

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 44, 2022

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:9163](#) 25-10-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:2929](#) 18-10-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:8637](#) 10-10-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:8537](#) 05-10-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:7791](#) 12-09-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:7159](#) 16-08-2022

Rechtbank

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:6169](#) 25-10-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:3118](#) 25-10-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:3108](#) 24-10-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:6191](#) 24-10-2022

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2022:3924](#) 24-10-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:8852](#) 20-10-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:8661](#) 19-10-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:9100](#) 19-10-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:9100](#) 19-10-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:3079](#) 17-10-2022

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:10680](#) 11-10-2022

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:7762](#) 10-10-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:8724](#) 07-10-2022

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:7979](#) 04-10-2022

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:5706](#) 03-10-2022

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:7396](#) 29-09-2022

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:9401](#) 21-09-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:8809](#) 13-09-2022

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2022:3907](#) 11-08-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:2986](#) 03-08-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:3077](#) 06-07-2022

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:9914](#) 17-05-2022

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Werkgever had niet de bedoeling om werknemer op staande voet te ontslaan.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2022 in dienst getreden bij We are NUTS B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst zou op 31 oktober 2022 eindigen. Op 5 augustus 2022 stuurde werknemer het volgende WhatsAppbericht aan We are Nuts: *“Als ik goed begrepen heb bent ik ontslagen. Ik wil dit wel zwart op wit hebben staan.”* Op diezelfde dag reageerde We are NUTS dat werknemer inderdaad is ontslagen. Het ontslag is op 12 augustus per brief bevestigd aan werknemer. De bewindvoerder van werknemer, Budget Ondersteuning Utrecht, treedt in deze procedure op als eisende partij en vordert – kort gezegd – veroordeling van We are NUTS tot het betalen van het salaris over augustus 2022, een vergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn, een transitievergoeding, proceskosten en nakosten.

Oordeel

De voorzieningenrechter overweegt als volgt. Hoewel ter zitting is gebleken dat We are Nuts niet heeft bedoeld om werknemer op staande voet te ontslaan, kan uit het WhatsAppbericht van 5 augustus niet anders worden afgeleid dan dat werknemer per diezelfde dag is ontslagen. De brief van 12 augustus 2022 maakt dat niet anders. Nu voor een tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst door We are NUTS toestemming van het UWV is vereist en deze toestemming niet is gevraagd, is de voorzieningenrechter op voorhand van oordeel dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. Budget Ondersteuning Utrecht vordert uitbetaling van het salaris over augustus 2022. De arbeidsovereenkomst is echter per 5 augustus 2022 geëindigd en dus wordt het gevorderde salaris vanaf 5 augustus 2022 afgewezen. Het salaris tot 5 augustus 2022 wordt toegewezen, evenals de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Ook de gevorderde schadevergoeding wijst de voorzieningenrechter toe, aangezien We are NUTS ten onrechte geen opzegtermijn in acht heeft genomen. In dit geval gold voor We are NUTS een wettelijke opzegtermijn van vier dagen. In de arbeidsovereenkomst is bovendien opgenomen dat de opzegging dient te geschieden per de laatste dag van de kalendermaand. De vergoeding

is dan ook gelijk aan het loon vanaf het ontslag tot en met 4 september 2022. Dit betreft aldus één maandsalaris. Tot slot wordt de gevorderde transitievergoeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:3118

Zaaknummer: 10100070 \ CV EXPL 22-2097

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: H. Sala

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft (mogelijk discriminatoire) uitlatingen - begrijpelijkerwijs - willen aanklaarten, maar de wijze waarop hij dit gedurende lange tijd heeft gedaan is verwijtbaar handelen. Ontbinding arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2017 in dienst bij de gemeente en is lid van de ondernemingsraad (OR). Vanaf juli 2020 heeft werknemer bij meerdere personen gemeld dat sprake zou zijn van discriminatoire uitlatingen binnen de gemeente. Op verzoeken dit concreet te maken heeft werknemer niet gereageerd. Evenmin heeft hij een klacht via de klachtenregeling ingediend. In mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. In juni 2021 heeft hij rechtstreeks contact opgenomen met de burgemeester, en gemeld dat hij hem wenste te spreken over een explosief dossier. Op 13 juli 2021 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat er geen medische beperkingen meer zijn, maar sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer heeft verzocht om overplaatsing, maar dit heeft de gemeente afgewezen. De gemeente heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden, maar deze is afgewezen. Werknemer heeft vervolgens nog meermaals melding gedaan van het door hem ervaren ongewenste gedrag en discriminatie. Werknemer heeft daarnaast een geluidsopname laten horen aan collega's en raadsleden waar volgens hem discriminerend over hem wordt gesproken. De gemeente heeft opdracht gegeven aan een extern bureau om een onderzoek uit te voeren. Werknemer heeft aangegeven geen toestemming gegeven te hebben en te geven om zijn gegevens te delen met het externe bureau. Werknemer heeft zich per brief d.d. 19 november 2021 kritisch geuit over de onafhankelijkheid van het onderzoek en de onderzoeksvraag. De gemeente heeft werknemer verzocht mee te werken aan het onderzoek door zijn contactgegevens te verstrekken aan het onderzoeksbureau. Omdat werknemer dit heeft nagelaten heeft de gemeente werknemer meegedeeld dat zij de melding van het vermoeden van een misstand door werknemer formeel zal sluiten. In het rapport wordt geconcludeerd dat er geen aanleiding is om aan te nemen dat sprake is van discriminatie. Nadat de conclusies met werknemer zijn gedeeld heeft hij per e-mail protest aangetekend tegen de wijze waarop zijn melding van ongewenst gedrag is behandeld en tegen de beschuldigingen richting hem. De

gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een opzegverbod o.a. omdat hetgeen de gemeente aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, deels omstandigheden zijn van vóór de datum van ziekmelding van werknemer die tot de huidige arbeidsongeschiktheid heeft geleid. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer ook onvoldoende feiten aangevoerd die kunnen aantonen dat werknemer bij het beëindigen van zijn arbeidsverhouding op basis van zijn nationaliteit of ras anders wordt behandeld dan dat een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. De kantonrechter is van oordeel dat ook niet is komen vast te staan dat de gemeente aan het ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd dat werknemer opstaat tegen discriminatoir gedrag, maar wel wordt hem door de gemeente een verwijt gemaakt ten aanzien van de wijze waarop hij dat doet (zijn gedrag). Het beroep van werknemer op de Regeling melden vermoeden misstand slaagt daarnaast niet. Er staan dus geen opzegverboden aan de ontbinding aan de weg.

Verwijtbaar handelen

Het draait in deze zaak met name om de door werknemer in het geding gebrachte geluidsopname van een gesprek dat op onbekende datum binnen de gemeente heeft plaatsgevonden. De kantonrechter overweegt dat de uitlatingen die te horen zijn als zeer kwetsend kunnen worden ervaren en acht het dan ook begrijpelijk dat een medewerker die de betreffende uitlatingen ter ore komen daarvan melding doet, en dat vervolgens van een werkgever verwacht mag worden dat naar aanleiding van de melding actie wordt ondernomen. In dit geval echter heeft werknemer richting de gemeente lange tijd slechts een signaal afgegeven dat sprake zou zijn van misstanden in de vorm van discriminatie. Vanuit de gemeente is meermaals verzocht om het signaal concreet te maken en is meermaals gewezen op de mogelijkheid om een klacht in te dienen via de reguliere externe klachtenprocedure. Dat heeft werknemer nagelaten. Door de wijze waarop werknemer handelde, acht de kantonrechter het bovendien zeer aannemelijk dat dit voor grote onrust zorgde binnen de gemeente en escalerend heeft uitgepakt. De kantonrechter acht het begrijpelijk dat werknemer de kwestie omtrent de uitlatingen op de geluidsopname heeft willen aankaarten en werknemer heeft daarbij ongetwijfeld goede intenties gehad, maar de kantonrechter is gelet op de situatie van oordeel dat de wijze waarop werknemer dit gedurende lange tijd heeft gedaan als zodanig verwijtbaar handelen/nalaten is aan te merken dat van de gemeente in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, met toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:3924

Zaaknummer: 10014344 AR VERZ 22-57

Rechters: M. Haisma

Advocaten: J.M. Frons en E. Visser

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:67o BW, 7:671b BW, 5 AWGB en 10 AWGB

RECHTSPRAAK

Strafrechtelijke verdenking van diefstal van goederen bij werkgeefster is op zichzelf onvoldoende voor ontslag op staande voet. Werkgeefster wordt toegelaten nader bewijs te leveren.

Feiten

Werknemer is op 9 november 2009 (opnieuw) in dienst getreden bij werkgeefster. Namens werkgeefster is aangifte van diefstal gedaan bij de politie van een pallet met dozen kitkokers. De politie heeft werkgeefster op 15 juni 2022 medegedeeld werknemer als verdachte aan te merken en hem ontboden op het bureau voor verhoor. Werkgeefster heeft vervolgens op 16 juni 2022 werknemer op staande voet ontslagen voor betrokkenheid bij de verdwijningen of een zeer ernstige mate van plichtsverzuim, in samenhang met zijn houding en handelwijze. Werknemer vordert o.a. vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Als werknemer bij de verdwijning van de pallets met kit betrokken is geweest dan rechtvaardigt dat het ontslag op staande voet. Werknemer heeft echter gemotiveerd weersproken dat hij betrokken is geweest bij de (vermeende) verdwijning van de pallets. Behalve de ontkenning heeft hij daartoe aangevoerd dat hij dat niet ongezien zou hebben kunnen doen, dat zijn bestelwagen daarvoor niet is gebruikt en dat hij de aanbieder van de kit niet kent. Tegenover deze betwisting is het aan werkgeefster om te bewijzen dat werknemer de pallets met kit heeft weggenomen en/of bij de verdwijning daarvan betrokken is geweest. Dat bewijs is (nog) niet geleverd. Uit de overgelegde stukken blijkt niet de benodigde redelijke en voldoende mate van zekerheid dat werknemer betrokken is bij de verdwijning van pallets. Dat er een verdenking rust op werknemer mag zo zijn, maar dat is onvoldoende voor de gestelde dringende reden. Werkgeefster wordt toegelaten tot het leveren van (nader) bewijs.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:8852

Zaaknummer: 10051999 HA VERZ 22-68 en 10049979 HA VERZ 22-66

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: H.J.E. Korteweg en T. Poot

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van een werkneemster, werkzaam bij de staat, wordt na een verbetertraject van drie jaar ontbonden op de d-grond. Als grote werkgever rust op de staat een actieve en flexibele opstelling in het kader van de herplaatsingsplicht.

Feiten

Werkneemster is per 6 augustus 2002 in vaste dienst in algemene dienst van de Staat der Nederlanden (hierna: de staat) aangesteld. Haar laatste functie was medewerker verwerken en behandelen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Werkneemster staat sinds juni 2021 op non-actief, na het afronden van een verbetertraject, dat van maart 2018 tot januari 2021 had geduurd. De staat verzoekt de kantonrechter primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-grond. In dat kader heeft de staat gesteld dat werkneemster in een periode van ongeveer drie jaar, tussen maart 2018 en januari 2021, ten overstaan van drie verschillende leidinggevendenden met de nodige hulpmiddelen de kans is gegeven om haar functioneren te verbeteren, maar dat dat niet tot voldoende resultaat heeft geleid. Alleen gedurende een relatief korte periode van zes maanden leek haar functioneren te verbeteren, toen zij 12 uur per week een persoonlijke coach had, die haar dagelijks instrueerde. Een dergelijke intensieve vorm van coaching kan niet onbeperkt worden voortgezet. Het verbetertraject is in januari 2021 gestopt en sindsdien stelt de staat werkneemster te begeleiden naar een andere functie. Ook omdat het werkneemster aan voldoende motivatie ontbrak, heeft zij een herplaatsingstraject niet constructief doorlopen, aldus de staat.

Oordeel

D-grond

Weliswaar betwist werkneemster in algemene termen dat er sprake zou zijn van ongeschiktheid voor haar functie en stelt zij daartoe bovendien dat haar leidinggevendenden bezig zouden zijn geweest om haar 'eruit te werken', maar naar het oordeel van de kantonrechter weegt deze algemene betwisting niet op tegen de omvangrijke onderbouwing van de staat op welke punten werkneemster zich diende te verbeteren, de tussentijdse

evaluaties van haar functioneren, het haar aangeboden verbeterplan, waarbij zelfs nog de duur van het verbetertraject is verlengd, en de uiteindelijke slotconclusie dat werkneemster zich ondanks alle hulpmiddelen en aangeboden coaching onvoldoende had verbeterd, zodat het verbetertraject uiteindelijk na drie jaar in januari 2021 is beëindigd. Het uitgangspunt van de verdere beoordeling is dan ook dat de kantonrechter de staat volgt in diens stelling dat werkneemster ongeschikt is voor de bedongen arbeid.

Herplaatsing in een passende functie

Anders dan veel werkgevers, en zo ook aanvankelijk de staat, menen gaat de herplaatsingsplicht van artikel 7:669 lid 1 BW verder dan een betreffende werkneemster te wijzen op en naar mogelijke openstaande vacatures en het vervolgens aan de werkneemster overlaten om samen met andere sollicitanten mee te dingen naar de vacature. De wetgever heeft met de herplaatsingsplicht een actieve rol van de werkgever tot uitdrukking willen brengen, waarbij de werkgever samen met de werkneemster binnen redelijke marges binnen of buiten de eigen organisatie op zoek moet gaan naar een andere, passende functie. Daarbij wordt van zowel de werkgever als de werkneemster een actieve, maar ook flexibele opstelling verwacht. Zeker van de staat, als een (zeer) grote werkgever met allerlei dienstonderdelen, mag een dergelijke actieve en flexibele opstelling verwacht worden. Voorafgaand aan de voortzetting van de mondelinge behandeling op 29 juli 2022 heeft de staat een rapportage ‘Startpunt herplaatsing bij ontslag’ overgelegd, waarin hij een overzicht gaf van de inspanningen die hij verricht had om werkneemster op een passende andere functie te herplaatsen. Uit die rapportage blijkt dat (a) de staat actief op zoek is gegaan naar andere passende functies voor werkneemster, (b) werkneemster ook daadwerkelijk 24 andere functies zijn voorgelegd en (c) werkneemster in de betreffende periode gebruik heeft kunnen maken en ook daadwerkelijke gebruikgemaakt heeft van een trajectbegeleider. Uit het hiervoor geschetste blijkt dat de staat, samen met werkneemster, tussen 10 juni 2022 en 1 september 2022, een termijn van bijna drie maanden, actief een herplaatsingstraject heeft doorlopen, welk traject kennelijk geen resultaat heeft opgeleverd. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 7:669 lid 1 BW, namelijk dat herplaatsing *binnen een redelijke termijn* mogelijk moet zijn, is de kantonrechter thans van oordeel dat de staat in voldoende mate aan zijn herplaatsingsplicht heeft voldaan. In combinatie met hetgeen reeds hiervoor is overwogen dat op zich genomen sprake is van een voldragen ontslaggrond, betekent een en ander dat de kantonrechter over zal gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:9401

Zaaknummer: 9822283 RP VERZ 22-50181

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: M.J. Meijer en M.J. Meijer

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

RECHTSPRAAK

Niet is gebleken dat werknemer is blootgesteld aan toxische stoffen c.q. heeft gewerkt in een voor de gezondheid gevaarlijke situatie.

Feiten

Werknemer is op 28 juni 2000 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) Fugro. Eind 2006 en begin 2007 heeft werknemer op het terrein van de voormalige gasfabriek in X werkzaamheden verricht. Uit onderzoek is gebleken dat er op de locatie een verontreiniging met teerolie is. Eind 2007 heeft werknemer een medische keuring ondergaan. Hieruit blijkt dat er afwijkende waarden van nier- en leverfunctie zijn gevonden, hetgeen mogelijk samenhang met eventueel medicijngebruik of een te hoge alcoholconsumptie. De internist concludeerde verder in 2008 'zeer waarschijnlijk alcoholische hepatitis'. Op 5 juli 2010 heeft de internist opnieuw bericht en aangeven dat hoewel werknemer bijna twee jaar vrijwel geen alcohol meer gebruikt, de leverenzymstoornis niet is verminderd. De internist had om die reden ook een toxische hepatitis opgenomen, vanwege het werk op vervuilde grond. Werknemer heeft Fugro vervolgens verzocht in te stemmen dan wel mee te werken met een onderzoek door Expertise Center Environmental Medicine (hierna: ECEM). Fugro heeft dit verzoek, onder verwijzing naar het bericht van de bedrijfsarts van 10 mei 2011, afgewezen. In het bericht van de bedrijfsarts werd geconcludeerd dat het niet waarschijnlijk is dat er tijdens het uitvoeren van werkzaamheden sprake is geweest van grote of substantiële blootstelling aan de bestanddelen die in de vervuilde grond zaten. Bij brief d.d. 14 november 2011 heeft werknemer Fugro aansprakelijk gesteld. Op 20 november 2012 heeft ECEM een deskundigenrapport uitgebracht. Hierin wordt geconcludeerd dat er aanwijzingen zijn voor leverschade op basis van arbeidsgerelateerde blootstelling aan toxische stoffen. In een e-mail d.d. 18 juni 2014 heeft een HSSE-manager van Fugro aan Andriessen Expertise B.V. bericht dat van het overschrijden van actiewaarde in onderhavige situatie geen sprake is en het dus totaal niet relevant was om adembescherming toe te passen. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Fugro aansprakelijk is voor de door hem geleden en nog te lijden schade.

Oordeel

Ter onderbouwing van zijn stellingen heeft werknemer verwezen naar de verklaring waarin

wordt benoemd dat de specialist in de differentiaal diagnose toxische hepatitis heeft opgenomen omdat werknemer werk heeft verricht op vervuilde grond en het rapport van ECEM, waarin staat dat er 'aanwijzingen [zijn] voor leverschade op basis van arbeidsgerelateerde blootstelling aan toxische stoffen'. Fugro en HDI hebben hierop aangevoerd dat in deze verklaringen en in het rapport ten onrechte wordt uitgegaan van de veronderstelling dat werknemer heeft gewerkt in vervuilde grond. Dit was niet het geval. Allereerst niet, omdat een bodemsanering heeft plaatsgevonden voordat werknemer zijn werkzaamheden op het terrein is gaan verrichten. Vervolgens is een schone laag zand aangebracht. Na deze bodemsanering is Fugro ter plaatse gestart met een bodemonderzoek naar zogeheten hotspots. Bij een dergelijk onderzoek wordt door middel van boringen gekeken of er in het saneringsgebied nog een pluim van vervuiling aanwezig is, dan wel gebieden die nog extra sanering behoeven. Conclusie uit het – mede door werknemer verrichte – bodemonderzoek is dat het zeer onwaarschijnlijk is dat zich hotspots bevinden in het onderzochte terreindeel. Dat werknemer heeft gewerkt in (sterk) vervuilde grond, volgt hieruit dus geenszins. Werknemer heeft nog gesteld dat een en ander niet betekent dat geen toxische stoffen zijn vrijgekomen. De kantonrechter merkt op dat in het ECEM-rapport in algemeenheden wordt gesproken over de uitdamping van schadelijke stoffen. Daartegenover staat de verklaring van de HSSE-manager, waarin hij niet alleen benoemt dat het door de afdeklaag (het schone zand) naar boven komen van vluchtige stoffen zeer onaannemelijk is, maar waarin hij ook verwijst naar de uitkomsten van de op het terrein verrichte luchtmetingen, waarbij is vastgesteld dat de zogeheten 'actiewaarden' niet zijn overschreden. Van een voor de gezondheid gevaarlijke situatie niet is gebleken. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:10680

Zaaknummer: 9549440/21-19469

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: M.E. Franke en J.G. Verpaalen

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:658 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Eigenaar van pakketbedrijf was feitelijk niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst bij koeriersdienst, ook al is de schijn van arbeidsovereenkomsten geconstrueerd vanwege een ontbrekende vergunning.

Feiten

Y is een bedrijf dat koeriersdiensten verzorgt, waaronder het bezorgen van pakketten. Zij verzorgt twee zogenoemde routes in plaats 1 en twee in plaats 2. Opdrachtgever voor de routes in plaats 2 is PostNL. X heeft (althans had) als eenmanszaak eveneens een bedrijf dat pakketten bezorgt. In 2019 had dit bedrijf een aantal werknemers in dienst. In opdracht van Y heeft X, handelend onder zijn bedrijfsnaam B, in 2019 de door PostNL aan Y aangeboden pakketten voor de twee bovengenoemde routes in plaats 2 bezorgd. Daarbij heeft X de eigen personeelsleden ingeschakeld. X heeft daarvoor aan Y facturen verzonden, en Y heeft deze betaald. X beschikte niet over de zogenoemde NIWO-vergunning die, gelet op het laadvermogen van de door hem gebruikte bestelbussen, was vereist. Y heeft aan X een jaaropgave voor het jaar 2019 verstrekt. Op 5 maart 2020 heeft Y X op staande voet ontslagen. Na intrekking daarvan heeft Y X op 20 maart 2020 wederom op staande voet ontslagen. Bij beschikking van 20 juli 2020 heeft de kantonrechter te Amsterdam het verzoek van X tot vernietiging van laatstbedoeld ontslag afgewezen. Daarbij heeft de kantonrechter overwogen dat X in elk geval per 1 januari 2020 bij Y in loondienst is getreden. De kantonrechter heeft in eerste aanleg onder meer geoordeeld dat X zijn stelling dat hij in 2019 op grond van een arbeidsovereenkomst voor Y werkzaamheden heeft verricht onvoldoende heeft onderbouwd, zodat daaraan voorbijgegaan wordt en aan bewijslevering niet wordt toegekomen. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komen X in principaal appèl en Y in incidenteel appèl op.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst over 2019

X heeft aangevoerd dat hij in 2019 een arbeidsovereenkomst met Y had, naast zijn eigen

bedrijf, voor werkzaamheden die hij niet in het kader van het bedrijf heeft verricht, namelijk als voorman/contactpersoon op de vestigingen van PostNL. X heeft in dat kader een jaaropgave 2019 overgelegd, alsmede een getuigenverklaring. Volgens Y is X tot 1 januari 2020 als zelfstandig ondernemer voor Y werkzaam geweest. Omdat X (handelend onder de naam B) niet over de verplichte NIWO-vergunning bleek te beschikken en Y geen problemen wilde met PostNL hebben partijen, in overleg met de belastingadviseur van Y, afgesproken dat X en de werknemers die hij voor de opdracht had ingeschakeld op papier met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 op de loonlijst van Y zouden worden gezet, kennelijk – zo begrijpt het hof – met het oogmerk om daarmee slechts de schijn te wekken dat er ook daadwerkelijk arbeidsovereenkomsten waren, wat echter feitelijk nooit het geval is geweest. De accountant van Y heeft hieromtrent schriftelijk verklaard. Het hof oordeelt, gelet op zijn beoordeling van de voldoende aannemelijkheid van de stellingen van Y, dat X zijn stelling dat hij al in 2019 een arbeidsovereenkomst met Y had, onvoldoende heeft onderbouwd en toegelicht, op grond waarvan het hof oordeelt dat X niet aan zijn stelplecht heeft voldaan.

Vordering van Y

Y heeft daarnaast in incidenteel appèl onvoorwaardelijk een bedrag van € 22.194,13 gevorderd bestaande uit de als gevolg van de noodzakelijk geworden constructie betaalde extra loonheffingen en extra pensioenafdracht. Y heeft onder meer aangevoerd dat deze kosten een rechtstreeks gevolg zijn van de wanprestatie van X in de uitvoering van de overeenkomst van opdracht die in 2019 zou hebben bestaan. X heeft betwist dat een NIWO-vergunning een vereiste was en stelt dat hij nooit met Y over een NIWO-vergunning heeft gesproken. Aldus is in deze procedure niet komen vast te staan dat het hebben van een NIWO-vergunning voor de uitvoering van de opdracht een vereiste was, zodat niet is komen vast te staan dat er sprake was van wanprestatie door X ter zake. Voor zover de vordering van Y gebaseerd is op ongerechtvaardigde verrijking aan de zijde van X, overweegt het hof als volgt. Uit de verklaring van de accountant blijkt dat de financiële gevolgen van de exercitie die partijen – althans in de onvoldoende weersproken visie van Y – hebben uitgevoerd ‘liquidetechnisch’ voor bedrijf B een uitdaging zou zijn, reden waarom partijen voor deze uitdaging ‘een oplossing’ zouden zoeken. Y heeft onvoldoende concreet gesteld en ook anderszins is niet uit enig bewijsstuk ten aanzien van de nadere overeenkomst gebleken dat deze ‘oplossing’ uit een verplichting tot verrekening bestond. Nu niet is komen vast te staan dat X de door hem over 2019 afgedragen loonheffingen ook daadwerkelijk terugbetaald heeft gekregen is niet komen vast te staan dat X door de gekozen constructie ongerechtvaardigd is verrijkt. De onvoorwaardelijke vordering in reconventie van Y wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-10-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:2929

Zaaknummer: 200.291.934/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. Haanappel-van der Burg en T.S. Pieters

Advocaten: J.W. Landman en J.L.W. Nillesen

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:400 BW

RECHTSPRAAK

Jaarlijkse variabele bonus werknemer moet bij berekening transitievergoeding worden meegenomen. Werkgever mocht daarnaast niet 300 uren van verlofsaldo werknemer in mindering brengen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 1977 bij (de rechtsvoorganger van) MHK Notarissen B.V. (hierna: MHK) in dienst getreden. Werknemer heeft zich op 4 oktober 2019 ziek gemeld in verband met visuele klachten en heeft vanaf die tijd niet meer gewerkt noch gere-integreerd. Op 12 oktober 2021 heeft het UWV een ontslagvergunning afgegeven. MHK heeft het dienstverband met werknemer opgezegd tegen 1 mei 2022. Werknemer vordert onder meer de betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 1.037,18 en de betaling van de opgebouwde maar niet genoten verlofuren ad € 13.836,92.

Oordeel

Partijen blijven verdeeld over een tweetal punten, te weten de berekening van de transitievergoeding en de verlofuren. Ten aanzien van de hoogte van de transitievergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. Tussen partijen is niet in debat dat werknemer over de jaren 2019 en 2020 een bonus heeft ontvangen van in totaal € 2.500. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het een variabele looncomponent betreft die op grond van het bepaalde in artikel 3 lid 1 sub c van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding moet worden meegenomen. De kantonrechter gaat ervan uit dat het toekennen van een bonus aan de werknemers als een discretionaire bevoegdheid van de werkgever moet worden gekwalificeerd. Uit het feit dat werknemer over het jaar 2021 geen bonus heeft ontvangen, leidt de kantonrechter af dat MHK aan het uitkeren van een bonus kennelijk de enkele voorwaarde verbindt dat er ook daadwerkelijk werkzaamheden zijn verricht. Dat maakt de bonus in die zin inderdaad voorwaardelijk. Indien werknemer in 2021 wel gewerkt zou hebben dan zou hij ook over dat jaar voor een bonus in aanmerking zijn gekomen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer op goede gronden de variabele bonussen over de jaren 2019 en 2020 bij het

vaststellen van het rekenloon heeft meegenomen. Werknemer maakt terecht aanspraak op aanvulling van de transitievergoeding met een bedrag van € 1.037,81. De kantonrechter wijst het bedrag dus toe. Vervolgens is aan de orde of MHK bij het uitkeren van de resterende verlofdagen is uitgegaan van een juist saldo. Vast staat dat MHK bij de opbouw van vakantiedagen telkens is uitgegaan van 1 juli tot en met 30 juni van elk jaar. MHK stelt zich daarbij op het standpunt dat die periode als een kalenderjaar te gelden heeft. De kantonrechter is van oordeel dat dit een onjuist uitgangspunt is. Onder kalenderjaar kan niets anders worden verstaan dan een periode van precies één jaar, beginnende op 1 januari en eindigend op 31 december. Bij betwisting van het door de werknemer gestelde resterende verlofsaldo door de werkgever geldt bovendien dat de werkgever die betwisting moet motiveren aan de hand van uit zijn administratie blijkende gegevens. Nu MHK geen verlofadministratie heeft bijgehouden, althans niet in het geding heeft gebracht, kan zij zich daarop dan ook niet (met succes) beroepen. MHK heeft op het verlofsaldo van werknemer 300 uren in mindering gebracht, ervan uitgaande dat werknemer gedurende zijn ziekteperiode in staat is geweest vier weken vakantie op te nemen. De kantonrechter is van oordeel dat MHK werknemer passende informatie had moeten verstrekken en had moeten wijzen op het risico dat tijdens ziekteverlof opgebouwde vakantiedagen bij het niet opnemen mogelijk zouden vervallen. Ook nu is MHK ten aanzien van deze verplichting tekortgeschoten. Vast staat immers dat MHK dit nooit aan de orde heeft gesteld (zie in dit verband ook Hof van Justitie EU 6 november 2018, ECLI:EU:C:2018:874, *Max-Planck/Shimizu*). Het gaat dan ook niet aan om deze uren achteraf op het verlofsaldo van werknemer in mindering te brengen. De kantonrechter gaat daarmee voorbij aan de discussie tussen partijen of werknemer gedurende zijn arbeidsongeschiktheid in staat is geweest om vakantiedagen op te nemen. Zodoende wijst de kantonrechter ook de vordering van werknemer ten aanzien van de opgebouwde maar niet-genoten vakantie-uren toe, nu de berekening die MHK daartegenover stelt en de daaraan verbonden motivering mank gaat.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:7762

Zaaknummer: 9980093\AZ22-69 10102022

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: M. Vriezekolk en M.T.M. Zusterzeel

Wetsartikelen: artikel 3 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding

RECHTSPRAAK

Eindvonnis na tussenvonnis. Geen bijzondere omstandigheden om terug te komen op beslissing tussenvonnis. Loonvordering werknemer van € 25.542,89 netto en € 18.821,31 bruto toegewezen.

Feiten

In het tussenvonnis van 23 februari 2022 heeft de kantonrechter geoordeeld dat op de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever in de tijdvakken van 24 februari 2017 tot en met 31 oktober 2018 en van 8 november 2019 tot en met 31 oktober 2020 de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf die in deze tijdvakken algemeen verbindend is verklaard, van toepassing is. Werkgever moet werknemer daarom over deze twee tijdvakken het cao-loon uitbetalen op basis van indeling in functiegroep D. Ook heeft de kantonrechter vastgesteld dat werkgever aan werknemer in de periode van 20 juli 2015 tot 1 december 2020 regelmatig minder (netto)loon heeft betaald dan hij op grond van de (tussentijds gewijzigde) brutoloonafspraken tussen partijen had moeten betalen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgever het daardoor te weinig betaalde overeengekomen loon nog moet nabetalen. Omdat het petitum van de dagvaarding onvoldoende concreet was en de door werknemer overgelegde berekening voor de nabetaling gebaseerd was op een te hoog cao-loon, was de hoogte van de vordering onvoldoende inzichtelijk om de vordering te kunnen toewijzen. De kantonrechter heeft werknemer daarom in de gelegenheid gesteld zijn eis te wijzigen. Werknemer vordert de betaling van het achterstallige loon (deels conform cao, inclusief 8% vakantiebijslag) over de periode 20 juli 2015 tot 1 december 2020.

Oordeel

Werkgever verzoekt terug te komen op de beslissing in het tussenvonnis dat hij in de periode van 20 juli 2015 tot 1 december 2020 op girale wijze het overeengekomen loon niet volledig heeft betaald en nog een deel verschuldigd is. Werkgever stelt dat hij werknemer meer loon heeft uitbetaald dan in het tussenvonnis is geoordeeld, via handbetalingen en goederen. Werkgever verwijst daarvoor naar de correspondentie met de bewindvoerder van werknemer, belastingaanslagen, Whatsapp-correspondentie met werknemer en een overzicht van overschrijfbewijzen. De kantonrechter stelt vast dat deze producties voor een deel overzichten

betreffen die door werkgever zelf zijn opgesteld en voor een deel stukken zijn die dateren van 2018 en 2020. Werkgever heeft niet toegelicht waarom hij deze producties niet eerder heeft overgelegd. Nu niet duidelijk is waarom de producties nu pas zijn overgelegd, zijn deze te laat ingediend, zodat de kantonrechter daarom al voorbijgaat aan de inhoud daarvan. De kantonrechter ziet overigens in de door werkgever overgelegde producties, die verder niet zijn toegelicht, geen aanknopingspunten voor een (evidente) feitelijke of juridische misslag van het tussenvonnis. Uit de producties blijkt niet dat werknemer meer loon heeft ontvangen dan de eerder genoemde genoemde girale betalingen en de twee contante loonbetalingen. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van bijzondere omstandigheden om terug te komen op de beslissing van het tussenvonnis. Werkgever heeft zowel de hoogte van de berekening van het achterstallig overeengekomen loon als de hoogte van de berekening van het nog verschuldigde hogere cao-loon inhoudelijk niet betwist. De kantonrechter ziet ook geen aanknopingspunten om te twijfelen aan de juistheid van deze berekeningen, die voldoende inzichtelijk zijn. De kantonrechter zal daarom de gevorderde veroordeling van werkgever tot betaling aan werknemer van het achterstallig overeengekomen loon van € 25.542,89 netto en het nog verschuldigde cao-loon van € 18.821,31 bruto, inclusief 8% vakantietoeslag, toewijzen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:2986

Zaaknummer: 9098446

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A.W. van Luipen en DAS Rechtsbijstand

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding werkgever en werknemer toegewezen. Werknemer heeft geen verweer gevoerd.

Feiten

Werknemer is sinds 2 maart 2015 werkzaam in dienst van werkgever, laatstelijk als administratief medewerker. Werkgever verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Aan dit verzoek legt werkgever ten grondslag dat – kort gezegd – sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft tegen het verzoek geen verweer gevoerd.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of de arbeidsovereenkomst tussen partijen dient te worden ontbonden. De kantonrechter heeft zich ervan vergewist of er sprake is van een opzegverbod. Daarvan is in het onderhavige geval geen sprake. Nu werknemer niet heeft weersproken dat de arbeidsverhouding verstoord is en dat die verstoring onherstelbaar is en herplaatsing niet meer mogelijk moet worden geacht, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgever zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 juli 2022. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:9914

Zaaknummer: 9701209 \ RP VERZ 22-50071

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: mr. I. Meijer

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

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek (e-grond) afgewezen. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door te frauderen met kilometerdeclaraties en werktijd niet te verantwoorden.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2010 in dienst bij Amasus als bedrijfsinspecteur. Tussen partijen zijn verschillende gesprekken gevoerd over het werken op kantoor na de coronapandemie, de werkzaamheden van werknemer en over de uitvoering van zijn functie, zijn houding en gedrag. Werknemer is aangesproken op zijn gedrag en gewaarschuwd voor sancties. In maart 2022 heeft Amasus vastgesteld dat werknemer vijf keer niet aan boord van de schepen is geweest die hij moest inspecteren, terwijl hij wel kilometers heeft gedeclareerd voor de heen- en terugreis. Ook heeft werknemer eenmaal kilometers gedeclareerd terwijl hij een vrije dag had. Nadat werknemer daarop is aangesproken, is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Een reactie van werknemer op bovenstaande constatering is, ook na meerdere verzoeken daartoe, uitgebleven. Amasus heeft werknemer geschorst tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De bedrijfsarts heeft verklaard dat werknemer arbeidsongeschikt is op medische gronden. Amasus verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat werknemer vanaf 11 april 2022 arbeidsongeschikt is en dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst nadien is ingediend. Omdat tussen partijen niet in geschil is dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte, geldt het opzegverbod tijdens ziekte niet. Amasus heeft haar verzoek gegrond op de stelling dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld (e-grond). Het verwijtbare handelen zou bestaan uit het plegen van fraude met kilometerdeclaraties en het niet verantwoorden van werktijd. De kantonrechter overweegt dat bij een ontbindingsverzoek gegrond op verwijtbaar handelen de werkgever aannemelijk moet maken dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en dat dit zodanig is dat van hem in

redelijkheid niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het gaat daarbij om daden of gedragingen van de werknemer waarbij sprake is van toerekenbare verwijtbaarheid. Dat wil zeggen dat de werknemer schuld heeft aan dat handelen of nalaten. Bij deze ontslaggrond is de mate van verwijtbaar handelen of nalaten bepalend voor de vraag of sprake is van een redelijke grond voor ontslag. De kantonrechter constateert dat Amasus ter onderbouwing van haar stelling heeft verwezen naar meerdere producties, waaronder e-mails van kapiteins en stuurlieden, die werknemer op de bewuste data niet hebben gezien, en bezoekerslogboeken waarin werknemer op de bewuste data niet staat geregistreerd. Daar staat tegenover dat werknemer voor iedere dag waarop zijn aanwezigheid op schepen wordt betwijfeld, heeft uiteengezet wat hij die dag waar heeft gedaan en wie hij heeft gezien, onderbouwd met stukken. Amasus heeft de door werknemer gestelde werkzaamheden naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gemotiveerd betwist, zodat het naar het oordeel van de kantonrechter mogelijk is dat, hoewel werknemer niet is gezien door de personen die voor Amasus een verklaring hebben opgesteld, hij die dagen wel naar de havens is afgereisd waar de betreffende schepen lagen. Op basis van de over en weer door partijen genomen processtukken en hetgeen ter zitting naar voren is gekomen, is naar het oordeel van de kantonrechter al met al onvoldoende gebleken dat werknemer op de door Amasus genoemde data de havens niet heeft bezocht. Dit betekent dat niet in rechte is komen vast te staan dat, zoals Amasus stelt, sprake is van fraude met kilometerdeclaraties en het niet verantwoorden van werktijd. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:3907

Zaaknummer: 9877876

Rechters: M. Haisma

Advocaten: R. Wubs en D. Kuijken

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Vordering uitbetaling bonus directeur afgewezen. Vordering betaling toeslag deels toegewezen. Het betreft een tijdelijke toeslag. Overeenkomstig het personeelsreglement heeft werknemer daar recht op tot drie maanden na het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is van 15 oktober 1998 tot en met 30 november 2020 in dienst geweest van TOG Nederland B.V. (hierna: TOG). Zijn laatste functie was directeur automatisering. Werknemer is op 10 februari 2020 ziek geworden en heeft (na mislukte re-integratiepogingen) zelf de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 december 2020. Vanaf mei 2018 tot april 2020 is aan werknemer een toeslag van € 1.500 bruto uitbetaald en enkele bedragen als bonus. Werknemer vindt dat TOG die toeslag ten onrechte heeft stopgezet en dat zij hem te weinig bonus heeft betaald. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd dat TOG hem de toeslag tot het einde van zijn dienstverband zal betalen en daarnaast een achterstallig bedrag aan bonus. De kantonrechter heeft zijn vorderingen afgewezen. Werknemer komt daartegen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De omvang van de rechtsstrijd in hoger beroep wordt bepaald door de grieven die tegen het bestreden vonnis worden aangevoerd. Er zijn geen grieven aangevoerd tegen de beoordeling en afwijzing van de vordering tot betaling van de bonus. Het hof is dus gebonden aan de afwijzende beslissing van de kantonrechter over de bonus en zal in hoger beroep nog alleen oordelen over de toeslag. Tussen partijen staat vast dat werknemer, evenals de andere leden van het MT, vanaf mei 2018 een toeslag van € 1.500 boven op zijn gewone salaris heeft ontvangen. Ook zijn partijen het erover eens dat de aanleiding voor die uitbetaling was dat de algemeen directeur de onderneming verliet en dat hij niet werd vervangen. Dat leidde tot extra taken voor de MT-leden. Over de toeslag is niks vastgelegd op papier. Partijen zijn het niet eens over de vraag of deze toeslag permanent of tijdelijk was. Het hof beslist dat de toeslag een tijdelijke was. Onder verwijzing naar het *FNV/Pontmeijer*-arrest overweegt het hof dat de toeslag werd gerechtvaardigd doordat de MT-leden extra taken

verrichtten. Hieruit volgt al dat als die extra taken er niet meer zouden zijn, ook de aanleiding voor de uitbetaling van de toeslag zou komen te vervallen. Werknemer heeft, ook daarnaar gevraagd op de mondelinge behandeling, geen bijzondere omstandigheden aangevoerd waarom hij desondanks aanspraak op de toeslag zou behouden als die extra taken er niet meer zouden zijn, of dat hij daarvan redelijkerwijs mocht uitgaan. Dit alles brengt mee dat werknemer in beginsel aanspraak heeft op de toeslag tot het moment waarop de extra taken die hij moest uitvoeren zijn komen te vervallen. Het hof gaat ervan uit dat werknemer op het moment dat hij uitviel wegens ziekte nog aanspraak had op de toeslag. In het personeelsreglement is opgenomen dat vaste emolumenten en vergoedingen bij ziekte worden doorbetaald voor een periode van maximaal drie maanden en dat de uitkeringen na drie maanden worden stopgezet. Nu werknemer niet heeft betwist dat de toeslag een vergoeding in de zin van het personeelsreglement is, mocht deze na drie maanden na het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid worden stopgezet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:7159

Zaaknummer: 200.292.518

Rechters: A.E.F. Hillen, M.P.C.J. van Bavel en H.G. Rottier

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

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever had instructies moeten geven over de wijze waarop de baanwachters zo veilig mogelijk konden schaatsen, stilstaan en wat wel en niet was toegestaan op de schaatsbaan. Dat is niet gedaan. Werkgever aansprakelijk voor schade als gevolg van valpartij vrijwilliger.

Feiten

In de periode van 14 december 2019 tot en met 11 januari 2020 heeft Winterterras een winterevenement georganiseerd in het Oranjepark te Vlaardingen. Winterterras heeft voorafgaand aan het evenement vrijwilligers geworven. Vrijwilliger heeft zich aangemeld voor de functie baanwacht, van wie de werkzaamheden bestonden uit het toezicht en controle houden op de schaatsende bezoekers. Op 13 december 2019 heeft vrijwilliger zich gemeld bij de schaatsbaan. Winterterras heeft vrijwilliger ijshockeyschaatsen, een trui, jas en handschoenen ter beschikking gesteld. Vervolgens heeft vrijwilliger de schaatsbaan betreden en heeft hij zijn werkzaamheden als baanwacht op schaatsen uitgevoerd. Rond half acht is vrijwilliger ten val gekomen en is hij (onder andere) op zijn rechterelleboog terechtgekomen. Bij e-mail van 4 augustus 2020 heeft vrijwilliger Winterterras aansprakelijk gesteld, die de aansprakelijkstelling heeft doorgestuurd naar haar aansprakelijkheidsverzekeraar NN. Bij e-mail d.d. 21 oktober 2020 heeft NN aansprakelijkheid afgewezen. Naar aanleiding van het verzoekschrift heeft NN een toedrachtsonderzoek laten verrichten. Naar aanleiding van dit onderzoek is een expertiserapport opgemaakt d.d. 10 mei 2022, waar een gespreksverslag tussen de onderzoeker en de voorzitter van Winterterras is bijgevoegd. De voorzitter heeft daarin toelicht hoe de aanloop naar het evenement was verlopen. Daarnaast is er een schriftelijke verklaring van de projectleider bijgevoegd, waarin de projectleider eveneens de aanloop naar het evenement toelicht en de taken van baanwacht. Werknemer verzoekt te beslissen dat Winterterras aansprakelijk is voor geleden en nog te lijden schade.

Oordeel

Volgens vaste rechtspraak valt vrijwilligerswerk onder het beschermingsbereik van artikel 7:658 lid 4 BW. Partijen zijn het daar ook over eens. De rechtbank is verder van oordeel dat het

ongeval werknemer is overkomen terwijl hij aan het werk was, óók als hij schaatste op een wijze die mogelijk afweek van de in de ogen van Winterterras gegeven opdracht. De vervolgvraag is of Winterterras aan haar zorgplicht heeft voldaan. De kantonrechter oordeelt allereerst dat, daargelaten of schaatsen een gevaarlijke activiteit is, van een beperkt risico op valpartijen en/of letsel, naar algemeen bekend mag worden verondersteld, in elk geval geen sprake is. Aan werknemer kan ook niet worden tegengeworpen dat hij op schaatsen aan het werk was. In de wervingsadvertentie was uitdrukkelijk vermeld dat de werkzaamheden op schaatsen zouden worden uitgevoerd. Ook heeft de voorzitter verklaard dat baanwachten mobiel moesten zijn en het het veiligst leek om de baanwachten te voorzien van schaatsen, zodat zij eventueel snel en veilig in zouden kunnen grijpen. Vrijwilliger heeft gebruikgemaakt van de ter beschikking gestelde spullen en er wordt – zonder gemotiveerde betwisting – van uitgegaan dat de schaatsen voldeden. Eveneens is niet betwist dat elleboogbeschermers niet gebruikelijk waren en er wordt dus van uitgegaan dat van Winterterras redelijkerwijs niet verwacht hoefde te worden dat zij elleboogbeschermers aan vrijwilliger had verstrekt. Vast staat verder dat er een voorlichtingsavond is gegeven. Daarin is echter niet uitgelegd op welke wijze de schaatsbaanwachten op een zo veilig mogelijk wijze konden schaatsen, stilstaan en wat voor hen wel en niet was toegestaan op de schaatsbaan. Van Winterterras had verwacht mogen worden dat zij aan de schaatsbaanwachten in enige vorm instructie zou geven over de aan schaatsen verbonden risico's en hoe die risico's beperkt konden worden, met name ook nu de diensten drie uur duurden en in die tijd constante oplettendheid van de baanwachten werd verwacht. Dat heeft Winterterras niet, althans onvoldoende, gedaan. Verder is van belang dat niet aan vrijwilliger is gevraagd en ook niet is gecontroleerd of hij uit de voeten kon op schaatsen. De conclusie is dat Winterterras geen, althans onvoldoende, instructies heeft getroffen om haar vrijwilligers te beschermen. De aansprakelijkheid van Winterterras is vast komen te staan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:8724

Zaaknummer: 9689076 VZ VERZ 22-1221

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: P.W.M. Gossens en B.M. Wegereef

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:658 lid 4 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek (e-grond) houdt geen verband met omstandigheden die betrekking hebben op opzegverbod. Sprake van ernstige verwijtbaarheid omdat werkneemster na ziekmelding niet is ingegaan op de vele verzoeken van werkgever om contact met werkgever/bedrijfsarts op te nemen.

Feiten

Werkneemster was in dienst bij Talent&Pro Nederland B.V. (hierna: Talent&Pro). Werkneemster heeft zich op de eerste dag na haar verlof ziek gemeld. Werkneemster heeft daarbij laten weten haar zieke oma te hebben bezocht en wegens corona niet terug te kunnen vliegen. Ook heeft zij laten weten dat zij niet optimaal tot af en toe slecht bereikbaar is. Sindsdien heeft Talent&Pro ondanks vele pogingen daartoe via WhatsApp(-bellen), e-mailberichten, brieven en een huisbezoek op het bij haar bekende adres van werkneemster, geen contact meer kunnen krijgen met werkneemster. Zij is tweemaal uitgenodigd voor het (digitale en vervolgens fysieke) spreekuur van de bedrijfsarts, maar is daar niet verschenen. Na een loonopschorting is de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ontbonden op grond van (ernstige) verwijtbaarheid van werkneemster. Werkneemster komt hiertegen in beroep en stelt dat het opzegverbod bij ziekte in de weg staat aan die ontbinding.

Oordeel

Het hof oordeelt dat het hoger beroep niet slaagt. Talent&Pro heeft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster zich na haar ziekmelding niet bereikbaar heeft gehouden voor Talent&Pro. Dat is in strijd met de voorschriften uit het personeelshandboek dat op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Volgens Talent&Pro kon daardoor niet worden vastgesteld door een bedrijfsarts of sprake is van arbeidsongeschiktheid en is het vertrouwen van Talent&Pro geschaad. Het hof stelt vast dat Talent&Pro na de ziekmelding op verscheidene momenten contact heeft gezocht met werkneemster. Het hof oordeelt dat in ieder geval een deel van de verzoeken en mededelingen werkneemster moet hebben bereikt. Het zich voor de werkgever onbereikbaar houden is voor Talent&Pro de reden geweest om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken. Dit heeft dus niets te maken met

omstandigheden die betrekking hebben op het opzegverbod bij ziekte. Net als de kantonrechter oordeelt het hof dan ook dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met omstandigheden die betrekking hebben op het opzegverbod. Door niet in te gaan op de verzoeken om contact, terwijl die verzoeken haar wel moeten hebben bereikt, heeft werkneemster het voor Talent&Pro onmogelijk gemaakt om (met behulp van een bedrijfsarts) te controleren of en in welke mate werkneemster arbeidsongeschikt is. Dat werkneemster door haar fysieke en geestelijke toestand in een tijdsbestek van 2,5 maanden helemaal niet in de gelegenheid is geweest om contact op te nemen met Talent&Pro of de bedrijfsarts, neemt het hof niet aan. De conclusie is dat werkneemster zich niet beschikbaar heeft gehouden voor contact met haar werkgever en voor contact met een bedrijfsarts om vast te stellen of zij ziek en daardoor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was. Werkneemster schendt daarmee een wettelijk voorschrift (art. 7:660a BW) en de voorschriften uit het personeelshandboek dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Op zitting bij het hof heeft werkneemster aangegeven helemaal niet bezig te zijn geweest met deze verplichtingen. Nu niet gebleken is van een fysieke en/of mentale belemmering waardoor werkneemster deze verplichting helemaal niet kon nakomen, en daarnaast aangenomen moet worden dat zij op de hoogte was van de contactverzoeken van Talent&Pro en zij haar adreswijziging niet heeft doorgegeven, is naar het oordeel van het hof sprake van verwijtbaar handelen van werkneemster, zodat er een redelijke grond was voor ontbinding. Ook als rekening wordt gehouden met de daarvoor geldende hoge drempel, is dat verwijtbaar handelen zodanig ernstig, dat haar de transitievergoeding moet worden geweigerd. Het hof komt daarom niet tot een ander oordeel dan de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 05-10-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:8537

Zaaknummer: 200.309.406

Rechters: C. Hoogland, W.F. Boele en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: R. Grijpstra en M.C. Zaal

Wetsartikelen: 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Werknemers hebben toerekenbaar onrechtmatig gehandeld door hun betrokkenheid bij diefstal. Werkgever is als (oud-)werkgever aansprakelijk op grond van aansprakelijkheid van een ondergeschikte.

Feiten

PRC – een in Shanghai gevestigde onderneming – voert in opdracht van derden het vervoer van goederen tussen China en Europa uit. Panalpina World Transport B.V (hierna: Panalpina) voerde in opdracht van PRC de regie over het verzamelen en opslaan van goederen en over het vervoer over de weg. Tussen WFS en Panalpina bestond een ‘Master Services Agreement’ (hierna: MSA WFS) op grond waarvan WFS goederen in de loods in ontvangst nam en controleerde, kortstondig opsloeg en deze vervolgens verzendgereed maakte voor verder vervoer over de weg. Op 5 juni 2019 zijn uit de loods veertig pallets met goederen ontvreemd (hierna: de diefstal). Panalpina heeft op 7 juni 2019 aangifte van de diefstal gedaan. De verdenking was dat twee medewerkers van WFS de diefstal hadden gepleegd. Op camerabeelden en uit getuigenverklaring blijkt dat de werknemers zich verdacht hebben gedragen en pallets hebben verplaatst op een wijze die niet gebruikelijk is. De pallets zouden o.a. op ‘locatie o’ zijn neergezet, hetgeen niet gebruikelijk was en waarvoor kennelijk geen opdracht was gegeven. In het strafdossier zijn verklaringen van verschillende medewerkers van zowel Panalpina als WFS opgenomen waarin zij verklaren A en B op de getoonde camerabeelden te herkennen. A heeft zich beroepen op zijn zwijgrecht. In het proces-verbaal van verhoor van B zijn belastende verklaringen afgelegd, over zowel zijn eigen rol als die van A. Het Openbaar Ministerie heeft strafrechtelijk vervolging naar de diefstal ingesteld (hierna: de strafzaak). Er zijn meerdere verdachten waaronder de twee hiervoor genoemde oud-werknemers van WFS, A en B. De strafzaak is nog niet afgerond. PRC vordert veroordeling van WFS om aan haar (en AXA XL) schadevergoeding te betalen o.a. omdat zij aansprakelijk zou zijn uit hoofde van aansprakelijkheid voor een ondergeschikte.

Oordeel

De rechtbank oordeelt allereerst dat de Nederlandse rechter bevoegd is en – omdat Nederland

de plaats is waar de fysieke schade zich voordoet – het Nederlands recht van toepassing is.

Aansprakelijkheid WFS

Niet ter discussie staat dat WFS aansprakelijk is voor onrechtmatig handelen van haar oud-medewerkers. WFS voert echter aan dat zolang de betrokkenheid van de (oud-)werknemers bij de diefstal niet (strafrechtelijk) is bewezen, zij niet aansprakelijk is voor de schade die door de diefstal is veroorzaakt. De rechtbank volgt die redenering niet. Civielrechtelijk kan vast komen te staan dat sprake is van betrokkenheid van de oud-werknemers bij de diefstal zonder dat er een strafrechtelijke veroordeling is. De rechtbank is ook van oordeel dat de betrokkenheid van de oud-werknemers bij de diefstal vaststaat. Zij hebben immers de gestolen goederen, zonder dat zij daarvoor orders van WFS hadden gekregen, op een zodanige manier klaargezet dat de dieven deze gemakkelijk konden meenemen. Daarom is sprake van een toerekenbare onrechtmatige daad en dus van een fout van een ondergeschikte als bedoeld in artikel 6:170 lid 1 BW. WFS is daarom als (oud-)werkgever aansprakelijk voor de door de diefstal veroorzaakte schade.

Hoogte van de schade

WFS beroept zich op de aansprakelijkheidsbeperking van het Verdrag van Montreal. De rechtbank oordeelt dat de schade door de diefstal van de goederen vanuit de loods geacht wordt het gevolg te zijn van een gebeurtenis die tijdens het luchtvervoer plaats heeft gehad. Het beroep van WFS op het Verdrag van Montreal, dat de aansprakelijkheid beperkt, slaagt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:9100

Zaaknummer: C/15/323146 / HA ZA 21-647

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: G.J.H. de Vos en R. de Bondt

Wetsartikelen: 6:170 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht als eigenrisicodragers niet zonder toestemming van het UWV de Ziektewetuitkering van werknemer stoppen vanwege schending re-integratieverplichtingen. Werkgever had bij de verrekening van te veel betaalde toeslagen aan werknemer de beslagvrije voet in acht moeten nemen.

Feiten

Werknemer is op 25 januari 2021 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden. Werknemer is ziek uit dienst gegaan en ontvangt sinds 28 juli 2021 een Ziektewetuitkering. Werkgever is eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Werknemer heeft van het UWV een toeslag ontvangen op zijn Ziektewetuitkering. Werknemer heeft over de periode vanaf 18 juli 2022 geen Ziektewetuitkering meer van werkgever ontvangen. Naar aanleiding van een verzoek van de gemachtigde van werknemer tot betaling van de Ziektewetuitkering over de periode van 18 juli tot en met 14 augustus 2022 heeft werkgever kenbaar gemaakt dat zij die uitkering heeft verrekend met te veel door het UWV aan werknemer betaalde toeslagen die het UWV van werkgever heeft teruggevorderd. Nadat de gemachtigde van werknemer werkgever wederom tot betaling had aangeschreven, heeft werkgever haar op 8 september 2022 een e-mail gestuurd waarin onder meer is opgenomen dat werknemer niet meewerkt aan de re-integratie. Bij brief van 15 september 2022 heeft werkgever aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij overgaat tot het stopzetten van zijn "loonbetaling" omdat hij niet meewerkt aan zijn re-integratie. In die brief staat ook vermeld dat werkgever in juli 2022 een deskundigenoordeel heeft aangevraagd bij het UWV en nog altijd in afwachting is van dat oordeel. Werknemer tracht met dit kort geding te bewerkstelligen dat hij vanaf 18 juli 2022 alsnog een Ziektewetuitkering ontvangt. Hierbij speelt de vraag of werkgever een deel van het door het UWV te veel betaalde toeslagen mocht verrekenen over de periode van 18 juli tot en met 14 augustus 2022. Anderzijds is de vraag aan de orde of werkgever de uitbetaling van de Ziektewetuitkering vanaf 15 augustus 2022 mocht stopzetten vanwege het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door werknemer.

Oordeel

Verrekening met Ziektewetuitkering

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever de beslagvrije voet in acht had moeten nemen bij de verrekening van zijn vordering op werknemer. Op grond van artikel 6:135 sub a BW is een schuldenaar namelijk niet bevoegd tot verrekening voor zover beslag op de vordering van de wederpartij niet geldig zou zijn. Een beslag onder een derde op een of meer vorderingen van de schuldenaar tot periodieke betalingen waaraan een beslagvrije voet is verbonden, is ingevolge het bepaalde in artikel 475b lid 1 Rv slechts geldig voor zover een periodieke betaling de beslagvrije voet overtreft. Het recht van werknemer op een Ziektewetuitkering betreft een dergelijke vordering tot periodieke betaling waaraan een beslagvrije voet is verbonden. In artikel 475c lid 1 sub c Rv is namelijk bepaald dat aan vorderingen tot periodieke betaling van uitkeringen op grond van socialezekerheidswetten – zoals de Ziektewet – een beslagvrije voet is verbonden. Het voorgaande betekent dat werknemer over de periode 18 juli tot en met 14 augustus 2022 minimaal recht heeft op een Ziektewetuitkering ter hoogte van de beslagvrije voet.

Stop betaling Ziektewetuitkering

De kantonrechter is van oordeel dat de vraag of werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen in het midden kan blijven. Het standpunt van werknemer dat werkgever pas na toestemming van het UWV ziekgeld mag inhouden is namelijk juist. In artikel 63a lid 1 Ziektewet is bepaald dat de eigenrisicodragers met betrekking tot de personen die laatstelijk tot hem in dienstbetrekking stonden, werkzaamheden verricht ter zake van de voorbereiding van besluiten inzake uitkeringen op grond van de Ziektewet. In de ministeriële Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragers ZW zijn nadere regels gesteld met betrekking tot dit artikel. Uit artikel 2 van die regeling en de toelichting daarop volgt dat de eigenrisicodragers met betrekking tot onder meer het weigeren van ziekgeld en het toepassen van een maatregel op de uitkering via een door het UWV daartoe beschikbaar gesteld formulier een voorstel voor een beslissing aan het UWV dient te doen en dat het UWV daarover vervolgens een beslissing moet nemen en via een beschikking bekend moet maken.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:3079

Zaaknummer: 10103882 \ CV EXPL 22-3367

Rechters: F. Koster

Advocaten: C.C.M. Peper

Wetsartikelen: 6:135 BW, 475b Rv, 475c Rv en 63a Zw

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van werknemer door arbeidsconflict met bestuur van de school. Herplaatsing ligt niet in de rede omdat werknemer voor elke functie onder het gezag van het bestuur valt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2018 in dienst van de Stichting Islamitisch Onderwijs Nederland (hierna: SIO) in de functie van beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit op het Cornelius Haga Lyceum te Amsterdam. In het voorjaar van 2020 is een ernstige bestuurscrisis ontstaan tussen de voorzitter van het bestuur enerzijds en de secretaris en directeur-bestuurder anderzijds. De directeur-bestuurder is een broer van werknemer. Werknemer heeft zich op 12 juni 2020 ziek gemeld bij SIO en is een re-integratietraject ingegaan. SIO verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair op grond van omstandigheden die zodanig van aard zijn dat van SIO niet meer in redelijkheid kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en meer subsidiair op grond van een combinatie van deze gronden. Volgens SIO ziet werknemer zich als medeoprichter van de school en deelt hij de visie van zijn broer over de koers die de school moet varen. Werknemer meent dat het bestuur onrechtmatig zit, wanbeheer voert en de school in de afgrond stort. Hij heeft tevergeefs mediation geprobeerd. Sinds februari 2022 verricht werknemer 32 uur administratief werk bij een andere werkgever. Werknemer heeft voldoende functionele mogelijkheden en is geschikt voor zijn eigen werk. De situatie is al twee jaar ongewijzigd, terwijl SIO alles heeft gedaan om de verhoudingen weer goed te krijgen. Meer subsidiair stelt SIO dat het beleid van de school wezenlijk verschilt van het beleid van het huidige bestuur. Werknemer heeft meerdere keren gezegd dat beleid niet te willen steunen. Dit verschil van inzicht leidt tot een volstrekt onwerkbaar situatie. Herplaatsing ligt niet in de rede. Werknemer heeft verweer gevoerd en verzocht om een billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer voert aan dat hij nog ziek is en dat de arbeidsovereenkomst daarom niet ontbonden kan worden. Ook wil werknemer terugkeren naar de school zodra dat mogelijk is.

Uit de overgelegde stukken volgt dat werknemer echter geen beperkingen heeft en dat hij geschikt is voor het verrichten van zijn eigen werkzaamheden. Van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 BW is daarom geen sprake. Werknemer beaamt dat hij vanwege het ontstane arbeidsconflict niet kan terugkeren naar het Cornelis Haga Lyceum. Dat sprake is van een structureel verstoorde arbeidsverhouding staat daarmee vast. Het Cornelis Haga Lyceum is een kleine organisatie en voor elke functie zou werknemer onder het gezag van het bestuur vallen, waarmee juist een conflict bestaat. Daarom is een redelijke grond voor ontbinding aanwezig. Herplaatsing van werknemer is niet mogelijk. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. Het is niet gebleken dat SIO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarom wordt het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:6191

Zaaknummer: 10076565 EA VERZ 22-522

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: P.A.A. Lelijveld en mr. J.L.N. van Mierlo

Wetsartikelen: 7:668 lid 3 sub g BW en 7:670 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen van mening over wie de werkgever is van werknemer. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Toekenning transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Feiten

Werknemer is vanaf 5 april 2022 in dienst als groenvoorziener op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer heeft op 9 mei 2022 mondeling overleg gehad met zijn leidinggevende over het voornemen om van 27 juni 2022 tot en met 24 augustus 2022 onbetaald verlof op te nemen. Leidinggevende heeft aangegeven dat hij dit zal overleggen en hierop terug zal komen. Op 28 juni 2022 heeft werknemer telefonisch contact gehad met leidinggevende waarin hij zijn vakantie ter sprake heeft gebracht. Hierop heeft leidinggevende aan werknemer gevraagd de bedrijfsauto in te leveren, omdat hij niet wilde dat de bedrijfsauto gedurende de vakantie van werknemer voor zijn deur stond. Werknemer heeft dezelfde dag nog de bedrijfsauto ingeleverd. Bij brief van 28 juni 2022 is aan werknemer meegedeeld dat hij is ontslagen omdat hij zonder toestemming op vakantie is gegaan. Op 8 juli 2022 heeft de gemachtigde van werknemer een brief gericht aan verweerder, waarin uiteen wordt gezet dat werknemer het niet eens is met het ontslag. Hierop heeft gemachtigde van verweerder gereageerd met de mededeling dat als het ontslag op staande voet niet standhoudt, de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet na 6 oktober 2022. Werknemer verzoekt onder meer een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Partijen zijn het er niet over eens of verweerder werkgever van werknemer was. Werknemer meent dat die onderneming zijn werkgever was en verwijst naar de door hem overgelegde arbeidsovereenkomst, loonstroken, ontslagbrief en het KvK-uittreksel van de onderneming. Verweerder heeft betwist dat zij de werkgever was. Nu aan de kant van verweerder alleen haar gemachtigde is verschenen, zijn bepaalde inhoudelijke vragen van de kantonrechter onbeantwoord gebleven. Het onbeantwoord blijven van die vragen zal in het nadeel van verweerder worden uitgelegd. De onduidelijkheid over wie de werkgever is, heeft te maken met de informatie die op de arbeidsovereenkomst, de loonstroken en de ontslagbrief is

vermeld. In de arbeidsovereenkomst wordt ‘onderneming X’ als contractspartij vermeld. Deze naam staat ook op de loonstroken en de ontslagbrief. In de hoek van de arbeidsovereenkomst en de ontslagbrief staat echter een logo met de vermelding ‘onderneming Y groen-infra-water’. Blijkens het KvK-uittreksel is dat een handelsnaam van verweerster. Het genoemde KvK-nummer op de arbeidsovereenkomst en in de ontslagbrief correspondeert in het Handelsregister met verweerster. In dit geval zijn de (bezoek)adres- en contactgegevens en de bestuurder van beide ondernemingen identiek en dus niet-onderscheidend, terwijl de verdere informatie op de arbeidsovereenkomst en de ontslagbrief niet met elkaar overeenkomt – uitgaande van de informatie in de KvK-uittreksels. Verder is relevant dat verweerster pas voor het eerst op de zitting heeft betwist dat zij de werkgever was van werknemer, terwijl de gemachtigden van partijen wel al eerder hebben gecorrespondeerd over het ontslag van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat verweerster kennelijk ook opereerde onder de naam onderneming X en dat verweerster dus de werkgever was van werknemer. Verweerster heeft naast het hiervoor besproken formele verweer geen inhoudelijk verweer gevoerd tegen de verzoeken van werknemer. Bij gebreke van inhoudelijk verweer worden de stellingen van werknemer als vaststaand aangenomen. Werknemer mocht er op grond van de gesprekken op 9 mei en 28 juni 2022 op vertrouwen dat zijn aangekondigde vakantie akkoord was. Er kan dan niet worden gesproken van ongeoorloofd verzuim en dus ook niet van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het ontslag is daarom niet rechtsgeldig. Werknemer komt een transitievergoeding toe, alsmede een vergoeding wegens de onregelmatige opzegging. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, nu werknemer heeft nagelaten te onderbouwen en te specificeren met welk concreet bedrag hij zich gecompenseerd acht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:9100

Zaaknummer: 10013559 VZ VERZ 22-9934

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: C.M. de Wijs en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 en 7:677 lid 2

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Voor de toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding is van belang of werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De bewijslast rust op werknemer.

Feiten

Werknemer is op 24 september 2018 in dienst getreden bij Lidl Nederland GmbH (hierna: Lidl). Bij brief van 5 mei 2021 heeft Lidl aan werknemer laten weten dat als hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is om te werken, hij contact op moet nemen met zijn leidinggevende. Bij brieven van 9 en 14 september 2021 heeft Lidl werknemer bericht dat zij hem niet kan bereiken om zijn afwezigheid te bespreken en dat die situatie niet toegestaan kan worden. Werknemer ligt sinds half november in een scheiding en heeft sindsdien geen vaste woon- of verblijfplaats. Op 8 november 2021 heeft werknemer aan de supermarktmanager laten weten dat zijn vader een hersenbloeding heeft gehad en in het ziekenhuis ligt. Bij brief van 15 april 2022 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen over zijn afwezigheid en onbereikbaarheid. Werknemer is hierna niet op het werk verschenen en heeft geen contact opgenomen met zijn leidinggevende. Op 26 april 2022 heeft Lidl per brief laten weten dat werknemer op staande voet is ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid en onbereikbaarheid. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat geen sprake is geweest van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en tevens een billijke vergoeding ter hoogte van € 50.859,17.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Lidl heeft in haar brief van 15 april 2022 werknemer een laatste officiële waarschuwing gegeven voor zijn ongeoorloofde afwezigheid. In die brief wordt werknemer als laatste kans de mogelijkheid geboden om zijn werk te hervatten, contact op te nemen met zijn leidinggevende en op een persoonlijk gesprek te verschijnen. Vast staat dat werknemer deze door Lidl geboden laatste kans niet heeft aangegrepen, hetgeen op dinsdag 19 april 2022 duidelijk was voor Lidl. Desondanks heeft Lidl nog een volle week gewacht met het versturen

van de ontslagbrief. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Lidl daarmee niet voortvarend genoeg gehandeld en een onaanvaardbare lange tijd laten verstrijken. Ook weegt mee dat de aard van de aan werknemer verweten gedragingen niet zodanig zijn dat Lidl een onderzoek heeft moeten starten. Het ontslag op staande voet van 26 april 2022 is dus niet rechtsgeldig gegeven omdat niet aan de eis van onverwijld opzegging is voldaan. De verzochte verklaring voor recht en de vergoeding van één maandsalaris vanwege onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 11 BW zijn toewijsbaar. Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is verleend heeft werknemer in beginsel op grond van artikel 7:681 lid 1 sub a BW aanspraak op een billijke vergoeding en ex artikel 7:673 lid 1 BW op een transitievergoeding. Lidl betoogt dat echter dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door - ondanks herhaalde waarschuwingen door Lidl - niet op het werk te verschijnen. Werknemer voert aan dat hij zich op 11 april 2022 telefonisch heeft ziekgemeld en heeft afgesproken dat hij zich weer zou melden als hij hersteld was. Doorslaggevend is aldus wat er precies tijdens het gesprek van maandag 11 april 2022 is besproken tussen partijen. Indien komt vast te staan dat werknemer zich inderdaad telefonisch heeft ziekgemeld is er geen sprake geweest van ongeoorloofde afwezigheid van werknemer vanaf 14 april 2022. Omdat werknemer zich beroept op de stelling dat hij zich heeft ziekgemeld tijdens het telefoongesprek op 11 april 2022, rust op hem de bewijslast van die stelling. Iedere verdere beslissing wordt in afwachting daarvan aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:8661

Zaaknummer: 9956067 VZ VERZ 22-8645

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: H. Romeijn en M.M. van Gelderen

Wetsartikelen: 7:677 lid 1

RECHTSPRAAK

Werknemer krijgt geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Partijen hebben hierover gesproken, maar het staat niet vast dat dit ook is afgesproken. Werknemer heeft geen recht op vergoedingen.

Feiten

Werknemer is op 26 april 2021 in dienst getreden bij de gemeente Beesel op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van dertien maanden. Op 23 februari 2022 heeft werknemer een evaluatiegesprek gehad met zijn leidinggevende, waarin is gesproken over een verlenging van het dienstverband van werknemer voor onbepaalde tijd. Op 28 februari 2022 ontdekt werknemer dat zijn vrouw een buitenechtelijke relatie heeft met een medewerker van de gemeente Horst aan de Maas. Hierna heeft werknemer aan zijn leidinggevende aangegeven dat hij vanwege privéproblemen niet in staat is om te werken. Op 3 maart 2022 meldt werknemer zich ziek, waarna werknemer meerdere gesprekken heeft gehad met zijn leidinggevende en een beleidsmedewerker over de situatie. Op 22 maart 2022 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om werknemer in overleg met de gemeente Beesel te laten starten met re-integratie. Per e-mail van 24 maart 2022 vraagt werknemer aan de beleidsmedewerker om bewijs dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt, waarop de leidinggevende werknemer heeft laten weten dat de arbeidsovereenkomst nog niet opgevolgd wordt door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanwege de invloed die zijn privésituatie heeft op het werk. Bij brief van 5 april 2022 neemt de gemachtigde van werknemer het standpunt in dat er sprake is van een toezegging dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden voortgezet. In reactie hierop biedt de gemeente Beesel aan het contract te verlengen met zes maanden onder de voorwaarde dat de verstoorde arbeidsverhouding wordt opgelost en dat er zicht is op volledige arbeidsgeschiktheid. Werknemer gaat niet op het aanbod in. Werknemer verzoekt onder meer bij beschikking de opzegging d.d. 18 mei 2022 nietig te verklaren en de gemeente Beesel te veroordelen om werknemer weer toe te laten tot de werkplek.

Oordeel

Werknemer is van mening dat is afgesproken dat zijn contract voor bepaalde tijd zou worden

opgevolgd door een contract voor onbepaalde tijd. De gemeente Beesel stelt dat, als er al sprake zou zijn geweest van een toezegging, dit nooit een onvoorwaardelijke toezegging is geweest. Bij goed functioneren zou werknemer een contract voor onbepaalde tijd kunnen krijgen, maar dit is niet gebeurd nu hij zich naar aanleiding van zijn privéproblemen onprofessioneel heeft gedragen. De kantonrechter overweegt dat het tussen partijen niet in debat is dat zij hebben gesproken over een verlenging voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft echter onvoldoende bewijs geleverd dat er een onherroepelijke toezegging is gedaan tot verlenging van de arbeidsrelatie in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De enige ondersteuning voor de verklaring van werknemer bestaat uit de instructie van de leidinggevende aan de afdeling personeelszaken met als inhoud: “omzetten contract voor bepaalde tijd in onbepaalde tijd”. Die instructie impliceert niet noodzakelijk dat er een definitieve toezegging was gedaan. Er is onvoldoende komen vast te staan dat tussen de gemeente Beesel en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. De vordering tot betaling van een billijke vergoeding wordt afgewezen, nu werknemer (ter zitting) geen switch heeft gemaakt. Ook heeft werknemer geen recht op een gefixeerde schadevergoeding, nu de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. De kantonrechter is verder van oordeel dat werknemer geen recht heeft op betaling van een transitievergoeding, nu de gemeente Beesel werknemer een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden heeft aangeboden. Weliswaar heeft de gemeente Beesel hieraan voorwaarden verbonden, maar deze zijn niet zodanig dat werknemer het aanbod had kunnen weigeren en daarbij toch aanspraak op een transitievergoeding kon behouden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:7979

Zaaknummer: 10007712 \ AZ VERZ 22-71

Rechters: H.H. Dethmers

Advocaten: R.T.G.M. Heijnen en L.H. Janssen

Wetsartikelen: 7:681 lid 1

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek vanwege 25 jaar disfunctioneren wordt afgewezen nu een concreet verbetertraject ontbreekt. Wel ontbinding op de grond onder toekenning van een transitievergoeding van € 42.202,96.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 1996 in dienst getreden bij werkgeefster als orthopedisch schoentechnicus. In september 2010 heeft werknemer een holding opgericht, die 10% aandeelhouder wordt van werkgeefster. De holding van werknemer wordt tevens bestuurder van werkgeefster, naast de holding van werkgeefster zelf. De verhoudingen tussen werkgeefster en werknemer verslechteren gaandeweg. In verband daarmee wordt mediation gestart, maar deze gesprekken hebben niet tot een positief resultaat geleid. Op 12 mei 2022 heeft werkgeefster aan werknemer een tweetal vaststellingsovereenkomsten aangeboden. Een vaststellingsovereenkomst ziet op de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst en de andere op de afwikkeling van het aandeelhouderschap. Werknemer wordt tevens op non-actief gesteld. Werkgeefster heeft op 30 mei 2022 een algemene vergadering van aandeelhouders belegd met als agendapunt het ontslag van werknemer als statutair bestuurder vanwege disfunctioneren dan wel het bestaan van een verstoorde verhouding. Werknemer heeft zich op 16 mei 2022 ziek gemeld. Werkgeefster verzoekt de tussen haar en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van disfunctioneren en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Werkgeefster heeft aangevoerd dat het disfunctioneren van werknemer al rond 1998 zou zijn aangevangen. In de jaren daarna heeft zij onvoldoende verbetering gezien. Een en ander weerhoudt werkgeefster er echter niet van om werknemer in 2010 10% van de aandelen aan te bieden. Kennelijk verwachtte werkgeefster van werknemer dat hij na het verkrijgen van aandelen naast zijn reguliere werkzaamheden ook ondernemerstaken op zich zou nemen. Vast staat dat er in ieder geval op dit punt irritaties zijn ontstaan. De kantonrechter stelt eerst vast of werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer disfunctioneert. Uit de opgemaakte verslagen van (functionerings)gesprekken zoals partijen die hebben

gevoerd blijkt dat werkgeefster teleurgesteld is in de houding die werknemer als aandeelhouder aanneemt, nu hij zich met name focust op zijn dagelijkse werkzaamheden en niet bezig is met neventaken. De kantonrechter stelt vast dat niet gebleken is dat werknemer serieus en reëel de gelegenheid is geboden om zijn functioneren te verbeteren. Een concreet opgesteld verbetertraject ontbreekt. Van werkgeefster had verwacht mogen worden dat zij werknemer een reële kans zou hebben geboden om zijn functioneren te verbeteren. Er is dus geen sprake van een voldragen d-grond. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet zinvol is. Naar het oordeel van de kantonrechter valt niet één van partijen van het ontstaan van deze verstoorde arbeidsverhouding in overwegende mate een verwijt te maken. Daar waar werkgeefster te weinig oor heeft voor de signalen die werknemer afgeeft ten aanzien van de door hem ervaren werkdruk, spant werknemer zich onvoldoende in om de negatieve spiraal te doorbreken. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 november 2022. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ter hoogte van € 42.202,96 toegekend. Er is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid waardoor toekenning van een billijke vergoeding niet aan orde is. Tussen partijen geldt verder een studiekostenovereenkomst, waarin is opgenomen dat werknemer verplicht is alle kosten van de opleiding terug te betalen aan werkgeefster bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De cao Schoentechniek, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, regelt echter dat terugbetaling enkel aan orde is wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer wordt beëindigd. Terugbetaling van studiekosten door werknemer is hier dus niet aan orde. Tot slot vernietigt de kantonrechter het concurrentiebeding. Werkgeefster heeft weliswaar gesteld dat werknemer over bedrijfsgevoelige en waardevolle informatie beschikt maar heeft dit geenszins concreet gemaakt of onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:7396

Zaaknummer: 9879899 \ AZ VERZ 22-50

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: B.C.J. Berden en A.S. van Woudenberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d, 7:669 lid 3 sub g en 7:671c lid 1

RECHTSPRAAK

Werknemers willen hetzelfde betaald krijgen als de werknemers van de onderneming waar zij gewerkt hebben. Omdat werknemers wel bij maar niet ‘onder toezicht en leiding van’ die onderneming hebben gewerkt, is hun vordering door de kantonrechter afgewezen. Werknemers willen dat het hof alsnog hun loonvordering toewijst. Het hof is van oordeel dat de beslissing van de kantonrechter in stand kan blijven.

Feiten

J&L Vista B.V. (hierna: Vista) exploiteert een onderneming die zich richt op de productie-industrie. Zij verricht onder meer werkzaamheden (kwaliteitscontroles) voor auto-onderdelenfabrikant Mitsubishi Turbocharger and Engine Europe (hierna: MTEE). Werknemers zijn als algemeen medewerker bij Vista in dienst. Op of in de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van Vista is geen cao van toepassing verklaard. Werknemers hebben ook werkzaamheden verricht in het bedrijfspan van MTEE. Op de werknemers die bij MTEE in loondienst zijn, is de cao Metalelektro van toepassing. Werknemers vorderen na eiswijziging een verklaring voor recht dat Vista kwalificeert als uitzendbureau en dat Vista op haar werknemers de cao voor uitzendkrachten en de daaruit volgende arbeidsvoorwaarden (met terugwerkende kracht) moet toepassen met veroordeling van Vista tot betaling van loon en toeslagen, vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging en met de wettelijke rente. De kantonrechter heeft bij vonnis van 23 juni 2021 de vordering van werknemers afgewezen.

Oordeel

De vordering in hoger beroep; wijziging van eis en ontvankelijkheid

Twee werknemers hebben bij memorie van grieven hun vordering gewijzigd in die zin dat aan hun loonvordering een subsidiaire vordering is toegevoegd, inhoudende dat Vista wordt veroordeeld tot betaling van loon dat gebaseerd moet zijn op de cao Metalelektro gedurende een periode van vijf jaar voorafgaand aan de dagvaarding van 8 mei 2020 onder aftrek van wat

feitelijk is betaald. In de memorie van grieven is voorts met een beroep op goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW de grondslag van de vordering aangevuld. Ten opzichte van de vordering bij de kantonrechter is, gezien het voorgaande, de vordering in hoger beroep gewijzigd alsook de grondslag daarvan vermeerderd. Vista heeft tegen de wijziging van de vordering en de vermeerdering van grondslag als zodanig geen bezwaar geuit, die processueel op het juiste tijdstip heeft plaatsgevonden. Het hof ziet daar zelf ook geen bezwaar tegen, zodat de gewijzigde vordering zal worden beoordeeld. Het hof stelt vast dat de memorie van grieven niet mede namens de twee andere werknemers is genomen. Daarin is ook vermeld dat zij niet langer hoger beroep wensen in te stellen en zij zich als procespartij onttrekken. Het hof oordeelt op grond van artikel 250 lid 2 Rv dat deze werknemers procespartij zijn gebleven. Deze twee medewerkers worden wegens het ontbreken van voldoende gepreciseerde en onderbouwde klachten niet-ontvankelijk verklaard.

Toezicht en leiding van een derde?

Met betrekking tot de gevraagde verklaring voor recht staat de vraag centraal hoe het verrichten van de werkzaamheden van werknemers moet worden gekwalificeerd. Volgens werknemers is sprake van terbeschikkingstelling aan een derde, te weten MTEE, en werken onder toezicht en leiding van die derde in de zin van artikel 7:690 BW en artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Omdat de werknemers van MTEE worden beloond conform de cao Metalelektro, willen zij dat ook. Volgens Vista is steeds sprake geweest van overeenkomsten van opdracht als bedoeld in artikel 7:400 BW, ter uitvoering waarvan zij haar werknemers onder haar toezicht en leiding heeft laten werken. Daarom dient de vraag te worden beantwoord of er sprake is van werkgeversgezag van de opdrachtgever(s) van Vista over de werknemers van Vista dat zodanig is dat deze werknemers de arbeid verrichten onder toezicht en leiding van deze opdrachtgever(s) in de zin van artikel 7:690 BW en de Waadi. In hoger beroep is het debat of sprake is van toezicht en leiding beperkt tot (a) een betwisting van de erkenning door werknemers dat de teamleider van MTEE geen zeggenschap heeft, (b) de rol van Vista's werknemers, (c) of en zo ja in welke mate instructies en opleiding door MTEE worden gegeven en (d) wie de benodigde bedrijfsmiddelen en gereedschappen en dergelijke ter beschikking stelt. Het hof oordeelt dat wat werknemers aan argumenten hebben aangevoerd, ieder op zich dan wel in onderlinge samenhang bezien en voor zover al onderscheidend genoeg, niet de conclusie dragen dat er sprake is van toezicht en leiding van of door MTEE op hun werkzaamheden. Daarmee is er evenmin grond voor de conclusie dat er sprake is geweest van uitzending in de zin van artikel 7:690 BW dan wel van de toepasselijkheid van artikel 8 Waadi op de werkzaamheden van werknemers.

Gelijke beloning op grond van artikel 7:611 BW

Werknemers menen, voor het geval er geen sprake is van toepasselijkheid van de Waadi, dat aan hen op grond van goed werkgeverschap een op basis van de cao Metalelektro gebaseerd loon moet worden betaald. Naar het oordeel van het hof zien zij daarmee echter over het hoofd dat van gelijke werkzaamheden als die van de werknemers van MTEE geen sprake is, omdat als vaststaand heeft te gelden dat de controlewerkzaamheden afgebakend zijn, de laatste schakel zijn in het productieproces van MTEE, waarbij de werknemers van MTEE juist niet betrokken zijn, en juist onafhankelijk van MTEE en haar toeleveranciers moeten worden verricht. De gevorderde verklaringen voor recht zijn naar het oordeel van het hof niet toewijsbaar.

Loonvordering

Werknemers hebben in hoger beroep hun vordering tot betaling van huns inziens te weinig betaald loon gehandhaafd. Deze vordering is naar het oordeel van het hof wegens het ontbreken van een toereikende onderbouwing, niet toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-10-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:9163

Zaaknummer: 200.301.151/01

Rechters: W.F. Boele, C. Hoogland en A. Elgersma

Advocaten: P. Bosma en M.A. Oliemans-Ouwehand

Wetsartikelen: 150 Rv, 250 lid 2 Rv, 353 Rv, 7:400 BW, 7:610 BW, 7: 611 BW, 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer, zonder toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding. Intrekken verzoek mogelijk. Als intrekking plaatsvindt, volgt ontbinding op verzoek werkgever met toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 april 2003 in dienst bij werkgeefster. Zij werkt 32 uur per week als medewerker verkoop binnendienst, tegen een salaris van € 3.036,78 bruto. Werkneemster is op 19 februari 2021 uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. In zijn rapportage van 19 oktober 2021 heeft de bedrijfsarts werkneemster met ingang van die datum volledig hersteld geacht. Vervolgens ontstaat er tussen partijen in het kader van de re-integratie een discussie over de werkplek in een andere vestiging van werkgeefster, waarbij 5 uur per dag zou moeten worden gereisd om op de werkplek te komen. Werkgeefster meldt werkneemster niet hersteld. Werkneemster vraagt een deskundigenoordeel aan over de vraag of het redelijk is dat werkgeefster haar niet hersteld acht conform het advies van de bedrijfsarts. In het deskundigenoordeel wordt aangegeven dat zowel de bedrijfsarts als de verzekeringsarts van mening is dat de werkgever onredelijk handelt door haar niet hersteld te melden voor haar functie. Naar aanleiding van het deskundigenoordeel meldt werkgeefster werkneemster hersteld per 8 maart 2022 en nodigt haar uit voor het op 9 maart 2022 hervatten van haar werkzaamheden op de vestiging, waarop werkneemster zich op 9 maart 2022 weer ziek meldt. De zaak escaleert verder en mondt uit in een arbeidsconflict. Mediation biedt geen uitkomst. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoedingen. Zij verwijt werkgeefster onder andere dat zij geweigerd heeft met haar in gesprek te gaan over haar duurzame inzetbaarheid en dat zij haar niet volledig hersteld heeft verklaard op 19 oktober 2021. Werkgeefster verzoekt de ontbinding toe te wijzen, maar de verzoeken om een transitievergoeding, billijke vergoeding, (reële) proceskostenvergoeding en de loonvorderingen af te wijzen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat nu werkgeefster zich niet verzet tegen de verzochte ontbinding

van de arbeidsovereenkomst het werknemersverzoek wordt toegewezen en de arbeidsovereenkomst per 1 november 2022 wordt ontbonden. Vervolgens moet worden beoordeeld of er in deze procedure aanleiding is voor toekenning van de verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding. Aan de hand van een beoordeling van alle verwijten die door werkneemster zijn gesteld komt de kantonrechter tot het oordeel dat de oorzaak van (het voortbestaan van) het conflict in overwegende mate voor rekening van werkneemster komt. Van pogingen om na haar hersteldmelding per 19 oktober 2021 het gesprek aan te gaan met werkgeefster over haar vervoers(on)mogelijkheden, is niet gebleken. Ook heeft zij geweigerd naar vestigingsplaats te reizen en heeft zij, na het ontstaan van het arbeidsconflict, niet zozeer gepoogd dit op te lossen, maar heeft zij, om haar moverende redenen, ingezet op een poging tot een regeling te komen en op (niet geadviseerde) mediation, zonder enige poging te doen (eerst) te komen tot het door de bedrijfsarts geadviseerde gesprek. Er is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgeefster, zodat geen grondslag bestaat voor de toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Werkneemster krijgt de gelegenheid tot intrekking van haar verzoekschrift. In het geval van intrekking van het ontbindingsverzoek wordt de arbeidsovereenkomst, met aftrek van de proceduredtijd, per 1 december 2022 onder toekenning van de transitievergoeding ontbonden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:5706

Zaaknummer: 10019016\HA VERZ 22-41\520\40141

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: R.J. Verweij en M.E.J. van Gelderen

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:625 BW, 7:628 BW, 7:629 BW, 7:611 BW, 7:673 BW, 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Is het ontslag op staande voet terecht gegeven? Grensoverschrijdend gedrag van een leidinggevende. De verstuurde Whatsapp-berichten leveren op zichzelf een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Switch.

Feiten

Werknemer is van 1 augustus 2002 tot 17 februari 2022 als leidinggevende in dienst geweest van werkgeefster, laatstelijk tegen een brutoloon van € 5.338,12 per maand exclusief vakantiebijslag, bonus en andere emolumenten. Werkgeefster is in Nederland een kleine organisatie met achttien werknemers die werkzaam zijn op het kantoor en 21 werknemers op een aparte productiefaciliteit. Werknemer gaf leiding aan de afdeling sales en maakte onderdeel uit van het managementteam. Binnen de organisatie van werkgeefster gelden verscheidene gedragscodes, waaronder de 'Code of Business Conduct and Ethics' en het 'Beleid inzake seksuele intimidatie en andere vormen van intimidatie' (hierna de gedragscodes). De gedragscodes verbieden elke vorm van intimidatie op de werkplek, met inbegrip van seksuele intimidatie. In 2019 is werknemer voor het eerst met betrekking tot twee incidenten aangesproken op zijn omgangsvormen en gedrag. In oktober 2021 zijn er bij werkgeefster officiële meldingen binnengekomen van drie van haar werknemers, werkzaam op de afdelingen Sales en Marketing. De werknemers hebben aangegeven zich door werknemer's toedoen onveilig te voelen op de werkvloer. De meldingen betroffen onder andere het verspreiden van pornografisch c.q. seksueel getinte en/of denigrerende foto's en filmpjes, intimidatie en pesten, manipulatief gedrag, en het overmatig bespreken van het privéleven tijdens werktijd. Daarnaast klaagden zij erover hoe werknemer represaillemaatregelen tegen hen nam wanneer zij hem op zijn gedrag aanspraken. Werknemer heeft ongepaste WhatsApp-berichten met aanstootgevend beeldmateriaal (onder meer afbeeldingen van geslachtsdelen) aan zijn ondergeschikten verstuurd. Op 8 oktober 2021 heeft werknemer van werkgeefster het bericht ontvangen dat hij op non-actief werd gezet en is hij tegelijkertijd uitgenodigd voor een gesprek om zijn zienswijze te geven. Vervolgens is een gespecialiseerd onderzoeksbureau ingeschakeld. Het onderzoek heeft tweeëneenhalve maand in beslag genomen. Na de uitkomst van het onderzoek van het onderzoeksbureau is

werknemer op 31 januari 2022 op staande voet ontslagen en op diezelfde dag is hem zijn ontslagbrief overhandigd. In eerste instantie verzoekt werknemer het ontslag op staande voet te vernietigen. Tijdens de mondelinge behandeling maakt werknemer gebruik van de switch en verzoekt een billijke vergoeding van € 171.739,99 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 26.142,08 bruto en een transitievergoeding van € 43.214,47 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Onverwijldheid

De kantonrechter vindt dat werkgeefster voldoende voortvarend heeft gehandeld. Het onderzoek van het onderzoeksbureau heeft niet te lang geduurd. En ook de periode tussen de ontvangst van het eindrapport en het ontslag op staande voet is in dit geval niet te lang. De tijdsduur past bij de ernst van de verwijten die de klagers aan werknemer hebben gemaakt, de gevoeligheid van kwesties rond grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, de beschadiging die onzorgvuldig handelen voor werknemer zou kunnen meebrengen en de noodzaak om ook rekening te houden met de positie van de slachtoffers.

Dringende reden

Uit de door werkgeefster in het geding gebrachte conclusie van het rapport van het onderzoeksbureau komt een consistent beeld naar voren. Werknemer heeft medewerkers bejegend op een wijze die hem als leidinggevende niet past en die door de medewerkers als aanstootgevend en onveilig is ervaren. De kantonrechter heeft zelf kunnen vaststellen dat de WhatsApp-berichten onmiskenbaar aanstootgevend zijn. Gelet op al deze omstandigheden in hun onderlinge verband beschouwd is de kantonrechter van oordeel dat van werkgeefster redelijkerwijze niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortbestaan. Dat werknemer ruim twintig jaar onberispelijk heeft gefunctioneerd en dat hij in een lastige privésituatie verkeerde ten tijde van de aan hem verweten gedragingen legt, gelet op de ernstige aard van de hiervoor vermelde verwijten, onvoldoende gewicht in de schaal om over de dringendheid van de reden voor het ontslag anders te denken. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3077

Zaaknummer: 9789512 UE VERZ 22-85 QR/46974

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.C.G.M. van den Heuvel en E. Nunes

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft een kennelijke vergissing gemaakt in de partijaanduiding. Geen dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werknemer maakt aanspraak op een billijke vergoeding van € 5.000.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2021 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 23 augustus 2021 is een addendum bij de arbeidsovereenkomst getekend waarin is opgenomen dat werkgever wordt overgenomen door MSS Transport B.V. Op 1 oktober 2021 is de arbeidsovereenkomst van werknemer verlengd met één jaar. MSS Transport heeft op 19 mei 2022 een boete van de Belgische Belastingdienst ontvangen van € 500 vanwege een niet ingeschakeld tolkkastje in de vrachtwagen van werknemer. Deze boete is ingehouden op het salaris van werknemer. Werknemer heeft op 22 juni 2022 schade gereden aan de vrachtwagen. Hierna is werknemer op staande voet ontslagen. Diezelfde dag heeft werknemer een brief ontvangen waarin het ontslag op staande voet aan hem is bevestigd. De volgende dag is werknemer per brief medegedeeld dat hij € 177 voor een opleidingsdag moet betalen. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Werknemer heeft zijn verzoekschrift van 18 augustus 2022 gericht tegen X h.o.d.n. MSS Transport & Handelonderneming, terwijl hij per 1 september 2021 in dienst is gekomen bij MSS Transport B.V. De kantonrechter is van oordeel dat daarbij sprake is van een vergissing die voor de processuele wederpartij (MSS Transport B.V.) kenbaar was. Ten tijde van de indiening van het verzoekschrift was X immers zowel eigenaar van de eenmanszaak MSS Transport & Handelonderneming als enig bestuurder (en indirect enig aandeelhouder) van MSS Transport B.V. Daarnaast blijkt uit de inhoud van het verzoekschrift duidelijk dat werknemer het ontslag op staande voet aanvecht dat hem op 22 juni 2022 was gegeven. MSS

Transport B.V. is door deze vergissing en de rectificatie daarvan niet benadeeld.

Het ontslag op staande voet

MSS Transport B.V. heeft onvoldoende gesteld dat sprake was van een dringende reden zoals opgenomen in de ontslagbrief. Zo is slechts een bedrag van € 243,25 ingehouden op de eindafrekening van werknemer vanwege de gereden schade, waardoor het niet gaat om – zoals in de ontslagbrief opgenomen – enkele duizenden euro's. Bovendien heeft werknemer aangevoerd dat hij niet is gehoord alvorens het ontslag op staande voet is gegeven en dat er geen sprake was van opzet en/of grove nalatigheid. Dit heeft MSS Transport B.V. niet weersproken. Gelet op het voorgaande komt aan werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe ter hoogte van € 5.190,45. MSS Transport B.V. heeft verder onvoldoende onderbouwd dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waardoor aan werknemer geen transitievergoeding zou moeten toekomen. Het verzoek tot toewijzing van de transitievergoeding ter hoogte van € 1.743,82 wordt dan ook toegewezen. Werknemer heeft daarnaast recht op een billijke vergoeding van € 5.000. De kantonrechter acht het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst van werknemer na 1 oktober 2022 niet zou worden voortgezet, gelet op de strubbelingen tussen partijen. Door het ontslag op staande voet heeft werknemer een bedrag van € 13.175,75 bruto inclusief vakantietoeslag, overwerkloon en -toeslag aan inkomsten misgelopen. Ook weegt mee dat werknemer binnen een week een nieuwe baan heeft gevonden en aan hem een gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:6169

Zaaknummer: 10055277 AZ VERZ 22-39

Rechters: J.W. Ponds

Advocaten: R.D. Ramnath en W.J. Jurgers

Wetsartikelen: 7:677 BW en

RECHTSPRAAK

Werkgever is de aanzegvergoeding en een deel van het gevorderde achterstallige salaris verschuldigd. De transitievergoeding is onverschuldigd aan werkneemster betaald, nu zij zelf haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

Feiten

Werkneemster is op 15 oktober 2021 in dienst getreden bij WRM B.V. (hierna: WRM). De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zeven maanden en is geëindigd op 14 mei 2022. De arbeidsovereenkomst is nadien stilzwijgend voortgezet. Op 28 mei 2022 heeft werkneemster haar laatste werkdag gehad bij WRM. Bij e-mail van 2 juni 2022 heeft werkneemster ontslag genomen omdat er een nieuwe uitdaging op haar pad is gekomen. Hierbij heeft zij aangegeven dat zij geen reden ziet om de opzegtermijn in acht te nemen, omdat haar contract tot 14 mei 2022 liep. Bij e-mail van 4 juli 2022 heeft werkneemster WRM gesommeerd tot betaling van € 3.742,99 bruto aan achterstallig salaris en de aanzegvergoeding. Op de salarisspecificatie van juli 2022 staat dat WRM een bedrag van € 3.150,72 in rekening heeft gebracht bij werkneemster vanwege 'Schadeverg. inh. 2 maanden'. Verder staat op de salarisspecificatie een bedrag van € 1.575,36 bruto aan transitievergoeding, zodat werkneemster volgens de berekening van WRM € 1.688,97 netto aan WRM moet voldoen. Werkneemster verzoekt WRM te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding, achterstallig salaris, vakantietoeslag en niet-genoten vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat WRM de aanzegverplichting in het geheel niet is nagekomen. WRM heeft werkneemster niet schriftelijk uiterlijk een maand voor het aflopen van het contract voor bepaalde tijd geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. WRM heeft de verschuldigdheid hiervan erkend. Ter zitting heeft WRM verduidelijkt dat zij de gefixeerde schadevergoeding (van twee maandsalarissen) heeft verrekend met de transitievergoeding bij de salarisuitbetaling van de maand juli 2022. De kantonrechter is van oordeel dat WRM dit niet had mogen doen. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is na het verstrijken van de bepaalde tijd stilzwijgend voortgezet.

Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder de opzegtermijn in acht te nemen. WRM heeft werkneemster nooit gehouden aan de opzegtermijn van één maand en heeft dus impliciet ingestemd met de onmiddellijke ontslagnamen van werkneemster. WRM heeft werkneemster ook niet uitdrukkelijk medegedeeld dat zij aanspraak zou maken op een gefixeerde schadevergoeding en deze zou verrekenen bij de eindafrekening van het dienstverband. WRM heeft dus geheel onterecht de gefixeerde schadevergoeding verrekend in de eindafrekening. Omdat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkneemster zelf is geëindigd is WRM de transitievergoeding niet verschuldigd. Ter zitting is vast komen te staan dat WRM het salaris over de maand mei 2022 aan werkneemster heeft voldaan op 23 mei 2022. Het verzoek tot betaling van € 1.549,20 bruto wordt daarom afgewezen. Het gevorderde achterstallig salaris over de periode 15 oktober 2021 tot en met maart 2022 wordt toegewezen nu WRM onvoldoende gemotiveerd betwist heeft dat zij heeft nagelaten om aan haar het wettelijk minimumloon van € 11,06 bruto per uur te voldoen. De vorderingen ten aanzien van het vakantiegeld en niet-genoten vakantiedagen worden afgewezen nu ter zitting is gebleken dat deze reeds aan werkneemster zijn uitbetaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 13-09-2022
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:8809
Zaaknummer: 9985674 \ AO VERZ 22-65
Rechters: W. Aardenburg
Advocaten: J. Kouvarnta
Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:641 BW

RECHTSPRAAK

Geen onrechtmatige concurrentie door in dienst te treden bij directe concurrent. Enkele vrees voor afbreuk aan bedrijfsdebiët in de toekomst is geen reden om een oud-werknemer een verbod op te leggen tot het leggen/onderhouden van contacten van klanten.

Feiten

Werknemer is na twintig jaar in dienst te zijn geweest bij SCHWA-MEDICO NEDERLAND B.V. (hierna: Schwa-Medico) in dienst getreden bij een van de twee directe concurrenten van Schwa-Medico. Werknemer heeft op LinkedIn geschreven dat hij hoopt “*tal van oude relaties weer te ontmoeten*” en heeft ook een aantal klanten van Schwa-Medico bezocht. Op 1 juni 2022 is werknemer bij een andere werkgeefster in dienst getreden voor de verkoop van Transcutane Elektrische Neuro Stimulatie, een van de directe concurrenten van Schwa-Medico. In Nederland concurreren drie bedrijven met elkaar op het gebied van Transcutane Elektrische Neuro Stimulatie. Volgens Schwa-Medico is sprake van onrechtmatige concurrentie en zij vordert om werknemer een verbod op te leggen tot het leggen/onderhouden van contacten met klanten van Schwa-Medico.

Oordeel

Vaststaat dat tussen partijen geen concurrentie- of relatiebeding geldt. De voorzieningenrechter beoordeelt aan de hand van het *Boogaard/Vesta*-arrest of sprake is van onrechtmatige concurrentie. Volgens de voorzieningenrechter heeft Schwa-Medico onvoldoende onderbouwd dat haar bedrijfsdebiët substantieel en stelselmatig wordt afgebroken. Schwa-Medico erkent dat van afbreuk van het bedrijfsdebiët op dit moment nog geen sprake is. De enkele vrees dat dit in de toekomst zal gebeuren, acht de voorzieningenrechter geen reden om op dit moment werknemer het verzochte verbod op te leggen. Het enkele feit dat werknemer het LinkedInbericht heeft opgesteld, contact heeft opgenomen met enkele klanten van Schwa-Medico en hen heeft bezocht, maakt het voorgaande niet anders. Werknemer was al vanaf 27 januari 2021 vrijgesteld van werkzaamheden door Schwa-Medico en verricht daardoor al zestien maanden geen werkzaamheden voor Schwa-Medico voordat hij bij de andere werkgeefster in dienst trad. In

de beëindigingsovereenkomst die tussen Schwa-Medico en werknemer is overeengekomen, zijn bovendien de postcontractuele bedingen uitgesloten. Niet aannemelijk is gemaakt dat op dit moment sprake is van onrechtmatige concurrentie.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:3108

Zaaknummer: C/08/285 162 / KG ZA 22-186

Rechters: A. Smedes

Advocaten: L.R.C. Bos en mr. M.E. Haaijer

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Terecht gegeven ontslag op staande voet van DHL-werknemer die een pakket met cocaïne uit een bestelbus heeft gehaald en heeft vrijgegeven. Misbruik van de aan de werknemer gegeven taken en bevoegdheden waardoor procedures zijn overschreden en criminele activiteiten mogelijk zijn gemaakt.

Feiten

Werknemer is door DHL Express (Netherlands) B.V.) (hierna: DHL) op 26 november 2021 op staande voet ontslagen wegens het onder meer misbruik maken van de gegeven taken en bevoegdheden waardoor criminele activiteiten mogelijk zijn gemaakt en het verlenen van medewerking aan ernstige criminele activiteiten, waaronder het handelen in verdovende middelen vanuit hoedanigheid als werknemer van DHL. Werknemer heeft verzocht om ongedaanmaking van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en betaling van achterstallig loon. Volgens de kantonrechter was het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. De kantonrechter heeft daarom de verzoeken van werknemer afgewezen. In hoger beroep berust werknemer in het ontslag op staande voet maar verzoekt wel om betaling van achterstallig loon, schadevergoeding, een transitievergoeding en billijke vergoeding. Volgens werknemer is er geen dringende reden om hem op staande voet te ontslag en heeft DHL ernstig verwijtbaar gehandeld.

Oordeel

Het hof heeft het verslag dat op 24 november 2021 is opgemaakt naar aanleiding van het tussen DHL en werknemer gevoerde gesprek in aanmerking genomen. Op diezelfde dag heeft werknemer het verslag ontvangen en ondertekend. Volgens werknemer is hij onder druk gezet bij het ondertekenen daarvan. Volgens het hof heeft werknemer niet uitgelegd op welke manier hij concreet door DHL onder druk is gezet om het verslag te ondertekenen, terwijl DHL uitgebreid heeft beschreven hoe het gesprek en het opmaken van het verslag is gegaan. Op 6 november heeft werknemer vanuit het Service Centrum van DHL een pakket met daarin cocaïne uit de bestelbus gehaald. Vanuit de DHL-vestiging op Schiphol kwam het verzoek aan het Service Centrum om het pakket te onderscheppen en terug te sturen voor inspectie door

de Douane. Werknemer heeft het pakket diezelfde dag aan de balie van het Service Centrum afgegeven aan een persoon die hij vanuit zijn werk bij DHL kent als 'Taxi'. Op 4 oktober 2021 is werknemer gearresteerd in verband met onderzoek naar een misdrijf. Op 5 oktober 2021 heeft DHL een gesprek gevoerd met werknemer. Per diezelfde dag is werknemer op non-actief gesteld met behoud van loon. Op 24 november 2021 heeft nogmaals een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Werknemer heeft verklaard dat hij het pakket had klaargezet voor Taxi omdat die daarom heeft gevraagd in een telefoongesprek via het privénummer van werknemer. Werknemer heeft ook aan andere personen informatie gegeven over zendingen. Op 26 november 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. DHL heeft dit in de ontslagbrief van diezelfde datum bevestigd. Volgens het hof heeft werknemer misbruik gemaakt van de hem gegeven taken en bevoegdheden en procedures overtreden waardoor criminele activiteiten mogelijk zijn gemaakt. Opzet of kwade trouw met betrekking tot drugshandel is niet relevant voor het vast komen te staan van een dringende reden. Werknemer is regelmatig in trainingen gewezen op het belang van naleving van de regels van DHL die erop zijn gericht om het faciliteren door DHL van criminele activiteiten zoals drugshandel zo veel mogelijk te voorkomen. Werknemer heeft met zijn handelen op flagrante wijze de regels van DHL overschreden waardoor criminele activiteiten mogelijk zijn gemaakt en de goede naam van DHL ernstig is geschaad. Daarmee is de door DHL gestelde dringende reden voldoende komen vast te staan. Van ernstige verwijtbaarheid van DHL enkel omdat zij werknemer op staande voet heeft ontslagen is geen sprake omdat DHL daar een dringende reden voor had. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-10-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:8637

Zaaknummer: 200.312.405

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

Advocaten: N.R. Coffi en M. de Jong

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever is ernstig verstoord geraakt. Het hof ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen nu niet vast is komen te staan dat de verstoring door werkgever is gecreëerd.

Feiten

Werknemer is op 13 oktober 2008 in dienst getreden bij Dalli – De Klok B.V. (hierna: Dalli) en was werkzaam in de fabriek waar spoelmachine- en vaatwastabletten worden gemaakt. Dalli heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft dat verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst per 1 april 2022 ontbonden, omdat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is tegen deze beslissing in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat sprake was van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhoudingen tussen partijen. In de loop van de tijd zijn er spanningen ontstaan in de samenwerkingsrelatie tussen werknemer en een andere medewerker. Werknemer heeft in juni 2020 een melding van een misstand op de werkvloer bij HR gedaan ten aanzien van deze andere medewerker. Er zouden zaken niet kloppen en de andere medewerker zou alleenheerserschap claimen. Uit deze melding en de daarbij behorende toelichting leidt het hof af dat er meer aan de hand is dan alleen een technisch verschil van inzicht zoals werknemer stelt. Vanaf juni 2020 zijn twee verschillende mensen binnen de organisatie het gesprek herhaaldelijk met werknemer aangegaan. Ook zijn er gesprekken gevoerd over herplaatsing binnen de organisatie, maar dit heeft niet geleid tot een verbetering van de verhoudingen. Integendeel, Dalli heeft in de vervolggesprekken werknemer verwijten gemaakt over zijn houding en gedrag en heeft verbetering daarvan geëist. In die gesprekken is ook de relatie met een andere collega onder druk komen te staan. De bedrijfsarts heeft in oktober 2021 ook geconstateerd dat sprake was van een arbeidsconflict.

Billijke vergoeding

Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding. Het hof is met werknemer van oordeel dat Dalli steken heeft laten vallen in de aanpak van de situatie die vanaf juni 2020 is ontstaan na zijn melding bij HR. Dalli heeft in eerste instantie geprobeerd om het samenwerkingsprobleem op te lossen door een bemiddelingstraject in te zetten. Van dit traject is niets vastgelegd waardoor niet is vast te stellen of dit een adequate poging was om de relatie te herstellen. In november 2020 is met werknemer een beoordelingsgesprek gevoerd, waarin hij een zeer positieve beoordeling heeft gekregen, ook op het gebied van samenwerken. Niettemin heeft Dalli kort daarop in maart 2021 de houding en het gedrag van werknemer als een probleem benoemd. Dalli heeft het probleem met werknemer op dit punt onvoldoende geconcretiseerd. Vervolgens is al in april 2021 gesproken over een laatste kans of een andere baan extern. Dalli heeft op de zitting gezegd dat er vele (informele) gesprekken hierover met werknemer gevoerd zijn en dat zij er kennelijk niet in is geslaagd tot hem door te dringen. Dat is een juiste constatering. Werknemer heeft een gesprek aan zelfinzicht en zelfreflectie. Hierdoor is het wel van belang om aan hem heel duidelijk en concreet te beschrijven welk gedrag niet gewenst is en hem hierbij te begeleiden. Dat heeft Dalli nagelaten waardoor een impasse is ontstaan. Ook werknemer heeft bijgedragen aan het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft stevige kritiek geuit op zijn collega en ook in eerdere mailwisselingen zich in zeer forse bewoordingen uitgelaten. Dalli mag van zijn werknemers een andere, zakelijkere toonzetting verlangen. Het is begrijpelijk dat werknemer zijn frustratie op de werkvloer aankaartte bij de afdeling HR, maar door woorden als “klokkenluider” te gebruiken (en in februari 2021 te herhalen) heeft hij de zaak (onnodig) hoog opgespeeld. Daarnaast is werknemer niet voldoende in staat gebleken zich neer te leggen bij beslissingen of standpunten waarmee hij het niet eens was. Het hof concludeert dat niet is komen vast te staan dat de verstoring van de arbeidsverhouding door Dalli is gecreëerd of veroorzaakt. De hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid wordt niet gehaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:7791

Zaaknummer: 200.310.265

Rechters: A.E.F. Hillen, K. Mans en G.A. Diebels

Advocaten: K. Horstman en K.J. Hillebrandt

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW