

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 41, 2020

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. Sloopweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2020:810](#) 08-10-2020

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:8089](#) 06-10-2020

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:1764](#) 06-10-2020

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:1880](#) 06-10-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:3021](#) 01-10-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:3022](#) 01-10-2020

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:1848](#) 29-09-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:2559](#) 29-09-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:2560](#) 29-09-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:2561](#) 29-09-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:856](#) 17-03-2020

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:643](#) 24-01-2020

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:10040](#) 07-10-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:8786](#) 30-09-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:5121](#) 30-09-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:7633](#) 30-09-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:7770](#) 30-09-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:4897](#) 30-09-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:7477](#) 30-09-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:7470](#) 30-09-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:7304](#) 29-09-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:3321](#) 29-09-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:8772](#) 29-09-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:9162](#) 23-09-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:8835](#) 10-09-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:8790](#) 31-08-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:8986](#) 23-06-2020

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Oost-Brabant](#) 07-10-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Midden-Nederland](#) 02-10-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 25-09-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Gepensioneerde academici met ius promovendi wel en andere niet in vaste dienst met verschil in beloning, leidt tot inbreuk op non-discriminatieverbod Richtlijn tijdelijke arbeid.*Feiten*

Van 1994 tot 2015 was FT universitair hoofddocent aan de Universiteit met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Toen FT op 11 juni 2015 de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar bereikte, kon zij vanwege interne regels haar dienstverband enkel (op een uitzondering na) op tijdelijke basis voortzetten. FT heeft vanaf 2016 met de Universiteit opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten voor dezelfde academische werkzaamheden die zij daarvoor had verricht, met een beloningssysteem van 'betaling per uur', waaruit inkomsten voortvloeiden die lager waren dan de beloning voor een docent met een vaste aanstelling. De verwijzende rechter stelt vragen aan het Hof van Justitie EU.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ongelijke behandeling op grond van leeftijd?

Met het eerste onderdeel van zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 1 en 2 van Richtlijn 2000/78/EG aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan de toepassing van een nationale regeling op grond waarvan uitsluitend de docenten van een academische instelling die tevens promotor zijn en die hun beroep na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd bij die instelling blijven uitoefenen, hun vaste aanstelling als docent kunnen behouden, terwijl de docenten die geen promotor zijn met die instelling enkel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen sluiten met een beloningssysteem dat inferieur is aan dat van docenten met een vaste aanstelling.

Vastgesteld moet worden dat het verschil in behandeling dat in het hoofdgeding aan de orde is niet onder een van de in dat artikel 1 genoemde gronden valt. In het bijzonder kan een dergelijk verschil in behandeling niet zijn gebaseerd – zelfs niet indirect – op leeftijd, aangezien zowel de door de nationale regeling bevoordeelde als de daardoor benadeelde personen in dezelfde leeftijdsgroep vallen, namelijk de groep personen die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt. Het verschil in behandeling naargelang de betrokken persoon al dan niet promotor is, berust namelijk op de beroepscategorie van de betrokken personen.

Het Hof van Justitie heeft reeds geoordeeld dat Richtlijn 2000/78/EG niet ziet op discriminatie op grond van een dergelijk criterium (zie in die zin HvJ EU 21 mei 2015, C-262/14, ECLI:EU:C:2015:336 (SCMD), punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt dat een situatie als in het hoofdgeding niet valt binnen het door artikel 2 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG vastgestelde algemeen kader ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie op het werk.

Onderscheid tijdelijk en vast?

Met het tweede onderdeel van zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan de toepassing van een nationale regeling op grond waarvan uitsluitend de docenten van een academische instelling die tevens promotor zijn en die hun beroep na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd bij die instelling blijven uitoefenen, hun vaste aanstelling als docent kunnen behouden, terwijl de docenten die geen promotor zijn met die instelling enkel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen sluiten met een beloningssysteem dat inferieur is aan dat van docenten met een vaste aanstelling.

Volgens het Hof van Justitie moet de verwijzingsrechter nagaan of het feit dat gepensioneerde docenten in vaste dienst tevens promotor zijn, veronderstelt dat de aard van hun werk en hun opleidingsvoorwaarden verschillen van die van een docent als FT. Als dit niet zo is, dan is sprake van gelijke of gelijkwaardige arbeid en moet het onderscheid objectief gerechtvaardigd worden. De objectieve rechtvaardiging kan niet liggen in louter budgettaire keuzes.

Gelet op een en ander dient op het tweede onderdeel van de eerste vraag te worden geantwoord dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan de toepassing van een nationale regeling op grond waarvan uitsluitend de docenten van een academische instelling die tevens promotor zijn en die hun beroep na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd bij die instelling blijven uitoefenen, hun vaste aanstelling als docent kunnen behouden, terwijl de docenten die geen promotor zijn met die instelling enkel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen sluiten met een beloningssysteem dat inferieur is aan dat van docenten die wel promotor zijn, voor zover de eerste categorie docenten bestaat uit werknemers in vaste dienst die vergelijkbaar zijn met de werknemers uit de tweede categorie en het verschil in behandeling – dat met name betrekking heeft op de beloningsregeling – niet wordt gerechtvaardigd door een objectieve reden, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 08-10-2020

ECLI: ECLI:EU:C:2020:810

Zaaknummer: C-644/19

Rechters: N. Wahl, F. Biltgen en L.S. Rossi

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG en Richtlijn 1999/70/EG

RECHTSPRAAK

Coronacrisis staat niet aan strikte handhaving zittingstermijn OR in de weg. Ondernemer moet tijdig nieuwe verkiezingen organiseren. Verbod OR en werkgever om beslissingen ex artikel 25 en 27 WOR te nemen na afloop van zittingstermijn huidige OR wordt niet toegewezen.

Feiten

Vakbonden FNV en CNV zijn op 7 mei 2020 geïnformeerd dat de OR van ASML bij gekwalificeerde meerderheid had besloten de verkiezingen die moesten worden gehouden vanwege het verstrijken van de zittingstermijn in oktober 2020 met zes maanden uit te stellen wegens de beperkingen die de coronamaatregelen meebrengen. FNV en CNV hebben hiertegen bezwaar gemaakt en gewezen op het feit dat de WOR geen verlengingstermijn kent. De OR heeft zijn reglement vervolgens gewijzigd en bepaald dat vakbonden uiterlijk 16 weken (in plaats van 6 weken) voor de verkiezingsdatum hun kandidaatlijsten moeten inleveren. Op grond van het reglement moet de verkiezing niet eerder dan vier en niet later dan twee weken voor afloop van de zittingsperiode plaatsvinden. De vakbonden vorderen een tijdelijke wijziging van de termijn in het reglement (van 16 weken weer terug naar 6 weken), een gebod tot het houden van verkiezingen, een verbod beslissingen in de zin van artikel 25 en 27 WOR te nemen.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt.

Coronacrisis staat niet aan strikte handhaving zittingstermijn OR in de weg

OR-leden mogen niet langer in functie zijn dan de hun door het reglement toegemeten tijd. Enerzijds hebben ze na die tijd geen mandaat meer van hun kiezers, anderzijds houden ze zonder rechtsgrond de kiesgerechtigden af van hun wettelijk recht een nieuwe OR te kiezen. Dit belang is principieel. Vanwege het belang dat aan medezeggenschap wordt toegekend, dient dit belang strikt te worden gehandhaafd. De coronacrisis is geen omstandigheid die tot een inbreuk op die belang moet leiden. Bovendien blijkt nergens uit dat verkiezingen voor de OR onmogelijk zouden zijn. Overall in de samenleving blijken immers zaken met inzet van de juiste middelen doorgang te vinden. Waarom dat bij ASML niet zou kunnen is onvoldoende gebleken.

Verbod OR en werkgever beslissingen ex artikel 25 en 27 WOR te nemen na afloop zittingstermijn

huidige OR?

Het verbieden beslissingen ex artikel 25 en 27 WOR te nemen na afloop van de zittingstermijn van de huidige OR, is volgens de rechter ernstiger dan dat er wel medezeggenschap mogelijk blijft in aangepaste vorm. De kantonrechter vertrouwt erop dat de OR en ASML zich van de demissionaire status van de OR bewust zullen zijn en geen besluiten nemen die kunnen wachten tot de nieuwe OR is geïnstalleerd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 07-10-2020

Zaaknummer: 8742777

RECHTSPRAAK

Uit correspondentie en/of de handelwijze van partijen volgt niet dat het tijdig – vóór aanvang van het schooljaar 2019/2020 – beschikken over een VOG een essentieel element is noodzakelijk voor de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst. Loonvordering toegewezen.*Feiten*

Bij Movare stond een vacature open voor een leraar. Naar aanleiding van de sollicitatie van werknemer is aan hem een e-mailbericht gezonden waarin is medegedeeld dat hem een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangeboden. Op 5 juli 2019 is aan werknemer gevraagd diverse formulieren, een kopie van zijn diploma en identiteitsbewijs toe te sturen. Op 10 juli 2019 is door Movare een VOG-aanvraag opgestart. Op 19 augustus 2019 is werknemer met zijn werkzaamheden begonnen, met enige begeleiding. Op 21 augustus 2019 heeft werknemer gevraagd of hij in dienst is bij Movare. Diezelfde dag heeft Movare een nieuwe VOG aangevraagd en heeft Movare werknemer nogmaals gevraagd om de documenten. Op 29 augustus 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Diezelfde dag heeft hij een voorschot gekregen op zijn salaris. Bij brief van 12 september 2019 heeft Movare aan werknemer medegedeeld dat Movare niet meer bereid is om een dienstverband aan te bieden, omdat hij geen VOG heeft verstrekt, onbereikbaar is en bij herhaling niet reageert op berichten van Movare. Bij brief van 23 oktober 2019 heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat al een arbeidsovereenkomst met werknemer tot stand is gekomen. Werknemer vordert onder meer loondoorbetaling.

Oordeel

Over de essentialia van de arbeidsovereenkomst was overeenstemming bereikt. Het beschikken over een VOG is op grond van de Wet op het primair onderwijs een essentieel element om invulling te kunnen en mogen geven aan de arbeidsovereenkomst en partijen waren zich daarvan bewust. Movare heeft tot tweemaal toe een VOG aangevraagd. Volgens werknemer heeft hij de eerste VOG opgestuurd aan Movare, maar zij stelt dat zij deze niet heeft ontvangen. De tweede VOG heeft werknemer – volgens Movare – uiteindelijk op 27 augustus 2019 verstrekt. Volgens Movare was dit echter veel te laat. De vraag is of uit de correspondentie en/of de handelwijze van partijen volgt dat het tijdig – vóór aanvang van het schooljaar 2019/2020 – beschikken over een VOG een essentieel element is noodzakelijk voor de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter vindt hier geen steun voor. In de e-mail heeft Movare werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden, zonder enig

voorbehoud. Door aanvaarding is de arbeidsovereenkomst tot stand komen en partijen hebben zich dienovereenkomstig gedragen. Dat op 21 augustus 2019 opnieuw een VOG is aangevraagd, pleit eveneens tegen het standpunt van Movare dat het essentieel was voor het ontstaan van een dienstverband dat de VOG vóór aanvang van het schooljaar moest zijn verstrekt; het schooljaar was toen immers al begonnen. De vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:7470

Zaaknummer: 8288289 CV EXPL 20-457

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: J.H.A. Nieste en N. Laumen

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die – zonder toestemming – tijdens werktijd naar huis is gegaan, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Werkgeefster had moeten begrijpen dat werknemer niet in staat was zijn werkzaamheden te verrichten.

Feiten

Werknemer is op 23 mei 2015 in dienst getreden bij McDonalds. Op 30 april 2019 is de bevalling van de vriendin van werknemer ingeleid. De bevalling was voorzien op 1 mei 2019, maar is die dag uitgebleven. Werknemer heeft 1 mei 2019 de hele dag in het ziekenhuis doorgebracht. Werknemer is op 2 mei gaan werken. Tijdens werktijd is hij naar huis gegaan. Op 3 mei is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zonder toestemming naar huis is gegaan, terwijl hij was gewaarschuwd dat dit zou worden gezien als werkweigering. In eerste aanleg heeft werknemer een verklaring voor recht gevraagd dat er geen geldende reden aan het ontslag ten grondslag lag en heeft verzocht om betaling van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft de vorderingen (gedeeltelijk) toegewezen. McDonalds en werknemer komen in hoger beroep op tegen de beschikking.

Oordeel

Werknemer richt zich tegen de verwerping van zijn bezwaar tegen het late tijdstip waarop het verweerschrift van McDonalds is ingediend. Aangezien echter aan de eis van hoor en wederhoor is voldaan, staat het niet in acht nemen van de procestermijnen in het procesreglement er niet aan in de weg dat rekening mag worden gehouden met het verweerschrift van McDonalds.

Dringende reden

De handelwijze van werknemer leidt niet tot een dringende reden voor ontslag. Werknemer heeft onbetwist naar voren gebracht dat hij op 1 mei 2019 de hele dag in het ziekenhuis is geweest. Hij had vanaf 1 tot 5 mei 2019 met toestemming van McDonald's vaderschapsverlof opgenomen, maar omdat de geboorte uitbleef en het druk was op het werk, kon hij op 2 mei 2019 komen werken. Vrij snel na aanvang heeft hij echter aangegeven zich ziek te voelen en verzocht om naar huis te mogen gaan, maar hier werd afwijzend op gereageerd. Vervolgens is hij onwel geworden. Werknemer heeft dit gemeld bij de floormanager, die daarop antwoordde dat naar huis gaan zou worden opgevat als werkweigering. Werknemer voelde zich uiteindelijk te slecht om werkzaamheden te verrichten en is naar huis gegaan. Naar het

oordeel van het hof is het voldoende aannemelijk dat werknemer op 2 mei 2019 niet in staat was om zijn werkzaamheden te verrichten. McDonalds had naar aanleiding van de mededelingen van werknemer kunnen en moeten begrijpen dat werknemer niet in staat was zijn werkzaamheden te verrichten. Dit volgt ook uit de verklaringen van de managers. Werknemer heeft immers aangegeven dat hij naar huis wilde. Hij heeft bovendien een simpelere taak gekregen om hem te ontlasten, hetgeen bijdraagt aan het oordeel dat het bij McDonalds bekend was dat hij zijn normale werkzaamheden niet kon uitvoeren. McDonalds is ook tot het ontslag overgegaan zonder werknemer te horen. Het ontslag was dan ook niet gerechtvaardigd.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op de transitievergoeding en een vergoeding wegens een onrechtmatige opzegging. Voor de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding weegt het hof mee dat werknemer bij verschillende andere werknemers heeft gewerkt en inmiddels een WW-uitkering ontvangt. McDonalds heeft verder voldoende aannemelijk gemaakt dat de arbeidsovereenkomst niet langer dan tot 31 oktober 2019 zou voortduren. Het hof acht een billijke vergoeding van € 1.000 redelijk. Verder is er geen terugbetalingsverplichting voor werknemer ten aanzien van de opleidingskosten, aangezien het ontslag niet voor zijn rekening komt en niet aan hem te wijten is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:3022

Zaaknummer: 200.269.188_01

Rechters: M.E. Smorenburg, J.P. de Haan en A.J. van de Rakt

Advocaten: F.W. Amendt en J.J.T. van Stiphout

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

RECHTSPRAAK

Onjuiste vermelding op cv dat een bepaald diploma is behaald, terwijl dat niet waar is, vormt geen dringende reden voor ontslag op staande voet.*Feiten*

Werkneemster is op 4 juni 2018 in dienst getreden bij werkgever. Ter gelegenheid van haar sollicitatie heeft werkneemster haar cv aan werkgever gezonden, waarin onder meer vermeld staat dat zij de studie 'SVOZ opleiding en trainings-advies' had behaald. Op 20 februari 2019 heeft X aan werkneemster per e-mail geschreven: 'Wij hebben geen diploma van jou. Kan je die inscannen voor ons?'. Daarop heeft werkneemster op 22 februari 2019 geantwoord: 'Vreemd heb deze echt al een keer gegeven en deze heb jij toen ingescand Y heeft laatst nog naar mij gestuurd omdat ik deze nodig had voor v&vn omdat ik niet thuis was toen'. X heeft daar dezelfde dag weer op geantwoord: 'Ik zie allemaal deelcertificaten staan. Is dat jouw diploma? Want dan hebben we ze wel.' Werkgever heeft werkneemster op 25 juli 2019 op staande voet ontslag. Als reden is vermeld dat is gebleken dat werkneemster het door haar in haar cv opgenomen diploma niet heeft behaald en aldus onjuist informatie heeft verstrekt. Werkneemster heeft in het haar gegeven ontslag berust. Werkneemster heeft in eerste aanleg betaling van de billijke vergoeding verzocht, alsmede betaling wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven, omdat het niet onverwijld was gegeven en heeft de verzoeken (gedeeltelijk) toegewezen. Werkgever komt op tegen deze beschikking.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkneemster op haar cv ten onrechte heeft vermeld dat zij in het bezit was van het diploma VIG niveau 3. Zij mocht de (op enig moment beschermde) titel VIG niveau 3 niet voeren. Hoewel dit mogelijk een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou hebben opgeleverd, is het hof van oordeel dat de onjuiste vermelding gezien de door werkneemster onbetwist aangevoerde omstandigheden geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormt, in het bijzonder omdat niet is gebleken dat werkneemster onbekwaam zou zijn voor de werkzaamheden die zij uit hoofde van haar functie heeft moeten verrichten. Ook is niet gesteld of gebleken dat werkneemster verboden medische of verpleegtechnische handelingen heeft verricht, in de zorg voor haar cliënten is tekortgeschoten of dat zij hun belangen anderszins heeft geschaad. Ten slotte wijst het hof erop dat de in de ontslagbrief genoemde ontslagredenen er enkel in is gelegen dat werkneemster op haar cv heeft vermeld dat het diploma VIG niveau 3 is gehaald terwijl dat niet juist is; een

andere grond voor het ontslag op staande voet is in de ontslagbrief niet genoemd. Bij gebreke van een dringende reden is het ontslag op staande voet onterecht gegeven. Aan werkneemster komt een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 06-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:1880

Zaaknummer: 200.275.638/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, S.R. Mellema en R.J.F. Thiessen

Advocaten: Y.H.M. van Mierlo en A.J.G. Heemskerk

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:672 BW en 7:641 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die werknemster in de gelegenheid stelde zelf, met inachtneming van een opzegtermijn, haar arbeidsovereenkomst op te zeggen, had kennelijk niet zo'n voldoende dringende reden als zij doet voorkomen.*Feiten*

Het hof heeft op 6 september 2019 een tussenbeschikking gewezen. Vervolgens zijn er een tweetal aktes ingebracht en heeft het hof bepaald dat een beschikking wordt gegeven. Werknemeester heeft niet betwist dat zij op 26 juni 2018 om 09:00 uur op het werk had moeten zijn en evenmin dat zij in het verleden diverse keren door Haarmode De Tijd is aangesproken op te laat komen of in het geheel niet op het werk verschijnen. Werknemeester heeft bij de mondelinge behandeling erkend dat op 26 juni 2018 door werkgever in een telefoongesprek tegen haar is gezegd dat zij op staande voet werd ontslagen. De brief van 28 juni 2018 bevat blijkens de aanhef daarvan een bevestiging van dit ontslag op staande voet. Werknemeester erkent dat zij deze aangetekende brief op 6 juli 2018 heeft ontvangen. Werknemeester betwist echter dat sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt en zij betwist ook dat deze dringende reden haar onverwijld is medegedeeld.

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling is met partijen gesproken over het telefoongesprek van 26 juni 2018. Zowel werknemeester als werkgever heeft verklaard dat werkgever heeft gezegd dat werknemeester op staande voet werd ontslagen. Verder heeft werknemeester in het gesprek aangegeven dat zij er doorheen zit en naar de dokter gaat. Werkgever heeft aangegeven dat partijen normaal uit elkaar konden gaan als werknemeester schriftelijk ontslag zou nemen met een opzegtermijn van twee maanden. Werkgever heeft verder verklaard dat werknemeester vervolgens heeft aangegeven dat zij zelf ontslag nam en gedurende de opzegtermijn nog zou komen werken. Werknemeester reageerde echter niet meer op de appjes en om die reden heeft werkgever de ontslagbrief geschreven, waarin is toegelicht waarom werknemeester op staande voet is ontslagen. Naar het oordeel van het hof volgt uit deze omstandigheden dat er geen sprake is van een situatie waarin van werkgever niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De reden voor het telefonische ontslag op staande voet was niet zo dringend als werkgever stelt. Gelet hierop, maar ook gelet op de gezondheidssituatie waarin werknemeester zich bevond en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor haar heeft, kan het ontslag op staande voet geen standhouden. Werkgever had een bedrijfsarts moeten inschakelen en loon moeten doorbetalen. Bij de bepaling van het

loon moet worden uitgegaan van een langere referentieperiode, namelijk zes maanden, omdat de uren van werknemster werden afgebouwd.

Ontbinding

Werkgever verzoekt verder ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hof overweegt dat werknemster meerdere keren is aangesproken op te laat komen of geheel niet op het werk verschijnen. Werknemeester heeft haar verweer tegen de op de g-grond verzochte ontbinding onvoldoende onderbouwd, zodat die ontbinding alsnog wordt toegewezen. Het opzegverbod staat daar ook niet aan in de weg, nu de achterliggende reden los staat van de huidige ziekte.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-01-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:643

Zaaknummer: 200.255.013

Rechters: W.C. Haasnoot, A.E.B. ter Heide en H.G. Rottier

Advocaten: S. Gadellaa en M.T.W. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:686a BW, 3:302 BW, 7:610b BW , 7:669 BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

De gedragingen van werknemer, die zowel betrekking hebben op de uitvoering van de werkzaamheden als op zijn houding en gedrag, hebben bijgedragen aan de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen, maar zijn niet ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juli 2017 bij Acces in dienst getreden. Voor de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft Access een bedrijfsauto, tankpas met parkeermogelijkheden, een mobiele telefoon en gereedschappen aan werknemer ter beschikking gesteld. In de zomer van 2017 heeft Access in de auto van werknemer een zogeheten track- en tracesysteem (hierna: de Route Vision) geïnstalleerd. Nadat werknemer van vakantie terugkwam en Access hem had uitgelegd dat het gewenst en noodzakelijk is een kloppende rittenregistratie te hebben, heeft werknemer laten weten niet met een track- en tracesysteem te willen rijden. Op 9 januari 2018 heeft de directeur van Access ontdekt dat werknemer op 21 december 2017 de Route Vision zonder zijn toestemming uit de auto had verwijderd. De directeur heeft werknemer diezelfde dag nog aangesproken en hem nadrukkelijk aangegeven dat dit absoluut niet aanvaardbaar is. Nadat de Route Vision weer in de auto werd geactiveerd, heeft de directeur op 22 januari 2018 opnieuw ontdekt dat werknemer zonder zijn toestemming de Route Vision onklaar had gemaakt. Werknemer is wederom hierop aangesproken. Uiteindelijk heeft werknemer ervoor gekozen om de Route Vision-voorziening te blijven gebruiken. Vanaf augustus 2019 heeft Access diverse klachten van haar klanten ontvangen over werknemer. Werknemer is diverse keren op zijn houding en gedrag aangesproken en is erop gewezen dat zijn gedrag bij klachten onacceptabel is en moet verbeteren. Tijdens een gesprek op 2 juni 2020 is werknemer op non-actief gesteld en is hem verzocht alle aan hem ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen in te leveren. Werknemer heeft zich diezelfde dag nog bereid en beschikbaar verklaard voor het uitvoeren van werkzaamheden en de volgende dag zijn bedrijfsmiddelen ingeleverd. Access verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Partijen zijn het er thans over eens dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Gelet op de ernst van de vertrouwensbreuk ligt herplaatsing niet in de rede. De kantonrechter kan op grond van het voorgaande niet anders dan concluderen dat er sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Access in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

De kantonrechter zal het verzoek op de primaire grondslag (de g-grond) toewijzen. Vervolgens zal worden beoordeeld of de ontstane situatie aan werknemer is te wijten, dat moet worden gesproken van ernstige verwijtbaarheid van werknemer, zodat hij geen aanspraak kan maken op de transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat het verwijderen van het systeem uit de auto niet door de beugel kan, maar nu dit voorval zich in de zomer van 2017 heeft afgespeeld en werknemer sindsdien al ruim 2,5 jaar met dit systeem heeft gereden en over deze kwestie daarna niets meer is voorgevallen, deze gedraging van werknemer nu niet ertoe kan leiden dat er kan worden gesproken van een ernstige vertrouwensbreuk tussen partijen. Dit is anders ten aanzien van de klachten van de opdrachtgevers die van 2019 dateren. De gedragingen van werknemer, die zowel betrekking hebben op de uitvoering van de werkzaamheden als op zijn houding en gedrag, hebben bijgedragen aan de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. De kantonrechter is eveneens van oordeel dat de discussie over het vakantiegeld tot een verdere verstoring van de arbeidsrelatie heeft geleid. Hoewel de ontstane situatie in overwegende mate aan werknemer is te wijten, zijn de gedragingen echter niet van zodanige ernstige aard dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid van werknemer. Werknemer heeft dan ook recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:8772

Zaaknummer: 8611112

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en D.J.W. Peters

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

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer na opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. In het midden wordt gelaten of werknemer dan wel werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.*Feiten*

Werknemer is op 14 oktober 2020 in dienst getreden bij LL2oBV in die functie van handlanger/hulp, zulks op oproepbasis voor de duur van zes maanden, derhalve tot 14 april 2020. Op 8 december 2018 heeft werknemer via Whatsapp het volgende laten weten: "Voor mij houdt het op bij jullie ik moet ergens gaan werken waar ik me salaris wel optijd heb en niet een maand ik ga Julie niet blijven helpen om zelf in de problemen te komen voor mij is het goed geweest en ik ga zelf maandag eerst na de dokter en psycholoog dus je hoeft me maandag niet te verwachten." LL2oBV heeft daar diezelfde ochtend op gereageerd dat zij het oneens is met de stellingen die door werknemer zijn gedaan, maar dat zij de arbeidsovereenkomst per 8 december op verzoek van werknemer zal ontbinden. Bij brief van 5 februari 2020 heeft werknemer aan LL2oBV te kennen gegeven dat zijn bericht van 8 maart 2019 een ziekmelding betrof, dat hij graag een uitnodiging van de bedrijfsarts verwacht en dat hij zijn werkzaamheden aanbiedt zodra hij daartoe in staat is. Tevens wijst hij er in die brief op dat de arbeidsovereenkomst niet tussentijds kan worden opgezegd en maakt hij aanspraak op doorbetaling van zijn loon tijdens ziekte. LL2oBV heeft daarop bij brief van 4 maart 2020 gereageerd en aangegeven dat de stellingen van werknemer geen stand houden omdat de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek is geëindigd en werknemer ook heeft gehandeld alsof hij ontslag heeft genomen door zijn bedrijfskleding in te leveren en een uitkering bij het UWV aan te vragen. Werknemer vordert dat de kantonrechter LL2oBV veroordeelt tot betaling van het salaris van 9 december 2019 tot 14 april 2020.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat, zo het bericht van werknemer van 8 december 2019 al niet als een opzegging zijnerzijds kan worden aangemerkt (maar daar lijkt het wel op gelet op de inhoud van dat bericht, alsmede gelet op het feit dat werknemer zich daarna ook

dienovereenkomstig heeft gedragen door de bedrijfskleding in te leveren, door niet te protesteren tegen de eindafrekening, door een uitkering aan te vragen bij het UWV en door zich pas nadat hem die uitkering – kennelijk – door het UWV geweigerd werd op het standpunt te stellen dat hij niet heeft opgezegd), de reactie van LL2oBV daarop in ieder geval niet anders kan worden opgevat dan als een opzegging harerzijds. Dat LL2oBV daarbij de term ‘ontbinden’ heeft gebruikt in plaats van ‘opzeggen’ doet daar niet aan af. De conclusie dient dan ook volgens de kantonrechter te luiden dat de arbeidsovereenkomst op 8 december 2019 vroegtijdig is opgezegd, hetzij door werknemer zelf hetzij door LL2oBV. Uitgaande van een opzegging door LL2oBV kon werknemer een vergoeding toekomen gelijk aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:686a lid 2 juncto lid 4 sub a BW, had een geding ter zake hiervan echter ingeleid dienen te worden met een verzoekschrift en wel binnen een vervaltermijn van twee maanden na 9 december 2019. In plaats daarvan heeft werknemer bij dagvaarding en pas ruim na genoemde vervaltermijn een vordering ingesteld, een vordering die om die redenen dient te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:7477

Zaaknummer: 8484863 CV EXPL 20-1915

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: J.J.M. Goumans

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Vorderingen van bestuurder na ontslag op staande voet. Uit het feit dat hij zowel een dertiende maand als een eindejaarsuitkering heeft gekregen volgt dat de eindejaarsuitkering onverschuldigd is betaald.*Feiten*

Werknemer heeft op 20 april 2016 samen met zijn oom, de heer A, Synthese IGGZ B.V. (hierna: Synthese) opgericht. Met ingang van 1 januari 2017 zijn partijen een arbeidsovereenkomst aangegaan waarbij werknemer bij Synthese in dienst is getreden als statutair directeur. Bij brief van 24 augustus 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in dit ontslag op staande voet berust. Werknemer vordert in conventie Synthese te veroordelen aan hem salariselementen te betalen, waarop hij ten tijde van zijn ontslag op staande voet nog recht op zou hebben. Deze salariselementen bestaan volgens werknemer uit het vakantiegeld en de dertiende maand van 2017 en 2018, een onkostenvergoeding en niet opgenomen verlofuren in 2017 en 2018. Over dit alles wordt tevens de wettelijke verhoging gevorderd. In reconventie vordert Synthese werknemer te veroordelen tot betaling van het bedrag aan eindejaarsuitkering wegens onverschuldigde betaling.

*Oordeel**Vakantiegeld*

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer erkend dat het vakantiegeld van 2017 per 13 juni is betaald. Het vakantiegeld zelf behoeft volgens de kantonrechter geen nadere bespreking meer. De vordering voor wettelijke verhoging wordt later beoordeeld.

Dertiende maand

Uit de door Synthese overgelegde salarisstroken blijkt dat aan werknemer zowel een dertiende maand als een eindejaarsuitkering is gedaan. Met betrekking tot de vraag of de dertiende maand betaald is, heeft Synthese naar het oordeel van de rechtbank met deze salarisspecificaties voldoende onderbouwd dat deze aan werknemer is betaald. De vordering

zal op dit punt worden afgewezen.

Onkostenvergoeding

Synthese heeft de vordering wat betreft de onkostenvergoeding betwist door te stellen dat werknemer tijdens zijn werkzaamheden gebruik kon maken van de parkeergarage en het daardoor niet aannemelijk is dat hij nog andere parkeerkosten heeft gemaakt. Nu werknemer ter bewijs gedeclareerde privékosten heeft overgelegd en deze kosten zijn gemaakt voor de oprichting van Synthese wordt de vordering tot vergoeding van onkosten afgewezen.

Niet opgenomen verlofuren

Naar het oordeel van de rechtbank heeft werknemer nog recht op uitbetaling van zijn in 2017 en 2018 niet-genomen verlofuren. Synthese heeft noch het door werknemer gestelde aantal niet-opgenomen verlofuren betwist noch het daarbij horende uurtarief, zodat de vordering van werknemer op dit punt wordt toegewezen.

Wettelijke verhoging

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de wettelijke verhoging alleen over de niet-opgenomen verlofuren zal worden toegewezen, nu uit het feit dat de vordering betreffende de niet-opgenomen verlofuren wordt toegewezen voortvloeit dat deze te laat betaald zijn en dat Synthese hierover de wettelijke verhoging verschuldigd is. Gelet op onder meer het feit dat werknemer tijdens zijn dienstverband ook middellijk bestuurder van Synthese was, waardoor hij zelf in grote mate invloed kon uitoefenen op de tijdstippen van uitbetaling van zijn salaris, matigt de kantonrechter het percentage van de wettelijke verhoging tot 15%.

In reconventie

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat hij naast de contractueel overeengekomen dertiende maand ook recht zou hebben op uitbetaling van een eindejaarsuitkering. Het argument dat hij op grond van de cao ook recht zou hebben op een eindejaarsuitkering wordt niet gevolgd, aangezien Synthese heeft aangevoerd dat deze cao niet van toepassing is op bestuurders van rechtspersonen. Uit het feit dat werknemer zowel een dertiende maand als een eindejaarsuitkering heeft gekregen volgt dat de eindejaarsuitkering onverschuldigd is betaald. Het gevorderde bedrag van Synthese zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:9162

Zaaknummer: C-09-598269-HA ZA 20-828

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: H. Bulut-Yazir en E.A.M. Heidstra

Wetsartikelen: 7:641 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van 50% van de studiekosten, waarbij rekening is gehouden met het feit dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onduidelijkheid door werkgever is veroorzaakt over subsidie voor studiekosten.*Feiten*

Werknemer is op 13 december 2017 in dienst getreden bij werkgeefster. In 2018 zou werknemer een cursus gaan volgen. Op 26 april 2018 stuurt de HR-manager van werkgeefster een e-mail aan werknemer waarin zij bevestigt dat de opleidingskosten vergoed worden door werkgeefster en dat terugbetaling van toepassing is bij het niet verlengen van het dienstverband en bij vertrek binnen een bepaalde periode tijdens of na de opleiding. Op 6 juli 2018 heeft de HR-manager aan werknemer nogmaals bevestigd dat de kosten voor de opleiding door werkgeefster worden vergoed. Daarbij wordt vermeld dat er conform het huisreglement een terugbetalingsregeling geldt bij uitdiensttreding binnen vier jaar na beëindiging van de opleiding. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2019 opgezegd. Op 15 juli 2019 heeft HR-manager werknemer een brief gestuurd met verwijzing naar de terugbetalingsregeling in verband met de genoten cursus door werknemer en werknemer verzocht voor 31 augustus 2019 het opleidingsbedrag terug te betalen. Op 29 juli 2019 heeft werknemer aan werkgeefster een e-mail gestuurd waarin hij verwijst naar de cao opleidingsfonds Stichting A&C waarin is bepaald dat gesubsidieerde kosten niet alsnog bij de werknemer geclaimd worden. Daarop heeft de HR-advisor van werkgeefster op 5 augustus 2019 gereageerd met de mededeling dat werkgeefster inderdaad de studie van werknemer ter subsidie heeft ingediend, maar dat de aanvraag is afgewezen omdat werknemer al aan zijn studie was begonnen. Werkgeefster vordert dat de kantonrechter werknemer veroordeelt aan haar het bedrag aan studiekosten terug te betalen.

Oordeel

De vraag is volgens de kantonrechter of werkgeefster in het kader van goed werkgeverschap en/of op grond van redelijkheid en billijkheid een beroep kan doen op het studiekostenbeding

en 100% van de studiekosten kan vorderen. De kantonrechter overweegt dat nu sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die eenmaal is verlengd, het studiekostenbeding zwaarder op de rechtsverhouding drukt dan wanneer werkgeefster een contract voor onbepaalde tijd aan werknemer had aangeboden. Werknemer heeft betoogd dat hij niet rekende op nog een verlenging aangezien hij geen salarisverhoging kreeg en slechts een 'voldoende' scoorde bij zijn beoordeling in oktober 2018. Het lag dus voor de hand dat hij gedurende het tweede arbeidsjaar op zoek ging naar een andere baan. Daarnaast heeft werkgeefster werknemer niet meer geïnformeerd over de voortgang van de aanvraag voor de subsidie. Dat werkgeefster de aanvraag niet eens in kon dienen omdat de periode daarvoor al verstreken was, is tevens nooit aan werknemer meegedeeld. Juist omdat het studiekostenbeding financiële gevolgen voor werknemer heeft en werkgeefster bij het verkrijgen van de subsidie de studiekosten niet van werknemer zou terugvragen, mocht het van werkgeefster verwacht worden dat zij werknemer over de mogelijkheden van het krijgen van subsidie verder zou informeren. Nu zij dit heeft nagelaten, had werknemer niet alle relevante informatie om een goed geïnformeerde keuze te maken om zijn arbeidsovereenkomst al dan niet uit te dienen of de studiekosten als onderhandelingspunt voor te leggen aan zijn nieuwe werkgeefster. Het getuigt daarom niet van goed werkgeverschap om 100% van de studiekosten aan werknemer in rekening te brengen. Aan de andere kant geldt dat werknemer zijn studie al begonnen was voordat hij bij werkgeefster in dienst was getreden. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de redelijkheid en billijkheid in dit geval meebrengen dat werkgeefster aanspraak kan maken op terugbetaling van 50% van de door haar betaalde studiekosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:4897

Zaaknummer: 8298158 \ CV EXPL 20-1350

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: J.R. Tijssen

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek van werknemster in kort geding tot wedertewerkstelling na herziene arbeidsongeschiktheidsbeslissing wordt afgewezen. Het is onverantwoord na een lange periode van arbeidsongeschiktheid direct in dienst te treden in haar oude functie.*Feiten*

Werkneemster is sinds 9 maart 2009 in dienst van Stichting ASVZ (hierna: ASVZ) in de functie van senior administratief medewerker voor 24 uur per week. Werkneemster is per 4 december 2017 arbeidsongeschikt. Het UWV heeft werkneemster bij beslissing van 6 november 2019 een WGA-uitkering toegekend per 2 december 2019. Werkneemster is hierbij voor 46,61% arbeidsongeschikt verklaard. Werkneemster heeft op 17 december 2019 bezwaar aangetekend tegen de beslissing van het UWV. Met ingang van 21 april 2020 is de re-integratie van werkneemster bij ASVZ aangevangen. In haar beslissing op bezwaar van 5 juni 2020 heeft het UWV het bezwaar van werkneemster gegrond verklaard. Daartoe heeft het UWV overwogen dat werkneemster niet arbeidsongeschikt is en geschikt is voor haar eigen werk. Bij beslissing van 18 juni 2020 heeft het UWV aan werkneemster medegedeeld dat zij uiterlijk 31 december 2020 een bedrag aan te veel betaalde WGA-uitkering terug dient te betalen. ASVZ is op 2 juli 2020 tegen de beslissing op bezwaar van het UWV in beroep gegaan bij de bestuursrechter. Werkneemster heeft in kort geding gevorderd ASVZ te bevelen werkneemster toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden in de functie van administratief medewerkster voor 24 uur per week en aan werkneemster het salaris over 2 december 2019 tot 1 juli 2020 te betalen. Hieraan legt zij ten grondslag dat zij vanaf 2 december 2019 weer in staat is haar volledige werkzaamheden te verrichten.

Oordeel

Partijen worden verdeeld gehouden door de vraag voor wiens risico de gevolgen zijn van de herziene beslissing van het UWV van 5 juni 2020, door middel van welke beslissing het UWV geoordeeld heeft dat werkneemster vanaf 2 december 2019 geschikt is voor het verrichten van haar eigen werkzaamheden en geen recht heeft op een WIA-uitkering. Werkneemster stelt dat dit in de risicosfeer van ASVZ ligt, hetgeen door ASVZ wordt betwist. De kantonrechter volgt

de stelling van ASVZ dat het niet verantwoord is om, na een langdurige periode van arbeidsongeschiktheid, ineens over te gaan tot het laten terugkeren van werknemster in haar oude functie met een volledige inzet van haar contracturen. Dit standpunt is bovendien in lijn met de re-integratie zoals deze door ASVZ op advies van de bedrijfsarts is ingezet. Gelet hierop oordeelt de voorzieningenrechter dat de gevorderde wedertewerkstelling thans in kort geding niet toewijsbaar is. Datzelfde geldt voor het gevorderde loon vanaf 2 december 2019 tot aan het moment dat werknemster met haar re-integratiewerkzaamheden is gestart, te weten 21 april 2020. ASVZ heeft erkend dat werknemster met ingang van 21 april 2020 werkzaamheden verricht waar loonwaarde tegenover staat. Daar zijn enkele loonbetalingen voor gedaan, maar nog niet al het verschuldigde loon is betaald. Bovendien heeft ASVZ erkend dat daarbij het loon is berekend op basis van een lagere salarisschaal dan contractueel overeengekomen. Gelet hierop oordeelt de kantonrechter dat de loonvordering van werknemster zal worden toegewezen vanaf 21 april 2020. Daarbij is de wettelijke verhoging toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:8835

Zaaknummer: 8666635 \ VV EXPL 20-287

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M. Dreessen en R.J. Kitsz

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer in verband met onjuiste functie-indeling en niet uitbetaalde uren tijdens ziekte deels toewijsbaar. Werkgeefster had een zekere beleidsvrijheid bij de waardering van een functie in het kader van een functie-indeling.*Feiten*

Werknemer is sinds 14 maart 2011 werkzaam bij werkgeefster op basis van een 'arbeidsovereenkomst met hulpkracht' voor 12 uur per week. In september 2013 hebben partijen een beroepspraktijkovereenkomst BBL gesloten waarin zij zijn overeengekomen dat werknemer in het kader van zijn opleiding de praktijkvorming vervult bij werkgeefster gedurende 30 uur per week in de periode van 1 augustus 2013 tot 31 juli 2017. Op 6 oktober 2016 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 30 juni 2017 heeft werknemer aan werkgeefster aangegeven dat hij sinds 1 april 2013 recht heeft op een fulltime salaris. Ook zou hij ten onrechte in functieschaal A in plaats van D zijn ingedeeld, hetgeen volgens werknemer door werkgeefster op 19 mei 2017 is bevestigd. Vanaf eind 2017 heeft werknemer weer werkzaamheden verricht voor werkgeefster. In 2018 heeft werkgeefster werknemer met terugwerkende kracht per 1 januari 2013 ingeschaald in loonschaal B en per 1 januari 2015 in loonschaal C. Werknemer heeft zich vanaf 19 maart 2018 (weer) ziek gemeld en is nog ziek. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 38.809,90 en legt aan de vordering ten grondslag dat zijn werkzaamheden vanaf 2012 dusdanig zijn gewijzigd en uitgebreid dat het salaris moet worden aangepast naar salarisschaal B en vanaf augustus 2013 naar salarisschaal D.

*Oordeel**Loonschaal*

De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever een zekere beleidsvrijheid heeft bij de waardering van een functie in het kader van een functie-indeling met het oog op de op grond van de cao te betalen salarissen. De kantonrechter is – net als werkgeefster – van oordeel dat de werkzaamheden van werknemer niet voldoen aan de omschrijving behorend bij

functiegroep D 'winkelassistent'. Daartoe overweegt de kantonrechter dat het op de weg van werknemer had gelegen om zijn stelling dat hij structureel managementtaken uitvoerde en hij zelfstandig en structureel zeer verantwoordelijke taken uitvoerde, geconcretiseerd te onderbouwen. Doordat wordt geconcludeerd dat de functie van werknemer niet onder loongroep D valt, heeft werkgeefster in redelijkheid kunnen besluiten dat de functie van werknemer moet worden ingedeeld op niveau C. Voor zover werknemer bedoelt te stellen dat hij al per augustus 2013 (in plaats van 1 januari 2015) in loonschaal C had moeten worden ingedeeld, oordeelt de kantonrechter dat die stelling onvoldoende is onderbouwd tegenover het verweer van werkgeefster. Werkgeefster voert namelijk in dit verband aan dat zij werknemer per 1 januari 2015 in loonschaal C heeft ingedeeld, hoewel hij zijn opleiding niet had afgerond en niet alle onderdelen van de functie duurzaam en volledig zelfstandig (standaard) uitvoerde, omdat hij op basis van zijn senioriteit de rol ging vervullen met loonschaal C.

Uren

Werkgeefster voert aan dat de overgelegde loonstroken niet de feitelijk gewerkte uren representeren, omdat de toeslaguren en zondaguren daarin dubbel zijn meegenomen. Dit verweer kan volgens de kantonrechter echter niet baten, nu werkgeefster verplicht is het loon te specificeren. De kantonrechter neemt daarom de loonstroken en de daarop vermelde uren als uitgangspunt. Daarmee komt de kantonrechter tot de conclusie dat het aantal door werkgeefster aan werknemer betaalde uren tijdens zijn ziekte in 2016/2017 onjuist is. De kantonrechter komt aan de hand van de cao tot een berekening van het aantal nog te betalen uren. De vordering van werknemer wordt op grond daarvan tot € 3.532,55 toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7770

Zaaknummer: 8220765 \ CV EXPL 19-9603 IL

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsrechtelijke omkeringsregel niet van toepassing. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd gesteld dat er een causaal verband is tussen zijn klachten en de werkzaamheden.*Feiten*

Werknemer is van 3 september 1984 tot 1 december 2012 krachtens arbeidsovereenkomst bij Electromotorenfabriek Zuid-Nederland B.V. (hierna: EZN) in dienst geweest in de functie van wikkelaar. Op 30 november 2010 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van ziekte. Bij brief van 10 april 2019 heeft (de gemachtigde van) werknemer EZN aansprakelijk gesteld voor door hem geleden schade als gevolg van de blootstelling aan oplosmiddelen tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden bij EZN. HDI Gerling Verzekeringen N.V. (hierna: HDI) is de aansprakelijkheidsverzekeraar van EZN. Op grond van artikel 7:954 BW heeft werknemer HDI in deze procedure betrokken. Partijen twisten over de vraag of EZN ex artikel 7:658 BW aansprakelijk is voor de schade van werknemer.

*Oordeel**Verjaring*

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door middel van de brief van 7 december 2015 verjaring van zijn gepretendeerde rechtsvordering tot schadevergoeding tijdig en rechtsgeldig heeft gestuit. Uit de inhoud van deze brief kon EZN voldoende duidelijk afleiden waartegen zij zich eventueel had te verweren. Nu voor de aanvang van de verjaringstermijn niet is vereist dat degene die weet dat er schade is geleden ook bekend is met de exacte oorzaak van de schade en de juridische grondslag van zijn vordering, kan aan het rechtsgeldig stuiten van de verjaringstermijn niet de eis gesteld worden dat bij de stuitingshandeling steeds de exacte feitelijke en juridische grondslagen genoemd worden. Een dergelijke eis wordt in artikel 3:317 BW ook niet gesteld. Het vorenstaande leidt ertoe dat de lopende verjaring met voormelde brief is gestuit en een nieuwe verjaringstermijn van vijf jaar aanving.

Aansprakelijkheid

Partijen zijn verdeeld over de vraag of de arbeidsrechtelijke omkeringsregel van toepassing is. De kantonrechter stelt vast dat partijen elk een volstrekt andere visie hebben over de arbeidsomstandigheden van werknemer in de gestelde periode. EZN en HDI (die zich volledig schaaft achter het verweer van EZN en dat tot het hare heeft gemaakt) hebben de stellingen van werknemer over de arbeidsomstandigheden bij EZN gemotiveerd betwist. Van werknemer

had dan ook een nadere onderbouwing mogen worden verwacht van de door hem gestelde arbeidsomstandigheden bij EZN. Werknemer heeft zijn stelling ten aanzien van de beweerdelijke blootstelling in het oude pand in het geheel niet geconcretiseerd dan wel van een feitelijke uitwerking en onderbouwing voorzien. Nu deze (nadere) onderbouwing ontbreekt, kunnen de stellingen van werknemer over de arbeidsomstandigheden bij EZN niet als vaststaand worden aangenomen. Dat de klachten van werknemer (kunnen) zijn veroorzaakt door de werkomstandigheden bij EZN is niet komen vast te staan. Feiten en omstandigheden waaruit valt af te leiden dat er sprake was van zodanige arbeidsomstandigheden bij EZN dat op grond daarvan kan worden vastgesteld dat de klachten van werknemer door het werk (en niet door andere oorzaken) zijn ontstaan, zijn niet gebleken. De in het geding gebrachte stukken bieden onvoldoende steun en onderbouwing voor dit standpunt van werknemer. Dit alles leidt tot het oordeel van de kantonrechter dat het verband tussen de gezondheidsklachten van werknemer en de arbeidsomstandigheden te onbepaald en te onzeker is. Dit betekent – zo volgt ook uit het arrest van de Hoge Raad van 7 juni 2013 – dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in dit geval niet van toepassing is en op werknemer de volledige stelplicht en bewijslast rust. Werknemer dient op grond van artikel 7:658 lid 2 BW te stellen en zo nodig te bewijzen dat zijn klachten in de uitoefening van zijn werkzaamheden zijn ontstaan. Het ligt dus op de weg van werknemer om de oorzakelijke relatie tussen zijn klachten enerzijds en de uitgeoefende werkzaamheden anderzijds aan te tonen. Pas indien werknemer hierin slaagt, is de vraag aan de orde of EZN de op haar rustende zorgplicht is nagekomen. Uit hetgeen hiervoor met betrekking tot de omkeringsregel is overwogen, volgt dat werknemer ook bij toepassing van de gewone bewijslastverdeling niet aan zijn stelplicht heeft voldaan. Werknemer heeft, gelet op de betwisting door EZN en HDI, onvoldoende onderbouwd gesteld dat er een causaal verband is tussen zijn gezondheidsklachten, zijn werkzaamheden bij EZN en de door hem gestelde omstandigheden waaronder die werkzaamheden hebben plaatsgevonden. Dat maakt dat de kantonrechter niet aan verdere bewijslevering door werknemer toekomt. Nu werknemer niet is geslaagd in de op hem rustende stelplicht ten aanzien van het causale verband tussen de arbeidsomstandigheden en zijn gezondheidsschade, komt de kantonrechter niet toe aan een verdere beoordeling van het geschil, te weten of EZN haar zorgplicht heeft geschonden. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:7633

Zaaknummer: 7850209 CV EXPL 19-4329

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.H.M. Verbeemen, M. Eijkelenboom en R.H.G.M. Kerckhoffs

Wetsartikelen: 7:658 BW, 3:310 BW, 3:317 BW, 223 Rv, 7:954 BW, 3:316 BW en 3:37 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op een beëindigingsvergoeding van € 102.621,40. Beroep op dwaling slaagt doordat werkgeefster werknemer bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst niet in kennis heeft gesteld van de reorganisatieplannen en bijbehorende beëindigingsregeling. Dit was geen uitsluitend toekomstige omstandigheid.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 februari 1984 in dienst geweest bij (de rechtsvoorgangers van) Verzekerings Unie B.V. (hierna: VU) in de functie van adviseur. Begin 2012 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten, waarin onder meer is bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 1 juni 2012. VU heeft op 2 april 2012 bij de ondernemingsraad een adviesaanvraag ingediend in verband met de voorgenomen beëindiging van haar bedrijfsactiviteiten, waarbij op alle adviseurs een beëindigingsregeling van toepassing werd verklaard, onder meer inhoudende een beëindigingsvergoeding volgens de oude kantonrechttersformule met correctiefactor 1. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd. Aan werknemer is geen beëindigingsvergoeding aangeboden. In deze procedure vordert werknemer de gevolgen van de beëindigingsovereenkomst te wijzigen door aan hem een beëindigingsvergoeding van € 102.621,40 toe te kennen. De kantonrechter heeft het beroep van werknemer op dwaling gehonoreerd en VU veroordeeld tot betaling van de gevorderde vergoeding. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd, de vorderingen van werknemer afgewezen en hem veroordeeld tot terugbetaling aan VU van het bedrag van € 102.621,40. Het hof heeft zijn arrest gewezen na een comparitie van partijen, die was gelast voor het verstrekken van inlichtingen en het beproeven van een minnelijke regeling, en die is gehouden ten overstaan van een raadsheer-commissaris. De Hoge Raad heeft het arrest van het hof vernietigd omdat dat arrest door de meervoudige kamer van het hof is gewezen, terwijl een comparitie van partijen voor een raadsheer-commissaris heeft plaatsgevonden en niet de mededeling is gedaan dat partijen kunnen verzoeken om een behandeling voor een meervoudige kamer die de beslissing zal nemen. Het geding is verwezen naar het Hof Amsterdam tot verdere behandeling en beslissing.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer ten tijde van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst 28 jaar bij VU in dienst was en ouder was dan 50 jaar, dat hij geen

(reële) vooruitzichten had op een andere baan, dat de verhouding tussen partijen vanaf medio 2010, in ieder geval in de beleving van werknemer, verre van optimaal was, dat werknemer in november 2011 als “matig functionerend” is beoordeeld en op grond daarvan volgens VU een coachings- en ontwikkelingstraject diende te volgen en zijn tijdsbesteding diende bij te houden en dat werknemer als gevolg hiervan spanningsklachten ondervond en voortzetting van zijn dienstverband, zoals blijkt uit het verslag van een bespreking tussen partijen op 9 december 2011, niet meer zag zitten. Het moge zo zijn dat het initiatief voor het sluiten van de beëindigingsovereenkomst vervolgens van werknemer is uitgegaan, tegen de achtergrond van de zojuist geschetste feiten bracht de zorgvuldigheid die VU als werkgever tegenover haar werknemer, met wie een overeenkomst ter beëindiging van een langdurig dienstverband zou worden gesloten, in acht behoorde te nemen mee, dat VU zich de gerechtvaardigde belangen van werknemer aantrok en haar best deed te voorkomen dat werknemer zijn wil tot het sluiten van de beëindigingsovereenkomst zou bepalen op basis van onvolledige informatie, in het bijzonder met betrekking tot de nabije toekomst van VU, althans van de buitendienst waartoe hij behoorde. Als zou moeten worden geoordeeld dat het VU in verband met het feit dat zij de ondernemingsraad nog niet om advies had gevraagd niet vrijstond werknemer mee te delen dat de buitendienst zou worden afgestoten en dat de daartoe behorende werknemers zouden moeten afvloeien (in welk geval het hun toekennen van een beëindigingsvergoeding in de rede lag), dan had zij werknemer ten minste in overweging moeten geven om vanwege toekomstige ontwikkelingen binnen VU, waarover zij hem thans nog geen mededelingen kon doen, op dit moment af te zien van het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Ook dat heeft VU echter niet gedaan. Op grond van al het voorgaande is het oordeel van het hof dat de kantonrechter terecht werknemer geslaagd heeft geacht in diens bewijslevering en evenzeer terecht het door werknemer gedane beroep op dwaling heeft gehonoreerd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2561

Zaaknummer: 200.260.211/01

Rechters: R.J.M. Smit, G.C. Boot en T.S. Pieters

Advocaten: L.J. Böhmer en A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 6:228 BW, 7:670b BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op een beëindigingsvergoeding van € 104.571. Beroep op dwaling slaagt doordat werkgeefster werknemer bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst niet in kennis heeft gesteld van de reorganisatieplannen en bijbehorende beëindigingsregeling. Dit was geen uitsluitend toekomstige omstandigheid.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 januari 1986 in dienst geweest bij (de rechtsvoorgangsters van) Verzekerings Unie B.V. (hierna: VU). Tussen partijen is een beëindigingsovereenkomst gesloten. Hierin is onder meer bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 1 juli 2012. Werknemer heeft op 17 februari 2012 de beëindigingsovereenkomst ondertekend. VU heeft de beëindigingsovereenkomst op 1 maart 2012 ondertekend. VU heeft op 2 april 2012 bij de ondernemingsraad een adviesaanvraag ingediend in verband met de voorgenomen beëindiging van haar bedrijfsactiviteiten, waarbij op alle adviseurs een beëindigingsregeling van toepassing werd verklaard, onder meer inhoudende een beëindigingsvergoeding op basis van de oude kantonrechtformule met correctiefactor 1. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd. Aan werknemer is geen beëindigingsvergoeding aangeboden. In deze procedure vordert werknemer de gevolgen van de beëindigingsovereenkomst te wijzigen door aan hem een beëindigingsvergoeding van € 104.571 toe te kennen. De kantonrechter heeft het beroep van werknemer op dwaling gehonoreerd en VU veroordeeld tot betaling van de beëindigingsvergoeding. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd, de vorderingen van werknemer afgewezen en hem veroordeeld tot terugbetaling van de vergoeding. Het hof heeft zijn arrest gewezen na een comparitie van partijen, die was gelast voor het verstrekken van inlichtingen en het beproeven van een minnelijke regeling, en die is gehouden ten overstaan van een raadsheer-commissaris. De Hoge Raad heeft het arrest van het hof vernietigd omdat dat arrest door de meervoudige kamer van het hof is gewezen, terwijl een comparitie van partijen voor een raadsheer-commissaris heeft plaatsgevonden en niet de mededeling is gedaan dat partijen kunnen verzoeken om een behandeling voor een meervoudige kamer die de beslissing zal nemen. Het geding is verwezen naar het Hof Amsterdam tot verdere behandeling en beslissing.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer ten tijde van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst 26 jaar bij VU in dienst was en ouder was dan 50 jaar, dat hij geen (reële) vooruitzichten had op een andere baan, dat de verhouding tussen partijen vanaf medio

2010, in ieder geval in de beleving van werknemer, verre van optimaal was, dat werknemer in augustus 2011 een ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:685 BW (oud) heeft ingediend waarin hij op basis van C=1 een vergoeding van € 85.966,08 bruto heeft verzocht en dat na de mondelinge behandeling van dat verzoek op 11 oktober 2011 de verdere behandeling ervan is aangehouden, waarbij overigens wordt opgemerkt dat partijen over de reden voor die aanhouding van mening verschillen. Het moge zo zijn dat het initiatief voor het sluiten van de beëindigingsovereenkomst vervolgens van werknemer is uitgegaan, tegen de achtergrond van de zojuist geschetste feiten bracht de zorgvuldigheid die VU als werkgever tegenover haar werknemer, met wie een overeenkomst ter beëindiging van een langdurig dienstverband zou worden gesloten, in acht behoorde te nemen mee, dat VU zich de gerechtvaardigde belangen van werknemer aantrok en haar best deed te voorkomen dat werknemer zijn wil tot het sluiten van de beëindigingsovereenkomst zou bepalen op basis van onvolledige informatie, in het bijzonder met betrekking tot de nabije toekomst van VU, althans van de buitendienst waartoe hij behoorde. Hierbij klemt dat werknemer nog in augustus 2011 om een ontbindingsvergoeding op basis van C=1 had verzocht en de te sluiten beëindigingsovereenkomst in geen enkele beëindigingsvergoeding voorzag. Als zou moeten worden geoordeeld dat het VU in verband met het feit dat zij de ondernemingsraad nog niet om advies had gevraagd niet vrijstond werknemer mee te delen dat de buitendienst zou worden afgestoten en dat de daartoe behorende werknemers zouden moeten afvloeien (in welk geval het hun toekennen van een beëindigingsvergoeding in de rede lag), dan had zij werknemer ten minste in overweging moeten geven om vanwege toekomstige ontwikkelingen binnen VU, waarover zij hem thans nog geen mededelingen kon doen, op dit moment af te zien van het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Ook dat heeft VU echter niet gedaan. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter terecht werknemer geslaagd heeft geacht in diens bewijslevering en evenzeer terecht het door werknemer gedane beroep op dwaling heeft gehonoreerd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2560

Zaaknummer: 200.260.196/01

Rechters: R.J.M. Smit, G.C. Boot en T.S. Pieters

Advocaten: L.J. Böhmer en A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 6:228 BW, 7:670b BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Erven van werknemer hebben recht op beëindigingsvergoeding van € 129.963. Beroep op dwaling slaagt doordat werkgeefster werknemer bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst niet in kennis heeft gesteld van de reorganisatieplannen en bijbehorende beëindigingsregeling. Dit was geen uitsluitend toekomstige omstandigheid.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 juni 1980 in dienst geweest bij (de rechtsvoorgangers van) Verzekerings Unie B.V. (hierna: VU) in de functie van adviseur. Partijen hebben begin 2012 een beëindigingsovereenkomst gesloten, waarin onder meer is bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 1 april 2012. VU heeft op 2 april 2012 bij de ondernemingsraad een adviesaanvraag ingediend in verband met de voorgenomen beëindiging van haar bedrijfsactiviteiten, waarbij op alle adviseurs een beëindigingsregeling van toepassing werd verklaard, onder meer inhoudende een beëindigingsvergoeding volgens de oude kantonrechttersformule met correctiefactor 1. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd. Aan werknemer is geen beëindigingsvergoeding aangeboden. In deze procedure vordert werknemer de gevolgen van de beëindigingsovereenkomst te wijzigen door aan hem een beëindigingsvergoeding van € 129.963 toe te kennen. De kantonrechter heeft het beroep van werknemer op dwaling gehonoreerd en VU veroordeeld tot betaling van de gevorderde beëindigingsvergoeding. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd, de vorderingen van werknemer afgewezen en hem veroordeeld tot terugbetaling van de vergoeding. Het hof heeft zijn arrest gewezen na een comparitie van partijen, die was gelast voor het verstrekken van inlichtingen en het beproeven van een minnelijke regeling, en die is gehouden ten overstaan van een raadsheer-commissaris. Werknemer is voor het eindarrest van het hof overleden. De gezamenlijke erfgenamen van werknemer hebben cassatie ingesteld. De Hoge Raad heeft het arrest van het hof vernietigd omdat dat arrest door de meervoudige kamer van het hof is gewezen, terwijl een comparitie van partijen voor een raadsheer-commissaris heeft plaatsgevonden en niet de mededeling is gedaan dat partijen kunnen verzoeken om een behandeling voor een meervoudige kamer die de beslissing zal nemen. Het geding is verwezen naar het Hof Amsterdam tot verdere behandeling en beslissing.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer ten tijde van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst bijna 32 jaar bij VU in dienst was en ouder was dan 50 jaar, dat hij geen (reële) vooruitzichten had op een andere baan, dat de verhouding tussen partijen vanaf medio 2010, in ieder geval in de beleving van werknemer, verre van optimaal was, dat werknemer in augustus 2011 een ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:685 BW (oud) heeft ingediend waarin hij op basis van C=1 een vergoeding van € 122.298,63 bruto heeft verzocht, dat de kantonrechter bij beschikking van 26 oktober 2011 partijen in kennis heeft gesteld van het voornemen om de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden met ingang van 1 januari 2012, zonder toekenning van een vergoeding aan werknemer ten laste van VU en dat werknemer vervolgens zijn verzoek heeft ingetrokken. Het moge zo zijn dat het initiatief voor het sluiten van de beëindigingsovereenkomst vervolgens van werknemer is uitgegaan, tegen de achtergrond van de zojuist geschetste feiten bracht de zorgvuldigheid die VU als werkgever tegenover haar werknemer, met wie een overeenkomst ter beëindiging van een langdurig dienstverband zou worden gesloten, in acht behoorde te nemen mee, dat VU zich de gerechtvaardigde belangen van werknemer aantrok en haar best deed te voorkomen dat werknemer zijn wil tot het sluiten van de beëindigingsovereenkomst zou bepalen op basis van onvolledige informatie, in het bijzonder met betrekking tot de nabije toekomst van VU, althans van de buitendienst waartoe hij behoorde. Hierbij klemt dat werknemer nog in augustus 2011 om een ontbindingsvergoeding op basis van C=1 had verzocht en de te sluiten beëindigingsovereenkomst in geen enkele beëindigingsvergoeding voorzag. Als zou moeten worden geoordeeld dat het VU in verband met het feit dat zij de ondernemingsraad nog niet om advies had gevraagd niet vrijstond werknemer mee te delen dat de buitendienst zou worden afgestoten en dat de daartoe behorende werknemers zouden moeten afvloeien (in welk geval het hun toekennen van een beëindigingsvergoeding in de rede lag), dan had zij werknemer ten minste in overweging moeten geven om vanwege toekomstige ontwikkelingen binnen VU, waarover zij hem thans nog geen mededelingen kon doen, op dit moment af te zien van het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Ook dat heeft VU echter niet gedaan. Op grond van al het voorgaande is het oordeel van het hof dat de kantonrechter terecht werknemer geslaagd heeft geacht in diens bewijslevering en evenzeer terecht het door werknemer gedane beroep op dwaling heeft gehonoreerd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2559

Zaaknummer: 200.260.160/01

Rechters: R.J.M. Smit, G.C. Boot en T.S. Pieters

Advocaten: L.J. Böhmer en A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 6:228 BW, 7:670b BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst directeur basisschool op grond van verstoorde arbeidsverhouding. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen door de basisschool, dus toekenning billijke vergoeding ter hoogte van € 22.900.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2018 in dienst getreden bij de basisschool in de functie van directeur. In december 2019 heeft het bestuur een medewerkerstevredenheidsonderzoek in de vorm van een anonieme enquête gehouden. Enkele docenten hebben daarbij kenbaar gemaakt dat zij zich vanwege werkneemster niet veilig voelen om hun mening te geven, dat er onrust is op de werkvloer en dat men niet tevreden is over de samenwerking en de communicatie tussen het team en werkneemster. Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek is er een bijeenkomst geweest onder leiding van een teamcoach. In maart/april 2020 is een onderzoek uitgevoerd naar de professionele kwaliteitscultuur en de kwaliteitszorg binnen de basisschool. Op 17 juni 2020 heeft een functioneringsgesprek plaatsgehad tussen (een deel van) het bestuur en werkneemster. Tijdens een bestuursvergadering op 22 juni 2020 heeft het bestuur unaniem besloten dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster moet worden beëindigd. In een gesprek op 1 juli 2020 heeft het bestuur werkneemster medegedeeld dat zij wordt ontslagen. Diezelfde dag heeft het bestuur de medewerkers hierover ingelicht. Op 3 juli 2020 heeft het bestuur de ouders van de leerlingen per brief laten weten dat besloten is afscheid te nemen van werkneemster. Op 6 juli 2020 heeft werkneemster de ouders van de leerlingen per e-mail laten weten dat zij niet instemt met de beëindiging van haar dienstverband, dat het bestuur in zijn brief van 3 juli 2020 ten onrechte heeft gesuggereerd dat het dienstverband al is beëindigd en dat zij met het bestuur in overleg zal gaan over de ontstane situatie. Op verzoek van werkneemster heeft tussen partijen mediation plaatsgehad. Deze is al na één gesprek beëindigd. De basisschool verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g- en/of i-grond, gecombineerd met een d-grond.

Oordeel

Dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast. Het voltallige bestuur heeft immers het vertrouwen in werkneemster opgezegd en ook de MR staat, zoals de basisschool onweersproken heeft gesteld, achter het besluit van het bestuur. De functie van werkneemster maakt naar het oordeel van de kantonrechter bovendien dat een terugkeer onder de huidige omstandigheden niet reëel is. Werkneemster is als directeur immers de spil in de organisatie en zij kan haar

functie uitsluitend naar behoren uitvoeren indien sprake is van een vertrouwensbasis en een goede samenwerking met zowel de docenten als het bestuur. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de basisschool in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de g-grond zal ontbinden. Daarbij wordt de basisschool veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat de basisschool laakbaar en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, op grond waarvan een billijke vergoeding voor toewijzing in aanmerking komt. Door werkneemster plotseling in twee weken tijd met een ontslagaanzegging te confronteren en haar geen kans op het verbeteren van haar functioneren te geven, heeft de basisschool naar het oordeel van de kantonrechter aangestuurd op een vertrouwensbreuk en niet als goed werkgever gehandeld. Dit geldt temeer nu de basisschool direct het team en de ouders van de leerlingen op de hoogte heeft gebracht van het ontslag van werkneemster, terwijl het op dat moment geenszins zeker was of het wel daadwerkelijk tot een ontslag zou komen. De kantonrechter begroot de hoogte van de billijke vergoeding aan de hand van de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad. Al met al acht de kantonrechter in de gegeven omstandigheden van het geval een billijke vergoeding van € 22.900 bruto op zijn plaats.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:3321

Zaaknummer: 8666538 \ EJ VERZ 20-261

Rechters: F. Koster

Advocaten: P. Hulsegge, J.G. Kraaijvanger en B.J. Sanders

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW in eerste aanleg onterecht toegewezen. Wel sprake van verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond). Transitievergoeding toegewezen, geen aanleiding tot betaling billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 1999 in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) in dienst getreden bij Weener XL. Op 16 september 2016 is werknemer bij Weener XL uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. Vanaf 16 september 2018 ontvangt werknemer een WIA-uitkering op basis van volledige arbeidsongeschiktheid voor de eigen functie. De loondoorbetalingsplicht van Weener XL is per 16 september 2018 gestopt. Weener XL heeft op 15 oktober 2018 een ontslaanvraag ingediend bij het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft verzocht om een recente (niet ouder dan drie maanden) verklaring van de bedrijfsarts toe te sturen. Bij brief van 20 november 2018 is werknemer door Weener XL uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts op 29 november 2018. Werknemer heeft per e-mail van 20 november 2018 te kennen gegeven niet te zullen verschijnen en hij is op voormeld spreekuur ook niet verschenen. Het UWV heeft de ontslaanvraag, vanwege het ontbreken van de verklaring van de bedrijfsarts niet in behandeling genomen. Vervolgens heeft Weener XL bij e-mail van 17 december 2018 een beëindigingsovereenkomst aan werknemer voorgelegd. Werknemer heeft deze overeenkomst niet ondertekend. Bij brief van 11 april 2019 is werknemer door Weener XL wederom opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts, en werknemer is opnieuw niet verschenen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens ernstige wanprestatie aan de zijde van werknemer. Werknemer is in eerste aanleg niet verschenen, maar heeft tegen dit oordeel van de kantonrechter in hoger beroep verzocht de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in stand te laten onder verbetering van gronden en Weener XL te veroordelen tot voldoening van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof gaat ervan uit dat een arbeidsovereenkomst eerst op grond van artikel 7:686 BW kan worden ontbonden als sprake is van ernstige wanprestatie, op één lijn te stellen met een beëindiging wegens een dringende reden. Van een zodanig ernstig tekortschieten door werknemer in de nakoming van zijn verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst is naar het oordeel van het hof geen sprake. Vast staat slechts dat werknemer tweemaal niet is verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts in het kader van de ontslaanvraag van

Weener XL bij het UWV. In de gegeven omstandigheden, in het bijzonder de omstandigheid dat het hier gaat om een dienstverband in het kader van de WSW, zou dit naar het oordeel van het hof geen ontslag op staande voet rechtvaardigen, en rechtvaardigt dit dus ook niet een ontbinding wegens een voldoende ernstige wanprestatie. Het ontbindingsverzoek was dus niet toewijsbaar op de primaire grondslag. Wel acht het hof verwijtbaar dat werknemer geen gevolg heeft gegeven aan de oproepen van Weener XL om te verschijnen bij de bedrijfsarts. Daardoor kon Weener XL de aan haar gegeven opdracht in het kader van de WSW niet uitvoeren en niet voldoen aan het verzoek van het UWV bij de ontslagaanvraag. Dat werknemer niet naar de bedrijfsarts is gegaan omdat hij niet wenste mee te werken aan de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, maakt dit niet anders. Ondanks het feit dat werknemer al een WIA-uitkering ontving, had de bedrijfsarts aan Weener XL een recente verklaring moeten kunnen verstrekken. Het ontbindingsverzoek was dan ook wel toewijsbaar wegens verwijtbaar handelen (e-grond). Het hof zal het verzochte bedrag van € 13.146,09 aan transitievergoeding, als onvoldoende gemotiveerd betwist, toewijzen. Het hof ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen, omdat sprake is een rechtsgeldige ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het verwijtbaar handelen van werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:3021

Zaaknummer: 200.268.149/01

Rechters: J.P. de Haan, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt

Advocaten: P.A. Schippers en J.C.M. de Roover

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van overtreding van het concurrentiebeding door werknemer. De plaats waar de werkzaamheden feitelijk worden verricht is doorslaggevend en niet de plaats van vestiging van de nieuwe werkgever.*Feiten*

Op 8 juli 2019 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Osseforth in de functie van rijinstructeur voor de regio Sittard-Geleen. In het arbeidscontract tussen Osseforth en werknemer is een non-concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft op 30 december 2019 zijn ontslag ingediend per 1 februari 2020 en is per 3 februari 2020 in dienst getreden bij Keijbeck Opleidingen, gevestigd te Susteren. In deze procedure vordert Osseforth nakoming van het non-concurrentiebeding, alsmede veroordeling van werknemer tot het staken van zijn werkzaamheden bij Keijbeck Opleidingen B.V. en tot betaling aan Osseforth van de verbeurde contractuele boete wegens overtreding van het non-concurrentiebeding tot een bedrag van € 25.150.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat niet gebleken is dat het concurrentiebeding niet rechtsgeldig zou zijn aangegaan. Gebleken is immers dat het concurrentiebeding deugdelijk op schrift is gesteld en is aangegaan met een meerderjarige werknemer. Omstandigheden op grond waarvan zou kunnen worden aangenomen dat het concurrentiebeding gaandeweg zijn werking heeft verloren zijn niet gesteld en overigens ook niet gebleken. De vraag is vervolgens of werknemer het voornoemde concurrentiebeding heeft overtreden door in dienst te treden van Keijbeck Opleidingen. Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat Osseforth gevestigd is in Elsloo en dat de hoofdvestiging van Keijbeck is gelegen in Susteren. Deze plaatsen liggen binnen een afstand van 30 kilometer van elkaar. Werknemer heeft echter betoogd dat hij zijn werkzaamheden feitelijk verricht in de regio Venlo, Venray en Horst. Het begrip “standplaats” in het concurrentiebeding is niet gedefinieerd maar een logische interpretatie van het concurrentiebeding brengt met zich dat hiermee of de verblijfplaats van werknemer wordt bedoeld (de woonplaats van werknemer) of de vestiging van Osseforth. De vraag naar de precieze betekenis van dit begrip kan verder buiten beschouwing blijven nu beide plaatsen verder dan 30 km gelegen zijn van het gebied waarin werknemer stelt werkzaam te zijn. Osseforth heeft wel twijfels uitgesproken met betrekking tot de stelling van werknemer dat hij werkzaam zou zijn in de regio Venlo/Venray/Horst maar enig bewijs van het tegendeel heeft zij niet aangedragen. De kantonrechter zal er dan ook van uitgaan dat

werknemer feitelijk werkzaam is in de regio Venlo/Venray/Horst. De kantonrechter overweegt dat in het kader van een eventuele overtreding van het concurrentiebeding, de plaats waar de werkzaamheden feitelijk worden verricht doorslaggevend is en niet de plaats van vestiging van de nieuwe werkgever. De strekking van het onderhavige concurrentiebeding is immers niet dat het werknemer verboden is werkzaam te zijn voor Keijbeck maar dat hij geen werkzaamheden mag verrichten voor Keijbeck binnen een straal van 30 kilometer van zijn standplaats. Zolang dat niet het geval is, overtreedt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet het met hem overeengekomen non-concurrentiebeding. De vorderingen van Osseforth worden daarom alle afgewezen. Daarmee is echter niet geoordeeld dat werknemer generiek niet aan het concurrentiebeding gebonden zou zijn. Daarvan kan bijvoorbeeld wel sprake zijn als hij feitelijk werkzaam zou worden binnen 30 kilometer van zijn standplaats. Voor het geval werknemer beoogd heeft ook voor die situatie het concurrentiebeding buiten werking te stellen zal de kantonrechter die vordering afwijzen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:7304

Zaaknummer: 8665788 \ CV EXPL 20-3592

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: S.L. Smits-Emons en B.C.J. Berden

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer liep de kantjes ervan af. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 15 januari 2020 in dienst getreden bij werkgever voor de duur van 12 maanden. In de arbeidsovereenkomst is een provisieregeling opgenomen. Op 11 februari 2020 en op 19 maart 2020 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen de leidinggevende van werknemer, de CFO en werknemer. Op 20 maart 2020 heeft op verzoek van werknemer een gesprek plaatsgevonden tussen hem en de CEO. Begin april 2020 is werknemer vrijgesteld van werk. Werkgever verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Bij wijze van tegenverzoek verzoekt werknemer de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever met de registratie van het deurpassensysteem vanaf 17 januari 2020 tot en met 6 april 2020 voldoende gemotiveerd onderbouwd dat werknemer (veel) te korte werkdagen heeft gemaakt. In de periode tot 19 maart 2020 was werknemer (de dagen die hij op het werk is geweest) gemiddeld 4 uur per dag op het werk aanwezig en is hij 10 dagen niet op het werk verschenen. Uiteraard betrof het een commerciële (buiten)functie met de daarvoor benodigde vrijheden, maar uit de verantwoording van de klantbezoeken door middel van de schriftelijke bezoekrapporten van werknemer blijkt evenmin hoe hij zijn werkuren heeft besteed. De kantonrechter is van oordeel dat het op de weg van werknemer ligt om met een deugdelijke administratie van zijn klantbezoeken zijn werkuren te verantwoorden. Nadat vervolgens vanaf 19 maart 2020 klantbezoeken vanwege de coronacrisis niet meer mogelijk waren, was werknemer op de dagen dat hij op het werk is geweest gemiddeld krap 5 uur per dag op het werk aanwezig en is hij 4 dagen niet op het werk verschenen waarvan hij 2 dagen vanuit huis heeft ingelogd. De kantonrechter is voorts van oordeel dat werkgever voldoende gemotiveerd heeft onderbouwd dat werknemer zijn zakelijke telefoon veelvuldig voor privégesprekken heeft gebruikt. Hoewel het werknemer niet was verboden om zijn zakelijke telefoon ook privé te gebruiken, is het privégebruik ten opzichte van het zakelijke gebruik niet in verhouding. Het verweer van werknemer dat hij door werkgever nooit op zijn werktijden of privégedrag is aangesproken gaat niet op. Daarnaast verwijt werkgever werknemer dat hij openlijk bij de directie heeft afgegeven op zijn leidinggevende. De kantonrechter komt tot de conclusie dat het gedrag en de houding van werknemer te kwalificeren zijn als verwijtbaar handelen of nalaten, zodanig

dat van werkgever niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever, door zijn inzet qua werkuren in combinatie met zijn privé(bel)gedrag, 'er de kantjes van afgelopen'. Werkgever heeft hem daarop gewezen in de gesprekken van 11 februari 2020 en 19 maart 2020, maar werknemer heeft zijn werkhouding niet gewijzigd. Integendeel, hij gaat direct na het tweede gesprek bij de CEO (ongefundeerd) klagen over zijn leidinggevende. De kantonrechter betreft daarbij dat gelet op het niveau van de functie, van werknemer mag worden verwacht dat hij uit de feedback tijdens de gesprekken begrijpt dat zodanig gedrag leidt tot een einde van de arbeidsovereenkomst. Nu sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen worden ontbonden. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer is werkgever een transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter stelt allereerst vast dat, gelet op de tekst van het addendum, geen sprake is van een gegarandeerde provisie zoals door werknemer is betoogd. De verzochte betaling van de garantieprovisie en inzicht in het brutomargebudget komt niet voor toewijzing in aanmerking. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever is niet gebleken, zodat het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:5121

Zaaknummer: 8568773 \ HA VERZ 20-98 \ 42693 \ 28195

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: J.P.M. Borsboom

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Berekening van het door het uitzendbureau verschuldigde achterstallig loon. Uitspraak aangehouden.*Feiten*

Werknemer is vanaf 12 mei 2014 op twee aansluitende uitzendovereenkomsten (fase 1 en fase 2) als uitzendkracht voor Solutions B.V. bij bedrijf X werkzaam geweest als machine operator. Op 24 maart 2016 heeft werknemer een arbeidsongeval gehad, waarbij twee vingers van zijn rechterhand deels werden geamputeerd. Op de uitzendovereenkomsten is de NBBU-Cao van toepassing verklaard. Vanaf 15 mei 2016 heeft werknemer zijn werkzaamheden hervat, maar medio augustus 2016 is hij weer volledig uitgevallen voor werk. Sinds 11 juni 2018 is hij weer werkzaam als zzp'er. Werknemer stelt zich in hoger beroep op het standpunt dat de uitzendovereenkomst is overgegaan naar een overeenkomst in fase 3, waardoor deze nog doorloopt. Voorts staat tussen partijen de rechtsgeldigheid van het uitzendbeding ter discussie. Het hof heeft in zijn tussenbeschikking van 17 maart 2020 (zie AR 2020-0323) geconcludeerd dat werknemer in beginsel vanaf 24 maart 2016 recht heeft op loondoorbetaling op basis van een werkweek van 40 uur. Over de uren dat hij arbeidsongeschikt is geweest, heeft hij in beginsel recht op loondoorbetaling conform artikel 25 lid 1 sub b van de NBBU-Cao. De loondoorbetalingsverplichting van Solutions eindigt pas op het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt/wordt beëindigd dan wel wanneer werknemer gedurende een periode van twee jaar arbeidsongeschikt is.

*Oordeel**Loon over de periode 24 maart 2016 tot en met 23 maart 2017*

Het hof overweegt dat werknemer, gelet op de adviezen van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel van het UWV, in beginsel gehouden was om de door de bedrijfsarts geadviseerde uren te werken. Vast staat dat hij dat niet heeft gedaan. Het hof is van oordeel dat Solutions gerechtigd was om een loonstop toe te passen, zij het dat deze loonstop niet eerder dan op 26 september 2016 in kon gaan. Aangezien vast staat dat werknemer op 9 november 2016 opnieuw is geopereerd, en de adviezen van de bedrijfsarts over zijn re-integratie zich uitstrekken tot die datum, moet bovendien worden geoordeeld dat de grond om een loonstop toe te passen per 9 november 2016 is komen te vervallen. Werknemer heeft derhalve over de periode 26 september 2016 tot 9 november 2016 geen recht op loondoorbetaling. Het hof verzoekt werknemer om een nieuwe berekening over te leggen waarbij hiermee rekening wordt gehouden.

Loon over de periode 24 maart 2017 tot en met 12 januari 2018

Het hof is op grond van de stukken van oordeel dat niet aannemelijk is dat werknemer in het betreffende tijdvak volledig arbeidsgeschikt is geweest voor zijn eigen werk. Dit vindt namelijk geen steun in het rapport van het arbeidsdeskundig onderzoek van 14 februari 2017, alsmede de brief van 8 mei 2017 van de behandelend plastisch chirurg. Het hof acht, gelet op deze informatie, niet aannemelijk dat de bedrijfsarts werknemer in de periode van 24 april 2017 tot aan zijn volgende operatie op 19 juli 2017 voor 100% arbeidsgeschikt zou hebben bevonden. Het hof verzoekt werknemer om een nieuwe berekening over te leggen, waarin over deze periode wordt uitgegaan van een doorlopende arbeidsongeschiktheid.

Loon over de periode 13 januari 2018 tot en met 10 juni 2018

Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij in de periode van 12 januari 2018 tot en met 10 juni 2018 volledig arbeidsgeschikt was voor het verrichten van eigen werk. Het hof gaat daar dan ook van uit. De berekening van werknemer van het 100% loon waarop hij over de periode van 12 januari 2018 tot en met 10 juni 2018 recht heeft, is door Solutions niet betwist. Dit staat daarom tussen partijen vast.

Feestdagen

Het hof overweegt dat de uitzendovereenkomst met werknemer pas per 1 juli 2016 is overgegaan in een fase 3-overeenkomst. De wijze van berekening van het bedrag waarop werknemer recht heeft met betrekking tot feestdagen, is het hof echter niet geheel duidelijk. Het hof verzoekt derhalve wederom om een nieuwe berekening.

Vakantie

Het hof is van oordeel dat vakantiegeld over de niet-opgenomen vakantiedagen in deze procedure niet toewijsbaar is. Het hof is vooralsnog van oordeel dat de vordering van € 420,91 moet worden afgewezen. Het verzoek van werknemer tot uitbetaling van zijn nog openstaande vakantiedagen over de jaren 2016 tot en met 2018 waarop hij stelt recht te hebben, is eveneens niet toewijsbaar. Vanaf 1 juli 2016 is sprake van een uitzendovereenkomst fase 3, waarin sprake is van een aanspraak op vakantiedagen die door de werknemer kunnen worden opgenomen. Van een recht op uitbetaling van deze vakantiedagen kan in beginsel pas sprake zijn nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Aangezien de uitzendovereenkomst nog voortduurt, doet die situatie zich (nog) niet voor.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:1848

Zaaknummer: 200.228.162/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, C.A. Joustra en P.S. Fluit

Advocaten: D. Vaníčková en D.A.M. Lagarrigue

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever wegens bedrijfseconomische omstandigheden, omdat sprake is van overgang van onderneming nu het verspreiden van ongeadresseerd reclamewerk is voortgezet door dochtervennootschap en werknemer nauw betrokken was bij de samenwerking tussen beide partijen.*Feiten*

Werknemer is op 3 juli 1978 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij PostNL in de functie van postbode. Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van orderbegeleider Huis-aan-Huis. Het Huis-aan-Huisproduct (hierna: HAH-product) betreft het drukken van een huis-aan-huisfolder voor zakelijke klanten en het verspreiden van deze folders via het reguliere postbezorgingsproces op een door de klant gewenste dag. PostNL is 100% aandeelhouder van Spotta. Spotta houdt zich onder andere bezig met het verspreiden van folderpakketten voor zakelijke klanten die, door medewerkers van Spotta, bij Nederlandse huishoudens op willekeurige dagen worden bezorgd. PostNL heeft in verband met werkvermindering en kostenstijgingen besloten tot het stopzetten van haar HAH-product per 2 juni 2019. Werknemer heeft bij brief van 17 mei 2019 de formele mededeling gekregen dat hij met ingang van 2 juni 2019 overcompleteet is. Werknemer heeft zich op 26 juni 2019 ziek gemeld. Op 22 augustus 2019 heeft PostNL een ontslagaanvraag voor werknemer ingediend bij het UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer heeft zich tegen deze aanvraag verweerd, stellende dat sprake is van overgang van onderneming nu de werkzaamheden van het HAH-product zijn overgenomen door Spotta. Voorts heeft hij in de brief erop gewezen dat de herplaatsingsmogelijkheden groter zijn na zijn geplande heupoperatie in september en hem een langere herplaatsingstermijn moet worden gegund in verband met zijn herstel. Het UWV heeft de ontslagaanvraag van PostNL op 6 november 2019 afgewezen en geoordeeld dat onvoldoende duidelijk is geworden dat de arbeidsplaats van werknemer structureel is komen te vervallen. Ten overvloede is overwogen dat van PostNL aanvullende herplaatsingsinspanningen mogen worden verwacht in verband met de operaties van werknemer. PostNL heeft werknemer bij brief van 14 november 2019 bevestigd dat het dienstverband voortduurt en het salaris zal worden doorbetaald. Werknemer is met ingang van 3 januari 2020 weer volledig arbeidsgeschikt verklaard. PostNL verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen PostNL en werknemer te ontbinden.

*Oordeel**Bedrijfseconomische omstandigheden*

Uit de door PostNL overgelegde stukken leidt de kantonrechter af dat mede door de teruggang in postbezorging aan huis de (extra) kosten van de huis-aan-huis bezorgde reclame waren toegenomen waardoor sprake was van een omzetsdaling en aldus van een slechter wordende financiële situatie. De kantonrechter heeft geen aanleiding aan de inhoud van deze stukken te twijfelen, zodat het verweer van werknemer dat de status van de bijlagen onduidelijk is, als onvoldoende onderbouwd wordt verworpen. Met deze stukken en de toelichting daarop heeft PostNL voldoende aannemelijk gemaakt dat ten tijde van de ontslagaanvraag sprake was van een bedrijfsorganisatorische noodzaak tot reorganisatie. De functie van orderbegeleider betrof voorts een unieke functie, hetgeen door werknemer ook niet echt is betwist. Dit betekent dat geen sprake was van uitwisselbare functies waarbinnen kon worden afgespiegeld. Het vorenstaande leidt de kantonrechter tot het oordeel dat als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden, te weten organisatorische veranderingen die waren ingegeven door een omzetsdaling, PostNL maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering heeft moeten treffen die ertoe leiden dat de arbeidsplaats van werknemer is komen te vervallen.

Overgang van onderneming

Werknemer heeft zich vervolgens op het standpunt gesteld dat sprake is van overgang van onderneming van PostNL naar Spotta. De kantonrechter is allereerst van oordeel dat sprake is van een economische eenheid in de zin van artikel 7:662 lid 2 onder b BW. PostNL stelt terecht dat een economische activiteit niet kan worden gereduceerd tot een activiteit waarmee zij is belast. Haar identiteit moet ook uit andere factoren blijken, zoals de personeelssamenstelling, de leiding, de taakverdeling, de bedrijfsvoering of, in voorkomend geval, de productiemiddelen. In dit geval is daarvan ook sprake nu, gelet op de organisatie van de HAH-productie, de werknemers (teamleider, orderbegeleiders, expeditiemedewerkers, machine operators, een technische man) functioneerden als een georganiseerd geheel van werknemers die speciaal en duurzaam met een gemeenschappelijke taak waren belast, namelijk het drukken en verspreiden van ongeadresseerde reclamefolders. Daarbij waren ook andere productiefactoren aanwezig nu deze folders met bepaalde machines werden gedrukt.

Identiteitsbehoud

De kantonrechter is voorts van oordeel dat ook aan de eis van identiteitsbehoud is voldaan. Vaststaat dat de HAH-productie en Spotta zich beide bezighielden met het drukken en verspreiden van ongeadresseerde reclamefolders van zakelijke klanten. Werknemer heeft gesteld dat er al lange tijd sprake was van nauwe samenwerking tussen de HAH-productie en het productieproces bij Spotta. Dat standpunt vindt steun in het advies van de GOR alsmede de toelichting bij de ontslagaanvraag, waarin PostNL zelf stelt dat het HAH-product bij Spotta werd verwerkt. Voorts staat vast dat PostNL zelf haar zakelijke klanten van het HAH-product op de hoogte heeft gebracht van het stopzetten van haar dienstverlening en expliciet soortgelijke diensten van Spotta heeft aangeboden. Ook de ontslagaanvraag van werknemer bevestigt dat klanten van PostNL de mogelijkheid is geboden om in het vervolg gebruik te gaan maken van de dienstverlening van Spotta. Gebleken is dat in ieder geval enkele grote klanten van dit aanbod gebruik hebben gemaakt, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat een

substantieel deel van het klantenbestand is overgegaan. PostNL heeft niet betwist dat werknemer klanten heeft begeleid naar de overgang naar Spotta, werknemer veelvuldig contact had met de planningsafdeling van Spotta en dat hem regelmatig om advies werd gevraagd. Ook hieruit leidt de kantonrechter een nauwe samenwerking tussen beide af, waarbij deskundigheid van werknemer is overgedragen aan de medewerkers van Spotta. De kantonrechter is van oordeel dat Spotta de door HAH verrichte werkzaamheden voor de zakelijke klanten op soortgelijke wijze heeft voortgezet: het betreft immers nog steeds het verspreiden van ongeadresseerd reclamedrukwerk. Uit het voorgaande volgt dat voldaan is aan de vereisten voor een overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 BW. Dat betekent dat op grond van artikel 7:663 BW de rechten en verplichtingen die op het tijdstip van de overgang voor PostNL uit de overeenkomst met werknemer voortvloeiden van rechtswege zijn overgegaan op Spotta. Het verzoek van PostNL tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-10-2020

Zaaknummer: 8253937 UE VERZ 20-2 NA/1173

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht de door werknemer telefonisch gebezigde woorden ‘op staande voet ontslag’ niet aanmerken als duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. Afwijzing ontbindingsverzoek werknemer. Ingehouden bedrag voor het kwijtraken van een tag niet toegestaan op grond van artikel 7:661 BW.*Feiten*

Met ingang van 1 november 2019 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar bij Koninklijke Euroma B.V. (hierna: Euroma) in dienst getreden in de functie van allround operator. Bij de aanvang van de werkzaamheden heeft werknemer een tag ontvangen waarmee toegang tot het bedrijfspand en de productieruimten van Euroma wordt verkregen. Werknemer heeft op 17 maart 2019 een verklaring ondertekend waarin onder meer staat dat € 25 vervangingskosten via de loonadministratie verrekend worden bij verlies van deze tag. Werknemer wordt verzocht een kopie van deze verklaring te ondertekenen. Eind november 2019 is werknemer zijn tag kwijtgeraakt en hij weigert nadien de verklaring te ondertekenen. Bij brief van 26 november 2019 heeft Euroma werknemer medegedeeld dat de loondoorbetaling wordt stopgezet. Op 27 november 2019 heeft werknemer aan Euroma onder meer geschreven zich beschikbaar te houden voor zijn werkzaamheden. Tevens meldt hij de tag op de werkvloer te zijn kwijtgeraakt, hetgeen voor risico van Euroma komt. Partijen onderhandelen vervolgens tevergeefs over een einde van het dienstverband. Bij e-mail van 1 maart 2020 heeft Euroma werknemer opgeroepen om zijn werkzaamheden vanaf 2 maart 2020 weer te verrichten. De gemachtigde van werknemer verzoekt Euroma daarop nog het achterstallig salaris over de maanden december 2019, januari 2020 en februari 2020 te voldoen. In de ochtend van 11 maart 2020 beweert Euroma dat werknemer op staande voet ontslag heeft genomen. Op 12 maart 2020 heeft de gemachtigde van werknemer een e-mail gestuurd naar Euroma waarin onder meer is vermeld dat werknemer zijn werkzaamheden opschort totdat hij het achterstallig salaris heeft ontvangen. Na 11 maart 2020 is werknemer niet meer toegelaten tot het werk. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer Euroma te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris vanaf 1 november 2019 tot en met 30 juni 2020 en het ten onrechte ingehouden bedrag van € 25 alsmede ontbinding van de tussen Euroma en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**Ontslagname werknemer*

Ter beoordeling staat allereerst de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen is beëindigd doordat werknemer op 11 maart 2020 ontslag op staande voet heeft genomen. Het staat vast dat werknemer op 11 maart 2020 om 05.18 uur telefonisch contact heeft opgenomen met zijn teamleider en de woorden 'op staande voet ontslag' in de mond heeft genomen. Het staat ook vast dat werknemer in het telefoongesprek met zijn teamleider heeft gezegd dat er nog een schriftelijke uitleg zou volgen. Dat is ook precies wat er vervolgens is gebeurd. De gemachtigde van werknemer heeft meteen de volgende dag die nadere uitleg gegeven door te benadrukken dat Euroma nog steeds haar toezegging om het loon na te betalen niet was nagekomen en dat werknemer daarom zijn werkzaamheden opschortte, totdat dit wel het geval was. Onder deze omstandigheden en gezien het geschetste verloop konden de door werknemer gebezigde woorden 'op staande voet ontslag' door Euroma niet worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op daadwerkelijke beëindiging van de dienstbetrekking. Als dit al anders was, dan had Euroma dit nader moeten onderzoeken in plaats van al te gretig daarin een uitweg voor de met werknemer gerezen problemen te zien. Hieruit volgt dat werknemer terecht aanspraak maakt op doorbetaling van zijn salaris vanaf 11 maart 2020 tot de datum van rechtsgeldige beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Dit zal hierna nog cijfermatig worden uitgewerkt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Aan de orde is vervolgens de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werknemer moet worden ontbonden. Waarom er de noodzaak is om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voortijdig te ontbinden kan de kantonrechter niet inzien. De arbeidsovereenkomst zal nog slechts een maand en een luttel aantal dagen voortbestaan. Feitelijk verricht werknemer al geen werkzaamheden meer voor Euroma sinds 11 maart 2020 en er bestaat voor werknemer geen enkel risico dat hij de resterende tijd nog zal worden opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden. In de tussen partijen grondig verstoorde verhouding zou dat voor beide partijen ook onverstandig en onwenselijk zijn en daarmee wél een reden kunnen zijn om daaraan door een dadelijke ontbinding te kunnen ontsnappen. Partijen moeten de rit met elkaar gewoon nog even uitzitten en zijn per 1 november 2020 bevrijd van elkaar. Het is in dit geval niet nodig daar nog een ontbinding aan vooraf te laten gaan.

Op het salaris ingehouden € 25 voor verlies van de tag

Tussen partijen is verder in geschil of Euroma gerechtigd was € 25 in te houden op het salaris van werknemer wegens het verliezen van de tag. Die vraag wordt ontkennend beantwoord. Artikel 7:661 BW regelt de aansprakelijkheid van de werknemer voor schade aan de werkgever of derden. In het tweede lid is bepaald dat afwijking van het eerste lid ten nadele van de werknemer alleen mogelijk is bij schriftelijke overeenkomst én als de werknemer voor de schade verzekerd is. Een bepaling in een arbeidsovereenkomst die inhoudt dat schade toegebracht aan een bedrijfsmiddel door de werknemer vergoed moet worden is dan ook in strijd met artikel 7:661 BW. Euroma dient dus het ingehouden bedrag van € 25 netto aan werknemer terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-09-2020

Zaaknummer: 8506258 HA VERZ 20-30

RECHTSPRAAK

In de gegeven omstandigheden mocht werkgever niet aannemen dat langdurig arbeidsongeschikte werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. Wederzijds goedvinden evenmin aan de orde. Werknemer maakt aanspraak op transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is van 1 juli 1992 tot en met 21 november 2019 in dienst geweest bij Hunter Douglas Europe B.V. (hierna: Hunter Douglas) in de functie van operator. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 21 november 2019 geëindigd. Sinds 25 november 2019 ontvangt werknemer een WIA-uitkering. Bij e-mail van 20 november 2019 heeft werknemer onder meer het volgende bericht aan Hunter Douglas: "Op 27 november stopt de Loonbetaling (104 + 52 weken). Met de kennis die ik nu heb, is dat het moment dat ik ook geen verantwoordelijkheid meer heb af te leggen aan Hunter Douglas.(...) Graag wil ik het met deze mail tot een einde brengen. (...)" Bij brief van 25 november 2019 heeft Hunter Douglas onder meer het volgende bericht aan werknemer: "Wat fijn dat u een nieuwe uitdaging hebt gevonden en ook nog eens als conciërge/huismeester per 21 november, gefeliciteerd. Wij zullen dan ook uw arbeidsovereenkomst per 21 november 2019 beëindigen, het is volgens onze arbeidsovereenkomst namelijk niet mogelijk twee werkgevers tegelijkertijd te hebben." Bij e-mail van 26 november 2019 heeft werknemer het volgende bericht aan Hunter Douglas: "Naar aanleiding van de brief die ik vandaag heb ontvangen, komen wij overeen dat de arbeidsovereenkomst per 21-11-2019 formeel ontbonden is." Werknemer verzoekt onder meer Hunter Douglas te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Partijen zijn verdeeld over de vraag of de e-mail van werknemer door Hunter Douglas mocht worden beschouwd als een verklaring gericht op vrijwillige beëindiging. Die vraag moet in de gegeven omstandigheden ontkennend worden beantwoord, om de volgende redenen. Op 20 november 2019 eindigde de loondoorbetalingsplicht van Hunter Douglas, maar werknemer had op dat moment een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hunter Douglas had zich moeten realiseren dat werknemer met een vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn recht op transitievergoeding zou prijsgeven. Op haar rustte dus op dat moment de plicht om bij werknemer nadrukkelijk te informeren of hij daadwerkelijk wilde beëindigen en of hij zich de gevolgen daarvan – namelijk het prijsgeven van zijn recht op een transitievergoeding – realiseerde. Ook had het op haar weg gelegen om te informeren bij

werknemer of hij op dit punt met zijn adviseurs had gesproken. De e-mail is namelijk verstuurd vanaf het privé-e-mailadres van werknemer en op geen enkele wijze blijkt dat hij zich had laten informeren. Dan is de vraag aan de orde of sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden. Volgens Hunter Douglas is daarvan sprake, omdat werknemer bij e-mail van 26 november 2019 heeft geschreven dat partijen zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst per 21 november 2019 “formeel ontbonden is”. Deze e-mail is echter een reactie op de brief van Hunter Douglas van 25 november 2019. Die brief bevat geen aanzet om de arbeidsovereenkomst in overleg tot een einde te brengen. In de gegeven omstandigheden moet deze brief worden gekwalificeerd als een eenzijdige rechtshandeling van de zijde van Hunter Douglas, gericht op beëindiging. De e-mail van werknemer is eveneens een eenzijdige rechtshandeling, namelijk de bevestiging van die opzegging. Die enkele bevestiging maakt niet dat Hunter Douglas er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat partijen gezamenlijk tot een einde van de arbeidsovereenkomst zijn gekomen. Uit hetgeen hiervoor is overwogen moet worden geconcludeerd dat het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is genomen door Hunter Douglas. Dit maakt dat zij, zoals hiervoor reeds overwogen, is gehouden om een transitievergoeding te betalen aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:8790

Zaaknummer: 8333044 VZ VERZ 20-2326

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: S. van den Berg en S.I. Witkamp

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Uit het deskundigenbericht volgt dat het oorzakelijk verband tussen het letsel en de werkzaamheden niet vast is komen te staan.*Feiten*

Bij het tussenarrest heeft het hof een orthopedisch chirurg te Amsterdam (hierna: de deskundige) benoemd tot deskundige om een onderzoek te verrichten naar het oorzakelijk verband tussen het door werkneemster opgelopen letsel en de verrichte werkzaamheden. Op 9 juli 2019 is het deskundigenbericht van de deskundige gedateerd 16 april 2019 ter griffie van het hof ingekomen.

Oordeel

Het bezwaar van werkneemster dat het deskundigenbericht in strijd met de Leidraad deskundigen in civiele zaken niet is ondertekend door de deskundige, wordt verworpen. Weliswaar is juist dat het deskundigenbericht niet is ondertekend door de deskundige, maar deze ommissie leidt er niet toe dat het deskundigenbericht niet als zodanig bruikbaar is. Waar het om gaat, is dat het deskundigenbericht is opgesteld door de door het hof benoemde deskundige. Dat dit laatste het geval is, is niet door werkneemster bestreden. Daarbij komt dat uit het deskundigenbericht zelf alsmede het feit dat de deskundige het rapport in concept heeft voorgelegd aan partijen en partijen daarop hun op- en aanmerkingen hebben gemaakt die door de deskundige in zijn definitieve rapport zijn betrokken, valt af te leiden dat het deskundigenbericht door de deskundige is opgesteld. De deskundige heeft in zijn bericht op bladzijde 2 verklaard dat hij kennis heeft genomen van de processtukken in hoger beroep. Daarmee staat genoegzaam vast dat hij is uitgegaan van de arbeidsomstandigheden zoals opgenomen onder 3,5 van het tussenarrest van 20 februari 2018. Dat dit is gebeurd blijkt overigens ook uit de beantwoording van de door hem gestelde vragen waarin hij refereert aan de door werkneemster bij Hemera Textiles B.V. (hierna: Hemera) verrichte werkzaamheden. Anders dan werkneemster heeft gesteld, heeft de deskundige wel degelijk onder ogen gezien dat werkneemster door haar specifieke werkzaamheden in het atelier van Hemera haar linkerschouder meer belastte dan haar dominante rechterschouder. Weliswaar heeft de deskundige verklaard dat de werkzaamheden die werkneemster in het atelier heeft verricht een van de factoren zou kunnen zijn die heeft meegespeeld bij het ontstaan van de impingement en de schouderruptuur, maar hij tekent daarbij aan dat het belangrijk is zich te realiseren dat twee derde van rotator cuff-scheuren klein en asymptomatisch is en geen behandeling behoeft. De deskundige is van oordeel dat het ontstaan van de rotator cuff-scheuren door diverse andere factoren veroorzaakt kan zijn zoals door een genetische

component en door roken – werknemster rookt – hetgeen een verhoogd risico op een cuff ruptuur geeft. Ten slotte merkt de deskundige op dat de klachten aan de niet dominante arm (links) zijn, hetgeen opmerkelijk is aangezien werknemster geen klachten heeft aan de dominante arm (rechts). Aldus heeft de deskundige alle omstandigheden in aanmerking genomen en op basis van zijn eigen wetenschap en ervaring voldoende uitgelegd dat de door werknemster gestelde klachten niet, althans niet in belangrijke mate, zijn terug te voeren op de werkzaamheden die zij voor Hemera heeft verricht. Daarmee is het oorzakelijk verband tussen die gestelde klachten en de werkzaamheden niet komen vast te staan. Anders dan werknemster subsidiair nog heeft bepleit, ziet het hof geen reden voor aanvullend onderzoek. Al het voorgaande leidt ertoe dat ook de grieven I tot en met III falen en dat de vordering van werknemster ook in hoger beroep niet voor toewijzing in aanmerking komt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:856

Zaaknummer: 200.186.201/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, D. Kingma en M.L.D. Akkaya

Advocaten: M.H.M. Verbeemen

Wetsartikelen: 198 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer kan buitengerechtelijke kosten niet van verzekeraar vorderen, omdat verzekeraar sinds 2015 gemotiveerd heeft betwist dat de klachten van werknemer in causaal verband staan met het arbeidsongeval en werknemer dit verband onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt.*Feiten*

Werknemer was sinds 2005 in dienst van S.I.W. Steiger Isolatie Werk B.V. (hierna: SIW), laatstelijk in de functie van steigerbouwer. Van 7 augustus 2012 tot en met 11 augustus 2013 is werknemer arbeidsongeschikt geweest. Ook is hij in januari 2014 aan zijn arm geopereerd. Op 27 februari 2014, toen hij net weer een dag aan het werk was, is werknemer betrokken geraakt bij een ongeval op de arbeidsplaats. Inmiddels is het dienstverband met SIW beëindigd in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer en ontvangt hij een WIA-uitkering. Bij brief van 9 oktober 2014 heeft mr. O. Emre SIW namens werknemer aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het voorval. Nationale-Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij N.V. (hierna: Nationale-Nederlanden) heeft namens SIW aansprakelijkheid voor het ontstaan van de schade erkend. Tussen partijen is discussie ontstaan over de door werknemer als gevolg van het ongeval geleden schade. Daarbij heeft Nationale-Nederlanden (in navolging van haar medisch adviseur) zich vanaf oktober 2015 op het standpunt gesteld dat er bij werknemer weliswaar meerdere fysieke problemen (pols, knie, rug) spelen, alsmede psychosociale problemen, maar dat deze problemen niet in causale relatie staan met het voorval. Nationale-Nederlanden heeft vooralsnog bij wijze van voorschot een bedrag van € 7.000 ter zake van de door werknemer geleden schade aan hem vergoed. In deze procedure vordert werknemer betaling door Nationale-Nederlanden van een bedrag van € 5.927,35 ter zake van de onbetaald gebleven facturen. Bij het bestreden vonnis heeft de kantonrechter de vorderingen van werknemer toegewezen. In hoger beroep vordert Nationale-Nederlanden onder meer de vernietiging van het bestreden vonnis.

Oordeel

Uit jurisprudentie volgt dat het feit dat werknemer als gevolg van het ongeval geen of nauwelijks schade heeft geleden, op zichzelf genomen niet in de weg hoeft te staan aan het vergoeden van buitengerechtelijke kosten. Beslissend is of het redelijke kosten zijn en deze in redelijkheid zijn gemaakt. Daar staat tegenover dat erkenning van aansprakelijkheid niet zonder meer betekent dat alle buitengerechtelijke kosten worden vergoed. Wederom is beslissend of het redelijke kosten zijn en deze in redelijkheid zijn gemaakt. Het hof is van

oordeel dat werknemer de thans in geding zijnde kosten in redelijkheid niet van Nationale-Nederlanden kan vorderen. De reden hiervoor is dat Nationale-Nederlanden (sinds 2015) gemotiveerd heeft betwist dat de door werknemer genoemde klachten in causaal verband staan met het ongeval en dat werknemer in reactie daarop onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat dit verband er wel is. Werknemer heeft – gelet op het feit dat Nationale-Nederlanden reeds een bedrag van ruim € 7.000 heeft betaald – te weinig gesteld om aannemelijk te maken dat hij door toedoen van Nationale-Nederlanden in een situatie is gebracht die het hem welhaast onmogelijk maakt om de causaliteit met het ongeval en de omvang van de schade te laten vaststellen. Het lijkt er veeleer op dat werknemer wel in de positie is geweest om zijn schade te laten vaststellen, maar dat hij er – in de visie van Nationale-Nederlanden – tot op heden niet in is geslaagd voldoende bewijs bij elkaar te brengen van een causaal verband tussen de ervaren klachten en het ongeval. Nationale-Nederlanden heeft zich naar het oordeel van het hof daarom op het standpunt kunnen stellen de in geding zijnde facturen niet te vergoeden. Dit geldt temeer omdat werknemer de met voorbeelden onderbouwde stelling van Nationale-Nederlanden dat mr. Emre weinig efficiënt lijkt te werken en dat een substantieel deel van de gedeclareerde kosten samenhangen met rappels ten aanzien van de buitengerechtigde kosten, niet, althans onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken. Dit had wel van werknemer mogen worden verwacht, omdat het enkele feit dat aansprakelijkheid is erkend, geen vrijbrief oplevert voor het declareren van buitengerechtigde kosten. Dit betekent dat de grieven van Nationale-Nederlanden in zoverre slagen. Het bestreden vonnis dient te worden vernietigd en de inleidende vorderingen van werknemer zullen worden afgewezen. De vordering tot terugbetaling van hetgeen Nationale-Nederlanden uit hoofde van het bestreden vonnis aan werknemer heeft betaald, zal worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 06-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:1764

Zaaknummer: 200.248.128

Rechters: J.M. van der Ven, C.A. Joustra en D.A. Schreuder

Advocaten: H.Th. Vos en O. Emre

Wetsartikelen: 6:96 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Niet is komen vast te staan dat parkeerwachter zich schuldig heeft gemaakt aan fraude. Wel ontbinding wegens ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is kennelijk niet in staat om zijn gedrag te verbeteren en zich te onthouden van het maken van beledigende opmerkingen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2016 bij InPublic B.V. in dienst getreden in de functie van parkeerwachter. Werknemer beschikte over een parkeerpas om daarmee de parkeergarages (gratis) in en uit te kunnen rijden. Werknemer diende na zijn werkdag de door hem gewerkte uren in te voeren in het digitale systeem PMS. Gedurende het dienstverband heeft werknemer een drietal officiële waarschuwingen gehad voor zijn houding en gedrag jegens bezoekers en collega's. InPublic heeft onderzoek gedaan naar de door werknemer in Dyflexis genoteerde werktijden over de periode van februari tot 22 april 2020 en de logtijden die in PMS waren geregistreerd. Op 8 juli heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer met betrekking tot de door hem geschreven uren. InPublic verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op de e-grond wegens fraude.

*Oordeel**e-grond*

Het door InPublic beoogde gebruik van de parkeerpas en daarmee de in- en uitrijregistratie in PMS is (zeker) niet waterdicht. Werknemer kon zelf bepalen op welk moment van de dag hij de drie geplande diensturen werkte in de parkeergarage aan de Cilinderstraat. Dit betekent dat voor zover werknemer in die garage op andere tijden heeft gewerkt dan waarop hij in Dyflexis was ingeroosterd, dat niet tot de conclusie kan leiden dat hij op enigerlei wijze heeft gefraudeerd met werktijden. InPublic heeft meegedeeld dat de vermelde in- en uitrijtijden wel afkomstig zijn uit PMS, maar dat zij geen uitdraai heeft gemaakt van die logtijden en dat zij nu niet meer over die gegevens beschikt omdat die gegevens al na drie maanden worden overschreven. Bovendien heeft InPublic nog gesteld dat er geen steekproeven worden gehouden bij de werknemers en dat er altijd volledig op goed vertrouwen wordt gewerkt. Het voorgaande betekent reeds dat het voor zowel de kantonrechter als voor werknemer niet mogelijk is om te controleren of de diverse in- en uitrijtijden op het door InPublic verstrekte overzicht correct zijn. Er moet dan ook van uit worden gegaan dat werknemer regelmatig werd opgeroepen om tijdens zijn diensten naar andere parkeergarages af te reizen. Tussen partijen

staat vast dat het niet mogelijk is om die (rooster)wijzigingen in Dyflexis in te voeren, ingeval die wijzigingen zich tijdens de reguliere diensturen voordoen. Een en ander komt voor rekening en risico van InPublic. Ook dit doet afbreuk aan de betrouwbaarheid van het overzicht. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat diverse feiten en omstandigheden in aanzienlijke mate afbreuk doen aan de betrouwbaarheid van het overzicht. De kantonrechter kan dan ook niet op dit overzicht afgaan, terwijl de door InPublic gestelde urenfraude volledig op dit overzicht is gebaseerd. InPublic heeft niet kunnen aantonen dat werknemer zijn arbeidsuren onjuist (te hoog) heeft geregistreerd in Dyflexis, laat staan op structurele basis. Een en ander leidt tot de slotsom dat niet is komen vast te staan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan (uren)fraude. Het ontbindingsverzoek dat gebaseerd is op de e-grond dient dan ook afgewezen te worden.

g-grond

Gelet op de omstandigheid dat de houding en het gedrag van werknemer regelmatig te wensen overlieten, hij in een relatief korte periode al drie (officiële) waarschuwingen had gekregen wegens het in strijd handelen met de binnen InPublic geldende arbeidsvoorschriften en voor de wijze waarop hij zich zowel mondeling als schriftelijk uitliet jegens diverse personen en werknemer in maart van dit jaar zelfs nog een derde en laatste waarschuwing opgelegd had gekregen met een laatste kans, moet ervan uitgegaan worden dat het vertrouwen van InPublic in werknemer al flink beschadigd was voordat het gesprek op 8 juli 2020 plaatsvond. InPublic heeft werknemer op 29 maart 2020 ook een verbetertraject opgelegd met als (primair) doel het verbeteren van zijn houding en gedrag en het in de toekomst voorkomen van beledigende, denigrerende en/of racistische opmerkingen. Dat werknemer dat verbetertraject niet heeft willen ondertekenen vanwege de daaraan door InPublic verbonden arbeidsrechtelijke gevolgen in geval van het niet behalen van de doelstellingen betekent niet dat van dat traject “dus” geen sprake (meer) is. Dat het traject niet of nauwelijks van de grond is gekomen is het gevolg van de ziekmelding door werknemer enkele weken later. De kantonrechter is van oordeel dat zowel werknemer als zijn echtgenote zich in het gesprek van 8 juli 2020 op onacceptabele wijze heeft uitgelaten. De wijze waarop dat gesprek door werknemer is gevoerd gaat alle perken te buiten en is wederom in strijd met de eerdere waarschuwingen en het verbetertraject. Desondanks is werknemer weer in de fout gegaan. Op basis van het voorgaande moet vastgesteld worden dat werknemer kennelijk niet in staat is om zijn houding en gedrag te verbeteren en zich te onthouden van het maken van beledigende opmerkingen. Werknemer heeft na het gesprek ook niets ondernomen om de verstandhouding tussen partijen te verbeteren. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van InPublic redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen ligt herplaatsing van werknemer bij InPublic niet in de rede. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van InPublic tot ontbinding op de g-grond zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:8786

Zaaknummer: 8662725 VZ VERZ 20-14775

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: E.M.Y. Sorensen en M.J. Blom

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van salesmanager ontbonden wegens disfunctioneren, doordat hij sinds 2016 structureel tekortschiet in de voor de functie vereiste competenties en de oorzaak van disfunctioneren vooral buiten zichzelf lijkt te zoeken.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2009 in dienst getreden bij werkgever (hierna: 'X'), een producent en groothandel van banden voor onder meer auto's, motoren en trucks. Sinds 1 juli 2011 vervult werknemer de functie van 'Sales Area Manager' tegen betaling van een salaris van € 6.093,12 bruto. In deze functie is hij verantwoordelijk voor het bereiken van verkoop- en winsttargets op de Nederlandse markt. In dit kader wordt van werknemer verwacht dat hij het salesteam van twee sales representatives aanstuurt, verkoopbudgetten haalt, klantencontact onderhoudt en concurrentie-informatie inwint. In de jaren 2016-2018 heeft werknemer de beoordeling 'needs improvement' gekregen. Uit de beoordeling van 2016 zijn de volgende punten naar voren gekomen: (1) verbeteren van contact met de rest van de organisatie, (2) zorgen over functioneren van het team in Nederland en (3) verkoopresultaten zijn onder verwachting. In 2017 kwamen vergelijkbare punten ter sprake. Ook is aangetekend dat werknemer onvoldoende zichtbaar is, er weinig proactiviteit is en er sterker moet worden leidinggegeven. Gedurende 2018 hebben meerdere een-op-eengesprekken met werknemer plaatsgevonden. De beoordeling van 2018 vermeldt dat de salesresultaten onder het gewenste niveau liggen en andere punten aandacht behoeven. Daarom ontving werknemer op 1 april 2019 een 'prestatieverbeteringsplan'. Op 13 september 2019 is het plan tijdens een tussentijdse bespreking verlengd. Terugkerende punten bleven onder andere het proactiever en autonoom benaderen van (potentiële) klanten, het beter aansturen van het team en de noodzaak tot het formuleren van een strategie voor de Nederlandse markt. Op 18 december 2019 heeft werknemer een reactie gegeven op het verbeterplan en daarover zijn onvrede geuit en korte tijd daarna heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 16 juli 2020 heeft X aan werknemer laten weten dat werknemer over 2019 de beoordeling 'under performance' heeft gekregen. Geconcludeerd is dat werknemer de functie van Sales Area Manager niet langer kan uitoefenen. Werknemer bleek niet bereid hierover met X in gesprek te gaan. X verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens disfunctioneren, subsidiair wegens een verstoorde relatie en meer subsidiair wegens een combinatie van deze omstandigheden.

Oordeel

Uit de functiebeschrijving blijkt dat voor de bedongen arbeid onder meer is vereist dat iemand

sterke commerciële, communicatieve en sociale vaardigheden heeft. Ook moet iemand sterk zijn in onderhandelen, zich autonoom opstellen en initiatief nemen, klantgericht zijn, proactief en hands-on zijn en goede leidinggevende vaardigheden hebben. Uit de beoordelingen in de periode 2016-2018 blijkt echter dat werknemer in deze eisen structureel tekortschiet. Hierover zijn ook meerdere gesprekken gevoerd, zodat werknemer reeds vanaf 2016 voldoende duidelijk was dat hij volgens X in deze competenties tekortschoot. Het standpunt van werknemer dat hem niet duidelijk was wat concreet van hem werd verwacht, wordt dan ook verworpen. Verder oordeelt de kantonrechter dat X werknemer voldoende gelegenheid heeft geboden zijn functioneren te verbeteren. Daarnaast heeft X werknemer door middel van gesprekken en feedback vrij intensief begeleid met als doel te komen tot een verbetering van het functioneren. Zo zijn in het verbeterplan de aandachtspunten aangegeven en concrete verwachtingen uitgewerkt. Ook is in 2019 tussentijds geëvalueerd, waarbij aan werknemer te kennen is gegeven dat hij het benodigde niveau nog niet had bereikt. In dat verband is zelfs ook aangeboden het verbetertraject tot eind 2019 te verlengen. In dit verband is werknemer bovendien duidelijk meegegeven dat hij zijn functie niet kon blijven uitoefenen wanneer de verbetering niet zou optreden. In het kader van het verlengde verbetertraject is werknemer verzocht een plan van aanpak op te stellen. Hieruit zou moeten blijken hoe werknemer specifiek aan de aandachtspunten zou gaan werken. Uit de overgelegde stukken blijkt genoegzaam dat werknemer veel moeite had tot een concreet plan van aanpak te komen, terwijl zulks – gelet op de aard en het niveau van zijn functie – wél van werknemer mocht worden verwacht. Hierbij komt dat werknemer door het uiten van zijn onvrede over het verbetertraject heeft laten blijken dat hij de oorzaak van disfunctioneren structureel buiten zichzelf blijft zoeken. Naar het oordeel van de kantonrechter is ontbinding op de d-grond dan ook gerechtvaardigd. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 december 2020 ontbonden. Werknemer maakt wel aanspraak op een transitievergoeding van € 24.683,15.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:10040

Zaaknummer: 8694036 \ EJ VERZ 20-85428

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: F. Damen en A.W. Brantjes

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub dBW en 7:673 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Een in een geheimhoudingsbeding opgenomen algemeen spreekverbod is in strijd met het recht op een vrije meningsuiting en het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer.*Feiten*

Werkneemster is in juni 2016 in dienst getreden bij PDX Services B.V. (hierna: 'PDX') in de functie van horecamedewerker tegen betaling van een salaris van € 1.293,50 bruto per maand. Werkneemster werd hoofdzakelijk bij de tv-zender RTL tewerkgesteld. De overeengekomen arbeidsomvang bedroeg aanvankelijk 30 uur per week. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer een geheimhoudingsbeding en een boetebeding. De overeengekomen arbeidsomvang bedroeg aanvankelijk 30 uur per week en is later op verzoek van werkneemster uitgebreid naar 35 uur per week. Eind 2016 hebben partijen afgesproken dat werkneemster niet meer op vrijdag zou werken en deze uren 's avonds dan wel in het weekend zou inhalen.

Op 4 januari 2020 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met ingang van 5 februari 2020 opgezegd. In reactie daarop heeft PDX zich op het standpunt gesteld dat werkneemster tot eind februari moest doorwerken vanwege de voor haar geldende opzegtermijn en het feit dat haar min-urensaldo 111,25 uren bedroeg. Werkneemster kon zich hierin niet vinden. Een en ander heeft ertoe geleid dat werkneemster op 17 augustus 2018 onder een online-vacature van PDX een recensie heeft geplaatst, waarin zij PDX van slecht werkgeverschap betichtte. Zo schrijft zij in haar recensie onder meer dat PDX zonder pardon een aardig geldbedrag bij de eindafrekening heeft ingehouden en onprofessioneel handelt. Ook stelt PDX zich op het standpunt dat een vriend van werkneemster naar opdrachtgever RTL zou hebben gebeld en haar over het loongeschil zou hebben ingelicht. In eerste aanleg vorderde werkneemster uitbetaling van de op de eindafrekening in mindering gebrachte min-uren van € 1.165,50. PDX vorderde in reconventie werkneemster te veroordelen tot betaling van een boete van € 5.000 wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding. De kantonrechter heeft de vordering van werkneemster toegewezen, omdat PDX als goed werkgeefster actiever achter het inhalen van min-uren had moeten zitten; om werkneemster pas ná opzegging op deze verplichting te wijzen, was in ieder geval te laat. De vordering van PDX is afgewezen, omdat de geheimhoudingsplicht ertoe strekt dat geen bijzonderheden van het bedrijf naar buiten komen, waardoor het bedrijf (bijvoorbeeld) in zijn concurrentiepositie wordt geschaad. De geheimhoudingsplicht reikt volgens de kantonrechter echter niet zo ver dat werkneemster zich niet in privékring zou mogen beklagen over een geschil ten aanzien van het loon. PDX komt tegen beide aspecten van dit oordeel in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeel als volgt.

Min-uren

Het hof stelt voorop dat partijen zich over het antwoord op de vraag hoe de min-uren zijn ontstaan en waarom deze voor rekening van werkneemster zouden moeten komen amper stellingen hebben ingenomen. PDX stelt dat de oorzaak van de min-uren is gelegen in het feit dat werkneemster vanaf eind 2016 niet meer op vrijdag werkte en deze uren in de avond of in het weekend zou inhalen. Wat wél vaststaat, is (1) dat werkneemster het bestaan van de min-uren niet heeft betwist en (2) dat RTL wekelijks voldoende uren had die moesten worden ingevuld, hetgeen werkneemster ook niet heeft tegengesproken. Het hof gaat er daarom van uit dat de arbeidsovereenkomst inhield dat werkneemster ervoor moest zorgen dat zij aanvankelijk 30 uur, later 35 uur, per week maakte. Deze uren waren verdeeld over alle dagen van de week, behalve op vrijdag, welke dag vanaf eind 2016 haar vrije dag was. Hieruit volgt dat werkneemster in ieder geval minder uren maakte, zodat PDX deze in beginsel mag verrekenen. Ook oordeelt het hof dat de kantonrechter terecht betekenis heeft toegekend aan artikel 6 van het huishoudelijk reglement van PDX, waarin staat dat te weinig gewerkte uren in de daaropvolgende maand moeten worden ingehaald. Omdat de werkgever verantwoordelijk is voor het bijhouden van een urenadministratie en daarover duidelijkheid moet kunnen bieden, had het op de weg van PDX gelegen werkneemster ten minste maandelijks inzicht te geven in de stand van gewerkte uren. Of dit is gebeurd, is het hof niet duidelijk nu enkel de eindafrekening is overgelegd waarin een negatief saldo van meer-uren is opgenomen. Loonstroken van eerdere maanden ontbreken. Het hof stelt PDX dan ook in staat alsnog de loonstroken over 2017 en januari 2018 in het geding te brengen. Als daarop duidelijk een negatief saldo aan meer-uren is vermeld, heeft PDX naar het oordeel van het hof voldoende aan haar verplichtingen op dit punt voldaan en mocht zij bij de eindafrekening 108,25 min-uren verrekenen.

Geheimhoudingsbeding

Volgens PDX moet het geheimhoudingsbeding zó worden uitgelegd dat het een werknemer niet is toegestaan zich in privékring uit te laten over geschillen met de werkgever over het uitbetalen van loon. In dit verband overweegt het hof dat het al dan niet uitbetalen van loon niet kan worden aangemerkt als 'bedrijfsgeheim' in de zin van artikel 1 Wet bescherming bedrijfsgeheimen. Daarbij komt dat het hof van oordeel is dat een vergaand algemeen spreekverbod als het onderhavige – dat zich dus ook uitstrekt tot mededelingen in huiselijke kring over de wijze waarop PDX als werkgever handelt – in strijd komt met de vrijheid van meningsuiting en het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer (art. 7 Grondwet, art. 10 EVRM en art. 8 EVRM). PDX betoogt dat het beding met name is opgenomen om te voorkomen dat opdrachtgevers van PDX worden lastiggevallen met geschillen tussen PDX en haar werknemers. Hoewel PDX wel bij een dergelijk beding belang kan hebben, ligt het ook op haar weg dit beding concreet te formuleren. Dat is zowel in de arbeidsovereenkomst als in het

huishoudelijk reglement niet gebeurd. Door het hof wordt verder daargelaten dat werkneemster zich niet zelf tot RTL heeft gewend en heeft ontkend dat een vriend van haar op 15 augustus 2018 in haar opdracht met een werknemer van RTL zou hebben gesproken. Tot slot stelt werkneemster zich niets te kunnen herinneren van het plaatsen van een recensie op www.indeed.nl, omdat zij destijds aan een depressie leed. Het hof acht echter wél aannemelijk dat zij deze recensie heeft geplaatst. Door deze mededeling verbeurt zij evenwel geen boete, omdat het geheimhoudingsbeding naar 's hofs oordeel niet ziet op dergelijke oprispingen over loonconflicten. Hierbij plaatst het hof wel de kanttekening dat een werknemer bij het opzoeken van de openbaarheid in geval van arbeidsconflicten niet altijd bescherming aan het recht op een vrije meningsuiting kan ontleen. In die zin zijn werknemers bij het doen van onrechtmatige mededelingen dus niet immuun voor schadevorderingen van de werkgever.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:8089

Zaaknummer: 200.267.459/01

Rechters: J.H. Kuiper, W.F. Boele en M. Willemse

Advocaten: C.A. Fokker en E.D. van Tellingen

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:653 BW, 7 Gw, 10 EVRM en 8 EVRM

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van niet-statutaire directeur (grond). Omdat werkgeefster verstoorde arbeidsrelatie in de hand heeft gewerkt, wordt zij veroordeeld tot het betalen van een billijke vergoeding van € 120.000.*Feiten*

Werkneemster is op 1 december 2010 bij Stichting Nationale Nautische Verkeersdienst Opleiding (hierna: NNVO) in dienst getreden in de functie van directeur zonder statutaire status. NNVO is opgericht door de nautische sector en werkzaam voor deze sector. Zij stelt opleidingen ter beschikking en doet dit door opleidingen in te kopen en daar waar deze niet beschikbaar zijn (mede) te ontwikkelen. Rijkswaterstaat is de grootste afnemer van zogenoemde nautische leerlijnen. Op 15 en 18 maart 2019 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen het dagelijks bestuur van NNVO en werkneemster. Tijdens die gesprekken is werkneemster te kennen gegeven dat NNVO naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst streeft. NNVO verzoekt de kantonrechter thans de arbeidsovereenkomst zónder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden, primair wegens wanprestatie, subsidiair wegens verwijtbaar handelen en meer subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster verzoekt de kantonrechter op haar beurt primair de verzoeken af te wijzen. Indien dat niet gebeurt, verzoekt werkneemster de kantonrechter NNVO te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding (€ 28.566,73 bruto) en een billijke vergoeding (€ 463.104,98 bruto).

*Oordeel**Ontbinding wegens wanprestatie (art. 7:686 BW)*

Aan het ontbindingsverzoek wegens wanprestatie worden drie omstandigheden ten grondslag gelegd. Zo wordt werkneemster verweten dat zij (1) bewust en opzettelijk frauduleuze handelingen heeft verricht en (2) haar bevoegdheden en plichten grovelijk heeft veronachtzaamd doordat zij het aan haar toebedeelde automatiseringsbudget met 278% en het personeelsbudget met 43% heeft overschreden, hetgeen in een totale budgetoverschrijding van € 500.000 heeft geresulteerd. Tot slot legt NNVO aan dit primaire verzoek ten grondslag dat (3) uit een memorandum 'Draagvlak voor functioneren directeur' is gebleken dat het vertrouwen in haar werkneemster volledig is weggefallen.

NNVO voert aan dat het frauduleus handelen van werkneemster is gelegen in het feit dat zij de examencijfers van cursisten ten onrechte naar boven heeft bijgesteld, waardoor deze

cursisten met onvoldoende kennis gecertificeerd zijn geraakt voor het bedienen van een brug. Werkneemster voert in dit verband aan dat de oorzaak van het aanpassen van cijfers is gelegen in de omstandigheid dat zij is afgegaan op de verkeerd ingevoerde cijfers in de 'leeromgeving'. Achteraf bleek dat deze cijfers niet klopten en dat zij op de handmatig ingevoerde cijfers in het administratieve systeem had moeten afgaan. Nu deze uitleg niet, althans onvoldoende, door NNVO is betwist, wordt het ontbindingsverzoek op deze grond afgewezen.

Hoewel partijen niet van mening verschillen over het feit dat de budgetten zijn overschreden, is evenmin duidelijk of de overschrijding aan het handelen van werkneemster kan worden toegerekend. Zo is de stelling van NNVO dat werkneemster meerdere keren per e-mail door een medewerker van financiën zou zijn gewaarschuwd onvoldoende onderbouwd. De manier waarop dat zou hebben plaatsgevonden is niet aangegeven en vindt ook geen steun in de stukken. Het ontbindingsverzoek wordt op dit punt dan ook afgewezen.

Met betrekking tot het wegvallen van het vertrouwen in werkneemster verwijst NNVO naar een in maart 2019 afgegeven memorandum 'Draagvlak voor functioneren directeur'. Volgens NNVO kan hieruit worden afgeleid dat werkneemster niet langer kan rekenen op voldoende vertrouwen en draagvlak bij medewerkers om goed leiding te kunnen geven. De kantonrechter volgt NNVO hierin niet, omdat onduidelijk is hoe deze conclusie zich verhoudt tot een ander memorandum, dat eveneens in maart 2019 is uitgezet. Uit dit memorandum – 'Quickscan naar het functioneren NNVO' – blijkt dat interne misstanden niet 'uitsluitend' aan het functioneren van de directeur konden worden toegeschreven en dat geïnterviewde partijen ook kritisch naar hun eigen rol in deze dienden te kijken. Deze omstandigheid leidt dan ook evenmin tot de conclusie dat sprake is van een ernstige tekortkoming in de nakoming die een ontbinding rechtvaardigt. Het primaire verzoek wordt daarom afgewezen.

E-grond/g-grond

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het verwijtbaar handelen van werkneemster niet zodanig is dat van NNVO niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is daarentegen wél van mening dat de arbeidsrelatie in zodanige mate is verstoord dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet langer realistisch kan worden geacht. In dit verband wordt belang gehecht aan de omstandigheid dat Rijkswaterstaat, de grootste afnemer van NNVO, in 2015 onvrede heeft geuit over de kwaliteit van de aangeboden leergangen. Dit heeft de relatie tussen NNVO en werkneemster ook onder druk gezet. Dit uitte zich niet alleen in de wijze waarop richting Rijkswaterstaat gehandeld moest worden, maar ook in de wijze waarop zaken intern werden georganiseerd. Volgens de kantonrechter lijkt het er sterk op dat door de problemen met Rijkswaterstaat partijen elkaar de schuld zijn gaan geven in plaats van deze gezamenlijk aan te pakken. Dit heeft er naar het oordeel van de kantonrechter toe geleid dat de verhouding alleen maar nog stroever is gaan lopen en uiteindelijk onherstelbaar slecht is geworden. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook met ingang van 1 september 2020 ontbonden.

Transitievergoeding/billijke vergoeding

Aan de zijde van werknemster is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Daarom wordt haar een transitievergoeding van € 28.566,73 toegekend. Aan de zijde van NNVO is echter wél sprake van verwijtbaar handelen. Zo wordt NNVO aangerekend dat zij na het ontvangen van de klachten van Rijkswaterstaat vrijwel direct heeft toegewerkt naar de beëindiging van het dienstverband van werknemster en haar onvoldoende heeft ondersteund in haar poging om de problemen met Rijkswaterstaat op te lossen. Bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat werknemster, hoewel zij hoog opgeleid is, niet snel een gelijkwaardige functie zal vinden. Zij zal dus met een inkomensdaling worden geconfronteerd. Ook wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat NNVO zich niet als goed werkgeefster heeft gedragen door direct op beëindiging aan te sturen, maar anderzijds acht de kantonrechter het ook niet reëel dat de arbeidsovereenkomst tot in lengte van dagen zou hebben voortgeduurd, omdat werknemster een torenhoge werkdruk ervoer en jarenlang structureel overwerkte. Niet ondenkbaar is dan ook dat werknemster zelf zou hebben uitgekeken naar een minder belastende functie elders. Tot slot wordt rekening gehouden met de toegekende transitievergoeding. Dit alles maakt dat de kantonrechter de billijke vergoeding begroot op een bedrag van € 120.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:8986

Zaaknummer: 8085536 VZ VERZ 19-18507

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: E.C. Smith en E. Koekkoek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:686 BW en 6:265 BW