

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 43, 2019

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. E.L. Eijkelenboom, mr. S.C. Goedhart, mr. C.P. Kuijer, mr. D. Ottevanger, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3890](#) 24-10-2019

werknemer/Stichting

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:8688](#) 21-10-2019

werknemer/NS Reizigers B.V.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:8687](#) 21-10-2019

werkneemster/werkgever

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3822](#) 17-10-2019

werkneemster/werkgeefster

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3814](#) 17-10-2019

werkgeefster/werknemer

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3817](#) 17-10-2019

werkgever/werknemer

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:2627](#) 15-10-2019

Container Terminal Europoort B.V./werknemer

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:2618](#) 08-10-2019

Kwik-Fit Nederland B.V./werknemer

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:8743](#) 21-10-2019

Bomach B.V./Redar

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2019:9328](#) 17-10-2019

werknemer/EG Services (Netherlands) B.V.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:7888](#) 16-10-2019

werkneemster/Kinderopvang 't Zonnehoekje B.V.

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2019:4680](#) 15-10-2019

werknemer/Rokom Velp Beheer B.V.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:10460](#) 10-10-2019

werkneemster/werkgever

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:8322](#) 08-10-2019

werkneemster/Didi Fashion B.V.

- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:8877](#) 08-10-2019
werkneemster/Isoraam
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:7810](#) 07-10-2019
werkgever/werknemer
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:7479](#) 03-10-2019
werknemer/Vistra Employment (Netherlands) B.V.
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:8738](#) 26-09-2019
werknemer/Van Mossel Autoschade B.V.
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8226](#) 20-09-2019
werknemer/werkgeefster
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8202](#) 09-09-2019
werkneemster/Rotterdamse Elektrische Tram N.V.
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8201](#) 04-09-2019
werknemer/Stichting Humanitas
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:3881](#) 27-08-2019
werknemer/werkgever
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8193](#) 12-08-2019
werknemer/RWSF
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8192](#) 05-08-2019
werknemer/werkgeefster
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8191](#) 01-08-2019
werknemer/werkgeefster
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:8737](#) 18-07-2019
werknemer/Swissport Amsterdam B.V.
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:4633](#) 17-07-2019
werkneemster/werkgever
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8171](#) 12-06-2019
werkneemster/werkgeefster
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8170](#) 31-05-2019
werknemer/werkgever c.s.
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:8878](#) 28-03-2019
werkneemster/The Farm Westzaan B.V.
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:4812](#) 18-02-2019
werkgeefster/werknemer
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2018:10100](#) 21-12-2018
Stern Groep N.V. c.s./werknemer
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2018:6871](#) 26-10-2018
werknemer/werkgeefster

RECHTSPRAAK

werknemer/Rokom Velp Beheer B.V.

Uit verklaringen en gedragingen werknemer (versturen e-mail over einde dienstverband, feitelijk niet meer werken, zich niet beschikbaar houden voor werk en zijn spullen pakken en bij een vriend gaan logeren) volgt dat hij bedoeld heeft zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juli 2018 in dienst getreden bij Rokom Velp Beheer B.V. (hierna: Rokom) in de functie van stalknecht. Op 31 mei 2019 en op 4 juni 2019 heeft tussen werknemer en zijn leidinggevende een incident plaatsgevonden. Werknemer heeft vanaf laatstgenoemde datum geen werkzaamheden meer voor Rokom verricht. Op 6 juni 2019 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan zijn collega met als onderwerp 'Employment termination', waarin hij onder meer aangeeft geen toekomst meer in de samenwerking te zien en 'I will seek for a fair settlement of ending this working relationship'. Bij e-mail van 7 juni 2019 heeft zijn collega hierop gereageerd en onder meer aangegeven 'You leave the company'. Werknemer verzoekt om Rokom te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 30.000, een bedrag aan gefixeerde schadevergoeding en een aanzegvergoeding. Werknemer legt hieraan ten grondslag dat Rokom hem op 7 juni 2019 op staande voet heeft ontslagen, terwijl niet voldaan is aan de wettelijke vereisten voor een dergelijk ontslag. Rokom voert aan dat werknemer zelf ontslag heeft genomen.

Oordeel

Einde arbeidsovereenkomst

De vraag die partijen allereerst verdeeld houdt, is of sprake is van een ontslag op staande voet, gegeven door Rokom aan werknemer op 7 juni 2019, zoals werknemer stelt, of van een (mondeling) door werknemer genomen ontslag op staande voet, zoals Rokom heeft aangevoerd. De kantonrechter overweegt in dat kader dat niet te snel mag worden aangenomen dat een werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst bedoelt op te zeggen. Werknemer heeft op 4 juni 2019 besloten niet meer voor Rokom te werken. Hij heeft ook feitelijk vanaf die datum niet meer voor Rokom gewerkt en heeft zich ook niet beschikbaar gehouden voor werk. Hij heeft zijn spullen gepakt (hij had kost en inwoning bij Rokom) en is bij een vriend gaan logeren. Uit deze verklaringen en gedragingen van werknemer volgt dat hij bedoeld heeft de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen. Uit de e-mail

van 6 juni 2019 blijkt vervolgens nogmaals dat hij echt beoogd heeft een einde aan de arbeidsovereenkomst te maken. De kantonrechter is daarom met Rokom van oordeel dat werknemer op 4 juni 2019 zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De stelling dat werknemer zelf ontslag heeft genomen omdat hij onder psychische druk verkeerde, is door werknemer onvoldoende onderbouwd en door Rokom uitdrukkelijk betwist.

Vergoedingen

Werknemer heeft zijn verzoek om een billijke vergoeding gebaseerd op een door Rokom gegeven ontslag op staande voet. Omdat dit niet aan de orde is, kan werknemer geen aanspraak maken op de verzochte billijke vergoeding. Ook de gefixeerde schadevergoeding kan niet worden toegewezen. Werknemer heeft opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen gold, niet Rokom. Over de verzochte aanzegvergoeding oordeelt de kantonrechter als volgt. Rokom heeft niet tijdig aan werknemer laten weten of zijn arbeidsovereenkomst voortgezet zou worden. Voor of op 31 mei 2019 is door Rokom geen schriftelijke aanzegging aan werknemer gestuurd. Omdat de aanzegging zes dagen te laat is gedaan, komt werknemer een vergoeding over zes dagen (van 1 juni 2019 tot en met 6 juni 2019) toe. Naar Rokom onbetwist heeft gesteld, betreft dat een bedrag van € 502,86 bruto. Dat bedrag wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:4680

Zaaknummer: 7953040 \ HA VERZ 19-132

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: M.E. Bosman en S. Remers

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Het bestaan van de door werkneemster gestelde (loon)vordering is voorshands niet aannemelijk gemaakt. Nader onderzoek is vereist. Voor een dergelijk onderzoek is in kort geding echter geen plaats. Afwijzing van de vordering van werkneemster volgt.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 21 februari 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever op basis van een zorgovereenkomst in de functie van zorgverlener op basis van een nulurencontract. Werkneemster heeft tot en met 26 mei 2019 gewerkt. Werkneemster vordert thans betaling van achterstallig loon en toekomstig loon en veroordeling van werkgever om werkneemster op te roepen voor arbeid met een omvang van 53,6 uren per maand. Werkneemster heeft hieraan ten grondslag gelegd dat werkgever in strijd met artikel 7:611 BW heeft gehandeld. Daarnaast handelt werkgever in strijd met artikel 7:610b BW, aldus werkneemster. Werkgever heeft als verweer gevoerd dat het aan werkneemster te wijten is dat zij niet is opgeroepen voor arbeid. De verhoudingen zijn dusdanig verstoord dat werkgever zich niet veilig voelt bij werkneemster, maar door de zwangerschap van werkneemster is het niet mogelijk om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, aldus werkgever.

Oordeel

De vordering van werkneemster strekt (al dan niet gedeeltelijk) tot betaling van een geldsom. Voor toewijzing van een geldvordering in kort geding dient aan een aantal voorwaarden te zijn voldaan. Zo dient het bestaan van de vordering van werkneemster op werkgever voldoende aannemelijk te zijn, in die zin dat het in een bodemprocedure hoogstwaarschijnlijk is dat de vorderingen worden toegewezen. Daarnaast dient ook sprake te zijn van feiten of omstandigheden die meebrengen dat uit hoofde van onverwijlde spoed een onmiddellijke voorziening is vereist, terwijl tevens beoordeeld dient te worden of er sprake is van een onaanvaardbaar restitutierisico. De kantonrechter is van oordeel dat het bestaan van de door werkneemster gestelde vordering voorshands niet aannemelijk is gemaakt. Er is nader onderzoek nodig, teneinde helder voor ogen te krijgen óf werkneemster een vordering heeft op werkgever en zo ja, wat de hoogte van deze vordering is. De stelregel is geen arbeid geen loon, tenzij het niet oproepen door de werkgever te wijten is aan de werknemer. Om vast te stellen wat er is gebeurd waardoor werkneemster niet is opgeroepen dient nader onderzoek te worden verricht. Ook is ter zitting gebleken dat werkneemster een uitkering ontvangt omdat zij thans bevallingsverlof heeft. De hoogte van deze uitkering is niet duidelijk en is door

werkneemster ook niet in mindering gebracht op de vordering. Ook hier dient nader onderzoek naar gedaan te worden. Voor genoemd noodzakelijk onderzoek is in het kader van dit kort geding echter geen plaats. De zaak wordt, nu de feiten binnen het beperkte kader van het kort geding niet voldoende tot klaarheid zijn gebracht, niet geschikt geacht om in kort geding te worden beslist. Dientengevolge wordt de vordering afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:10460

Zaaknummer: 7964842/19-18216

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Advocaten: D. Sarikas en N.F.J. Sijstermans

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610b BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Kwik-Fit Nederland B.V./werknemer

Werknemer komt transitievergoeding toe, ondanks verstrijken vervaltermijn. Vervaltermijn is bedoeld om onenigheid over de transitievergoeding op korte termijn te doen beslechten en niet om te speculeren op het ongebruikt verstrijken van die termijn om te trachten aan op de werkgever rustende verplichtingen te ontkomen.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 oktober 2000 in dienst bij Kwik-Fit Nederland B.V. (hierna: Kwik-Fit). Bij brief van 15 december 2015 heeft Kwik-Fit de arbeidsovereenkomst met werknemer vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, met toestemming van het UWV, opgezegd per 1 juli 2016. Een transitievergoeding, waarvan de hoogte € 17.940 bruto bedraagt, is bij het beëindigen van het dienstverband niet aan werknemer uitbetaald. Werknemer verzoekt thans om veroordeling van Kwik-Fit tot betaling van de transitievergoeding. In eerste aanleg is de transitievergoeding toegewezen. Kwik-Fit keert zich tegen deze beslissing in hoger beroep en voert aan dat werknemer geen transitievergoeding (meer) toekomt, omdat de vervaltermijn op 1 oktober 2016 is verstreken. Werknemer stelt dat het beroep op de vervaltermijn in dit geval onaanvaardbaar is.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In deze zaak heeft tussen partijen op geen enkel moment een meningsverschil bestaan over de vraag of werknemer recht heeft op een transitievergoeding, terwijl de omvang van die vergoeding evenmin ter discussie staat of heeft gestaan. Dat werknemer ook volgens Kwik-Fit recht heeft op een transitievergoeding, blijkt bovendien ondubbelzinnig uit een brief van 16 oktober 2015 waarin, in de woorden van Kwik-Fit, is 'meegedeeld waarop werknemer aanspraak kan maken en die aanspraak betreft ook de transitievergoeding zoals opgenomen in artikel 7:673 BW'. Ondanks dit uitgangspunt heeft Kwik-Fit de transitievergoeding bij de afrekening van de arbeidsovereenkomst, dus anders dan zij op 16 oktober 2015 in haar brief in het vooruitzicht stelde, niet uitbetaald. Tot 11 oktober 2016 heeft zij aan werknemer niet gemeld dat zij niet tot uitbetaling zou overgaan. Van de zijde van werknemer is eind augustus 2016 telefonisch een poging gedaan contact te krijgen met Kwik-Fit en is op 27 september 2016 nog schriftelijk opheldering gevraagd ter zake van het (nog) niet uitbetalen van de transitievergoeding. Kwik-Fit heeft erkend dat zij deze vraag op 28 september 2016 heeft ontvangen, maar zij heeft kennelijk geen aanleiding gezien

om daar eerder op te reageren dan bij brief van 11 oktober 2016, derhalve na ommekomst van de vervaltermijn. Het hof overweegt dat uit het voorgaande volgt dat werknemer er op geen enkel moment vóór 11 oktober 2016 rekening mee behoefde te houden dat de transitievergoeding niet aan hem betaald zou worden en dat hij deze in rechte zou moeten verzoeken. Anders dan Kwik-Fit meent, had werknemer tegen deze achtergrond uit het enkele niet vermeld zijn van de transitievergoeding in de ontslagbrief van 15 december 2015 en de door hem ontvangen afrekening redelijkerwijze niet hoeven af te leiden dat hij zich alsnog tot de rechter zou moeten wenden. Dat Kwik-Fit haar (gewijzigde) positie in deze pas na het verstrijken van de vervaltermijn aan werknemer heeft laten weten, valt haar aan te rekenen. Dat werknemer over rechtskundige bijstand beschikte, doet daar niet aan af. Gezien dit alles is het hof van oordeel dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is aan het ongebruikt verstrijken van de vervaltermijn de conclusie te verbinden dat werknemer de betaling van de transitievergoeding niet meer zou kunnen verzoeken. Het hof overweegt ten overvloede nog het volgende. Kwik-Fit heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling mededelingen gedaan met als strekking dat het binnen haar (commerciële) bedrijf vanuit competitieve overwegingen beleid is om bij het einde van een dienstverband niet eigener beweging over te gaan tot betaling van de transitievergoeding. Het hof acht dit in strijd met de voor Kwik-Fit uit artikel 7:673 BW en artikel 7:611 BW als goed werkgever voortvloeiende verplichtingen. Het verschuldigd zijn van de transitievergoeding geeft immers invulling aan de zorgplicht die de werkgever heeft ten opzichte van de werknemer die wordt ontslagen of van wie het contract niet wordt verlengd. De vervaltermijn is bedoeld om onenigheid over de (omvang van) de transitievergoeding op korte termijn te doen beslechten maar niet om, waar deze onenigheid er niet is, te speculeren op het ongebruikt verstrijken van die termijn om te trachten aan op de werkgever rustende verplichtingen te ontkomen. Bekrachtiging van de uitspraak in eerste aanleg volgt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2618

Zaaknummer: 200.253.143/01

Rechters: M.Th. Nijhuis, R.J.F. Thiessen en G.J.J. van Heerma Voss

Advocaten: A.J. Verweij en L. Vieira

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

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting

Werknemer is meermaals aangesproken op zijn wijze van communiceren. Met werknemer is besproken dat Stichting hem zou begeleiden naar ander werk. Dat is mislukt. Sprake van ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden.

Feiten

Werknemer is op 26 juni 2014 voor de duur van één jaar bij Stichting gedetacheerd en vervolgens per 15 juli 2015 voor onbepaalde tijd bij Stichting in dienst getreden. Op 30 maart 2017 heeft, naar aanleiding van een incident tijdens een open dag, een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en (indertijd) academiedirecteur X. In de brief, waarin de essentie van het gesprek is opgenomen, staat dat Stichting constateert dat de intenties en goede bedoelingen van werknemer niet goed overkomen bij de mensen met wie hij werkt. Op 7 april 2017 heeft er een planningsgesprek plaatsgevonden waarin werknemer volgens Stichting is gewezen op een aantal gebreken in zijn functioneren. Op 19 april 2017 volgde een nieuw gesprek. Volgens Stichting was er geen verbetering opgetreden en bleef er rondom werknemer sprake van een sfeer van conflicten. Bij brief van 13 juni 2017 heeft Stichting werknemer gevraagd om zijn taken per direct neer te leggen en na te denken over de wijze waarop het dienstverband kan worden beëindigd. Partijen hebben vervolgens gesprekken gevoerd, waarbij is overeengekomen dat Stichting werknemer zou begeleiden naar ander werk. De geboden begeleiding heeft echter niet geleid tot resultaat. Pogingen nadien om in der minne een oplossing te vinden om tot beëindiging van het dienstverband te komen, zijn op niets uitgelopen. In eerste aanleg heeft Stichting ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Daarnaast heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer geen transitievergoeding toekomt, omdat een gelijkwaardige voorziening in de cao-hbo – die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst – is opgenomen. Werknemer komt op tegen de beschikking.

Oordeel

Het hof stelt vast dat het incident tijdens een open dag op 16 maart 2017 een kantelpunt is geweest in de verhoudingen tussen partijen. Naar aanleiding daarvan hebben de diverse gesprekken plaatsgevonden. Werknemer betwist dat hij zich tijdens de open dag negatief over Stichting heeft uitgelaten, maar erkent dat zijn presentatie op de open dag niet naar behoren

was. Tijdens het gesprek op 30 maart 2017 is daarnaast ook gesproken over de wijze van communiceren van werknemer. Na het functioneringsgesprek op 7 april 2017 is werknemer nogmaals erop gewezen dat de samenwerking met collega's niet goed gaat en werken in teamverband moeizaam blijkt te zijn. Na de gesprekken verslechtert de relatie snel. Na het verhandelde tijdens de mondelinge behandeling staat vast dat werknemer had begrepen dat hij niet zou terugkeren naar de werkvloer na 12 juni 2017. Naar het oordeel van het hof is zowel verticaal als horizontaal sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Dat Stichting zich op het standpunt stelt dat terugkeer niet tot de mogelijkheden behoort, dient naar het oordeel van het hof in rechte te worden gerespecteerd. Herplaatsing ligt niet in de rede. Stichting heeft zich verder naar het oordeel van het hof voldoende ingespannen om de verhouding te verbeteren. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden. Ook het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een gelijkwaardige voorziening ten aanzien van de transitievergoeding wordt door het hof gevolgd. Uit de principeakkoorden is niet af te leiden dat de bedoeling van de cao-partijen is geweest dat naast de bovenwettelijke uitkeringsrechten aanspraak kan worden gemaakt op een transitievergoeding. De beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 24-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3890

Zaaknummer: 200.263.136_01

Rechters: J.P. de Haan, H.K.N. Vos en A.J. van de Rakt

Advocaten: M. M Pasman en J.A. Platteeuw

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673b BW

RECHTSPRAAK

Bomach B.V./Redar

De reactie van werknemer moet worden gezien in het licht van de omstandigheden, waarbij hij heftiger reageerde doordat hij – hoewel hersteld gemeld – nog niet klachtenvrij was. Geen sprake van verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2008 in dienst bij Bomach. Werknemer heeft zich op 5 december 2017 ziek gemeld. Vanaf april 2018 is werknemer langzaam begonnen met het verrichten van lichte werkzaamheden. Op 1 oktober 2018 heeft werknemer zijn werkzaamheden volledig hervat. Op 21 november 2018 heeft een voorval plaatsgevonden tussen X en werknemer over het verhelpen van een storing aan een minigraafmachine. Later die dag is tussen werknemer en Y een woordenwisseling ontstaan omdat beiden op dezelfde dag vrij wilden. Op 26 november 2018 heeft naar aanleiding van het voorval met X een gesprek plaatsgevonden en heeft Bomach voorgesteld om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en op 27 november 2018 een conceptvaststellingsovereenkomst overhandigd. Werknemer heeft zich op 28 november 2018 ziek gemeld. Op 21 en 28 december 2018 hebben gesprekken plaatsgevonden. Bomach heeft vervolgens een mediator ingeschakeld, met wie drie gesprekken hebben plaatsgevonden. Tussen partijen is een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin ze hebben afgesproken dat Bomach zich zal inspannen om werknemer in het tweede spoor te laten re-integreren zodra daartoe mogelijkheden bestaan. Van 1 t/m 7 mei is werknemer, zonder de bedrijfsarts hiervan op de hoogte te stellen, in Dubai geweest. Werknemer heeft in reactie op een e-mail van Bomach bericht dat hij niet op vakantie was, maar een paar dagen bij zijn dochter in Dubai verbleef, zodat zij voor hem kon zorgen en hem kon helpen met zijn herstel. Bomach verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Niet ter discussie staat dat werknemer op 21 november boos en emotioneel heeft gereageerd over de beoogde vrije dag. Dat maakt echter niet zonder meer dat zijn gedrag verwijtbaar is in de zin van de wet. De kantonrechter is het met werknemer eens dat zijn handelen niet los kan worden gezien van zijn nog kwetsbare positie op dat moment. Werknemer was weliswaar hersteld gemeld, maar was nog niet klachtenvrij. Hoewel dit niet aan volledige hersteldmelding voor het verrichten van werk op 1 oktober 2018 in de weg stond, is de kantonrechter van oordeel dat werknemer voldoende heeft onderbouwd dat dit van invloed is

geweest op zijn handelen in die zin dat hij heftiger reageerde dan normaal gesproken het geval zou zijn geweest. Daarbij kan niet voorbij worden gezien aan het feit dat werknemer zich kort daarna ziek heeft gemeld wegens psychische klachten en die klachten nog voortduren. Het voorval vormt op zichzelf genomen dan ook onvoldoende grond voor het oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen. De kantonrechter stelt vast dat Bomach al in de periode direct na het voorval had besloten dat zij niet verder wilde met werknemer. Daarmee was naar het oordeel van de kantonrechter de toon al gezet en de zaak onnodig op scherp gezet. Uit de gespreksverslagen blijkt niet dat daadwerkelijk en concreet is gezocht naar een passende oplossing om uit de ontstane situatie te komen, anders dan door middel van een beëindiging van het dienstverband. Van een serieuze poging tot herstel van de arbeidsrelatie is daarom, anders dan van de zijde van Bomach is gesteld, geen sprake geweest. Dat kan Bomach worden aangerekend. In dat licht kan dan ook niet werknemer het ontbreken van zelfinzicht worden verweten. Aangenomen mag daarnaast worden dat de mediation had geleid tot een afronding van het voorval. Bomach heeft dat ook erkend. Tot op dat moment kan niet worden geoordeeld dat sprake was van verwijtbaar handelen. Het handelen van werknemer rond zijn verblijf in Dubai maakt dat niet anders. Ontbinding op de e-grond wordt afgewezen. Ten aanzien van de subsidiaire vordering op grond van een verstoorde arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gebleken dat terugkeer op de werkvloer onmogelijk zal zijn. Doorslaggevend acht de kantonrechter dat werknemer zal re-integreren in het tweede spoor. Ook op deze grond wordt ontbinding afgewezen. Ditzelfde geldt voor de h-grond.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:8743

Zaaknummer: 7891366

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: M.E. Frank-Kleijne en J. Duin

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:66g lid 3 sub h BW

RECHTSPRAAK

werknemer/NS Reizigers B.V.

Werknemer heeft zijn vriendin laten ziekmelden door de teammanager, terwijl zij niet ziek was. Bewijs wordt voorshands geleverd geacht. Werknemer wordt toegelaten tot het leveren van tegenbewijs.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2012 in dienst van NSR. Op 9 of 10 augustus 2017 heeft werknemer de Dienstindeling gevraagd of de dienst van B, één van de conducteurs uit zijn team met wie hij op dat moment een affectieve relatie had, kon worden geruild. De Dienstindeling heeft vervolgens aan werknemer laten weten dat B een dergelijk verzoek zelf moest doen. Op 12 augustus 2017 heeft C, de teammanager, werknemer bericht dat zij B heeft ziekgemeld en 'PS iedereen zwijgplicht'. Op 21 augustus 2017 heeft C gesproken met D, regiomanager. C heeft aan D verteld dat werknemer haar had gevraagd om B ziek te melden, zodat B bij de verjaardag van werknemer kon zijn. C zou hebben gezegd dat ze dit had gedaan, hoewel het meteen al niet goed voelde. Zij heeft de ziekmelding dan ook teruggedraaid. Door een wisseling van dienst kon B wel alsnog vrij krijgen. C verklaart dat zij het heeft gemeld aan haar leidinggevende, omdat het ingaat tegen de gedragscode en het fraudebeleid. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. Er heeft een gesprek plaatsgevonden, waarin werknemer heeft bevestigd een relatie te hebben met B. Bij confrontatie met de ziekmelding heeft werknemer gezegd dat hij B niet had ziekgemeld, het niet meer precies wist en het boetekleed aantrekt. Op 4 september 2017 heeft werknemer zich ziekgemeld. NSR verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen, dan wel vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2018 ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding, op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer komt tegen het oordeel in hoger beroep.

Oordeel

NSR heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat (1) werknemer B op 12 augustus 2017 door C ziek heeft laten melden hoewel ze niet ziek was; (2) werknemer zijn relatie met B niet heeft gemeld aan zijn leidinggevende; (3) werknemer het onder (1) gemaakte verwijt ontkent en is dit blijven ontkennen, onder aflegging van vele onderling verschillende verklaringen. Het onder (1) gemelde verwijt is de kern van deze zaak. NSR heeft niet gesteld dat voor ontbinding ook aanleiding zou bestaan indien de juistheid van dit verwijt niet zou komen vast te staan. Dit wordt dan ook eerst onderzocht. De bewijslast voor de onterechte ziekmelding ligt bij

NSR. Hiertoe is de verklaring van C relevant, die steun vindt in het door haar aan werknemer gezonden Whatsapp-bericht, waarop werknemer met 'dank je' heeft gereageerd. De verklaring in samenhang met de Whatsapp-berichten maakt dat voorshands bewezen is dat de gang van zaken is geweest zoals door C verklaard. De stellingname van werknemer biedt onvoldoende tegenwicht bij de bewijswaardering. Werknemer wordt wel toegelaten tot het leveren van (tegen)bewijs. De zaak wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:8688

Zaaknummer: 200.239.118/01

Rechters: J.H. Kuiper, W.P.M. ter Berg en J.A. Gimbler

Advocaten: M.F.J.F. van Rooy en A.D. Siderius

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 BW, 7:671b BW, 150 Rv en 170 Rv

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Brief aan raad van toezicht terecht aangemerkt als 'klokkenluidersbrief' omdat werknemers konden vrezen voor hun rechtspositie indien anonimiteit niet werd gewaarborgd. Arbeidsverhouding tussen bestuurder en instelling ernstig en duurzaam ontwricht.

Feiten

Stichting Christelijke Zonnehuisgroep IJssel-Vecht B.V. (hierna: ZGIJV) is gespecialiseerd in het verlenen van zorg aan ouderen. Tussen partijen is ingaande 17 juli 2017 een arbeidsovereenkomst voor de tijd van vier jaren tot stand gekomen. Vanaf deze datum bekleedt werkneemster de functie van statutair bestuurder van ZGIJV. Zij vormt solitair de raad van bestuur (hierna: RvB). Naast een RvB kent ZGIJV ook een raad van toezicht (hierna: RvT). De RvT regelt onder meer de benoeming en het ontslag van de leden van de RvB. Op 18 oktober 2018 heeft de RvT een brief ontvangen (hierna: de 18-oktoberbrief) die is ondertekend door dertig medewerkers van ZGIJV. In deze brief is door de briefschrijvers gewezen op de onveilige situatie binnen ZGIJV. Daarnaast wordt in de brief melding gemaakt van een toenemend gevoel van onveiligheid bij de medewerkers. Meerdere ondertekenaars van de brief hebben lichamelijke klachten gekregen en hebben zich gemeld bij bedrijfsarts. Tot slot wordt in de brief vermeld dat het vertrouwen in de bestuurder is afgenomen. De RvT heeft de brief aan werkneemster laten lezen zonder de namen van de ondertekenaars aan haar te laten zien. Tussen de RvT en werkneemster is vervolgens besproken hoe met deze brief moest worden omgegaan. De RvT heeft aan de briefschrijvers meegedeeld de brief te zullen behandelen overeenkomstig de klokkenluidersregeling, wat onder meer betekende dat hun anonimiteit gewaarborgd bleef. Werkneemster heeft in reactie aan de RvT laten weten dat zij het van belang achtte in positie te blijven en de regie te blijven houden. Zij heeft zich tegen de toepassing van de klokkenluidersregeling verzet. De botsing van standpunten heeft ertoe geleid dat werkneemster op non-actief is gesteld en dat de verhouding tussen haar en de RvT sterk onder druk is komen te staan. Naar aanleiding van een intern bedrijfsonderzoek heeft de RvT besloten te streven naar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. De OR heeft positief geadviseerd over het ontslagbesluit van de RvT. ZGIJV heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen.

Oordeel

Klokkenluidersmelding

De 18-oktoberbrief is niet in het geding gebracht. Er kan en zal dus geen recht gedaan worden op basis van de tekst van die brief zelf. Het verweer van werkneemster dat haar recht op een eerlijk proces is geschonden gaat daarom in zoverre in ieder geval niet op. Wel zijn stukken in het geding gebracht waarin over de inhoud ervan wordt verklaard. Op die stukken heeft werkneemster niet alleen kunnen reageren, maar zij heeft dat ook daadwerkelijk gedaan. Haar recht op een eerlijk proces is derhalve ook in zoverre niet geschonden. Werkneemster heeft erop gewezen dat zij, als gevolg van het feit dat de brief als klokkenluidersmelding werd aangemerkt en zij niet van de volledige inhoud, inclusief de namen van de ondertekenaars, kennis heeft kunnen nemen, in haar verweer tegen de inhoud ervan werd belemmerd. Deze opmerking van werkneemster is invoelbaar en ook juist, in die zin dat de toepassing van de klokkenluidersregeling haar inderdaad beperkte in haar informatiepositie. Het belang dat met de bij werkgever bestaande klokkenluidersregeling wordt gediend is echter primair dat eventuele onregelmatigheden kunnen worden gemeld zonder dat de melder moet vrezen voor zijn rechtspositie en, derhalve, zonder dat bekend wordt wie de melding heeft gedaan. Het belang van de melder staat derhalve centraal. De RvT mocht, in dat licht bezien en gegeven de hiervoor aangeduide ernst van de gedane melding, dat belang ook feitelijk centraal stellen door de brief als klokkenluidersmelding aan te merken.

Verstoorde arbeidsverhouding

Het onderzoek liet vervolgens zien dat het vertrouwen in werkneemster bij een groot gedeelte van de geïnterviewde medewerkers zodanig ernstig was beschadigd en de samenwerkingsverbanden zodanig ernstig verstoord waren geraakt dat herstel niet meer mogelijk was. Werkneemster heeft geen concrete feiten en omstandigheden genoemd die maken dat op dit punt niet gevaren kan worden op het kompas van de door werkgever overgelegde samenvatting van dat rapport. Het onderzoek was niet volledig representatief omdat slechts een beperkt deel van alle medewerkers daarbij betrokken was, maar dat doet aan de conclusies niet af. Indien met een groep van dertig medewerkers de verhoudingen onherstelbaar verstoord zijn is dat een uiterst relevante omstandigheid. Daar kwam vervolgens nog bij dat de ondernemingsraad het vertrouwen in werkneemster opzegde. Dat alles wettigt de gevolgtrekking dat de arbeidsrelatie met werkneemster zodanig ernstig en duurzaam verstoord was geraakt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet meer gevegd kon worden. De kantonrechter is dan ook terecht tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgegaan. Er is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:8687

Zaaknummer: 200.259.841/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, O.E. Mulder en W.A. Zondag

Advocaten: E.W. Kingma en M. van Daal

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Sprake van een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. Geen ernstige verwijtbaarheid door werknemer. Bewijsopdracht voor werknemer met betrekking tot ernstige verwijtbaarheid werkgever.

Feiten

Werknemer is op 20 augustus 1984 bij Scholengemeenschap De Rooi Pannen (hierna: De Rooi Pannen) in dienst getreden. Werknemer maakt deel uit van het managementteam (hierna: MT) van de afdeling Horeca Eindhoven. In een gesprek op 4 april 2017 is werknemer door De Rooi Pannen met onmiddellijke ingang op non-actief gezet. De reden hiervoor was gelegen in het feit dat de directeur van de afdeling Horeca Eindhoven de samenwerking met werknemer in het MT niet meer zag zitten en dat de aanwezigheid van werknemer niet langer wenselijk was. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Ten aanzien van de op non-actiefstelling heeft De Rooi Pannen werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens dit gesprek is aan werknemer gemeld dat voor hem gezocht zal worden naar een docentfunctie binnen De Rooi Pannen en dat zijn salaris vanaf het moment dat die functie beschikbaar is, zal worden aangepast. Begin 2018 heeft De Rooi Pannen onregelmatigheden in de administratie van leerlingenhandtekeningen ontdekt. De Rooi Pannen heeft werknemer hiervoor (mede)aansprakelijk gehouden. De bedrijfsarts heeft werknemer per 1 mei 2018 volledig hersteld geacht. De Rooi Pannen heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond of de g-grond. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen.

Oordeel

Werkgever maakt werknemer vele verwijten, uiteenlopend in ernst. Werknemer betwist dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan deze verwijten. De vraag of deze verwijten terecht zijn, kunnen in dit kader onbesproken blijven. In ieder geval zijn deze verwijten zodanig ernstig van aard dat deze, vanuit het perspectief van werkgever gezien, leiden tot het oordeel dat het vertrouwen in werknemer volledig is verdwenen. Ook werknemer uit verwijten jegens werkgever. Het hof is van oordeel dat deze verstoring inmiddels als duurzaam moet worden beschouwd en dat herstel daarvan onmogelijk is geworden. Het hof acht de situatie te zeer geëscaleerd om nog met behulp van mediation op te lossen. Werkgever maakt werknemer allerlei verwijten die betrekking hebben op zijn functioneren en de samenwerking binnen het MT. Als het hof ervan uitgaat dat de door werkgever gemaakte verwijten juist zijn, dan heeft werknemer daardoor verwijtbaar gehandeld, maar niet zodanig verwijtbaar dat dit als 'ernstig verwijtbaar' moet worden aangemerkt in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW. Dat

is ook niet het geval wanneer deze verwijten samen en in onderling verband met elkaar worden beschouwd. Het hof is van oordeel dat het werkgever op zichzelf niet kwalijk kan worden genomen dat hij streeft naar een einde van de arbeidsovereenkomst. Dat is zijn goed recht. Evenmin kan het werkgever kwalijk worden genomen dat hij na het vonnis in kort geding van 30 augustus 2018 werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn functie uit te voeren. De vordering van werknemer tot tewerkstelling was immers afgewezen. De op non-actiefstelling die ruim een jaar eerder had plaatsgevonden was abrupt, maar niet zo verwijtbaar, dat dit een ernstige verwijtbaarheid oplevert in de hiervoor genoemde zin. Wat het hof wel ernstig verwijtbaar acht, is het lekken van de naam van werknemer naar de pers. Werknemer is daardoor publiekelijk in verband gebracht met fraude en vanwege het feit dat dit via het internet bekend is, blijft dit aan hem kleven en is sprake van imagoschade waar werknemer niet meer van af komt. In dit verband acht het hof zeer relevant dat geen sprake is geweest van persoonlijk gewin of voordeel, terwijl deze kwestie maakt dat de kansen van werknemer op een andere baan in de onderwijswereld aanzienlijk zijn verkleind. Voor de mate waarin de verwijtbaarheid in aanmerking moet worden genomen, acht het hof wel van belang of werknemer bekend was met de zogenoemde handtekeningenkwestie en of hij daar een actieve rol in heeft gehad. Wanneer dat het geval is geweest, dan heeft werknemer immers een belangrijk aandeel gehad in de verstoring van de arbeidsrelatie. Volgens werknemer heeft werkgever naar aanleiding van de bestreden beschikking tijdens een personeelsbijeenkomst een oproep gedaan om 'belastend materiaal' over hem te verzamelen en te verstrekken. Het hof is van oordeel dat werkgever zich daarvan had dienen te onthouden. Werkgever heeft daardoor een onwerkbaar situatie gecreëerd, waardoor de vertrouwensbreuk onherstelbaar werd. Daarmee werd een terugkeer naar de werkplek feitelijk onmogelijk. Het hof is van oordeel dat dit werkgever ernstig te verwijten valt. Werkgever heeft betwist dat dit zo is gebeurd. Werknemer zal dit moeten bewijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3817

Zaaknummer: 200.260.741_01

Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en R.J. Voorink

Advocaten: J. Jacobs en G.J. van den Hoven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Het hof is van oordeel dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft echter onvoldoende gedaan om de verhoudingen te verbeteren. Herstel van de verstoorde arbeidsverhouding is nog mogelijk. Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2010 bij werkgeefster in dienst getreden. In de periode van maart 2009 tot maart 2012 heeft werknemer gewerkt voor onderneming 1, in de periode van mei 2012 tot februari 2018 is werknemer gedetacheerd geweest bij onderneming 2. Na een periode van ziekte is werknemer in februari 2018 weer volledig arbeidsgeschikt verklaard en is gezocht naar een nieuwe opdrachtgever. Op 29 mei 2018 heeft werkgeefster laten weten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werknemer heeft hier niet mee ingestemd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat de arbeidsverhouding niet dusdanig verstoord is, dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden. Werkgeefster komt in hoger beroep tegen het vonnis. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Partijen zijn het eens dat bij de beoordeling eveneens uit kan worden gegaan van feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan na de beslissing van de kantonrechter, zodat het hof dit ook zal doen. Werkgeefster stelt dat sinds 2015 problemen met werknemer bestaan. Hiertoe stelt zij onder meer dat werknemer een officiële waarschuwing heeft gehad, de communicatie tijdens ziekte moeizaam verliep en er meerdere incidenten zijn geweest. Werknemer voert verweer en is daarbij ingegaan op alle incidenten die hebben plaatsgevonden. Werknemer betwist niet dat sprake is van discussies. Ook erkent hij dat hij aan zijn employability moest werken, maar hij wijst er tegelijkertijd op dat werkgeefster zich moest inspannen om voor hem een nieuwe opdracht te krijgen. Volgens werknemer is geen sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Het hof heeft tijdens de mondelinge behandeling nader onderzocht waarin volgens werkgeefster de verstoorde arbeidsrelatie concreet is gelegen. Uit verklaringen van de managers en de directeur blijkt dat de communicatie over werkafspraken moeizaam verloopt en dat dit leidt tot tijdrovende en onnodige discussies. Het hof oordeelt, mede gelet op de ontwikkelingen na de beslissing van de kantonrechter, waaronder het niet-ondertekenen van het plan van aanpak door werknemer

en de loonstop die daarop is opgelegd, dat de verstoring van de arbeidsverhouding tussen partijen als ernstig dient te worden beschouwd. Werknemer heeft echter terecht opgemerkt dat werkgeefster niet voldoende heeft gedaan om de verhoudingen te verbeteren. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat de arbeidsverhouding niet dusdanig ernstig verstoord was dat van werkgeefster in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook de ontwikkelingen na de beslissing van de kantonrechter maken niet dat herstel van de verstoorde arbeidsverhouding niet meer mogelijk is. Het hof neemt daarbij ook in aanmerking dat werknemer, als hij een nieuwe opdrachtgever heeft, aanzienlijk minder contact zal hebben met de medewerkers van werkgeefster. Het bestreden vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3814

Zaaknummer: 200.255.198_01

Rechters: J.P. de Haan, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en A.J. van de Rakt

Advocaten: E.E.P. Gosling-Verheijen en A.W.M. Roozeboom

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

RECHTSPRAAK

werkneemster/Kinderopvang 't Zonnehoekje B.V.

Kinderopvang maakt verboden onderscheid op grond van zwangerschap (art. 7:646 BW). Zij heeft de arbeidsovereenkomst van een zwangere medewerkster, afwijkend van eerdere verlengingen, ten onrechte slechts met drie maanden verlengd tot vijf dagen voor aanvang zwangerschapsverlof.

Feiten

Werkneemster is op 14 februari 2018 bij Kinderopvang 't Zonnehoekje B.V. in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst met als einddatum 31 december 2018. De functie van werkneemster was hoofdleidster. Eerder hadden partijen al een arbeidsovereenkomst van 1 november 2014 tot en met 31 oktober 2015. Op 27 december 2018 zijn partijen schriftelijk overeengekomen de arbeidsovereenkomst te verlengen van 1 januari 2019 tot en met 15 april 2019. Een reden staat daarbij niet vermeld. Werkneemster kreeg de functie van pedagogisch coach. In die functie is zij eind 2018 gedurende enkele maanden ingewerkt. Op 1 maart 2019 heeft 't Zonnehoekje aan werkneemster laten weten dat het dienstverband niet zou worden verlengd en van rechtswege eindigt op 15 april 2019. Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging, wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Aan de verzoeken legt werkneemster ten grondslag dat sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege haar zwangerschap. Ook de eerdere verlenging met slechts vier maanden heeft ten onrechte plaatsgevonden. Dat levert een ongeoorloofd onderscheid op, aldus werkneemster.

Oordeel

Op het moment dat de arbeidsovereenkomst werd verlengd was werkneemster zwanger en 't Zonnehoekje was daarvan op de hoogte. De arbeidsovereenkomst is verlengd met een periode van 3,5 maanden, tot vijf dagen voor de ingangsdatum van het verlof van werkneemster. Naar het oordeel van de kantonrechter rechtvaardigt deze gang van zaken het vermoeden (als bedoeld in art. 7:646 lid 12 BW) dat bij de keuze van de duur van de verlenging een verboden onderscheid is gemaakt vanwege de zwangerschap van werkneemster. Voor dat vermoeden is verder nog redengevend dat de eerste arbeidsovereenkomst voor ruim 10,5 maanden was aangegaan met een einde op de laatste dag van de maand. Het ligt dan niet voor de hand met een veel kortere duur te verlengen en de einddatum dan ook nog midden in de maand te laten vallen. Dat moment ligt enkele dagen voor de aanvang van het zwangerschapsverlof van werkneemster. Bovendien had 't Zonnehoekje kennelijk vertrouwen in werkneemster, nu zij

net enkele maanden was ingewerkt in een nieuwe functie. Een korte verlenging past daar niet bij. Hier komt nog bij dat volgens de toepasselijke CAO op 't Zonnehoekje de verplichting rustte de reden voor de verlenging voor bepaalde tijd te vermelden, wat zij heeft nagelaten. Zij heeft daarmee zelf bijgedragen aan het ontstaan van het vermoeden. 't Zonnehoekje heeft ook ter zitting geen plausibele verklaring gegeven voor de gekozen duur van de verlenging, terwijl volgens werknemster eind 2018 uitdrukkelijk besproken is dat bewust is aangesloten bij de aanvang van het verlof, met de toezegging dat de overeenkomst na afloop van het verlof weer zou worden voortgezet. 't Zonnehoekje heeft dan ook onvoldoende onderbouwd dat de verlenging met 3,5 maanden geen verband houdt met de zwangerschap van werknemster. Het beding in de arbeidsovereenkomst dat ziet op de duur van de verlenging is gelet op het voorgaande in strijd met artikel 7:646 lid 1 BW. Dat beding is dan nietig, zo volgt uit artikel 7:646 lid 11 BW. Gevolg hiervan is dat voor de duur van de verlenging moet worden teruggevallen op de wettelijke regeling. Daaruit volgt dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2019 voor eenzelfde periode als de eerste overeenkomst is voortgezet. De overeenkomst is dus tot en met 14 oktober 2019 verlengd. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen, nu inmiddels ook de tijd is verstreken waarmee de arbeidsovereenkomst naar het oordeel van de kantonrechter is verlengd. De loonvordering wordt toegewezen tot voornoemde einddatum.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:7888

Zaaknummer: 7771639 EA VERZ 19-353

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: S.N. Arikan en A.L. Snippe

Wetsartikelen: 7:646 BW

RECHTSPRAAK

Container Terminal Europoort B.V./werknemer

Werknemer die mogelijk te hard reed en daardoor schade aanricht aan bedrijfspand werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar. Niet gebleken dat werknemer zódanig hard heeft gereden dat hem een ernstig verwijt moet worden gemaakt in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW.

Feiten

Werknemer is in dienst van Container Terminal Europoort B.V. (hierna: CTE) als Empty Handler Chauffeur. Op 15 augustus 2018 heeft een bedrijfsongeval plaatsgevonden op het bedrijfsterrein van CTE. Tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft werknemer schade veroorzaakt. Bij het nemen van een bocht is hij met de door hem bestuurde heftruck ('Empty Handler') tegen een betonnen markeringspaal op het wegdek gereden. Als gevolg van deze botsing is de heftruck gekanteld en tegen de gevel van het ECT bedrijfspand gekomen. Korte tijd daarna is werknemer door zijn leidinggevende geschorst. De volgende dag is werknemer op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer berust in het ontslag en verzocht om toekenning van een billijke vergoeding, het loon over 15 en 16 augustus 2018, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. De kantonrechter heeft het loon over 15 augustus 2018 en de transitievergoeding toegewezen. In hoger beroep staan uitsluitend ter beoordeling de toewijsbaarheid van het loon over 15 augustus 2018 en de transitievergoeding.

Oordeel

Loon 15 augustus 2018

CTE verzet zich tegen de toewijzing van het loon van 15 augustus 2018 met een beroep op haar personeelshandboek, waarin onder 4 is bepaald: 'Schorsing als disciplinaire straf. De medewerker kan voor een bepaalde tijd worden geschorst. Daarbij kan het salaris worden ingehouden. Al naar gelang de ernst van de gedraging van de medewerker, stelt de directie de lengte van de schorsing vast.' De grief is ondeugdelijk omdat CTE in het licht van de gedingstukken onvoldoende heeft toegelicht dat zij werknemer op 15 augustus 2018 heeft geschorst bij wijze van disciplinaire straf. Uit de stukken valt af te leiden dat werknemer is geschorst in verband met het onderzoek naar de toedracht van het ongeval.

Transitievergoeding

Het hof waardeert het handelen van werknemer net als de kantonrechter niet als zodanig dat het moet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW. Uit de parlementaire geschiedenis van de Wet werk en zekerheid blijkt dat de uitzonderingsgrond van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW een beperkte reikwijdte heeft en terughoudend moet worden toegepast. De werknemer kan zijn recht op een transitievergoeding alleen kwijtraken in uitzonderlijke gevallen, waarin evident is dat het tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidende handelen of nalaten van de werknemer niet slechts als verwijtbaar, maar als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt (HR 8 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:203, r.o. 3.4.3). Een dergelijk uitzonderlijk geval doet zich hier, óók indien ervan wordt uitgegaan dat werknemer ter plaatse te hard heeft gereden, niet voor. Kennisneming van de camerabeelden voert het hof niet tot het oordeel dat werknemer zódanig hard heeft gereden dat hem van zijn rijgedrag ter plaatse een ernstig verwijt moet worden gemaakt in de zin van eerdergenoemde wetsbepaling. Het hof bekrachtigt de beschikking in eerste aanleg voor zover aan het oordeel van het hof onderworpen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2627

Zaaknummer: 200.256.861

Rechters: R.J.F. Thiessen, P.M. Verbeek en M.D. Ruizeveld

Advocaten: S.C. van Paridon

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

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Opzegging van werknemer mocht onder opschortende voorwaarde. Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Concurrentiebeding wordt niet vernietigd, omdat werknemer onbillijke benadeling onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van divisiemanager Wastelab. Op de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentiebeding, een relatiebeding en een boetebeding van toepassing. Werknemer heeft begin 2019 gesolliciteerd bij Renewi, wat erin heeft geresulteerd dat werknemer bij Renewi als innovationmanager aan de slag kon gaan. Op 6 juni 2019 heeft werknemer het aanbod van Renewi en zijn voornemen om daarop in te gaan met werkgever besproken. Na een aantal gesprekken tussen werknemer en werkgever heeft werknemer op 28 juni 2019 aan werkgever geschreven dat hij zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, onder voorbehoud dat hij van zijn concurrentiebeding wordt ontheven en hij per 1 september 2019 bij Renewi kan beginnen. Bij brief van 18 juli 2019 heeft werkgever de opzegging bevestigd en medegedeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet in opschortende zin voorwaardelijk kan zijn, zodat het dienstverband per 31 augustus a.s. zal eindigen en werknemer gehouden blijft aan het concurrentiebeding. Werkgever verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst niet reeds is geëindigd, de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Het is vaste rechtspraak dat voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist is die erop gericht is om de beëindiging van arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. De werkgever dient te onderzoeken of er sprake is van een zodanige duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op een einde van de arbeidsovereenkomst. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat een werknemer, die duidelijk een voorwaarde stelt aan zijn wens tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, niet gehouden kan worden aan zijn opzegging indien de door hem gestelde voorwaarde niet in vervulling is gegaan. Partijen zijn het er voorts over eens dat er sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat een voortzetting van de

arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is alsmede dat herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort, althans niet in de rede ligt. Door tegenover werkgever open en eerlijk te zijn over het baanaanbod van Renewi en het verzoek bij werkgever neer te leggen om in verband daarmee het concurrentiebeding terzijde te schuiven althans te beperken, heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter zich alleszins redelijk opgesteld en conform hetgeen op grond van goed werknemerschap van hem verwacht mocht worden. Uit niets is gebleken dat werknemer bewust zou hebben aangestuurd op een verstoring van de arbeidsverhouding. Vervolgens staat ter beoordeling de vraag of de verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Duidelijk is dat werkgever werknemer lang heeft laten wachten op een inhoudelijke reactie op zijn verzoek tot vrijstelling van het concurrentiebeding én dat hij vervolgens, zonder met hem in gesprek te gaan over zijn opzeggingsbrief en zonder enige aankondiging geconcludeerd heeft dat werknemer zou worden gehouden aan zijn opzegging, waarmee hij op straat zou komen te staan zonder aanspraak te kunnen maken op een werkloosheidsuitkering, terwijl dit uitdrukkelijk niet zo door hem bedoeld was. De kantonrechter is van oordeel dat dit geen schoonheidsprijs verdient. Sterker nog, dit handelen is kwalijk en niet conform goed werkgeverschap en heeft zeker bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding. Anderzijds is werknemer ook debet aan de verstoorde arbeidsverhouding. Hij heeft als het ware op 6 juni 2019 het vertrouwen in een voortzetting van een vruchtbare samenwerking met werkgever definitief opgezegd. Dit acht de kantonrechter weliswaar niet verwijtbaar, maar leidt er wel toe dat niet geoordeeld kan worden dat de verstoorde arbeidsverhouding uitsluitend of in overwegende mate veroorzaakt is door voornoemd handelen van werkgever. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Concurrentiebeding

Hoewel aannemelijk is dat werknemer er belang bij heeft bij Renewi in dienst te treden vanwege de gestelde positieverbetering, is onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Gesteld noch gebleken is dat hij na het aanbod van Renewi zijn arbeidsmarktpositie heeft onderzocht. Als onweersproken is komen vast te staan dat werknemer hoogopgeleid is en verschillende functies op hoog niveau in verschillende branches heeft verricht. De verzochte vernietiging van het concurrentiebeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:7810

Zaaknummer: 7995743

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: P.G. Lanser en N.C. Six-Scheffer

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Vistra Employment (Netherlands) B.V.

De verzending van e-mailberichten naar privé-e-mailadres door statutair bestuurder levert geen dringende reden voor ontslag op, omdat geheel onaannemelijk is dat werknemer bij die verzending andere bedoelingen heeft gehad dan om zijn eigen verweer in een arbeidsrechtelijke procedure te kunnen onderbouwen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2014 werkzaam bij Vistra NL, laatstelijk als Country Managing Director Nederland. Op 1 april 2015 is werknemer formeel benoemd tot statutair bestuurder van Vistra NL. Op 26 februari 2019 heeft werknemer vanaf zijn zakelijke e-mailadres bij Vistra NL een aantal e-mails met bijlagen naar zijn privé-e-mailadres verstuurd. Een van deze bijlagen betreft de zogenoemde *PIP-calculations*, inhoudende vertrouwelijke persoonsgegevens van alle medewerkers van Vistra NL. Op 8 mei 2019 heeft werknemer opnieuw vanaf zijn zakelijke e-mailadres bij Vistra NL een aantal documenten naar zijn privé-e-mailadres verstuurd. De verzending van een van deze e-mailberichten werd automatisch door het IT-systeem van Vistra NL opgeschort vanwege een potentieel vertrouwelijke bijlage. Op 13 mei 2019 heeft de aangekondigde *ava* van Vistra NL plaatsgevonden. Tijdens de vergadering is, nadat werknemer is gehoord, besloten om werknemer als statutair bestuurder te ontslaan. De tijdelijk bestuurder heeft meegedeeld dat Vistra NL op 10 mei 2019 heeft moeten ontdekken dat er omvangrijke klantbestanden en bedrijfsgegevens zijn verstuurd vanuit de zakelijke e-mail naar het privé-e-mailadres van werknemer. Bij brief van 21 mei 2019 is het ontslag op staande voet bevestigd. Werknemer verzoekt onder meer om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet in strijd is met artikel 7:677 lid 1 BW.

Oordeel

De rechtbank stelt allereerst vast dat het gesprek van 21 december 2018 plaatsvond aan het eind van de sabbatical leave van werknemer en aldus kort voor kerst en de geplande vakantie van werknemer en zijn gezin, en daarnaast dat de in dat gesprek gedane mededeling dat de functie van werknemer zou vervallen een verrassing was en bovendien in tegenspraak met de eerder aan werknemer gegeven garantie dat hij na zijn sabbatical leave terug zou keren in zijn functie. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap. Uit deze omstandigheden en vaststellingen volgt dat Vistra NL aan werknemer steeds meer en op steeds andere gronden reden heeft gegeven om te vrezen voor zijn positie en voor het ontstaan van een arbeidsrechtelijk geschil.

Tegen deze achtergrond levert de verzending van de e-mailberichten naar zijn privé-e-mailadres door werknemer (na ontvangst van de e-mail van 26 februari 2019), hoezeer ook in strijd met de policies, geen dringende reden voor ontslag op, omdat geheel onaannemelijk is dat werknemer bij die verzending andere bedoelingen heeft gehad dan om zijn eigen verweer in een arbeidsrechtelijke procedure te kunnen onderbouwen, zoals hij heeft opgegeven, en ook gesteld noch gebleken is dat hij verder iets met deze informatie heeft gedaan of dat hij deze verder heeft verspreid, anders dan aan zijn advocaat. De omstandigheid dat deze verzending hem bij arbeidsovereenkomst was verboden en dat met de verzending omvangrijke informatie is gemoeid die bedrijfsvertrouwelijk is en persoonsgegevens bevat, maakt dat niet anders. Van een dringende reden was dus geen sprake. Gelet hierop heeft werknemer ook recht op een transitievergoeding. De gevorderde transitievergoeding van € 37.198,80 bruto wordt als onbetwist toegewezen. Met het onterechte ontslag op staande voet staat eveneens vast dat Vistra NL de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd, zonder inachtneming van de opzegtermijn van één maand. Derhalve komt werknemer ook een gefixeerde schadevergoeding toe. Dit brengt tevens met zich dat Vistra NL ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, nu deze ernstige verwijtbaarheid reeds besloten ligt in de schending van de opzeggingsregels. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding is daarmee toewijsbaar. De rechtbank acht een bedrag van € 600.000 bruto billijk.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:7479

Zaaknummer: C/13/667919 / HA RK 19-203

Rechters: W.M. de Vries

Advocaten: A.D. Putker-Blees en A.P.J.M. Verbeek

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

De gratificatie die werknemer heeft ontvangen, die volgens werkgeefster als Singaporese transitievergoeding moet worden gezien, kan niet in mindering strekken op de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer was sinds 3 november 1999 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) bedrijf X in Rio de Janeiro, Brazilië. Op 26 juli 2016 heeft werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten met werkgeefster in Singapore. De werkzaamheden bleven nagenoeg gelijk. Werknemer oefende zijn werkzaamheden voor werkgeefster vanaf 2 augustus 2016 uit vanuit een pand in Schiedam. De assignment is tweemaal verlengd. Eind 2018 heeft werkgeefster aangegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Ondanks bezwaren hiertegen van werknemer is de arbeidsovereenkomst per 31 december 2018 beëindigd. Werknemer verzoekt betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

Partijen twisten allereerst over de vraag of de Nederlandse rechter internationale rechtsmacht toekomt. Werknemer kan in dit geval op grond van artikel 21 Brussel I Bis-verordening kiezen om de werkgever op te roepen voor de rechter van de lidstaat waar de werkgever woont, of voor de rechter van de plaats waar hij gewoonlijk heeft gewerkt. Werknemer heeft gekozen voor de rechter van de plaats waar hij gewoonlijk heeft gewerkt. Werknemer heeft gekozen voor dat laatste en stelt dat zijn gewoonlijke arbeidsplaats in Nederland is gelegen. Volgens werkgeefster is de gewoonlijke arbeidsplaats gelegen in Brazilië dan wel in Singapore. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie is – kort gezegd – voor de vaststelling van de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt of heeft gewerkt bepalend waar de werknemer ‘in feite de met zijn werkgever overeengekomen werkzaamheden verricht’. Werknemer heeft de werkzaamheden feitelijk voor de duur van 2,5 jaar – de duur van het gehele contract met werkgeefster – uitsluitend in/vanuit Nederland gewerkt. Hij ontving ook geen instructies uit Singapore dan wel Brazilië. De kantonrechter oordeelt dat de conclusie gerechtvaardigd is dat werknemer zijn gewoonlijke arbeidsplaats in Nederland had. Ten aanzien van het toepasselijk recht oordeelt de kantonrechter dat partijen een uitdrukkelijke rechtskeuze hebben gemaakt voor het recht van Singapore. Dit neemt niet weg dat die vrijheid wordt beperkt op grond van Rome I omwille van het beschermingsbeginsel, en dat derhalve moet worden nagegaan welk rechtsstelsel van toepassing zou zijn in het geval een (expliciete) rechtskeuze zou ontbreken omdat werknemer niet de bescherming kan verliezen die hij geniet op grond van

dwingendrechtelijke bepalingen van het recht dat toepasselijk zou zijn indien partijen geen rechtskeuze zouden hebben gemaakt. Hierbij dient te worden aangeknoopt bij het gewoonlijk werkland, in dit geval dus Nederland. Dit is slechts anders als er een kennelijk nauwere band bestaat met een ander land. Dat is in dit geval niet gebleken. De kantonrechter zal dus inhoudelijk ingaan op de beoordeling van de verzoeken van werknemer. Ten aanzien van de door werknemer verzochte billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging oordeelt de kantonrechter dat de verzoeken niet binnen de daarvoor gestelde termijnen zijn ingediend. Werknemer is dan ook niet-ontvankelijk in deze verzoeken. Werknemer is wel ontvankelijk in zijn verzoek om een transitievergoeding. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer in beginsel aanspraak maakt op de transitievergoeding. Werkgeefster heeft aangevoerd dat toewijzing daarvan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is omdat werknemer al uit coulance een gratificatie van € 9.596 heeft ontvangen. Dit bedrag zou moeten worden gezien als een Singaporese beëindigingsvergoeding en dient in mindering te strekken op de transitievergoeding, aldus werkgeefster. De kantonrechter oordeelt dat niet, althans onvoldoende is gesteld dat de gratificatie voldoet aan de voorwaarden benoemd in het 'Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding'. De gratificatie kan dus niet op de transitievergoeding in mindering worden gebracht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8191

Zaaknummer: 7653216

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: B. Kloppert, L. van der Zwet en L.R. Breuker

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:681 BW, 7:686a BW, 8 Rome I en 21 Brussel I bis-vo

RECHTSPRAAK

werknemer/Swissport Amsterdam B.V.

Het niet melden van de schade aan het vliegtuig door werknemer zelf is weliswaar verwijtbaar, maar in de gegeven omstandigheden niet zodanig verwijtbaar dat het een ontslag op staande voet of ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

Feiten

Werknemer is op 16 maart 1987 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Swissport, laatstelijk in de functie van Ramp Employee. Er zijn twee belangrijke regels waaraan een werknemer zich dient te houden: de geen contact-regel (no contact rule) en de schademeldplicht. De geen contact-regel is van belang om schade te voorkomen. Op 12 februari 2019 kwam een vliegtuig van Cathay Pacific binnen. Werknemer vervulde de functie van voorman bij het afhandelen van deze vlucht. Tijdens het aansluiten van de trap bij de achterste deur van het vliegtuig is schade ontstaan aan de romp van het vliegtuig. Op dat moment heeft een collega hem hierop aangesproken en gezegd dat hij de schade diende te melden, omdat er een zwarte veeg op het vliegtuig was te zien. Werknemer heeft toen gezegd dat die zwarte veeg er al zat en dat hij die schade niet had veroorzaakt. Uiteindelijk heeft de collega na overleg met werknemer de schade telefonisch gemeld. Werknemer is op 12 februari 2019 geschorst. De onderzoekscommissie van Swissport heeft vervolgens een onderzoek ingesteld. Uiteindelijk is werknemer op 18 februari 2019 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Met Swissport is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, omdat Swissport voldoende voortvarend heeft gehandeld bij de uitvoering van haar onderzoek naar de feiten. De kantonrechter oordeelt dat het niet melden van de schade door werknemer zelf weliswaar verwijtbaar is, maar in de gegeven omstandigheden niet zodanig ernstig verwijtbaar dat van Swissport in redelijkheid niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Daartoe is redengevend dat werknemer samen met een collega het vliegtuig afhandelde. De functies van werknemer en zijn collega zijn complementair. Nu werknemer wist dat zijn collega de schade aan het vliegtuig zou melden en ook vaststaat dat de melding binnen 20 minuten na het incident (en voor de eindcheck) is gedaan, is voor wat betreft deze schade voldaan aan de meldplicht, zodat de vliegveiligheid niet in het geding is geweest. Dat het op de weg van werknemer had gelegen deze schade te melden en dat niet aan zijn jongere en door hem opgeleide collega over te

laten, is evident, maar leidt niet tot een andere conclusie. Bij de beoordeling speelt mede een rol dat werknemer reeds lange tijd bij Swissport werkzaam is en dat de steken die hij in dat langdurige dienstverband heeft laten vallen niet van zodanig ernstige aard zijn dat dit incident nu de druppel is die de emmer doet overlopen en tot ontslag op staande voet zou moeten leiden. Van Swissport mocht in de onderhavige situatie verwacht worden dat zij een minder verstrekkende maatregel zou hebben opgelegd in plaats van de als ultimatum remedium geldende maatregel van ontslag op staande voet. De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet van 18 februari 2019 niet rechtsgeldig is gegeven. Ten aanzien van het ontbindingsverzoek van werkgever wegens verwijtbaar handelen overweegt de kantonrechter als volgt. Werknemer kan verweten worden dat hij niet handig en ook verwijtbaar heeft geopereerd, maar er is geen sprake van gedragingen van werknemer die zodanig verwijtbaar zijn dat van Swissport in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:8737

Zaaknummer: 7698044 \ AO VERZ 19-51

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S.W.J. Koenen en M.R. van Hall

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Dat niet vast is komen te staan dat werkneemster zich, conform het ziektereglement, vóór 09:00 uur ziek heeft gemeld heeft niet tot gevolg dat sprake is van een ‘onverschillige of weigerachtige houding’ die een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Feiten

Op 22 augustus 2018 is werkneemster in dienst getreden bij werkgeefster. Sinds 16 januari 2019 is werkneemster niet op het werk verschenen. Werkgeefster heeft haar op 17 januari 2019 tevergeefs gebeld. Op 30 januari 2019 heeft werkgeefster een aantal pogingen ondernomen om in contact te komen met werkneemster. Werkneemster heeft per e-mail van 30 januari 2019 gereageerd dat zij er helemaal doorheen zit en al twee weken ziek thuis in bed ligt. Op 4 februari 2019 is werkneemster weer niet op werk verschenen. Werkgeefster heeft werkneemster per e-mail bericht dat zij zich deugdelijk moet ziekmelden en een ziekmelding zal ingaan vanaf het moment dat zij zichzelf ziek heeft gemeld bij werkgeefster. Geen bericht dan wel ziek- of afmelding per telefoon op [telefoonnummer] of mail naar [mailadres], zal worden gezien als werkweigeren, aldus werkgeefster. Werkneemster is niet meer op werk verschenen. Werkneemster is vervolgens per brief van 15 februari 2019 op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt onder meer tot betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onrechtmatige opzegging en een specificatie van het door haar opgebouwde verlof.

Oordeel

Ter beantwoording ligt allereerst de vraag voor of het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werkgeefster heeft verschillende omstandigheden aan de opzegging ten grondslag gelegd. In haar verweerschrift heeft werkgeefster echter aangevoerd dat twee redenen louter aanvullende gronden betreffen en dat zij daarvan achteraf gezien onvoldoende bewijs kan leveren. De kantonrechter begrijpt dat zij die gronden kennelijk heeft laten vallen. De rechtsgeldigheid wordt om deze reden alleen getoetst ten aanzien van de resterende reden, te weten ‘onverschillige/weigerachtige houding (omtrent naleving huisregels, arbeidsafspraken)’. De kantonrechter is van oordeel dat deze reden onvoldoende (dringend) is om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Kennelijk doelt werkneemster met de reden op de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen verplichting van de werkneemster om zich op de eerste ziektedag voor 9.00 uur ziek te melden. Hoewel werkneemster stelt dat zij zich op de eerste ziektedag telefonisch ziek heeft gemeld is dat niet vast komen te staan. Hieruit

volgt op zichzelf echter nog geen onverschillige of weigerachtige houding, die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dat werkgeefster nog heeft gewaarschuwd en erop heeft gewezen dat het zich niet af- of ziekmelden als weigerachtige werkhouding wordt gezien, kan haar bovendien niet baten. Die waarschuwing is pas op 5 februari 2019 gekomen, terwijl werkgeefster de e-mail van 30 januari 2019 niet anders heeft kunnen opvatten dan als een ziekmelding. Op 5 februari 2019 kon daarom al geen sprake meer zijn van een onverschillige of weigerachtige houding ten aanzien van het zich af- of ziekmelden. De tekst uit de e-mail van 30 januari 2019 waarin werkneemster schrijft dat zij maandag gaat proberen om aanwezig te zijn kan bovendien niet worden opgevat als een betermelding. Uit het niet verschijnen had werkgeefster dan ook moeten begrijpen dat zij nog ziek was. Het was weliswaar netjes geweest als werkneemster werkgeefster ervan op de hoogte had gesteld dat zij die maandag niet zou komen, maar die omstandigheid maakt echter nog niet dat sprake is van een betermelding. Werkgeefster kan daarnaast niet worden gevolgd in haar stelling dat werkneemster 'al weken ongeoorloofd afwezig is'. Werkneemster stelt dat zij ziek was. Werkgeefster had een deskundige, zoals een bedrijfsarts, moeten inschakelen om vast te stellen of werkneemster al dan niet arbeidsongeschikt was. De conclusie luidt dat geen sprake is van een dringende reden. Aan werkneemster wordt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding overeenkomend met zes maanden salaris toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8171

Zaaknummer: 7688966

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: J.C. Debije en J. Klein Molekamp

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:681 BW, 7:686a BW en 7:692 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever c.s.

Eerste ontslag op staande voet houdt geen stand. Tegen tweede ontslag op staande voet, waaraan andere verwijten ten grondslag liggen, richt verzoekschrift zich niet. Verzoek op zitting aanvullen is te laat.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2011 bij werkgever in dienst getreden, laatstelijk in de functie van (assistent-) manager. De salarisbetaling gaat via verweerster 1. Verweerster 1 heeft op 18 oktober 2018 een ingevulde, ondertekende en gestempelde 'model-werkgeversverklaring' aan werknemer afgegeven. In de ochtend van 11 januari 2019 heeft werknemer zich voor langere tijd ziek gemeld. Verweerster 1 heeft werknemer op 11 januari 2019 op staande voet ontslagen, omdat er een klacht van een patiënt is ontvangen over werknemer over flirterig gedrag en ongewenst toevoegen/volgen op Instagram. Op 14 februari 2019 is werknemer nogmaals op staande voet ontslagen omdat uit een opname van een telefoongesprek van werknemer met een cliënt blijkt dat de werknemer haar uitgescholden heeft voor 'kankerkoerd'. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet van 11 januari 2019.

Oordeel

Eerste ontslag op staande voet

Door de ontkenning en gemotiveerde betwisting door werknemer staan de hem verweten feiten allerminst vast. Uit de overgelegde stukken volgt niet dat de twee aan werknemer verweten feiten, die neerkomen op het maken van seksueel getinte opmerkingen aan het adres van een minderjarige patiënte en het toevoegen/volgen van die patiënte op Instagram, juist zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet gezien het vorenstaande niet rechtsgeldig gegeven.

Tweede ontslag op staande voet

Werknemer heeft niet tijdig verzocht het ontslag op staande voet van 14 februari 2019 te vernietigen. Anders dan hij stelt, volgt uit het verzoekschrift niet dat hij ook dit ontslag op staande voet heeft verzocht te vernietigen. Dit verzoek is expliciet en is slechts voor één uitleg vatbaar: het heeft enkel betrekking op het ontslag op staande voet van 11 januari 2019. Voor zover werknemer heeft bedoeld ter zitting van 25 april 2019 zijn verzoek aan te vullen, geldt dat dit verzoek niet tijdig is gedaan nu het immers dateert van meer dan twee maanden na de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd (art. 7:686a lid 4 sub a onder 2 BW).

Werknemer heeft geen bijzondere omstandigheden gesteld op grond waarvan hij ondanks het verstrijken van de vervalttermijn toch ontvankelijk is in het verzoek. Het voorgaande betekent dat het ontslag op staande voet van 14 februari 2019 onaantastbaar is geworden en dat vaststaat dat de arbeidsovereenkomst daarmee op die datum is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8170

Zaaknummer: 7576478

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: T. Sen en L. Hennink

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:686a lid 4 sub a onder 2

RECHTSPRAAK

werkneemster/The Farm Westzaan B.V.

Werkgever slaagt er niet in te bewijzen dat (sushi)kok een collega heeft geslagen en een mes naar hem heeft gegooid. Dringende reden voor ontslag op staande voet is niet komen vast te staan. Gefixeerde schadevergoeding (€ 1.833) en billijke vergoeding (€ 5.938,92) verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is op 6 april 2018 in dienst getreden bij The Farm Westzaan B.V. (hierna: TFW). De laatste functie die werkneemster vervulde, was die van (sushi)kok. Op 2 december 2018 is werkneemster door TFW op staande voet ontslagen. In een brief van dezelfde datum heeft TFW aan werkneemster daarover het volgende medegedeeld: 'Hierbij deel ik u mee dat u vandaag op staande voet bent ontslagen, omdat u vandaag zondag 2-12-18 de heer X heeft geslagen en een mes naar hem heeft gegooid. Ik verbied u tevens ingang van ons restaurant en bedrijfsterrein te betreden.' Werkneemster heeft onder meer een verzoek gedaan om voor recht te verklaren dat TFW de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met de wettelijke regels daarvoor en om ten laste van TFW een billijke vergoeding toe te kennen. Bij tussenschikking van 28 maart 2019 (zie AR 2019-0417) is TFW in de gelegenheid gesteld haar stelling te bewijzen dat sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is TFW niet geslaagd in dat bewijs. TFW heeft twee getuigen laten horen. Uit die getuigenverklaringen kan niet, althans onvoldoende, worden afgeleid dat werkneemster de heer X heeft geslagen. Getuige 1 verklaart immers dat hij dat niet heeft gezien en getuige 2 verklaart slechts dat werkneemster met een hand een beweging heeft gemaakt naar de heer X, zonder dat hij weet of werkneemster hem ook geraakt heeft. Uit de verklaringen kan evenmin worden afgeleid dat werkneemster een mes naar de heer X heeft gegooid. Getuige 1 kan alleen verklaren dat hij gezien heeft dat werkneemster iets gooide, terwijl getuige 2 verklaart dat het werkneemster niet gelukt is een mes te gooien en dit mes uit haar hand viel. Nu TFW niet is geslaagd in de bewijsopdracht, is de dringende reden voor het ontslag op staande voet niet komen vast te staan. Daarbij neemt de kantonrechter ook in aanmerking dat hij aan de hand van de videobeelden van de ruzie tussen werkneemster en de heer X evenmin heeft kunnen vaststellen dat de heer X door werkneemster is geslagen en dat

zij een mes naar hem heeft gegooid. Het ontslag op staande voet is dus ten onrechte gegeven. De verklaring voor recht wordt dan ook toegewezen. Ook een vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen, alsmede een billijke vergoeding van € 5.938,92 bruto, ter hoogte van het loon over de periode van 2 december 2018 tot 2 maart 2019. Daarmee wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:8878

Zaaknummer: 7502094 AO VERZ 19-6 en 7505648 AO VERZ 19-7

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S. Kahraman en M. Degelink

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

RECHTSPRAAK

Stern Groep N.V. c.s./werknemer

Werkgever en statutair bestuurder zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Partijen krijgen gelegenheid bewijs te leveren van hun stellingen ten aanzien van ernstig verwijtbaar handelen, onder meer in het kader van de eventueel toe te kennen vergoedingen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2006 in dienst van Stern Auto B.V. en is laatstelijk werkzaam in de functie van statutair bestuurder. Per 1 januari 2018 is hij tevens feitelijk werkzaam voor een ander bedrijf binnen de Stern Groep, hetgeen per 1 juli 2018 is geëffectueerd. Tijdens de AVA van 28 september 2018 is werknemer ontslagen uit laatstgenoemde functie, vanwege een onoverbrugbaar verschil van inzicht. Het gegeven ontslag is bij brief van 28 september 2018 aan werknemer bevestigd. Volgens werknemer kleefden aan de AVA gebreken die tot vernietigbaarheid van de daarin genomen besluiten konden leiden. Daarom vond op 4 oktober 2018 opnieuw een aandeelhoudersvergadering plaats, waarin nog eens hetzelfde is besloten. Stern Auto verzoekt thans, voor zover de kantonrechter werknemer volgt in zijn stelling dat hij nog altijd in dienst is van Stern Auto, ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, de h- of de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter overweegt het volgende. De onderhavige zaak kenmerkt zich hierdoor dat beide partijen van mening zijn dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. Het verschil van mening spitst zich toe op de grond waarop de ontbinding dient te worden gebaseerd en of en zo ja op welke financiële vergoedingen werknemer aanspraak kan maken. De kern van het geschil tussen partijen betreft de vraag of en in hoeverre partijen ten opzichte van elkaar ernstig verwijtbaar hebben gehandeld. Dit is met name van belang voor de (al dan niet) toekenning van vergoedingen en de vernietiging/matiging van het concurrentiebeding. Stern heeft het gestelde verwijtbare handelen in het bijzonder gebaseerd op de stelling dat werknemer heeft gesjoemeld met transacties rond de aanschaf en verkoop van auto's die hij privé gebruikt. In het bijzonder zou hij hebben verhuld dat hij de afschrijvings- en rentekosten geheel voor rekening van Stern liet komen. De kantonrechter is van oordeel dat dit nog niet voldoende vaststaat. Ook is de kantonrechter van oordeel dat de onderbouwing van de stelling van werknemer dat hij als klokkenluider moet worden aangemerkt nog onvoldoende uit de

verf is gekomen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 februari 2019 en laat partijen toe bewijs te leveren van hun stellingen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:10100

Zaaknummer: 7284861

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: C.I.M. Molenaar en N.T.A. Zeeuwen

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

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Premievrije voortzetting van de pensioenopbouw in cao geen gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:637b BW. Werkneemster maakt aanspraak op transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 2 september 2003 in dienst getreden bij werkgeefster, na eerst via een uitzendbureau te hebben gewerkt, laatstelijk in de functie van adviseur dagelijkse bankzaken. Op de arbeidsovereenkomst is de cao van werkgeefster (hierna: de cao) van toepassing. Per 15 februari 2018 is een WIA-uitkering aan werkneemster toegekend. Op 22 maart 2018 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd per 1 augustus 2018. In de cao is opgenomen dat bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst de aanvullingen en de pensioenopbouw zoals genoemd in de pensioenovereenkomst vanaf het derde ziektejaar dienen te worden gezien als gelijkwaardige voorzieningen voor de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:637b BW. Het gaat daarbij om twee voorzieningen: een aanvulling op een WIA-uitkering en een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw. Werkneemster komt niet in aanmerking voor de aanvullingsregeling van de WIA-uitkering. Partijen twisten over de vraag of de in de cao opgenomen voorziening tot premievrije voortzetting van de pensioenopbouw, moet worden aangemerkt als een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:637b lid 1 BW. In eerste aanleg heeft werkneemster verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het verzoek van werkneemster afgewezen. In hoger beroep herhaalt werkneemster haar verzoek.

Oordeel

Gelet op het uitzonderingskarakter van artikel 7:637b BW is het hof van oordeel dat de stelplicht en de bewijslast op werkgeefster liggen. Zelfs wanneer het hof steeds uitgaat van de voor werkgeefster gunstigste cijfers, dan leidt de rekenkundige benadering waar het hof in deze zaak in navolging van partijen van uitgaat niet tot het oordeel dat kan worden uitgegaan van de door werkgeefster voorgestane gelijkwaardigheid. Een extra ouderdomspensioen van € 1.100,48 zal bij 16 jaar en 9 maanden leiden tot een voorziening ter waarde van € 18.433,04. Bij het door werkgeefster genoemde bedrag aan transitievergoeding van € 28.898,10 zou werkneemster ruim 26 jaar vanaf haar pensioendatum moeten leven om een voorziening te behalen die rekenkundig gelijkwaardig is aan de cao-voorziening. Dan zou zij dus de leeftijd van 93 jaar moeten bereiken. Het hof is van oordeel dat dat geen reëel uitgangspunt is. Het hof

acht het niet juist om het partnerpensioen op te tellen bij het ouderdompensioen. Los van de vraag of in de door de Hoge Raad genoemde vergelijking het partnerpensioen eigenlijk wel moet worden betrokken, levert een grove berekening een voor werkgeefster nog minder gunstig rekenkundig resultaat op dan de voorgaande berekening. Werkgeefster heeft aangeboden een nadere toelichting te laten geven door een pensioendeskundige. Het hof zal die gelegenheid niet bieden. Het is aan werkgeefster om voldoende gemotiveerd aan te voeren waarom zij geen transitievergoeding verschuldigd is. Zij moest dat op een zodanige manier doen dat zij voldoende inzicht gaf in de vraag of de cao-voorziening gelijkwaardig is. Gelet op de in artikel 347 lid 1 Rv besloten twee-conclusie-regel, diende werkgeefster dat meteen in haar verweerschrift in hoger beroep te doen. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat het hof er niet van uit kan gaan dat in dit geval de cao-voorziening moet worden aangemerkt als gelijkwaardig. Dat heeft tot gevolg dat de vordering tot betaling van de transitievergoeding van € 28.898,10 zal worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3822

Zaaknummer: 200.259.186_01

Rechters: J.F.M. Pols, M. van Ham en M. Breur

Advocaten: S. Karakaya-Pilavci en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:673b BW

RECHTSPRAAK

werknemer/EG Services (Netherlands) B.V.

Leidinggevende van tankstation heeft producten uit winkel genuttigd zonder daarvoor te betalen. Terecht gegeven ontslag op staande voet.

Feiten

Vanaf eind maart 2018 heeft werknemer werkzaamheden verricht bij het Esso servicestation te Born. Hij heeft in dat tankstation leidinggevende taken verricht. Met ingang van 11 juni 2019 heeft EG Services (Netherlands) B.V. (hierna: EG) de exploitatie van het tankstation te Born overgenomen. Op 9 juli 2019 heeft werknemer gewerkt op het tankstation te Born. X heeft een dag later een routinecontrole verricht naar (onder meer) correcties van transacties/het gebruik van de zogenoemde VOID-toets. EG heeft daar vervolgens aanleiding in gezien nader onderzoek te doen. Voor dat onderzoek zijn de camerabeelden van de volledige diensten van werknemer van 3, 6, 9 en 10 juli 2019 'veiliggesteld'. EG heeft doordat beelden na een periode van 14 dagen worden overgeschreven, niet verder terug kunnen kijken. Werknemer is tijdens een gesprek met managers op 16 juli 2019 geconfronteerd met de bevindingen van het onderzoek en is door hen geschorst in afwachting van nader onderzoek en overleg. Op 18 juli 2019 is werknemer op staande voet ontslagen omdat hij producten uit de winkel heeft genuttigd zonder daarvoor te betalen, voor een totaalbedrag van € 31,20. Partijen twisten over de vraag of werknemer terecht op staande voet is ontslagen.

Oordeel

EG heeft twee dagen gedaan over nader onderzoek. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat voldoende voortvarend. Het ontslag op staande voet is onverwijld gegeven. De opzeggende partij heeft de mogelijkheid om tot het moment waarop niet meer gezegd kan worden dat sprake is van een onverwijld mededeling van de dringende reden, een eerder opgegeven dringende reden aan te vullen en te preciseren, hetgeen hier gebeurd is. Het verweer van werknemer dat hij een product heeft afgerekend door verrekening met een fooi die hij daarvoor in de kassa had achtergelaten, kan hem niet baten. Hij heeft dit niet aannemelijk gemaakt en ziet over het hoofd dat, als een klant een fooi geeft, die fooi niet aan hem toebehoort. Uit de door werknemer overgelegde bankafschriften blijkt niet dat hij de 15 specifiek genoemde producten heeft betaald aan EG. De betreffende betalingen op de bankafschriften zijn verricht op andere dagen, zodat het reeds daarom zeer onwaarschijnlijk is dat werknemer de genuttigde producten heeft betaald. Bovendien corresponderen de betalingen niet met de prijzen van de betreffende producten. Op grond van vorenstaande overwegingen staat dus voor de kantonrechter vast dat werknemer op vier dagen in totaal 15

producten heeft genuttigd zonder EG daarvoor te betalen. De kantonrechter is van mening dat EG het van het grootste belang mag vinden dat zij onvoorwaardelijk kan vertrouwen op haar medewerkers. EG mag daarom ook een zerotolerancebeleid voeren. Met EG is de kantonrechter van oordeel dat het gedrag van werknemer een dringende reden oplevert om de arbeidsovereenkomst met hem onverwijld op te zeggen. EG moet erop kunnen vertrouwen dat haar werknemers de producten die haar eigendom zijn niet nuttigen zonder dat daarvoor betaald wordt. Het is evident dat als een werknemer dat wel doet, dit onacceptabel is. Dit geldt temeer voor werknemer, die binnen EG een voorbeeldfunctie heeft aangezien hij belast is met leidinggevende taken. Ook zonder bedrijfsreglement is het voor eenieder zonder meer duidelijk dat de gewraakte gedragingen niet zijn toegestaan. Het ontslag op staande voet houdt stand.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:9328

Zaaknummer: 8031905 AZ VERZ 19-81 en 8048813 AZ VERZ 19-83

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: S.H.O. Aben en J.M. Baremans

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Isoraam

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Geen sprake van onverwijld opzegging en geen dringende reden voor ontslag aanwezig. Toewijzing van een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 12.500 bruto.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2019 in dienst getreden bij Isoraam Techniek B.V. (hierna: Isoraam), op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 oktober 2019. Op 1 april heeft werkneemster zich ziek gemeld bij Isoraam. Vervolgens is zij op 29 april 2019 op staande voet ontslagen. Per brief van dezelfde datum heeft Isoraam aangegeven dat de dringende reden voor dit ontslag op staande voet is gelegen in het feit dat werkneemster zich niet ziek heeft gemeld en niet bereikbaar was, hetgeen zij als werkweigering beschouwt. Ook de verslaving van werkneemster en de opname in een afkickkliniek, zonder daarvan melding te maken, draagt voor Isoraam bij aan de dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkneemster verzoekt betaling van een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Ter beoordeling van de verzoeken van werkneemster beoordeelt de kantonrechter allereerst of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Uit de brief van Isoraam van 29 april 2019 blijkt dat het ontslag op staande voet op die datum is gegeven, vanwege werkweigering, althans het niet verschijnen op het werk op 1 april 2019. Dat betekent dat Isoraam op 1 april 2019 al op de hoogte was van de dringende reden die zij aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd. Isoraam heeft echter vervolgens 28 dagen gewacht voordat tot ontslag is overgegaan. Gelet daarop heeft Isoraam onvoldoende voortvarend gehandeld en (veel) te lang gewacht met het geven van ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is alleen al daarom niet geldig. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat de gegeven dringende redenen geen ontslag op staande voet kunnen rechtvaardigen. Ter zitting is vast komen te staan dat werkneemster zich op 1 april 2019 wel degelijk ziek heeft gemeld vanwege een terugval in haar verslaving. Daarnaast is gebleken dat werkneemster steeds bereikbaar was via een jobcoach of vriendin. De door Isoraam gestelde dringende reden ten aanzien van het zich niet ziek melden en onbereikbaar zijn, is derhalve feitelijk onjuist. Ook van werkweigering is geen sprake nu werkneemster zich ziek heeft gemeld. Tot slot levert een opname in een verslavingskliniek eveneens geen dringende reden voor ontslag op. Het ontslag op staande voet is ten onrechte

gegeven en daarom ongeldig. De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 10 BW toe. Isoraam is een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon over de opzegtermijn, te weten € 1.540 bruto. Aan werkneemster wordt tevens een billijke vergoeding toegekend ingevolge artikel 7:681 lid 1 sub a BW, omdat het ontslag op staande voet ongeldig is. Omtrent de hoogte van deze billijke vergoeding houdt de kantonrechter New Hairstyle aan. De kantonrechter overweegt hiertoe het volgende. Het is ernstig verwijtbaar dat Isoraam een ontslag op staande voet heeft gegeven dat in alle opzichten ongeldig en ondeugdelijk was. De gevolgen van het onterechte ontslag moeten gelet op het voorgaande volledig aan Isoraam worden toegerekend. Daarom wordt rekening gehouden met het door werkneemster gemiste loon over de periode dat de arbeidsovereenkomst zonder het ontslag nog zou hebben voortgeduurd. Verder wordt meegewogen dat moet worden tegengegaan dat Isoraam ervoor kiest om op deze wijze ontslag op staande voet te geven. Daarnaast kan rekening worden gehouden met enige immateriële schade van werkneemster. Het voorgaande leidt ertoe dat de billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 12.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:8877

Zaaknummer: 7870233

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: P.I. Janovitz en M.G. Evers

Wetsartikelen: 7:672 lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Didi Fashion B.V.

Werkneemster moet toegelaten worden tot haar werkzaamheden in specifiek filiaal van kledingwinkel, nu dit een arbeidsvoorwaarde is. Eerder incident door psychische problemen van werkneemster in dat filiaal is geen aanleiding om haar werkplek eenzijdig te wijzigen.

Feiten

Didi Fashion B.V. (hierna: Didi) exploiteert een keten van detailhandels in damesmode. Werkneemster is in 1977 als verkoopster in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Didi. Werkneemster is tot 2010 voornamelijk werkzaam geweest in winkels in Heiloo, Castricum en Bergen. Dit zijn kleinere dorpswinkels. In 2010 is werkneemster na een overgang van onderneming in dienst gekomen bij Didi. In juli 2010 is werkneemster overgeplaatst naar een winkel van Didi in Alkmaar. Werkneemster is hier niet mee akkoord gegaan. Partijen hebben hun geschil na mediation opgelost, in het kader waarvan twee vaststellingsovereenkomsten zijn aangegaan in 2012. Daarin is onder meer afgesproken dat werkneemster (definitief) wordt geplaatst in de winkel in Bergen. Verder is daarin vastgelegd dat de werkplek pas wordt gewijzigd als partijen over de inhoud en de gevolgen daarvan overeenstemming hebben bereikt. Op 18 augustus 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In 2018 is werkneemster in het kader van re-integratie gaan werken in een winkel van Didi in Amsterdam-Noord. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de plaatsing in dat filiaal, maar is daar tijdens haar ziekteperiode wel blijven werken. Vanaf 2 september 2019 werkt werkneemster weer voor haar volledige aantal uren, in de winkel in Amsterdam-Noord. Werkneemster vordert in kort geding Didi te veroordelen werkneemster toe te laten tot haar gebruikelijke werkzaamheden in het filiaal te Bergen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de werkplek van werkneemster in de winkel in Bergen als een arbeidsvoorwaarde moet worden aangemerkt. In de vaststellingsovereenkomsten is immers uitdrukkelijk afgesproken dat werkneemster wordt geplaatst in de winkel in Bergen en dat die afspraak alleen kan worden gewijzigd als partijen daarover overeenstemming hebben bereikt. Werkneemster kan dus in beginsel aanspraak maken op tewerkstelling in de winkel in Bergen. Dat werkneemster rouwkaarten aan collega's van de winkel in Bergen heeft gezonden en een aantal voicemailberichten op de telefoon van de filiaalhoudster van de winkel in Bergen heeft achtergelaten, wat tot verwarring heeft geleid en als enigszins dreigend kon worden ervaren, maakt dat zich een wijziging van omstandigheden heeft voorgedaan. In

die wijziging van omstandigheden heeft Didi echter redelijkerwijs geen aanleiding kunnen vinden om werkneemster haar werkplek in de winkel in Bergen definitief te ontnemen. Voor Didi, en ook voor de directe collega's, was destijds duidelijk dat het gedrag van werkneemster te maken had met psychische problemen. De incidenten, die voortvloeien uit ziekte en arbeidsongeschiktheid, kunnen geen grond opleveren om werkneemster haar werkplek in Bergen te ontnemen en de betreffende arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen. Daarbij weegt mee dat niet is gebleken van enige aanwijzing of enig risico dat zich een terugval in medische problemen zal voordoen. Het is niet aannemelijk dat terugkeer van werkneemster in de winkel in Bergen onwerkbaar is voor de filiaalhoudster. Evenmin is aannemelijk dat terugkeer onmogelijk is en grote onrust teweeg zou brengen. Voorgaande levert dus geen grond op voor het wijzigen van de werkplek van werkneemster. De vordering van werkneemster wordt toegewezen. Didi krijgt een termijn van een maand om de tewerkstelling voor te bereiden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:8322

Zaaknummer: 8006345 \ KG EXPL 19-108

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R.J. van Velzen en J.P.M. van Zijl

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/Rotterdamse Elektrische Tram N.V.

Trambestuurster die door chefs gezien is met telefoon in de hand tijdens het opschakelen van de tram is ten onrechte op staande voet ontslagen. Ontslag is niet onverwijld – want twee weken na voorval – gegeven. Ontbindingsverzoek werkgever op de e- dan wel g-grond afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 15 mei 2006 bij de Rotterdamse Elektrische Tram N.V. (hierna: RET) in dienst getreden. Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van trambestuurster. Op 27 april 2017 heeft een aanrijding plaatsgevonden tussen een bus en een tram van RET. Werkneemster bestuurdde de tram en had bij het weggrijden van de halte haar telefoon in haar hand. Zij is hierop aangesproken door RET bij brief van 1 mei 2017. Op 18 april 2019 is werkneemster 's ochtends door twee sectiechefs gezien bij de halte Valkenoordseviaduct met haar werktelefoon in haar hand, onderwijl de tram opschakelend. Diezelfde dag heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar direct leidinggevende, waarbij werkneemster het voorval heeft toegegeven. Vervolgens heeft RET werkneemster per direct geschorst. Op 2 mei 2019 is werkneemster op staande voet ontslagen vanwege het voorval van 18 april 2019. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. RET verzoekt voor zover het ontslag op staande voet geen stand houdt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege verwijtbaar handelen van werkneemster en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter overweegt dat het op zich juist is dat een werkgever bij een ontslag op staande voet de nodige zorgvuldigheid jegens een werknemer dient te betrachten. Daarbij is het niet ongebruikelijk dat er een onderzoek wordt ingesteld als er sprake is van vermoedens die nader geconcretiseerd moeten worden of het horen van de werknemer. In dit geval heeft werkneemster de verweten gedraging echter ogenblikkelijk erkend, zodat een onderzoek ten aanzien van het feitencomplex niet voor de hand lag. Aangezien RET op 18 april 2019 al van het zich voordoen van de – in haar visie – dringende reden op de hoogte was, moet worden geoordeeld dat het ontslag op 2 mei 2019 – dus twee weken later – niet onverwijld is gegeven. Vernietiging van het ontslag op staande voet volgt.

Ontbinding – e-grond

De kantonrechter acht de gedraging van werkneemster wel degelijk verwijtbaar, aangezien het in strijd is met de regels van het cabinebeleid om een mobiele telefoon vast te hebben tijdens het rijden en werkneemster bovendien een beroepsbestuurder is die de verantwoording draagt over een tram met zich daarin bevindende passagiers. Echter, het handelen is niet dusdanig verwijtbaar dat van RET in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daartoe acht de kantonrechter redengevend dat RET zelf geen eenduidig en consistent beleid voert ingeval een medewerker tijdens het besturen van een voertuig met een telefoon in zijn hand wordt gezien. Daarbij komt dat is gebleken dat RET in andere vergelijkbare gevallen – zonder aanwijsbare en verifieerbare redenen – minder streng is opgetreden. Hoewel werkneemster op zichzelf als een gewaarschuwd werknemer kan worden beschouwd, gelet op de schriftelijke waarschuwing van 1 mei 2017, hoefde zij redelijkerwijs niet te verwachten dat haar arbeidsovereenkomst bij een nieuwe overtreding zou worden beëindigd.

Ontbinding – g-grond

Met werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat van een ernstige schending van de vertrouwensband geen sprake is, alleen al vanwege de omstandigheid dat andere medewerkers eveneens bij herhaling onveilig rijgedrag hebben vertoond en in die soortgelijke gevallen geen sprake was van een dusdanig ernstige schending van de vertrouwensband dat dat zou moeten leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Conclusie

De conclusie van het voorgaande is dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en dat de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden. RET dient werkneemster toe te laten tot de gebruikelijke werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8202

Zaaknummer: 7865592

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.A.M. Reckers, J.W. van J-W Geen en A.M. Smits

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

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Humanitas

Werkgever komt (bij voortzetting arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) aanzegverplichting niet tijdig na en is een aanzegvergoeding ad € 2.287,58 bruto verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Stichting Humanitas in dienst getreden in de functie van netwerker. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden, derhalve tot 1 mei 2019. De arbeidsovereenkomst is nadien voortgezet, wederom voor bepaalde tijd, nu voor acht maanden. De arbeidsovereenkomst eindigt thans van rechtswege op 31 december 2019. Werknemer verzoekt Humanitas te veroordelen tot betaling van een vergoeding van € 2.287,58 bruto, vanwege het niet nakomen van de aanzegplicht van artikel 7:668 lid 1 sub a BW.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer niet tijdig schriftelijk door Humanitas is geïnformeerd over de status van zijn op 1 mei 2019 aflopende arbeidsovereenkomst. Verder zijn partijen het erover eens dat Humanitas wel tijdig mondeling heeft aangegeven dat er een verlenging zou plaatsvinden, maar dat over de (arbeids)voorwaarden nog moest worden gesproken. De eis dat de aanzegging schriftelijk moet worden gedaan is van dwingend recht. Voor het betrachten van door Humanitas bepleite soepelheid biedt de wettelijke bepaling in ieder geval in een situatie als de onderhavige geen ruimte. Humanitas stelt zich op het standpunt dat over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst, in ieder geval vanaf 6 maart 2019, geen onzekerheid kan hebben bestaan. Onzekerheid is echter geen vereiste voor het toekennen van een aanzegvergoeding. De wetgever heeft geen onderscheid gemaakt tussen de situatie waarin de werknemer wel of niet tijdig mondeling is geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Dat werknemer hierover niet in onzekerheid verkeerde staat dan ook niet in de weg aan toekenning van de aanzegvergoeding. Er bestaat onvoldoende grond om te oordelen dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer een beroep toekomt op artikel 7:668 lid 3 BW. De conclusie is dat Humanitas op grond van artikel 7:668 lid 3 BW aan werknemer naar rato een vergoeding verschuldigd is nu de aanzegplicht niet tijdig is nagekomen. De hoogte van de aanzegvergoeding is niet betwist, zodat het gevorderde bedrag van € 2.287,58 bruto wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8201

Zaaknummer: 7875169

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: H. Mahyou en R. Putkamer

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkneemster heeft, door arbeidsovereenkomst van collega over te leggen, voldoende aangetoond dat het bij werkgever gebruikelijk is dat werknemers bij ziekte 75% van hun loon doorbetaald krijgen. Werkgever dient werknemers immers gelijk te behandelen. Loonvordering in kort geding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2009 in dienst bij coffeeshop De Tulp. Werkneemster heeft zich op 13 maart 2019 ziek gemeld. Vanaf 1 maart 2019 heeft werkgever aan werkneemster een bedrag van € 2.324,22 netto per maand betaald. Werkneemster vordert in kort geding betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Het loon van 1 tot 13 maart 2019

Ter zitting heeft werkgever erkend dat het loon van werkneemster sinds 1 maart 2017 € 6.710 bruto bedraagt en dat werkneemster zich op 13 maart 2019 ziek heeft gemeld. Voornoemd bedrag per maand wordt dan ook toegewezen over de periode van 1 tot 13 maart 2019, met dien verstande dat het reeds betaalde bedrag hierop in mindering dient te worden gebracht.

Het loon vanaf 13 maart 2019

Werkneemster stelt allereerst dat de Horeca-cao op haar arbeidsovereenkomst van toepassing is, waardoor zij tijdens ziekte recht heeft op 95% van haar loon. De kantonrechter acht de loonvordering op deze grond niet toewijsbaar. Ten eerste omdat onvoldoende is onderbouwd dat sprake is van een spoedeisend belang bij dit deel van de vordering. Werkneemster ontvangt immers iedere maand een bedrag van € 2.324,22 netto aan loon en zit dus niet geheel zonder inkomen. Daarbij komt dat de benodigde mate van zekerheid van een voor werkneemster gunstige uitkomst in een bodemprocedure op dit moment niet aanwezig is. Het is in deze procedure immers onvoldoende komen vast te staan dat de coffeeshop onder de werkingssfeer van de Horeca-cao valt (nu betwist wordt dat in de coffeeshop ter plaatse enige consumptie genuttigd mag worden), om daarop reeds nu in kort geding vooruit te kunnen lopen. Werkneemster stelt ten tweede dat zij gedurende de eerste 52 ziekteweken recht heeft op 75% van haar maandloon, aangezien zij dit met werkgever heeft afgesproken. Zij

onderbouwt dit met een arbeidsovereenkomst van een collega. De kantonrechter is van oordeel dat voorshands voldoende aannemelijk is geworden dat de bodemrechter dit deel van het gevorderde zal toewijzen. Werkneemster heeft, met het overleggen van de arbeidsovereenkomst van een collega van haar, voldoende aangetoond dat het binnen de onderneming van werkgever gebruikelijk is dat werknemers bij ziekte 75% van hun loon doorbetaald krijgen. Werkgever dient immers al zijn medewerkers op gelijke wijze te behandelen. Werkneemster heeft dan ook recht op doorbetaling van 75% van haar loon vanaf 13 maart 2019.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 27-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3881

Zaaknummer: 7875386 \ CV EXPL 19-3825

Rechters: U. van Houten

Advocaten: E.F. Muller en M.B. Tol

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/RWSF

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd. Verzoek tot betaling van een transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding van het misgelopen loon toegewezen. Billijke vergoeding ter hoogte van € 2.000 toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 23 mei 2016 bij RW Facilitaire Dienstverlening BV (hierna: RWF) in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam in de functie van algemeen facilitair medewerker. Per 1 december 2018 heeft RWF haar activiteiten overgedragen aan RW Security BV (hierna: RWSF). Op 21 februari heeft RWSF telefonisch aan werknemer laten weten dat zijn dienstverband vanwege bedrijfseconomische redenen zal worden beëindigd. Op 26 februari 2019 is dit tijdens een persoonlijk gesprek toegelicht, waarbij werknemer een nulurencontract bij een andere onderneming van RW (RWE) en een opleiding tot evenementenbeveiliging aangeboden heeft gekregen. Werknemer heeft dit aanbod afgewezen vanwege financiële verplichtingen. Vervolgens heeft RWSF, tevens op 26 februari 2019, een e-mail naar werknemer gestuurd waarin de arbeidsovereenkomst per 28 februari 2019 werd opgezegd. Reden daarvoor was dat zij geen beveiligers zonder officiële beveiligingspas mag inzetten en dat werknemer een oproepcontract met cursus beveiliging heeft geweigerd. In reactie hierop heeft werknemer laten weten de mededeling van RWSF te betreuren en vervolgstappen van RWSF met betrekking tot beëindiging af te wachten. Hoewel overleg heeft plaatsgevonden is geen overeenstemming bereikt over een beëindigingsovereenkomst. Daarom heeft RWSF een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend, maar een ontslagvergunning is niet verleend. Werknemer heeft ter zitting aangegeven te berusten in de opzegging en verzoekt betaling van het loon over de termijn die de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren conform artikel 7:672 lid 10 BW, betaling van een billijke vergoeding ex artikel 7:681 BW en betaling van de wettelijke transitievergoeding conform artikel 7:673 jo. 7:673a BW.

Oordeel

Aangezien werknemer in de beëindiging berust, oordeelt de kantonrechter dat het dienstverband van werknemer per 28 februari 2019 is beëindigd. Verder overweegt de kantonrechter dat zowel een beëindigingsovereenkomst als een ontslagvergunning van het UWV ontbreekt en dat de arbeidsovereenkomst daarom niet rechtsgeldig en in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd. RWSF is op grond van artikel 7:673 BW een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. Ook het verzoek tot betaling van het loon over de periode dat de

arbeidsovereenkomst nog had voortgeduurd bij regelmatige opzegging wordt toegewezen. De kantonrechter beoordeelt het verzoek tot betaling van de billijke vergoeding aan de hand van New Hairstyle. In dit geval is enerzijds redengevend dat het RWSF te verwijten valt dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer niet rechtsgeldig heeft beëindigd, maar anderzijds dat sprake was van een relatief kort dienstverband en het feit dat werknemer per 1 juni 2019 ander werk heeft geaccepteerd. De inkomensschade is niet inzichtelijk gemaakt, noch heeft werknemer gesteld welke andere gezichtspunten in dit geval spelen om een billijke vergoeding van € 2.746,00, zoals door hem gevorderd, te rechtvaardigen. Bovendien heeft werknemer recht op een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 10 BW. Compensatie van het misgelopen loon vindt al gedeeltelijk plaats. Al met al komt het de kantonrechter redelijk voor om een bedrag van € 2.000 als billijke vergoeding toe te kennen. Andere omstandigheden die zouden moeten leiden tot een hogere of lagere billijke vergoeding zijn niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8193

Zaaknummer: 7720995

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: P.M. Bijl

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst opgezegd. Geen sprake van opzegging onder voorbehoud. Werkgeefster mocht gerechtvaardigd vertrouwen op de opzegging en heeft onderzoeksplicht niet geschonden.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2010 bij werkgeefster in dienst getreden. In december 2012 heeft werknemer een lening afgesloten bij werkgeefster voor een bedrag van € 40.000, waarop een leningsovereenkomst van toepassing is. Daarnaast is sprake van een innovatieovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster, met betrekking tot de ontwikkeling van een apparaat ten behoeve van het ontladen van catalyist in buizenreactoren. Op 29 januari 2019 heeft werknemer aan zijn leidinggevende aangegeven dat hij overwoog de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op 3 februari 2019 stuurt hij een e-mail naar zijn leidinggevende, waarin hij een aanvulling geeft op de formele ontslagbrief. Op 4 februari 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden met de HR-manager en op 15 februari 2019 heeft werkgeefster de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer bevestigd, uitdiensttreding geschiedt derhalve per 31 maart 2019. In de maanden maart en april heeft verschillende e-mailcorrespondentie plaatsgevonden omtrent uitstel van uitdiensttreding vanwege de innovatieovereenkomst. De HR-manager heeft op 25 maart 2019 per brief een uitdiensttreding per 30 april 2019 voorgesteld. Werknemer heeft niet voor akkoord getekend. Naar aanleiding van alle correspondentie die tussen partijen is gevoerd over de innovatieovereenkomst stuurt werknemer op 17 april 2019 een e-mail aan de managing director Industry, waarin hij zijn opzegging intrekt. Op 24 april 2019 heeft de bedrijfsjurist aan werknemer geschreven dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op 30 april 2019 en op 1 mei 2019 is werknemer niet meer toegelaten tot het werk. Daarbij is een eindafrekening gemaakt. Werknemer is niet akkoord met deze eindafrekening omdat hij meent nog in dienst te zijn bij werkgeefster. Daarom verzoekt werknemer vernietiging van het ontslag en toelating tot de overeengekomen werkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt over de vraag of de brief van 3 februari 2019 van werknemer een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst inhoudt. Daarbij overweegt de kantonrechter dat tot uitgangspunt moet worden genomen dat uit de artikelen 3:33 en 3:35 BW volgt dat werkgeefster er in beginsel op mocht vertrouwen dat de verklaring van werknemer

overeenstemde met zijn wil. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de bewoordingen uit de opzeggingsbrief van 3 februari 2019 voldoende duidelijk en ondubbelzinnig gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werknemer schrijft niet dat hij de opzegging doet onder voorbehoud van het bereiken van overeenstemming over de innovatieovereenkomst en dat wanneer of zolang daarvan geen sprake is de opzegging niet in werking treedt. Ook in de e-mail van 3 februari 2019 waarin werknemer de reden van zijn ontslag toelicht, is een dergelijk voorbehoud niet te lezen. Het feit dat werknemer geen einddatum in zijn opzeggingsbrief heeft genoemd doet aan bovenstaande niet af. De kantonrechter oordeelt derhalve dat geen sprake is van een opzegging onder voorbehoud. Werkgeefster mocht in de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd vertrouwen op de opzegging van werknemer en heeft haar onderzoeksplicht niet geschonden. De conclusie van het voorgaande is dat de brief van 3 februari 2019 van werknemer, in samenhang bezien met zijn e-mail van diezelfde datum, een rechtsgeldige opzegging inhoudt van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Beëindiging per 30 april 2019 is het gevolg van deze opzegging.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8192

Zaaknummer: 7778056

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M.J. Aantjes en W.M. de Bruijn

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Het onrechtmatig onder zich houden van de bedrijfsbus, gebruikmaking van de tankpas in strijd met de regels en een forse overschrijding van het aantal kilometers zonder daarvoor te betalen, leveren een dringende reden op voor ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is in mei 2003 in dienst getreden bij werkgeefster, een bedrijf dat specialistische reinigingswerkzaamheden aanbiedt, en was laatstelijk werkzaam als teamleider. Tussen 27 maart en 28 april 2018 had werknemer verlof. Op 1 mei 2018 heeft hij zich ziek gemeld in verband met een verstuite enkel en toenemende psychische klachten. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens op 3 mei 2018 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en wedertewerkstelling.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet van 3 mei 2018 rechtsgeldig. Genoegzaam is gebleken dat werknemer eind maart 2018 de zakelijke tankpas heeft meegenomen en dat hij daarvoor geen toestemming had. Bovendien heeft hij de tankpas pas op 28 april 2018 teruggebracht, ondanks zijn toezegging om dit op 27 april 2018 te doen. Ook is gebleken dat werknemer in zijn verlofperiode een groot aantal kilometers privé heeft gereden, in ieder geval fors meer dan de toegestane 500 kilometer per jaar, zonder dat hij daarvoor toestemming had van zijn werkgever en zonder dat hij daarvoor heeft betaald. Daarnaast overweegt de kantonrechter dat partijen hadden afgesproken dat werknemer de door hem gebruikte bus op 1 mei 2018 zou inleveren. Werknemer heeft dit niet gedaan, omdat hij ziek was. Hij heeft echter geen enkele geldige reden aangevoerd waarom hij tijdens ziekte de bus bij zich zou mogen houden. Dat werknemer, ook nadat met hem was afgesproken dat zijn collega's de bus op 2 mei 2018 bij hem zouden ophalen, de bus niet heeft meegegeven, kan hem dan ook ernstig worden aangerekend. De kantonrechter komt tot de conclusie dat het onrechtmatig onder zich houden van de bedrijfsbus, het gebruik van de tankpas in strijd met de regels en de forse overschrijding van het aantal kilometers zonder daarvoor te betalen een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werknemer staan aan een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet niet in de weg. Het is betreurenswaardig dat werknemer psychische klachten heeft en dat deze klachten zelfs tot een opname hebben geleid, maar dit heeft niet tot gevolg dat zijn handelen niet aan hem kan worden toegerekend. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:6871

Zaaknummer: 7035133 UE VERZ 18-264 MCE/30660

Rechters: A.M. Loots

Advocaten: R.A. Uhlenbusch en A.F. Bungener

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

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Het wegvallen van een pensioenuitvoeringsovereenkomst kan in casu niet leiden tot het oordeel dat werkgeefster is tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de pensioenovereenkomst en/of dat sprake is van schending van de eisen van goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is van 1 oktober 1982 tot 20 augustus 2012 in dienst geweest van werkgeefster. Sinds 2012 is werknemer met pensioen. Vanaf 2006 heeft er jaarlijks een indexering van de pensioenuitkering plaatsgevonden. Na 2014 heeft geen indexering meer plaatsgevonden. Werkgeefster heeft de uitvoeringsovereenkomst met de uitvoerder van haar pensioenregeling, ZwitserLeven, beëindigd per 1 januari 2016. ZwitserLeven heeft werknemer vervolgens bij brief van 24 maart 2017 laten weten dat de verwachting is dat toeslagverlening ‘in de komende jaren’ niet zal plaatsvinden. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade die is ontstaan en primair werkgeefster te veroordelen tot het aangaan van een nieuwe uitvoeringsovereenkomst. Werknemer heeft aan zijn vordering het volgende ten grondslag gelegd. De pensioenuitkering van werknemer wordt al sinds 2015 niet meer geïndexeerd omdat het depot van waaruit financiering van de indexering moet plaatsvinden leeg is. Dit is het gevolg van de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst met ZwitserLeven door werkgeefster. Door het wegvallen van de kwantumkorting (hoe meer premie er werd betaald des te hoger de korting) is het depot leeg. In de toekomst zal de indexering daardoor nihil zijn. Werknemer is van mening dat werkgeefster dit niet zomaar kan laten gebeuren.

Oordeel

Vooropgesteld wordt dat het werkgeefster vrij stond na het beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst met ZwitserLeven een uitvoeringsovereenkomst met een andere pensioenverzekeraar te sluiten voor de actieve deelnemers. Een uitvoeringsovereenkomst is opzegbaar en werkgeefster heeft onweersproken gesteld dat de actieven allemaal akkoord zijn gegaan met of geen bezwaar hebben gemaakt tegen de overstap. De overstap heeft wel tot gevolg gehad dat er geen uitvoeringsovereenkomst meer bestaat tussen werkgeefster en ZwitserLeven, terwijl artikel 23 Pensioenwet (Pw) dwingend voorschrijft dat de werkgever een onderbrengingsplicht heeft. De pensioenovereenkomst van werknemer is echter nog altijd ondergebracht bij ZwitserLeven. De opgebouwde pensioenaanspraken blijven behouden en hij ontvangt zijn pensioenuitkering. De ratio van artikel 23 Pw is dat gewaarborgd wordt dat de

pensioengelden door de werkgever niet voor andere doeleinden dan pensioen kunnen worden aangewend en dat de voor pensioen bestemde gelden niet verloren gaan door bijvoorbeeld een faillissement van de werkgever. Het gaat er dus om dat die risico's worden afgedekt. Dergelijke risico's bestaan voor werknemer niet nu hij geen actieve deelnemer meer is en dus geen pensioen meer opbouwt. Geconcludeerd wordt dan ook dat het ontbreken van een uitvoeringsovereenkomst op zichzelf niet betekent dat werkgeefster de pensioenovereenkomst niet nakomt. Evenmin is sprake van een eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 19 Pw. Dat er mogelijk in de toekomst geen indexering zal plaatsvinden vindt haar oorzaak in de voorwaarden die gelden voor indexering en niet in een wijziging van de pensioenovereenkomst. De kantonrechter overweegt verder dat het ontbreken van een uitvoeringsovereenkomst er wellicht voor heeft gezorgd dat het depot van waaruit de indexering werd bekostigd sneller is opgedroogd. Maar dan nog is er volgens de kantonrechter in het onderhavige geval geen sprake van strijdigheid met goed werkgeverschap, zoals door werknemer bepleit. Werknemer had daarvoor meer omstandigheden moeten aanvoeren. Een omstandigheid zou kunnen zijn dat werknemer in een nadeliger positie is komen te verkeren ten opzichte van de actieven die zijn ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder. Niet gebleken is dat daarvan sprake is. Het standpunt van werknemer komt er in feite op neer dat werkgeefster bij de opzegging van de uitvoeringsovereenkomst had moeten zorgen voor een goede exit-regeling. Dit was echter niet voorzien in de uitvoeringsovereenkomst en het ontbreken ervan is dan ook als zodanig werkgeefster niet te verwijten. Dat zij had kunnen besluiten toch iets te doen voor haar oud-werknemers door bijvoorbeeld een, al of niet eenmalige, storting in het depot en dit blijkbaar heeft nagelaten, levert nog geen strijd op met goed werkgeverschap. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het ontbreken, of het wegvallen, van een uitvoeringsovereenkomst met ZwitserLeven in de gegeven omstandigheden niet kan leiden tot het oordeel dat werkgeefster is tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de pensioenovereenkomst en/of dat sprake is van schending van de eisen van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW. De vordering van werknemer wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8226

Zaaknummer: 7338394 CV EXPL 18-47952

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: L. Schuijt-Olde Heuvel

Wetsartikelen: 19 Pw, 23 Pw en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/Van Mossel Autoschade B.V.

Werkgever zegt arbeidsovereenkomst dagen nadat werknemer AOW-leeftijd heeft bereikt op en biedt nieuwe arbeidsovereenkomst aan. Slechts sprake van in stand gebleven arbeidsverhouding met gewijzigde voorwaarden. Opzegging nadien kon wel plaatsvinden op grond van artikel 7:669 lid 4 BW.

Feiten

Werknemer, geboren in 1952, is op 9 januari 2017 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Van Mossel Autoschadegroep B.V. (hierna: Van Mossel). Op 5 april 2017 is de arbeidsovereenkomst omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van vestigingsmanager. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Carrosseriebedrijf (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Op 5 september 2018 heeft werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Werknemer heeft zijn werkzaamheden sindsdien ongewijzigd voortgezet binnen Van Mossel. Per brief van 14 september 2018 – die is geantedateerd naar 4 september 2018 – heeft Van Mossel de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Van Mossel is met werknemer aansluitend opnieuw een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan rondom 14 september 2018. In die arbeidsovereenkomst is geen pensioenbepaling opgenomen. Bij brief van 29 april 2019 heeft Van Mossel de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 31 mei 2019 vanwege het bereiken hebben van de pensioengerechtigde leeftijd. Partijen twisten over de vraag of de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd conform artikel 7:669 lid 4 BW.

Oordeel

De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn betoog dat de arbeidsovereenkomst door het pensioenbeding en/of de brief van 14 september als opgezegd heeft te gelden. Uit het pensioenbeding volgt weliswaar dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de pensioendatum van de werknemer, maar partijen zijn het erover eens dat hun arbeidsverhouding ondanks het bepaalde in artikel 13a van de cao in dit geval stilzwijgend is voortgezet na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Uit niets is gebleken dat partijen op enig moment afspraken hebben gemaakt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, laat staan dat op dat moment sprake is geweest van een opzegging door Van Mossel als bedoeld in artikel 7:669

lid 4 BW. Klaarblijkelijk heeft Van Mossel zich eerst op 14 september 2018 gerealiseerd dat werknemer de pensioengerechtigde leeftijd inmiddels had bereikt en daaraan de consequentie verbonden dat voor werknemer, met instandhouding van de arbeidsverhouding, gewijzigde arbeidsvoorwaarden zouden dienen te gaan gelden, hetgeen werknemer vervolgens ook heeft aanvaard. Naar het oordeel van de kantonrechter is in de onderhavige situatie daarom sprake van een onverkort in stand gebleven arbeidsverhouding met gewijzigde arbeidsvoorwaarden. Aan de brief van 14 september 2018 komt geen andere betekenis toe dan dat Van Mossel daarmee aan werknemer te kennen geeft dat zij met het oog op het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd per 5 september 2018 onder gewijzigde voorwaarden voortzetting van de arbeidsverhouding wenst. Hoewel het woord 'opzegging' wordt gebruikt, is aldus geen sprake geweest van een opzegging van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:669 lid 4 BW. Aldus heeft Van Mossel de arbeidsovereenkomst met werknemer alsnog bij brief van 29 april 2019 in verband met zijn pensioengerechtigde leeftijd rechtsgeldig kunnen opzeggen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:8738

Zaaknummer: 7805143 \ AO VERZ 19-73

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: A.W. Brantjes en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 7:669 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Kort geding. Werkneemster heeft arbeidsovereenkomst opgezegd en daarna haar loon over april, reiskostenvergoeding en pensioencompensatie niet betaald gekregen. Werkgever is niet in geding verschenen. (Loon)vorderingen werkneemster toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 16 juli 2018 in dienst getreden van werkgever voor de duur van één jaar. In haar arbeidsovereenkomst staat een opzegbeding met een opzegtermijn van één maand. Op 11 maart 2019 heeft werkneemster per e-mail haar ontslag ingediend per 1 mei 2019. Op 19 maart 2019 heeft zij dit ook per aangetekende brief gedaan. Werkgever heeft vervolgens over de maand april het loon, de reiskostenvergoeding en de pensioencompensatie niet betaald. Daarnaast heeft werkgever de vakantiebijslag en de 3,5 nog openstaande vakantiedagen niet uitbetaald. Werkgever heeft bovendien geen salarisspecificaties over de maanden februari, maart en april 2019 en geen jaaropgaven van 2018 en 2019 verstrekt aan werkneemster. Werkneemster vordert uitbetaling dan wel verstrekking van voornoemde elementen. Werkgever is niet in het geding verschenen.

Oordeel

Bij de dagvaarding zijn de bij de wet voorgeschreven formaliteiten in acht genomen, zodat aan werkgever verstek wordt verleend. Voor toewijzing van de voorlopige voorziening zoals door werkneemster wordt gevorderd, moet het in hoge mate waarschijnlijk zijn dat een gelijklopende vordering in een te voeren bodemprocedure zal worden toegewezen. Op basis van de door werkneemster overgelegde stukken en omdat er geen verweer is gevoerd, wordt in rechte uitgegaan van de juistheid van de stellingen van werkneemster. Dit betekent dat de voorzieningenrechter ervan uitgaat dat werkneemster haar loon, de reiskostenvergoeding en de pensioencompensatie over de maand april, haar vakantiebijslag en haar resterende vakantiedagen niet uitbetaald heeft gekregen, terwijl ze daar wel recht op had. Nu werkgever niet tijdig aan zijn loonbetalingsverplichtingen heeft voldaan is hij bovendien de wettelijke verhoging verschuldigd. Ook gaat de voorzieningenrechter ervan uit dat werkgever de salarisspecificaties van de maanden februari, maart en april 2019 en de jaaropgave van 2018 en 2019 niet aan werkneemster heeft verstrekt. Dit is in strijd met artikel 7:626 BW. Gelet op het voorgaande komen de vorderingen de voorzieningenrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. De vorderingen worden daarom toegewezen, met dien verstande dat aan de gevorderde dwangsom een maximum wordt gesteld van € 10.000. Werkgever zal als de in het ongelijk

gestelde partij in de proceskosten worden veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4633

Zaaknummer: 7832181

Rechters: J. Wolbrink

Wetsartikelen: 7:626 BW, 7:625 BW en 7:623 BW

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer erkent niet dat sprake is van een conflict of dat zijn gedrag hierin een rol speelt. Hierdoor bevestigt hij onbedoeld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Zonder erkenning is verbetering immers niet mogelijk. Ontbinding g-grond toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2008 bij werkgeefster in dienst getreden, sinds 2014 in de functie van Chief Executive Officer (CEO). Bij werkgeefster werken ongeveer vijftien mensen. Werknemer is statutair bestuurder van werkgeefster B.V., enig aandeelhouder van werkgeefster. X is medebestuurder van werkgeefster en daarnaast CFO bij werkgeefster. Werknemer heeft op 9 april 2018 een e-mail gestuurd naar aandeelhouder van werkgeefster B.V. waarin hij twee personeelsleden bij naam noemt en hen ervan beschuldigt misbruik te maken van hun machtspositie en dat zij werkneemster en X als directie tegen elkaar uit zouden spelen. Werknemer heeft op 10 april 2018, na afstemming met X, naar de aandeelhouders van de B.V. van werkgeefster een bericht verzonden waarin hij aangeeft dat zorgen niet nodig zijn naar aanleiding van voornoemde e-mail, waarbij werknemer zijn excuses aanbiedt als de e-mail verkeerd is overgekomen. Per brief van 4 juli 2018 verklaren zes werknemers geen vertrouwen meer te hebben in werknemer als directeur, waarbij hem onder meer wordt verweten te zorgen voor een sterk verstoorde en demotiverende werksfeer. Vervolgens hebben besprekingen plaatsgevonden tussen werknemer en X en aandeelhouders van werkgeefster B.V. over de ontstane situatie. Op 17 juli 2018 is door werknemer B een voorval gemeld aan X over een incident tussen werknemer en werknemer C waarbij werknemer zich denigrerend over voornoemde zou hebben uitgelaten. Werknemer heeft zich op 27 juli 2018 ziek gemeld. Tijdens de algemene AVA van 19 oktober 2018 is gestemd over het voornemen om werknemer te schorsen als statutair bestuurder van werkgeefster B.V. Na stemming is besloten tot schorsing van werknemer. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

Werknemer blijft volharden in zijn standpunt dat de geuite kritiek voortvloeit uit het gegeven dat hij als directeur nu eenmaal de persoon is op wie onvrede van werknemers zich zal richten. Naar het oordeel van de kantonrechter verschuilt werknemer zich met dit verweer ten onrechte achter zijn positie als CEO en de verantwoordelijkheden die deze positie met zich brengt. Door volharding in zijn standpunt bevestigt werknemer onbedoeld dat de verhouding

met zijn medewerkers onherstelbaar verstoord is geraakt. Zonder inzicht, of ten minste een erkenning dat er iets aan de hand is en dat zijn gedrag hier ook een rol in gespeeld kan hebben, is er immers geen verbetering mogelijk. Daarnaast is door alle gebeurtenissen ook de verhouding met X zodanig verstoord geraakt dat verdere samenwerking niet meer reëel is. Dat de rust volgens X nu is teruggekeerd en dat nu een positieve sfeer heerst binnen de onderneming, onderstreept naar het oordeel van de kantonrechter de ernst van de situatie. Daar komt nog eens bij dat de inzichten van beide directeuren waar het met het bedrijf naar toe moet, niet meer parallel lopen. Ook de verschillen van inzicht met de aandeelhouders van werkgeefster B.V. dragen bij aan de verstoorde verhoudingen. Omdat de kern van het probleem ligt in de onderlinge verhoudingen en medewerkers niet meer met werknemer willen samenwerken en het bedrijf zo klein is, kan niet worden aangenomen dat herplaatsing een reële mogelijkheid is. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4812

Zaaknummer: 7429133 / ME VERZ 18-187

Rechters: A.M. Loots

Advocaten: M. Ritmeester en B.A. Goossens

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW en 7:66g lid 3 sub g BW