgen van de lockdown besproken zijn. Werknemer heeft tijdens deze lockdown niet of nauwelijks gewerkt. Van 15 juni 2020 tot aan de tweede lockdown heeft werknemer conform zijn arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht. De tweede lockdown is ingegaan op 15 oktober 2020. In de tweede lockdown heeft werknemer wel werkzaamheden verricht, maar niet zijn volledige arbeidsomvang. In 2021 is de arbeidsovereenkomst van werknemer van rechtswege geëindigd. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht om uitbetaling van de opgebouwde, niet-genoten vakantiedagen en de gewerkte overuren. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Vakantie-uren

In de cao is opgenomen dat werkgever in overleg met de werknemer het opnemen van de vakantiedagen vaststelt. Een afwijking ten nadele van hetgeen in de cao is bepaald is niet toegestaan en moet schriftelijk zijn vastgelegd. Ook als zou moeten worden aangenomen dat partijen eind maart 2020 een afspraak hebben gemaakt over het opnemen van de vakantiedagen, kan 't Goude Hooft daarop alleen een beroep doen voor zover de afspraak niet

in strijd is met de bepalingen uit de cao. Gesteld noch gebleken is dat werknemer in de periode 1 juni 2020 tot het einde van het dienstverband vakantie heeft genoten. Ingevolge artikel 7:641 lid 1 BW kan werknemer dan ook aanspraak maken op de door hem opgebouwde, maar niet genoten vakantie-uren. Naar het oordeel van het hof heeft 't Goude Hooft onvoldoende feiten en omstandigheden naar voren gebracht op grond waarvan het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn dat werknemer van 't Goude Hooft verlangt dat de niet-genoten vakantie-uren worden uitbetaald. 't Goude Hooft heeft aangevoerd dat sprake is van uitzonderlijke omstandigheden en maatregelen die gedurende de coronapandemie golden. Het hof acht dit onvoldoende. In de periode waar het hier om gaat (vanaf 1 juni 2020) heeft werknemer iedere week gewerkt. Daarnaast golden er van 15 juni tot 15 oktober 2020 geen coronabeperkingen en heeft werknemer zijn contracturen gewerkt. Bovendien heeft 't Goude Hooft in deze periode omzet gedraaid en NOW ontvangen. Niet is gebleken in hoeverre sprake was van een verliesgevende situatie. De vordering tot het uitbetalen van de vakantiedagen wordt toegewezen.

Overwerk

Het gaat erom of – zoals de cao bepaalt – werknemer in een periode van twaalf maanden meer heeft gewerkt dan de afgesproken veertig uur per week. Dit is niet het geval. Werknemer heeft gesteld dat hij gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband gemiddeld 2,63 overuren per week heeft gemaakt. Het door werknemer overgelegde overzicht vermeldt dat hij in 2020 in de weken 10 tot en met 22 (de periode van de eerste lockdown) veertig uur per week heeft gewerkt, maar dat klopt niet. Werknemer heeft immers zelf gesteld dat in de eerste lockdown het restaurant volledig was gesloten. Werknemer heeft nagelaten toe te lichten waarom voor het vaststellen van het aantal overuren ervan moet worden uitgegaan dat hij tijdens de eerste lockdown 40 uur per week heeft gewerkt. Nu vaststaat dat hij tijdens de eerste lockdown niet heeft gewerkt, klopt de berekening in het overzicht niet. De uitbetaling van de overuren wordt afgewezen omdat de door werknemer gestelde feiten niet kunnen leiden tot toewijzing van zijn verzoek.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 20-09-2022
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:1767
Zaaknummer: 200.307.333/01
Rechters: C.A. Joustra, C.J. Frikkee en M.D. Ruizeveld
Advocaten: J.W.H. Buiting en N. Hengeveld
Wetsartikelen: