

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 43, 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. Kuijter, 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

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:2742](#) 20-10-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:3236](#) 20-10-2020

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:9332](#) 19-10-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:471](#) 11-02-2020

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:5550](#) 21-10-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:5075](#) 20-10-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:5073](#) 20-10-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:5074](#) 20-10-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:5071](#) 20-10-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:5070](#) 20-10-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:5072](#) 20-10-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:8334](#) 19-10-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:4990](#) 15-10-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:7918](#) 14-10-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:5299](#) 14-10-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:10432](#) 14-10-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:3454](#) 13-10-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:3452](#) 13-10-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:5052](#) 13-10-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:9473](#) 12-10-2020

Loonvordering wordt in kort geding afgewezen. Geen spoedeisend belang en vordering is onvoldoende aannemelijk.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992](#) 09-10-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:8232](#) 08-10-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:5611](#) 02-10-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:9040](#) 30-09-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:4320](#) 29-09-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:3437](#) 24-09-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:3436](#) 01-09-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:9434](#) 13-07-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:10136](#) 13-07-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:10206](#) 23-06-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:10205](#) 23-06-2020

RECHTSPRAAK

Loonvordering wordt in kort geding afgewezen. Geen spoedeisend belang en vordering is onvoldoende aannemelijk.

Loonvordering wordt in kort geding afgewezen. Geen spoedeisend belang en vordering is onvoldoende aannemelijk.

Feiten

Werknemer is sinds 10 maart 2017 op basis van een uitzendovereenkomst in dienst bij Smart Install B.V. Op 1 november 2017 is werknemer bij Smart Install in dienst getreden in de functie van lange termijn-capaciteitsplanner. Op 3 juli 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever. Tijdens deze bijeenkomst zijn afspraken gemaakt over de toekomstige inzet en betaling van werknemer. Afsgesproken is dat werknemer per 1 juli 2018 de functie van manager operationele zaken zou bekleden en dat zijn salaris zou worden verhoogd. Per brief van 26 juli 2018 is de overeengekomen functie- en salariswijziging aan werknemer bevestigd. Werknemer vordert dat de kantonrechter Smart Install veroordeelt tot betaling van het achterstallig loon over de periode van 1 januari 2019 tot heden. Aan de vordering legt werknemer ten grondslag dat Smart Install gehouden is tot nakoming van haar betalingsverplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, in het bijzonder de op 3 juli 2018 overeengekomen loonsverhoging per 1 januari 2019.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat er geen sprake is van onverwijlde spoed waarvoor een onmiddellijke voorziening vereist is, omdat werknemer te lang heeft stilgezeten en niet duidelijk heeft kunnen maken welk spoedeisend belang hij op dit moment bij zijn vordering heeft. Ook indien wel een spoedeisend belang zou worden aangenomen, kunnen de vorderingen van werknemer volgens de kantonrechter niet worden toegewezen. Hiertoe wordt het volgende overwogen. Werknemer stelt dat partijen mondeling zijn overeengekomen dat het salaris van werknemer per 1 januari 2019 zou worden verhoogd, onder de voorwaarde dat het gemiddeld aantal meterwisselingen zou stijgen van 4/4,5 naar 5/5,5. Smart Install betwist dat partijen zijn overeengekomen dat het loon van werknemer per 1 januari 2019 zou worden

verhoogd onder de voorwaarde dat het gemiddeld aantal meterwisselingen zou stijgen van 4/4,5 naar 5/5,5. Smart Install heeft aangevoerd dat in het gesprek op 3 juli 2018 is gesproken over de mogelijkheid van een verdere loonsverhoging per 1 januari 2019 indien sprake zou zijn van een verbeterde gang van zaken. Deze voorwaarde is volgens Smart Install niet nader ingevuld. Ter onderbouwing verwijst Smart Install naar een door werknemer zelf overgelegde verklaring die inhoudt: 'Wat toen niet is bevestigd maar in het overleg wel is besproken is dat bij een verbeterde gang van zaken bij gedaagde het salaris met ingang van 2019 verhoogd zou worden naar € 9099 bruto per maand. Bij wijze van grap is toen nog opgemerkt dat alle zessen in zijn nieuwe salaris zouden worden omgedraaid.' Smart Install heeft verder aangevoerd dat het niet logisch zou zijn dat de in het gesprek op 3 juli 2018 afgesproken salarisverhoging per 1 juli 2018 nadien wel schriftelijk is bevestigd, maar dat in diezelfde brief met geen woord wordt gerept over een salarisverhoging per 1 januari 2019. Op grond van het voorgaande oordeelt de kantonrechter dat onvoldoende aannemelijk is dat de vordering van werknemer in een bodemprocedure zal worden toegewezen. Naar het zich laat aanzien zal werknemer in een eventuele bodemprocedure moeten bewijzen dat partijen hebben afgesproken dat zijn loon per 1 januari 2019 zou worden verhoogd onder de voorwaarde dat het gemiddeld aantal meterwisselingen zou stijgen van 4/4,5 naar 5/5,5. De uitkomst van die bewijslevering is onzeker. Er bestaat daarom – gelet op de onzekerheid van de uitkomst van een bodemprocedure – onvoldoende grond om daarop vooruit te lopen. Dat betekent dat de vorderingen van werknemer zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9473

Zaaknummer: 8693001 VV EXPL 20-307

Rechters: I.K. Rapmund

Wetsartikelen: 254 lid 5 Rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft in strijd met de zorgovereenkomst de werkzaamheden niet op tijd gedeclareerd en de zorg daardoor onvoldoende verantwoord. Dit maakt dat de hoofdregel dat de werknemer niet aansprakelijk is richting de werkgever, in dit geval niet geldt.

Feiten

Werkgever is bij vonnis van 12 februari 2020 veroordeeld om aan Stichting Zorgkantoor Menzis een bedrag van € 13.875,52 te betalen op grond van – in de kern – niet verantwoord PGB-geld. Werkgever vindt dat werkneemster daarvoor verantwoordelijk is omdat zij conform de zorgovereenkomst zorg aan hem verleende. Zij diende volgens die overeenkomst op de juiste wijze de zorguren te declareren en dat heeft zij niet gedaan, aldus werkgever. Werkneemster voert op haar beurt aan dat de zorgovereenkomst tussen haar en werkgever een arbeidsovereenkomst is en dat werkgever als werkgever haar als werkneemster niet aansprakelijk kan houden voor schade op grond van artikel 7:661 BW. Er is namelijk volgens werkneemster geen sprake van roekeloosheid of opzet aan de kant van werkneemster. Deze procedure wordt vervolgd na het tussenvonnis van 10 juni 2020.

Oordeel

De kantonrechter blijft bij hetgeen is overwogen en beslist in het tussenvonnis van 10 juni 2020. De kantonrechter overweegt dat artikel 7:661 BW ertoe strekt te voorkomen dat de sociaal-economisch zwakkere werknemer de gevolgen moet dragen van zijn onzorgvuldige taakuitoefening, mede gelet op het ervaringsfeit dat in de dagelijkse praktijk niet steeds even zorgvuldig wordt gehandeld. Ervan uitgaande dat de zorgovereenkomst moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW, heeft het volgende te gelden. Op deze overeenkomst is Boek 7, titel 10, BW van toepassing, gelijk het Hof Leeuwarden met verwijzing naar de wetsgeschiedenis heeft overwogen in zijn arrest van 20 december 2006, ECLI:NL:GHLEE:2006:AZ5585. In die uitspraak heeft ook het hof gewezen op de bijzondere aard van deze arbeidsovereenkomst, die tevens een zorgovereenkomst is. Deze arbeidsovereenkomst is daarom niet geheel vergelijkbaar met een gewone

arbeidsovereenkomst. De budgethouder/werkgever verkeert over het algemeen niet in de sterkere positie ten opzichte van de werknemer, waarvan in het arbeidsrecht wordt uitgegaan. Voorts vindt de arbeid plaats in de privéomgeving van de werkgever en heeft deze betrekking op persoonlijke zorg, hetgeen bij "gewone" arbeidsovereenkomsten niet het geval is. Dit kleurt de arbeidsovereenkomst. Daarnaast mocht werkgever van werknemster verwachten dat zij aan haar verplichtingen rondom de declaraties zou voldoen. Zij heeft echter in strijd met de zorgovereenkomst de werkzaamheden niet binnen zes weken na het verrichten gedeclareerd en de zorg is daardoor onvoldoende verantwoord. Dit maakt dat de hoofdregel van artikel 7:661 lid 1 BW – de werknemer is niet aansprakelijk richting de werkgever – in dit geval niet geldt, gelet op de tweede volzin van dat artikellid.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:5550

Zaaknummer: 8419626 \ CV EXPL 20-3265

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: T.P. Boer en M.F. van Willigen

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter ziet voldoende aanleiding om de rechtsgronden ambtshalve aan te vullen en over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2009 in dienst van Event Republic B.V. In verband met klachten van werkneemster heeft Event Republic in overleg met werkneemster vanaf juli 2019 een bedrijfscoach, psycholoog en een haptonoom voor werkneemster ingeschakeld. Werkneemster heeft zich op 9 september 2019 ziek gemeld. Partijen hebben sinds de ziekmelding via whatsapp en e-mail veelvuldig contact met elkaar gehad. Tijdens een gesprek op 12 maart 2020 heeft Event Republic aan werkneemster een ‘integratieplannetje’ voorgesteld. Dit schema gaat ervan uit dat vanaf 1 april wekelijks wordt opgebouwd en dat werkneemster na zes weken 20 uur per week werkt. Werkneemster geeft in een e-mailbericht van 31 maart 2020 aan dat zij teleurgesteld is om te horen dat Event Republic van haar af wil en dat zij recht heeft op volledig herstel zonder vooraf opgelegde deadlines. Op 16 april 2020 oordeelt de bedrijfsarts dat sprake is van stagnatie van herstel en dat werkneemster medisch gezien niet in staat is om te werken. Op 7 mei 2020 heeft een mediationgesprek plaatsgevonden. De mediation heeft niet geleid tot een oplossing en is op 15 mei 2020 beëindigd. Later is nog een tweede mediationpoging gedaan. In een rapport van de bedrijfsarts van 29 juni 2020 is overwogen dat de beperkingen van werkneemster nog steeds van toepassing zijn en dat er geen arbeidsmogelijkheden bestaan. De bedrijfsarts acht het raadzaam om verder in te zetten op het verbreken van de arbeidsrelatie. Event Republic verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de g-grond.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Op basis van de door Event Republic in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een voldragen redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. Daartoe wordt het volgende overwogen. Bij het oppakken van de re-integratie sinds maart 2020 zijn belangentegenstellingen gebleken en ook verschil van mening

over de wijze waarop de re-integratie vorm moest krijgen. Event Republic kan worden gevolgd in haar wens c.q. verplichting om werkneemster te re-integreren. Mede gelet op de inhoud van de adviezen van de bedrijfsartsen kan echter worden vastgesteld dat Event Republic niet altijd de terughoudendheid heeft betracht die van haar met het oog op de beperkte belastbaarheid van werkneemster had mogen worden verwacht. De keuze om in maart 2020 een voorstel te doen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft de verhouding daarbij geen goed gedaan. Partijen verschillen van mening wat het keerpunt is geweest van de verandering in hun arbeidsverhouding, maar de kantonrechter overweegt dat voldoende aannemelijk is geworden dat de verhouding tussen partijen is verstoord. De kantonrechter stelt vast dat partijen met mediation zijn gestart maar dat dit niet tot een oplossing heeft geleid. Objectief gezien staat vast dat deze sessies in een vroegtijdig stadium zijn afgebroken. In zoverre kan niet worden gezegd dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter ziet in hetgeen partijen hebben aangevoerd en het verhandelde ter zitting voldoende grond om, onder aanvulling van de rechtsgronden, te oordelen dat aannemelijk is geworden dat ook sprake is van andere omstandigheden die zodanig zijn dat van Event Republic in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daartoe wordt overwogen dat zich een unieke en bijzondere werksituatie voordoet, omdat werkneemster de enige werknemer is van Event Republic. Deze specifieke werkomstandigheden maken de arbeidsverhouding extra kwetsbaar, en de kans op het realiseren van een vruchtbare samenwerking in de toekomst is niet waarschijnlijk. Een reële mogelijkheid tot herplaatsing in een andere functie in een andere werkomgeving is niet aan de orde. Deze situatie, in combinatie met hetgeen hiervoor is overwogen over de verstoring van de arbeidsverhouding, is naar het oordeel van de kantonrechter in onderlinge samenhang toereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegrond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW te rechtvaardigen.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Daarvoor is het volgende redengevend. Event Republic heeft na de ziekmelding veel betrokkenheid getoond jegens werkneemster en ook financiële steun in de hulpverlening geleverd. Na het keerpunt in de verhouding heeft Event Republic pogingen ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren, de adviezen van de bedrijfsarts merendeels opgevolgd en twee keer een mediator ingeschakeld. Wel heeft Event Republic onvoldoende terughoudendheid betracht bij het realiseren van de re-integratie. Dat Event Republic zich heeft schuldig gemaakt aan het uitoefenen van ontoelaatbare druk op werkneemster is onvoldoende aannemelijk geworden. De handelwijze van Event Republic kwalificeert zich als verwijtbaar, maar niet als ernstig verwijtbaar. Wel zal de transitievergoeding worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:4992

Zaaknummer: 8660896 EA VERZ 20-525

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: D.N.C. Doolaeghe en A.J.G. Heemskerk

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een beveiligger houdt stand. Voldoende aannemelijk is dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het onrechtmatig wegnemen van enkele goederen uit de winkel hetgeen een dermate ernstige inbreuk is op het vertrouwen van werkgeefster, dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Feiten

Werknemer is sinds 22 februari 2019 voor bepaalde tijd tot 20 december 2020 in dienst van werkgeefster. In de Huis- en gedragsregels personeel van werkgeefster staat onder meer opgenomen: 'Indien je tijdens de werkzaamheden toegang hebt tot middelen van de opdrachtgever als internet en telefoon, dien je hiervan geen gebruik te maken tenzij dit door de opdrachtgever is gevraagd of tenzij je expliciet toestemming hebt verkregen.' Op 9 januari 2020 heeft werknemer de Confidentiality Agreement ondertekend van een tussenpersoon van werkgeefster. Op 18 februari 2020 stuurt werkgeefster aan werknemer een officiële waarschuwing omdat hij als verdachte zou zijn aangemerkt voor een diefstal op 19 januari 2020. Op vrijdag 15 mei 2020 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Dit is hem persoonlijk meegedeeld en later die dag per whatsapp-bericht bevestigd. Op 18 mei 2020 is het ontslag op staande voet per brief bevestigd. In de brief wordt als reden voor ontslag genoemd het incident dat zich heeft voorgedaan zoals werkgeefster ter plekke heeft vastgesteld en waarbij werknemer heeft bekend enkele goederen, een iPad, een iPadhoes, een pen en een oplader onrechtmatig te hebben weggenomen uit de winkel. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot doorbetaling van zijn salaris.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het onrechtmatig wegnemen van enkele goederen uit de winkel. De door werkgeefster geuite beschuldiging wordt in de eerste plaats ondersteund door een verklaring van een collega. Die verklaart onder meer dat hij heeft gezien

dat werknemer een doos in zijn handen had en dat hij actie heeft ondernomen naar zijn werkgever. Hij heeft gezien dat werknemer de iPadhoes, de pen en oplader in zijn tas heeft gestopt. De verpakkingen zijn door hem en de directeur teruggevonden onderin een container. De beschuldigingen worden daarnaast extra ondersteund door de in het geding gebrachte whatsapp-berichten. Op een vraag van een collega of werknemer uit de opbrengsten van de Watch- of iPads-verkoop de advocaatkosten betaalt, geeft werknemer bevestigend antwoord. Hij geeft daarbij aan dat hij alleen iPads heeft en geen Watch. Ook meldt hij dat je een telefoon of tablet in de winkel ongezien weg kunt stoppen en dat daar wel camera's hangen, maar niet tussen de stellingen in. Onaannemelijk is voorts de verklaring van werknemer dat hij de goederen heeft gepakt om daar een spelletje mee te spelen en later terug te leggen. Onbetwist is immers gesteld dat werknemer zijn eigen iPad in zijn tas bij zich had. Waarom hij dan een nieuwe iPad nodig had om spelletjes te spelen heeft werknemer niet verduidelijkt. De kantonrechter acht het gezien het voorgaande aannemelijk dat werknemer de goederen die in de ontslagbrief worden genoemd inderdaad heeft weggenomen en acht daarom een dringende reden voor het aan hem gegeven ontslag op staande voet aanwezig. De handelwijze van werknemer wordt aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op hem rustende verplichting zich jegens werkgeefster als goed werknemer te gedragen en daarmee als een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat werkgeefster in hem moest kunnen stellen, dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:4320

Zaaknummer: 8646085 / ME VERZ 20-105

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: R.G.E. de Vries, R.R.B. Dayala en R.B.M. van Poorten

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Hoewel de kantonrechter inziet dat een transitievergoeding in deze situatie wellicht haar doel voorbijschiet, heeft werknemer recht op betaling van transitievergoeding, nu de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd op initiatief van werkgever niet aansluitend is voortgezet.

Feiten

Werknemer is op 3 juni 2009 in vaste dienst getreden bij bedrijf X in de functie van schilder. Bedrijf X is per 28 januari 2015 failliet verklaard waarna de arbeidsovereenkomst van werknemer is opgezegd tegen 6 maart 2015. Werknemer heeft per 4 mei 2015 tot 22 december 2017 via uitzendbureaus werkzaamheden voor opvolgers van bedrijf X verricht. Vanaf 8 januari 2018 is werknemer op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd tot 28 december 2018 in dienst bij werkgever. Per 7 januari 2019 is tussen werknemer en werkgever een tweede uitzendovereenkomst voor de periode tot 27 december 2019 afgesloten. Ook gedurende deze twee perioden is werknemer werkzaam voor opvolgers van bedrijf X. Eind december 2019 heeft tussen werkgever en werknemer een gesprek plaatsgevonden waarbij de mogelijkheid van een nieuwe overeenkomst per 13 januari 2020 is besproken, maar door werkgever ook is aangegeven dat een uitzendovereenkomst in fase 3 lastig ging worden wegens het hoge ziekteverzuim van werknemer en zijn geplande operatie aan zijn knie. De overeenkomst met werkgever is op 28 december 2019 van rechtswege geëindigd. Werknemer is per 13 januari 2020 een fase 3-uitzendovereenkomst door een andere werkgever aangeboden, die hij heeft geaccepteerd. Ook door deze andere werkgever is werknemer uitgezonden naar bedrijf X. Per 4 mei 2020 is werknemer rechtstreeks bij een van de bedrijven van werkgever in dienst getreden. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, te bepalen dat hij recht heeft op een inlenersbeloning/indexeringen van zijn loon tijdens zijn dienstverband en werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon vermeerderd met de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de laatste arbeidsovereenkomst tussen werkgever en

werknemer op 27 december 2019 van rechtswege is geëindigd en op initiatief van werkgever niet aansluitend is voortgezet. Werkgever wilde immers geen aansluitende arbeidsovereenkomst maar een arbeidsovereenkomst per 13 januari 2020. Ook is niet vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst een opvolgende arbeidsovereenkomst aangegaan die ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden. Aan de wettelijke vereisten voor het toekennen van een transitievergoeding is dan ook voldaan. Werkgever stelt dat toekenning van de transitievergoeding niet redelijk is. Hoewel ook de kantonrechter inziet dat een transitievergoeding in deze situatie wellicht haar doel voorbijschiet omdat werknemer per 13 januari 2020 in dienst is getreden bij een andere werkgever, is toekenning van een transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. Tegen de berekening van de hoogte van de vergoeding is geen verweer gevoerd, zodat het verzochte bedrag wordt toegewezen. Partijen zijn het erover eens dat de inlener de CAO SAG niet heeft toegepast op de “eigen” werknemers. Eerst nadat de CAO SAG algemeen verbindend is verklaard per 21 november 2019, is de inlener verplicht de bepalingen uit de CAO SAG toe te passen op het personeel. Vanaf dat moment dient ook de werkgever de werknemer te belonen conform deze algemeen verbindend verklaarde CAO SAG. Wettelijk is bepaald dat verbindendverklaring geen terugwerkende kracht heeft. Omdat er na de inwerkingtreding van de algemeenverbindendverklaring geen indexeringen of eenmalige uitkeringen zijn geweest, worden de vorderingen van werknemer op dit punt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:10432

Zaaknummer: 8415709 EJ VERZ 20-82634

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: S. Ruijs en W.J. Vroegindeweij

Wetsartikelen: 7:763 BW

RECHTSPRAAK

In kort geding is onvoldoende gesteld om aan te nemen dat sprake is van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 juni 2019 voor de duur van een jaar in dienst getreden van Stichting Arkin als geestelijk verzorger voor 12 uur per week, later uitgebreid tot 24 uur. Tot de organisatie van Arkin behoren Mentrum, Inforsa en Jellinek. Werkneemster heeft Arkin bij haar sollicitatie laten weten dat zij een beperking heeft. Toen was sprake van ADHD, later van het chronischevermoeidheidssyndroom en nog weer later van POTS. Op 19 maart 2020 heeft Arkin de bedrijfsarts om advies gevraagd. Arkin heeft werkneemster op 14 april 2020 laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd wegens onvoldoende functioneren en omdat werkneemster te weinig groei heeft laten zien. Werkneemster heeft hierop een melding gedaan van ongelijke behandeling vanwege verboden onderscheid op grond van een handicap of chronische ziekte en heeft hiervan ook een melding gedaan bij het College voor de Rechten van de Mens. Arkin heeft werkneemster outplacement aangeboden, maar daarvan heeft zij geen gebruik gemaakt. Werkneemster vordert in deze procedure loondoorbetaling en werkhervatting, als ware haar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verlengd.

Oordeel

In dit kort geding dient te worden beoordeeld of de vordering van werkneemster in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft dat het gerechtvaardigd is op de toewijzing daarvan vooruit te lopen door het treffen van een voorziening zoals gevorderd. De kantonrechter is van oordeel dat aan dat criterium niet is voldaan. Werkneemster heeft haar stelling dat het dienstverband niet is verlengd om redenen die als verboden discriminatie moeten worden aangemerkt, onvoldoende aannemelijk gemaakt. Daarnaast is onvoldoende gesteld om ervan uit te gaan dat Arkin een verborgen agenda heeft. Dat zij als eigenrisicodrager wil vermijden dat werkneemster ziek uit dienst gaat, rechtvaardigt die conclusie niet. Voorshands heeft Arkin voldoende aannemelijk gemaakt dat de reden om niet te verlengen was gelegen in het onvoldoende functioneren van werkneemster. Dat staat in beginsel ter beoordeling van Arkin als werkgever. Arkin heeft werkneemster voldoende gelegenheid gegeven om in haar rol te groeien, maar helaas zonder het gewenste resultaat. De kantonrechter acht niet aannemelijk dat de verbeterpunten die met werkneemster zijn besproken in de loop van het dienstverband alle zijn terug te voeren op haar gezondheidstoestand. Werkneemster moet hebben begrepen dat het niet voldoen aan

genoemde verbeterpunten ertoe zou leiden dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Arkin moet bij haar beslissing om al dan niet te verlengen uiteraard ook rekening houden met de belangen van haar cliënten en de risico's verbonden aan het in dienst houden van een onvoldoende voor de functie toegeruste geestelijke verzorger. De slotsom is dat de vordering zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:5052

Zaaknummer: 8750767 KK 20-576

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: H. Giard en A.J. van Nimwegen

Wetsartikelen: 4 WBGH/CZ

RECHTSPRAAK

Geschil over de uitleg van een vaststellingsovereenkomst. Vergoeding diende niet te worden beschouwd als vergoeding van overuren.*Feiten*

Werknemer is in de periode van 1 maart 2011 tot 1 maart 2012 in dienst geweest bij Automaterialen. Per 1 maart 2012 is de arbeidsovereenkomst niet verlengd. Werkgever geldt als rechtsopvolger van Automaterialen. Partijen hebben op 4 april 2012 hun geschil over onder meer overuren in der minne opgelost en hun afspraken vastgelegd in een door beide partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst, waarin tevens finale kwijting is overeengekomen. Werkgever heeft het aan werknemer verschuldigde bedrag, zoals vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst, voldaan. In eerste aanleg vorderde werknemer een verklaring voor recht dat het bedrag dat partijen in 2012 in de vaststellingsovereenkomst zijn overeengekomen aangemerkt had moeten worden als loon uit tegenwoordig dienstverband en niet als loon uit vroeger dienstverband, en dat hierdoor ten onrechte geen werknemerspremies zijn afgedragen, waardoor het op grond van socialezekerheidswetten niet wordt beschouwd als SV-loon, alsmede schadevergoeding vanwege het niet afdragen van werknemerspremies. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen. Hiertegen komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat de uitleg van de vaststellingsovereenkomst dient te geschieden aan de hand van het Haviltex-criterium en overweegt dat niet is gebleken dat werkgever – tijdens de onderhandelingen, in de vaststellingsovereenkomst of na totstandkoming daarvan – heeft erkend een vergoeding voor overuren aan werknemer verschuldigd te zijn. Ook is niet gebleken dat werkgever ter beëindiging of ter voorkoming van onzekerheid of geschil een vergoeding wenste te betalen of dat werknemer de verbintenis van werkgever redelijkerwijs in die zin mocht opvatten. Het enkele feit dat partijen – in het kader van de door hen getroffen regeling – zijn overeengekomen dat Automaterialen circa de helft van het bedrag ter zake van overuren waarop werknemer aanspraak maakte (€ 6.864,41 bruto) zou voldoen, is daarvoor onvoldoende. Voorts stelt het hof vast dat in artikel 1 niet is vermeld dat de daarin bedoelde vergoeding een vergoeding ter zake van gewerkte overuren is. Het hof neemt tevens in aanmerking dat werknemer bij de vaststelling van de vaststellingsovereenkomst rechtsbijstand heeft gehad. De vaststellingsovereenkomst is zelfs opgesteld door zijn advocaat. In de vaststellingsovereenkomst had als partijbedoeling tot uitdrukking kunnen worden gebracht dat de overeengekomen vergoeding een vergoeding ter zake van gewerkte overuren

is. Dit heeft de advocaat echter niet gedaan. Op grond van het voorstaande zijn er naar het oordeel van het hof geen aanknopingspunten voor het oordeel dat het voor alle partijen duidelijk was dat de overeengekomen vergoeding diende te worden gekwalificeerd als een vergoeding ter zake van gewerkte overuren. Dit dient voor rekening en risico van werknemer te komen. Verder verwerpt het hof het standpunt van werknemer dat voor de kwalificatie van de vergoeding de fiscale regelgeving bepalend is. Naar het oordeel van het hof hoefde werkgever de vergoeding van artikel 1 derhalve redelijkerwijze niet op te vatten als een vergoeding ter zake van gewerkte overuren. Van belang is dat zij dit ook niet heeft gedaan. Werkgever (althans Automaterialen) heeft de vergoeding namelijk in april 2012 voldaan aan werknemer met de aanduiding 'Ontslagvergoeding'. Werknemer heeft hiertegen indertijd geen bezwaar gemaakt. Op grond van het voorgaande in onderling verband en samenhang bezien, komt het hof tot de conclusie dat werknemer niet mocht verwachten dat werkgever de vergoeding zou kwalificeren als een vergoeding ter zake van gewerkte overuren. Hetgeen werknemer dienaangaande heeft aangevoerd kan de door hem voorgestane uitleg van de vaststellingsovereenkomst, in het bijzonder van artikel 1, niet dragen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:3236

Zaaknummer: 200.263.442/01

Rechters: J.P. de Haan, L.S. Frakes en A.J. van de Rakt

Advocaten: A.A.W. Terpstra en R.H. Stam

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Onverschuldigde betaling loon door werkgever aan werknemer na vernietiging ontslag door kantonrechter en vervolgens rechtsgeldig bevonden ontslag door het hof.*Feiten*

Bij tussenvonnissen van 20 mei 2020 is overwogen dat voor zover loon is betaald over de periode van 28 augustus 2017 tot 10 april 2018 door Netcreators aan werknemer, dit als onverschuldigd betaald heeft te gelden. De vraag was dan ook alleen nog of Netcreators loon heeft betaald aan werknemer. Partijen zijn vervolgens in de gelegenheid gesteld om hierop bij conclusie van repliek en dupliek te reageren. Ter onderbouwing van de door haar gestelde betaling heeft Netcreators nieuwe producties overgelegd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat deze producties in samenhang bezien met de overgelegde betalingsbewijzen van € 14.873,73 en € 276,71 aantonen dat Netcreators het achterstallige loon heeft overgeboekt conform het verzoek van de gemachtigde van werknemer. Werknemer heeft onvoldoende gemotiveerd betwist dat hij genoemde som niet heeft ontvangen. Een overboeking die conform het verzoek van een gemachtigde advocaat is verricht op de genoemde derdengeldenrekening, heeft immers te gelden als een bevrijdende betaling aan de partij zelf. Nu vaststaat dat Netcreators loon heeft betaald aan werknemer zal de vordering van Netcreators worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:5299

Zaaknummer: 8245971 \ CV EXPL 20-1 \ 42693/46332

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 6:203 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst met patholoog toegewezen vanwege een voldragen d- en g-grond. Billijke vergoeding afgewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2009 in dienst van Stichting Isala Klinieken (hierna: Isala) als patholoog. Pathologen bij Isala maken deel uit van de vakgroep Pathologie, ook wel de Resultaat Verantwoordelijke Eenheid (RVE) genoemd. Tijdens een vakgroepvergadering op 24 mei 2016 heeft werknemer zich op een manier uitgelaten, die door de overige aanwezigen is ervaren als een woede-uitbarsting. Het RVE-bestuur heeft in de loop van de tijd problemen met het functioneren van werknemer ervaren, die op 20 december 2013, 18 april 2016 en op 1 juli 2016 zijn geïnventariseerd en vastgelegd. Gelet op deze signalen en de uit de hand gelopen vakgroepvergadering van 24 mei 2016 heeft het RVE-bestuur besloten om mediation in te zetten. Mediation heeft plaatsgevonden in de periode juni 2016 tot februari 2017. Later hebben andere pathologen echter nog steeds hun beklag over werknemer gedaan en zijn diverse follow-upgesprekken gevoerd. Het dagelijks bestuur heeft in de vakgroepvergadering van 7 januari 2019 de vakgroepleden geïnformeerd dat het traject van mediation en follow-upgesprekken formeel is beëindigd. Vier pathologen hebben op 28 januari 2019 het dagelijks bestuur schriftelijk verzocht om deze beëindiging te heroverwegen, omdat zij menen dat werknemer in zijn oude gedragspatronen is teruggevallen. Het dagelijks bestuur heeft daarop besloten om het stafbestuur van Isala te vragen om op grond van het Reglement Functioneringsvraag VMSSD-I een onderzoek in te stellen naar het functioneren van werknemer. Op 1 mei 2019 heeft de zogeheten commissie ad hoc bepaald dat de melding disfunctioneren ontvankelijk is, waarna het vervolgonderzoek in gang is gezet. De zogeheten commissie van onderzoek ad hoc (CvO) heeft op 27 januari 2020 een rapport uitgebracht. Werknemer is vanaf september 2019 niet meer aan het werk bij Isala. In deze procedure verzoekt Isala ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**Disfunctioneren (d-grond)*

De basis voor de stelling van Isala dat werknemer ongeschikt is voor zijn werk als patholoog, is het onderzoeksrapport van de CvO van ruim 70 pagina's. Na het afsluiten van het onderzoek heeft de CvO het conceptrapport voor commentaar voorgelegd aan werknemer, die erop heeft gereageerd. Werknemer heeft in de onderhavige procedure geen opmerkingen geplaatst bij de

totstandkoming van het onderzoeksrapport of over de inhoud daarvan, al trekt hij uit het rapport andere conclusies met betrekking tot de vervolgvraag of de arbeidsovereenkomst beëindigd moet worden. Dat betekent dat, hoewel werknemer volgens het onderzoeksrapport niet tekortschiet op het gebied van pathologische kennis en kunde en de patiëntveiligheid niet in gevaar is gebracht, Isala zich in redelijkheid op het standpunt mag stellen dat werknemer als patholoog onvoldoende functioneert. Daarvoor is naar het oordeel van de kantonrechter vooral van belang dat het werknemer ontbreekt aan zelfreflectie, dat hij een minimalistische taakopvatting heeft, en dat sinds 2013 gedragsproblemen worden ervaren. De kantonrechter is voorts van oordeel dat Isala aan werknemer voldoende gelegenheid heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren, maar dat dat onvoldoende (blijvend) effect heeft gehad. Werknemer heeft er geen blijk van gegeven dat hij aan de voorwaarden voor een nieuw verbetertraject kan voldoen. Daar komt bij dat de vakgroepleden en masse een nieuw verbetertraject niet zien zitten. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat een nieuw verbetertraject een redelijke kans van slagen heeft.

Verstoorde verhoudingen (g-grond)

De kantonrechter begrijpt dat werknemer erkent dat op dit moment de verhoudingen zodanig verstoord zijn dat gewoon doorgaan op dezelfde voet geen optie is. Er is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding met de vakgroepleden. De kantonrechter ziet daarom geen reden om te oordelen dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn in de rede ligt, gelet op het specialisme van patholoog en het feit dat de problemen met het functioneren en de verstoord arbeidsverhoudingen binnen de gehele vakgroep spelen. De conclusie is daarom dat de kantonrechter het verzoek van Isala zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 december 2020.

Vergoedingen

Isala is werknemer de wettelijke transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 900.000 af. Isala had een tweetal redelijke gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst en van een ernstig verwijt aan de zijde van Isala is daarom geen sprake.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:3452

Zaaknummer: 8598654 \ EJ VERZ 20-207

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: A.J.D. Bekius en E.P. Keuvelaar

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

RECHTSPRAAK

Ambtenarenrecht. Verzoek om gedeeltelijke transitievergoeding afgewezen omdat de wijziging in de arbeidsomvang op 1 januari 2020 plaatsvond. De oude arbeidsomvang valt derhalve niet onder de Wnra.*Feiten*

Werkneemster is op grond van een aanstellingsbesluit met ingang van 19 maart 2001 in dienst getreden bij het ministerie van Veiligheid en Justitie. Met ingang van 1 februari 2010 is werkneemster overgeplaatst naar het ministerie van Economische Zaken en Klimaat, Agentschap Telecom. De arbeidsomvang bedroeg op dat moment 24 uur per week. Vanaf 1 augustus 2016 heeft werkneemster met haar leidinggevende elk (half) jaar afspraken gemaakt over de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang, waarbij werkneemster zich ertoe verplichtte om de uren omvang in het personeelssysteem P-Direct terug te draaien in het geval de gewijzigde uren omvang niet voortgezet zou worden. De laatste tijdelijke uitbreiding betrof het jaar 2019. Met ingang van 5 juli 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. Omdat werkneemster aan het einde van het jaar de uren omvang niet zelf kon registreren in P-Direct heeft het Agentschap Telecom op 15 november 2019 aan P-Direct opdracht gegeven om de uren omvang per 1 januari 2020 aan te passen naar de oorspronkelijke 24 uur. Werkneemster heeft naar aanleiding daarvan een bezwaarschrift ingediend. De bestuursrechtelijke procedure loopt nog. In deze procedure verzoekt werkneemster een transitievergoeding.

Oordeel

In deze procedure moet worden beoordeeld of werkneemster recht heeft op een transitievergoeding in het geval dat het besluit tot urenvermindering formele rechtskracht heeft verkregen. De kantonrechter overweegt dat op grond van de Wnra de ambtelijke aanstelling van werkneemster met ingang van 1 januari 2020 van rechtswege is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter is niet bevoegd te oordelen over de vraag of het Agentschap Telecom al dan niet terecht heeft besloten tot vermindering van de arbeidsomvang van werkneemster. Deze beslissing heeft plaatsgevonden voor 1 januari 2020 en valt daarmee onder het ambtenarenrecht. In het kader van de beoordeling van het verzoek tot het toekennen van een transitievergoeding gaat de kantonrechter omwille van het debat tussen partijen uit van de veronderstelling dat het bezwaar van werkneemster geen doel treft en dat de arbeidsomvang terecht is gewijzigd naar 24 uur. Voor dat geval heeft werkneemster haar onderhavige verzoek immers bedoeld. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster in dat geval geen recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding wegens de gedeeltelijke

beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen verschillen van mening over de ingangsdatum van die wijziging. De kantonrechter volgt het standpunt van het Agentschap Telecom, dat de wijziging al was geëffectueerd voordat de Wnra op 1 januari 2020 in werking trad. Uit de stukken blijkt dat de arbeidsomvang was uitgebreid tot 32 uur tot en met 31 december 2019, en dat voor de periode erna opnieuw zou worden beoordeeld of een (definitieve) uitbreiding tot de mogelijkheden behoorde. Dat is ook gebeurd: het Agentschap Telecom heeft besloten om geen verlenging toe te staan en heeft de uren omvang in het personeelssysteem teruggebracht naar 24 uur. De uitbreiding van de uren omvang tot 32 uur gold derhalve tot en met 31 december 2019. Met het aanbreeken van de dag erna was de uitbreiding dus ten einde. Op 1 januari 2020 (00:00 uur) had werkneemster daardoor geen arbeidsomvang van 32 maar van 24 uur en dat is derhalve het moment waarop haar rechtspositie is veranderd. Het in 2019 achtergebleven deel van 8 uur wordt niet door de Wnra bestreken, in zoverre is dus geen arbeidsovereenkomst ontstaan en bestaat daarom evenmin recht op een transitievergoeding. Het verzoek van werkneemster zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:3436

Zaaknummer: 8697751 \ EJ VERZ 20-283

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: T.B.M. Kersten en R. den Bremer

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Reisurenregeling waarbij een franchise van 1 uur per dag op reisen in mindering wordt gebracht is nietig wegens strijd met artikel 44 Cao Metaal en Techniek.*Feiten*

Werknemer is per 1 maart 2013 bij Guts Installatietechniek B.V. (hierna: Guts) in dienst getreden. Hij is werkzaam in de functie van leidinggevend servicetechnicus. In zijn arbeidsovereenkomst is de Cao Metaal en Techniek, Technisch Installatiebedrijf (hierna genoemd: de cao) van toepassing verklaard. Guts is een gebonden werkgever in de zin van artikel 9 Wet cao. De cao is een minimum-cao. Afwijking is alleen mogelijk ten gunste van de werknemer. Artikel 44 cao ziet op 'betaling van reisen' en is vanaf 2014 inhoudelijk niet gewijzigd en is in bepaalde perioden algemeen verbindend verklaard. Guts brengt op deze bij cao geregelde te betalen reisen gedurende werkdagen 'een franchise' van 1 uur per dag in mindering bij haar karweimedewerkers. Dit franchisebeding staat in de arbeidsovereenkomst van werknemer. In april 2018 is het franchisebeding voor het eerst door werknemer bij Guts onder de aandacht gebracht. FNV heeft Guts bij brief van 27 juni 2019 gesommeerd om uiterlijk binnen drie weken schriftelijk te bevestigen dat zij artikel 44 cao alsnog met terugwerkende kracht zal nakomen. Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: FNV) en werknemer vorderen onder meer Guts te veroordelen tot nakoming, met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2014, van artikel 44 cao jegens haar (ex-)buitendienstmedewerkers.

Oordeel

Uit niets blijkt dat de vergoeding voor reistijd is inbegrepen in het salaris. In de arbeidsovereenkomst, de bijbehorende bijlage of het personeelshandboek wordt hierover niets specifiek vermeld. De vereiste schriftelijke verklaring die moet worden verstrekt vóórdat de vergoeding in de beloning wordt inbegrepen, is door Guts dan ook niet gegeven, zodat de uitzondering van artikel 44 lid 1 cao niet aan de orde is. Artikel 44 lid 3 cao is duidelijk geformuleerd en het komt volgens vaste rechtspraak niet aan op de bedoelingen van Guts of wat gebruikelijk is in de markt. 'De plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan' is de standplaats. Werknemer en de overige karweimedewerkers gaan niet eerst naar kantoor, maar vertrekken direct vanuit huis naar een karwei. Daarom is in hun arbeidsovereenkomst in artikel 3,5 hun woonplaats als standplaats aangemerkt. De tijd die zij van hun woonplaats/standplaats moeten reizen naar een karwei, is daarom reistijd die op grond van artikel 44 cao moet worden vergoed. Dat de regeling door Guts en haar rechtsvoorganger altijd met franchiseaftrek is uitgevoerd en dat ook andere bedrijven in de branche werken met

eenzelfde franchisebeding maakt dit niet anders. Guts heeft weliswaar aangevoerd dat zij haar (karwei)medewerkers (fors) boven cao-normen uitbetaalt, maar hiermee kan de franchiseaftrek naar het oordeel van de kantonrechter niet worden verklaard. Hiervoor is al overwogen dat niet is gebleken dat reiskosten (deels) verdisconteerd zijn in het salaris van de (karwei)medewerkers. Verder valt uit de toelichting van Guts op te maken dat er beleidskeuzes aan de inschaling ten grondslag liggen (behoud van in de branche schaarse medewerkers). Guts heeft naar het oordeel van de kantonrechter dan ook onvoldoende onderbouwd dat de door haar gehanteerde reisenregeling met franchiseaftrek gunstiger is dan, of in ieder geval gelijkwaardig is aan de reisenregeling van artikel 44 cao. Als laatste verweer heeft Guts verwezen naar een uitspraak van de Rechtbank Utrecht (ECLI:NL:RBUTR:2011:BQ1652), waarin de feitelijke situatie bij deze werkgever vergelijkbaar was met de feitelijke situatie van werknemer bij Guts. De kantonrechter ziet geen aanleiding om deze uitspraak te volgen. Zij is van oordeel dat er in elk geval in de aan haar voorgelegde zaak geen sprake is van woon-werkverkeer. Woon-werkverkeer moet worden onderscheiden van reisen zoals die zijn gedefinieerd in de cao. Door een franchiseaftrek toe te passen op de reisen, onthoudt Guts werknemer en haar overige karweimedewerkers een deel van hun vergoeding voor reisen waarop zij krachtens de cao recht hebben. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat het franchisebeding zoals opgenomen in artikel 3.5. van de individuele arbeidsovereenkomsten, met bijlage (in het geval van werknemer) of met verwijzing naar het personeelshandboek (voor medewerkers die later in dienst zijn gekomen) in strijd is met artikel 44 cao en nietig is op grond van artikel 12 lid 1 Wet cao. De vordering van FNV om Guts te veroordelen om het berekende bedrag aan haar (ex-)buitendienstmedewerkers uit te betalen zal geclausuleerd worden toegewezen, dus slechts voor zover (ex-)buitendienstmedewerkers daarop aanspraak kunnen en willen maken.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:4990

Zaaknummer: 8285339

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: J. van Overdam, A.A.M. Broos en K.H.A. Troeijen

Wetsartikelen: 44 CAO Metaal en Techniek en 12 Wet CAO

RECHTSPRAAK

Loonstop wegens niet tijdig bevestigen afspraak voor evaluatiegesprek onterecht. Van weigering mee te werken aan evaluatie is geen sprake. Probleem in de onderlinge communicatie is onvoldoende om te kunnen spreken van een weigering ex artikel 7:629 lid 3 onder e BW.

Feiten

Werknemer is van 1 januari 2019 tot en met 30 april 2020 in dienst geweest van Plalloy mtd B.V. (hierna: Plalloy), laatstelijk in de functie van logistic employee. Op enig moment is werknemer in verband met een bedrijfsongeval uitgevallen. Op 19 december 2019 heeft Plalloy werknemer per e-mail uitgenodigd voor een evaluatiegesprek op 16 januari 2020. Op 20 december 2019, heeft werknemer telefonisch aan Plalloy te kennen gegeven dat hij op 16 januari verhinderd is. Op 7 januari 2020 heeft Plalloy werknemer een e-mail gestuurd waarin onder meer stond dat werknemer uiterlijk op 8 januari de nieuwe afspraak voor 14 januari 2020 diende te bevestigen en dat anders zijn loon stopgezet zou worden. Werknemer heeft niet uiterlijk 8 januari 2020 gereageerd. Dat heeft hij eerst op 10 januari 2020 per e-mail gedaan en daarbij medegedeeld het bericht niet eerder ontvangen te hebben. Werknemer is op 14 januari 2020 verschenen en het evaluatiegesprek heeft plaatsgevonden. Plalloy heeft de aangekondigde loonstop over de periode 8 tot 14 januari 2020 doorgevoerd, waardoor werknemer over de maand januari 2020 € 1.429,83 bruto heeft ontvangen in plaats van het overeengekomen loon per maand. Werknemer vordert onder meer de veroordeling van Plalloy tot betaling van € 379,17.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter bieden de vaststaande feiten onvoldoende grond voor de conclusie dat werknemer heeft geweigerd mee te werken aan de evaluatie van het plan van aanpak. Vaststaat dat hij was uitgenodigd voor een evaluatiegesprek op 14 januari 2020 en dat hij daar ook is verschenen. Van een weigering is op dat punt geen sprake geweest. Dat er iets mis is gegaan in de onderlinge communicatie en werknemer – om die of welke andere reden dan ook – pas op 10 januari gereageerd heeft op de uitnodiging (en daarbij te kennen gaf te zullen verschijnen) en niet twee dagen eerder zoals hem was verzocht, legt onvoldoende gewicht in de schaal om te kunnen spreken van een weigering als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 onder e BW. Werknemer heeft derhalve zijn recht op loon behouden, ook over de periode 8 tot 14 januari 2020. De gevorderde hoofdsom zal daarom worden toegewezen, inclusief de wettelijke verhoging en de wettelijke rente zoals gevorderd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:7918

Zaaknummer: 8555804 CV EXPL 20-2582

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: E.H.J.M. Dohmen

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Op dit moment bestaan er nog zoveel vraagtekens ten aanzien van het causaal verband tussen het ozoninademingsincident en de aanhoudende klachten van werknemer én ten aanzien van de hoogte van de schade dat een aanvullend voorschot niet in de rede ligt.

Feiten

Werknemer is vanaf 13 maart 2006 in dienst geweest van Abbott in de functie van Shiftleader Operations, een leidinggevende functie. Gedurende zijn inspectie- en ontruimingswerkzaamheden is werknemer blootgesteld aan hoge concentraties ozon. Werknemer heeft klachten ontwikkeld direct na het ozoninademingsincident, bestaande uit onder meer ernstige benauwdheid en hyperventilatie. Abbott – en haar verzekeraar Chubb – heeft de aansprakelijkheid voor de gevolgen van het ozonincident erkend. Werknemer is na het ozoninademingsincident arbeidsongeschikt gebleven voor zijn eigen functie. Het UWV heeft aan werknemer een WIA-uitkering toegekend per 15 januari 2017. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Abbott is beëindigd per 1 november 2017. Werknemer en Abbott hebben daartoe een beëindigingsovereenkomst gesloten. Partijen hebben dr. J.M. Rooijackers als deskundige ingeschakeld om een medische expertise te verrichten voor de vaststelling van de gevolgen van het arbeidsongeval. Rooijackers constateert chronische luchtwegklachten, hyperventilatie en afgenomen inspanningstolerantie waarvoor op het gebied van de longen geen medische verklaring kan worden gevonden. Rooijackers stelt daarbij vast: ‘De vraag of de huidige klachten en ervaren beperkingen kunnen optreden als late effecten van acute, incidentele ozonblootstelling kan niet beantwoord worden omdat literatuur ontbreekt’. Op 19 november 2018 heeft de kantonrechter een beschikking gewezen in een deelgeschil tussen werknemer en Abbott en Chubb. In deze beschikking heeft de kantonrechter de door werknemer gevraagde verklaring voor recht dat het causaal verband tussen zijn gezondheidsklachten en beperkingen en het onzondinademingsincident vaststaat, afgewezen. Ook heeft de kantonrechter het door werknemer gevraagde voorschot afgewezen. Abbott en Chubb hebben tot op heden in totaal € 95.000 aan voorschotten uitgekeerd aan werknemer. Werknemer vordert in de hoofdzaak dat Abbott en Chubb hoofdelijk worden veroordeeld tot vergoeding van (materiële en immateriële) schade die werknemer tot en met februari 2020 heeft geleden als gevolg van het arbeidsongeval van 11 januari 2014, waarvan de materiële schade wordt begroot op € 139.900.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in dit stadium van de procedure geen sprake is van een

situatie waarin met een grote mate van waarschijnlijkheid te verwachten is dat de vordering door de bodemrechter zal worden toegewezen. Daarbij zijn de volgende omstandigheden van belang. De kantonrechter is met de deelgeschilrechter van oordeel dat werknemer voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zijn klachten, zoals omschreven in het rapport van Rooijackers, veroorzaakt kunnen zijn door het ozoninademingsincident van 11 januari 2014. Maar net als de deelgeschilrechter overweegt de kantonrechter hier dat Abbott en Chubb nog de gelegenheid hebben om het vermoeden dat sprake is van een juridisch causaal verband tussen het ozoninademingsincident en de klachten van werknemer te ontzenuwen. Op dit moment kan er niet op vooruitgelopen worden in hoeverre zij daarin in de bodemprocedure zullen slagen. De kantonrechter overweegt verder dat het niet op voorhand aannemelijk is dat in de bodemprocedure geoordeeld zal worden dat de schade van werknemer uitkomt boven het bedrag van € 95.000 dat Abbott en Chubb tot zover als voorschotten aan werknemer hebben voldaan. De financiële overzichten die werknemer ter onderbouwing van zijn schade in het geding heeft gebracht, geven onvoldoende houvast om vooruit te lopen op het oordeel in de bodemprocedure. Bovendien heeft werknemer geen financiële noodzaak gesteld voor een extra bevoorschotting. Gelet op het voorgaande bestaan op dit moment nog zoveel vraagtekens ten aanzien van het causaal verband tussen het ozoninademingsincident en de aanhoudende klachten van werknemer én ten aanzien van de hoogte van de schade dat een aanvullend voorschot niet in de rede ligt. Dit wordt versterkt doordat Anticimex B.V. in de bodemprocedure nog de gelegenheid heeft om zich als gevoegde partij bij conclusie van antwoord te verweren tegen de vordering van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat bij deze stand van zaken de gevraagde voorziening niet kan worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:3437

Zaaknummer: 8413676 CV EXPL 20-1314

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: F.A. Janse en L.K. de Haan

Wetsartikelen: 150 Rv, 7:658 BW en 223 Rv

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever op d-, g- en i-grond. Het lag op de weg van werkgever om met een concreet plan en tijdsplan te komen om werknemer te helpen om zijn wijze van communiceren te verbeteren. Aan het verbetertraject is onvoldoende invulling gegeven.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij Kifid. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van medewerker Service & Informatie/Intake. Sinds 1 oktober 2018 is mevrouw X de leidinggevende van werknemer. In de brief van 8 april 2020 is aan werknemer een voorstel gedaan om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden. Kifid verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onder a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onder d, g en i BW.

*Oordeel**Disfunctioneren*

Werknemer wordt verweten dat hij op een negatieve en niet-constructieve manier communiceert op de werkvloer. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit pas op 3 oktober 2019 een serieus verbeterpunt geworden en als zodanig kenbaar gemaakt in de brief van 4 oktober 2019. Hoewel daaraan voorafgaand – ook voordat X de leidinggevende was van werknemer – er in beoordelingen van werknemer opmerkingen waren in negatieve zin over de communicatieve vaardigheden van werknemer, was er niet eerder sprake van een officiële waarschuwing of een verbetertraject. In de beoordeling van werknemer van 18 februari 2019 wordt werknemer zelfs nog geduid als een gezellige collega. Pas uit het gesprek van 3 oktober 2019 en de brief van 4 oktober 2019 heeft werknemer kunnen afleiden dat zijn communicatie naar zijn collega's en leidinggevende diende te verbeteren. Hoewel werknemer het gestelde in de brief in algemene zin weerspreekt, vormden de eigen waarnemingen van X, die op onderdelen steun vinden in de verklaring van de heer F, voldoende aanleiding voor een verbetertraject wat betreft gedrag, inzet en wijze van communiceren zijdens werknemer. Het lag vervolgens op de weg van Kifid om met een concreet plan en tijdsplan te komen om werknemer te helpen om zijn wijze van communiceren te verbeteren. Van een dergelijk plan is niet gebleken. Het aangeboden verbetertraject bestond uit het voeren van gesprekken met

X. De gesprekken waren standaard “bila”-gesprekken, terwijl het initiatief volledig bij werknemer werd neergelegd zonder enige aansturing van de zijde van X. Werknemer kreeg bij die gesprekken weinig feedback en hem is niet duidelijk gemaakt hoe hij moest verbeteren. Oplossingen werden niet aangedragen door Kifid. Mede erop gelet dat X de leidinggevende was van werknemer, die werknemer, naar eigen zeggen, op momenten als vreemd en onaangenaam ervaarde, was zij niet de aangewezen persoon om het verbetertraject te leiden. Er is onvoldoende invulling gegeven aan het verbetertraject. Werknemer is geen professionele training aangeboden, waarin hij in een veilige omgeving zich had kunnen bekwamen. Desondanks bleek het gedrag van werknemer te zijn verbeterd, gelet op de beoordeling van 19 december 2019 en het coachingsformulier van 22 januari 2020. In het licht hiervan had Kifid op basis van het gestelde in het gespreksverslag van 24 maart 2020 niet tot de conclusie kunnen komen dat het onvermijdelijk was dat de wegen moesten scheiden, zoals vermeld in de brief van 8 april 2020. De conclusie is dat disfunctioneren geen ontbindingsgrond oplevert.

Verstoorde arbeidsverhouding

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Kifid onvoldoende feitelijk onderbouwd dat het gestelde disfunctioneren en de wijze waarop het verbetertraject is verlopen tot dusdanige verstoringen hebben geleid dat van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van de g-grond kan worden gesproken. Aan het beroep op de verstoorde arbeidsverhouding zijn in wezen dezelfde feiten ten grondslag gelegd als aan het beroep op het disfunctioneren. Het duurzaamheids criterium brengt met zich dat wanneer sprake is van een verstoorde relatie, partijen ten minste constructieve en reële pogingen moeten hebben gedaan om te onderzoeken of de verstoorde relatie nog herstelbaar is, bijvoorbeeld door middel van gesprekken of mediation en dat die pogingen niet tot het gewenste resultaat hebben geleid. Niet gebleken is dat dergelijke gesprekken hebben plaatsgevonden.

Gelet op het voorgaande kan niet gezegd worden dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en dat van Kifid in redelijkheid niet verwacht kan worden dat zij het dienstverband niet langer kan voortzetten.

Combinatiegrond

Naar het oordeel van de kantonrechter is het verzoek op de i-grond evenmin toewijsbaar. Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat noch de d-grond noch de g-grond voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Kifid heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt. De conclusie is dat het ontbindingsverzoek en de nevenverzoeken van Kifid worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:10136

Zaaknummer: 8514496 RP VERZ 20 50280

Rechters: D.E. Alink

Advocaten: P.W.H.M. Willems en L. Kloot

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op e-grond wegens schending privacy. Werkneemster heeft informatie die zij in de uitoefening van haar functie uit het klok- en camerasysteem heeft verkregen, gebruikt jegens haar collega's voor andere doeleinden. Geen ernstig verwijt.*Feiten*

Werkneemster is sinds 27 maart 2006 in dienst van C erelia Netherlands B.V. (hierna: C erelia), thans in de functie van algemeen projectmedewerker. C erelia maakt gebruik van cameratoezicht. Op het gebruik van cameratoezicht is het reglement cameratoezicht van toepassing. C erelia maakt voorts gebruik van een klok- en tijdregistratiesysteem waarin de werktijden worden geregistreerd. Werkneemster was belast met de controle van de urenregistratie, camerabewaking en naleving van de huisregels. In verband hiermee had zij toegang tot het camerasysteem en het klok- en tijdregistratiesysteem. Op 22 februari 2017 heeft werkneemster aan personeelsadviseur de heer X vragen gesteld over de wijze waarop ten aanzien van een collega is gehandeld met hersteld melden, ziekte en vakantie. De heer X heeft hierop in zijn e-mailbericht van 22 februari 2017 werkneemster erop gewezen dat hij het misbruiken van de vertrouwelijke informatie aan het MT zou melden. Op 23 januari 2020 heeft werkneemster haar collega's Y en Z aangesproken met de volgende opmerking:

“Zo, dat is de vierde keer op rij, slapen jullie bij elkaar ofzo?”. De aanleiding voor deze opmerking was dat werkneemster in het klok- en tijdregistratiesysteem had gezien dat Y en Z op vier achtereenvolgende dagen gelijktijdig bij C erelia waren gearriveerd. Y heeft hierover bij C erelia geklaagd, waarna er op 2 maart 2020 een gesprek heeft plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek is werkneemster op non-actief gesteld en heeft C erelia aangekondigd nader onderzoek te doen. In dit nader onderzoek is gebleken dat werkneemster Z op enig moment heeft aangesproken met een opmerking in de trant van “had je mij zo maar eens aangeraakt”, nadat zij een paar dagen eerder in het camerasysteem had gezien dat Z op 20 januari 2020 Y met zijn hand heeft aangeraakt. Op 6 maart 2020 heeft een vervolggel esprek plaatsgevonden, waarbij werkneemster is medegedeeld dat C erelia wenst te komen tot een be indiging van het dienstverband. C erelia verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster, primair op grond van verwijtbaar handelen of nalaten.

Oordeel

Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling is vast komen te staan dat werkneemster de informatie uit het klok- en tijdregistratiesysteem over de aankomsttijden van Z en Y en de

beelden uit het camerasysteem met daarop de aanraking door Z van Y heeft verkregen toen zij uit hoofde van de normale uitoefening van haar functie de systemen raadpleegde. Door haar collega's vervolgens echter aan te spreken, heeft zij inbreuk gemaakt op hun privacy. Hiervan kan werkneemster een verwijt worden gemaakt, temeer nu zij reeds eerder, in 2017, is geweest op het feit dat informatie die haar bekend is uit hoofde van haar werkzaamheden in verband met de urenregistratie, vertrouwelijk is en niet door haar voor andere doeleinden dan de urenregistratie mag worden gebruikt. Hierbij komt dat het reglement cameratoezicht voorschrijft dat medewerkers die toegang hebben tot het camerasysteem, vertrouwelijk en integer omgaan met de kennis die zij daardoor verkrijgen, in het bijzonder met betrekking tot de privacy van derden. Dat werkneemster de betreffende uitlatingen heeft gedaan uit emotie vanwege het recente verbreken van de intieme relatie met Z, maakt niet dat haar geen verwijt kan worden gemaakt. Van een werknemer die is belast met het omgaan met privacygevoelige informatie, mag worden verwacht dat zij met deze informatie, ook onder emotioneel belastende omstandigheden, vertrouwelijk en integer omgaat. Tezamen met het feit dat werkneemster de informatie in de normale uitoefening van haar functie heeft verkregen en dus geen misbruik heeft gemaakt van het klok- en tijdregistratiesysteem en het camerasysteem zelf, maken deze omstandigheden echter wel dat werkneemster geen ernstig verwijt kan worden gemaakt. Werkneemster behoudt derhalve haar aanspraak op transitievergoeding. Anders dan werkneemster heeft betoogd, is de kantonrechter van oordeel dat niet met een minder vergaande maatregel zoals een waarschuwing kon worden volstaan. Op C erelia rust immers de verplichting om de privacy van haar werknemers te beschermen. De conclusie is dat het verzoek van C erelia zal worden toegewezen en dat de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 7:669 lid 3 sub e BW zal worden ontbonden. Voor toekenning van een billijke vergoeding is slechts plaats indien de ontbinding is te wijten aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Aangezien hiervan geen sprake is, zal het verzoek om een billijke vergoeding worden afgewezen. Aangezien ontbinding niet geschiedt op de cumulatiegond, zal ook de cumulatievergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9434

Zaaknummer: KTN-8475940_13072020

Rechters: N.W.M. van den Heuvel

Advocaten: A.N. Kampherbeek en M. Can

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een chauffeur vanwege diefstal van pakketten op een PostNL-locatie houdt stand. Werkgever was echter niet bevoegd tot verrekening van bepaalde posten met de eindafrekening van werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 27 juli 2016 bij A&S Expresse V.O.F (hierna: A&S) in dienst getreden bij en was laatstelijk werkzaam als vrachtwagenchauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. A&S ontving op 11 mei 2020 een bericht van PostNL dat er door PostNL een onderzoek werd ingesteld naar (de gedragingen van) werknemer. Op 12 mei 2020 is werknemer door A&S geschorst, vanwege een incident dat had plaatsgevonden op het PostNL-depot in Zwolle in de nacht van 11 op 12 mei 2020. In de ochtend van 15 mei 2020 hebben twee medewerkers van PostNL Security werknemer geïnterviewd over vermissingen van zendingen. Per e-mail van 15 mei 2020 heeft A&S werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Daarnaast stelt werknemer dat zijn laatste salarisstroom onterechte inhoudingen door A&S bevat, zoals de verrekening van een bekeuring en lening. Voor zover de verrekeningen met de boete en/of de lening geen stand houden, heeft A&S betoogd dat de verrekening ook ziet c.q. kan zien op de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:677 lid 2 BW.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Niet in geschil is dat werknemer in de nacht van 11 op 12 mei 2020 twee pakketten uit een rolcontainer heeft gepakt die op het depot stond, dat hij de pakketten onder zijn jas heeft gehouden en vervolgens naar zijn vrachtwagen is gelopen en met de pakketten in de cabine van zijn vrachtwagen is gestapt. Werknemer wist dat dit niet was toegestaan. Werknemer heeft erkend dat het een stomme actie was, gedaan uit frustratie. Daaruit leidt de kantonrechter af dat werknemer de pakketten doelbewust heeft weggenomen uit de rolcontainer en heeft meegenomen naar zijn cabine om deze voor zichzelf te houden. Het is aan werknemer om voldoende te onderbouwen dat hij uit eigen beweging de pakketten aan PostNL heeft teruggegeven en daarin is hij naar het oordeel van de kantonrechter niet geslaagd. Daarbij is betrokken dat werknemer geen plausibele verklaring heeft gegeven voor het feit dat hij, toen hij werd aangesproken op het PostNL-terrein door twee heren die hem verzochten om in zijn cabine te mogen kijken, dat niet heeft toegestaan en in plaats daarvan

van het terrein is weggereden. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat het ervoor moet worden gehouden dat werknemer de twee pakketten van het terrein van de PostNL-locatie heeft ontvreemd. Dat de politie de pakketten uiteindelijk niet bij werknemer heeft aangetroffen, maakt dit niet anders. Naar het oordeel van de kantonrechter rechtvaardigt de diefstal van de twee pakketten, ook rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van werknemer en de duur van zijn dienstverband, een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De dringende reden voor het ontslag was werknemer, zo blijkt uit het interview op 15 mei 2020 en de e-mail van 15 mei 2020, voldoende duidelijk. Dat er later nog (aanvullend) onderzoek door A&S is gedaan en/of de complete onderzoeksrapportage pas na 15 mei 2020 gereed is gekomen, doet daar niet aan af.

Verrekening met loon

Op grond van artikel 7:632 BW is verrekening bij het einde van de arbeidsovereenkomst toegestaan. Dat “schade” verrekend zou (kunnen) worden met het loon over de maand mei en de eindafrekening, was op 15 mei 2020 door A&S ook aangekondigd. Het was A&S echter niet toegestaan het volledige bedrag van de boete op het salaris in te houden, omdat werknemer en A&S hadden afgesproken dat A&S, vanwege de hoogte van de boete, slechts € 250 zou inhouden. Dat sprake was van een lening die werknemer van A&S had ontvangen, is door A&S onvoldoende onderbouwd. Deze “lening”, die door werknemer is betwist, had A&S dan ook niet met het salaris mogen verrekenen. A&S heeft voor het eerst ter zitting een beroep gedaan op verrekening met de gefixeerde schadevergoeding. A&S had de bevoegdheid tot verrekening niet meer toen zij de verrekeningsverklaring uitbracht; door het verstrijken van de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 aanhef en onder a BW is het recht op de gefixeerde schadevergoeding tenietgegaan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:5611

Zaaknummer: 8651459 \ HA VERZ 20-48

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: W.P. Ganzeboom, R.K.A. Kop en A. Achouitar

Wetsartikelen: 6:127 BW, 7:632 BW, 7:677 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Bewindvoerder van (voormalig) werkgever kan door werknemster worden aangesproken voor loonvordering. Er is onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemster terecht door voormalig werkgever op staande voet is ontslagen.*Feiten*

Werkgever verhuurde tot 1 januari 2020 boten aan toeristen. Sinds ongeveer 2014 hielp werknemster hem daarbij als verhuurmedewerker op grond van verschillende arbeidsovereenkomsten, waarvan sinds 1 april 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Per 24 juni 2019 heeft werknemster zich ziek gemeld. Omdat haar ziekmelding onder meer verband hield met zwangerschap, heeft werknemster een Ziektewetuitkering ontvangen. Die uitkering is omgezet in een WAZO-uitkering en na zestien weken weer voortgezet. Per 22 juni 2020 was werknemster weer volledig hersteld voor haar eigen werk en ontving zij niet langer een uitkering. De goederen van werkgever zijn per 6 augustus 2019 onder bewind gesteld. Markar B.V. (hierna Markar) is benoemd tot bewindvoerder. Per 1 januari 2020 is de onderneming van werkgever beëindigd. Werknemeester zegt dat zij zich na haar herstelmelding bij werkgever heeft gemeld om weer aan het werk te gaan. Werkgever heeft haar echter niet tot het werk toegelaten en weigerde ook het salaris te betalen. Daarom wil werknemster dat de kantonrechter werkgever en Markar (in haar hoedanigheid van bewindvoerder over de goederen van werkgever) hoofdelijk veroordeelt om het achterstallige salaris te voldoen. Werkgever vindt dat hij ten onrechte in deze procedure is betrokken. Markar stelt zich op het standpunt dat werkgever werknemster op 16 juni 2019 op staande voet heeft ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemster met haar vorderingen alleen nog Markar als bewindvoerder over de goederen van werkgever kan aanspreken. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemster jegens Markar grotendeels toe, omdat zij vooralsnog van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. Op de eerste plaats heeft Markar niet duidelijk gemaakt wat voor werkgever de 'dringende reden' is geweest om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. Markar heeft daarover tijdens de zitting het standpunt ingenomen dat werknemster de huuropbrengst uit de verhuur van twee sloepen heeft verduisterd (wat zij overigens heeft betwist). Dat was de aanleiding voor de onmiddellijke beëindiging van het dienstverband. Maar volgens werkgever was de aanleiding het feit dat hij heeft waargenomen dat – tegen de afspraken in – niet werknemster achter het

stuur van de bedrijfsauto zat maar haar partner. Werkgever heeft werkneemster ter plekke aangesproken en het was werkneemster duidelijk dat werkgever daar erg boos om was. Het is onduidelijk gebleven of werkgever op dat moment ook heeft gezegd dat hij de arbeidsovereenkomst onmiddellijk opzegt. Dat is in ieder geval niet wat werkgever expliciet tijdens de mondelinge behandeling op 1 oktober 2020 heeft verklaard. Als werkneemster het briefje 'Stop per 16-6-2019' al heeft moeten opvatten als een ontslag op staande voet, dan staat in ieder geval vast dat werkgever bij dat briefje niet de reden heeft gemeld voor het ontslag. Omdat die mededeling ontbreekt, voldoet het briefje niet aan de eisen die de wet stelt aan een ontslag op staande voet. Werkgever heeft na het verstrekken van het briefje ook niet gehandeld alsof hij werkneemster op staande voet had ontslagen. Hij heeft niet weersproken dat werkneemster na 16 juni 2019 nog heeft gewerkt, in de week van 19 tot en met 24 juni 2019, totdat zij uitviel wegens arbeidsongeschiktheid. Werkgever heeft haar salaris ook enige tijd na 16 juni 2019 doorbetaald. En volgens werkneemster heeft werkgever haar, na de aanvaring over het besturen van de auto, nog gebeld en zijn excuses aangeboden. Daarbij zou hij gezegd hebben dat 'het zo niet had gemoeten'. Dat heeft werkgever of Markar niet weersproken. Tot slot wijst de kantonrechter op het proces-verbaal van aangifte van 11 juli 2019, dat Markar heeft overgelegd. Bij de politie heeft werkgever nog verklaard 'Ik ben op dit moment bezig om het dienstverband met werkneemster te beëindigen'. Die verklaring valt niet in overeenstemming te brengen met de stelling dat een kleine maand daarvoor al ontslag op staande voet was verleend. De kantonrechter komt tot de conclusie dat Markar niet aannemelijk heeft gemaakt dat werkgever werkneemster rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:3454

Zaaknummer: 8777722 \ CV EXPL 20-4036

Rechters: S.J.S. Groeneveld-Koekkoek

Advocaten: H.D. Postma en L.S. Slinkman

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

KLM is niet verplicht bij reorganisatie het ‘last in first out’-principe toe te passen voor het cabinepersoneel vanwege een decennialang in de cao opgenomen bepaling. Deze bepaling is in strijd met het Ontslagbesluit en sinds de invoering van de WWZ afhankelijk van de instelling van een Ontslagcommissie, die ontbreekt.

Feiten

De Vereniging Nederlands Cabinepersoneel (hierna: VNC) behartigt de belangen van het bij haar aangesloten cabinepersoneel. Zij is sinds jaar en dag als vakbond partij bij de cao KLM cabinepersoneel die door de Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM) voor haar cabinepersoneel wordt afgesloten. In de voordien geldende cao, die eind 2014 afliep, stond in artikel 4.3 een bepaling over overtolligheid met daarin een zogenoemd ‘last in first out’-principe (hierna: lifo-principe), waarbij geldt dat al het cabinepersoneel als één groep wordt aangemerkt. Op grond van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is afwijking van het afspiegelingsbeginsel in geval van collectief ontslag sinds 2015 alleen toegestaan als een dergelijke afwijking is overeengekomen bij cao en als bij cao ook een ontslagcommissie is ingesteld. Cao-partijen waren zich vanaf 2015 ervan bewust dat de cao moest worden aangepast om het lifo-principe, dat afwijkt van het wettelijk systeem, te kunnen behouden. VNC heeft meermalen voorgesteld daartoe het nodige in de cao te regelen, maar KLM heeft dit op de agenda voor de langere termijn weten te plaatsen. Uiteindelijk is hierover niets geregeld. Op 20 december 2019 is overeenstemming bereikt over de KLM Cabine CAO 2019-2022, zonder nadere afspraken over het lifo-principe of het instellen van een ontslagcommissie. Als gevolg van de uitbraak van het Covid-19-virus verkeert KLM in ongekend zwaar weer. KLM en de vakbonden zijn in overleg getreden over een reorganisatieplan. Overtolligheid van cabinepersoneel maakt onderdeel uit van de besprekingen. Het overleg is gestokt vanwege verschil van mening tussen de VNC en KLM over de vraag of KLM het lifo-principe moet toepassen wanneer het komt tot collectieve ontslagen. De voorzieningenrechter heeft bij het bestreden vonnis de vorderingen van VNC afgewezen. Met de grieven komt VNC in de kern op tegen de door de voorzieningenrechter gegeven uitleg van artikel 4.3 van de cao.

Oordeel

Instelling van een ontslagcommissie is noodzakelijk om aan het in artikel 4.3 opgenomen lifo-beginsel uitvoering te kunnen geven. De kernvraag is dan ook of KLM gehouden is tot medewerking aan het instellen van een ontslagcommissie. Allereerst geldt dat in de tekst van de cao en de bijbehorende Protocolen die partijen hebben vastgesteld niet valt te lezen dat

KLM verplicht is mee te werken aan de instelling van een ontslagcommissie. Het lifo-beginsel heeft weliswaar decennia lang in de cao's gestaan, maar is al die tijd in strijd geweest met de dwingend voorgeschreven ontslagvolgorde in het Ontslagbesluit (oud), terwijl met de invoering van de WWZ in 2015 de rechtsgeldigheid van het lifo-beginsel afhankelijk werd gemaakt van de wettelijke voorwaarde van instelling van een ontslagcommissie. Naar de tekst genomen is artikel 4.3 van de cao bij gebreke van een ontslagcommissie dus ongeldig. Niettemin is het denkbaar dat werknemers gerechtvaardigde rechtens te respecteren verwachtingen ontlenen aan een in beginsel ongeldige cao-bepaling, indien deze door de werkgever in de praktijk wordt of werd toegepast. Daarvan is in het onderhavige geval niet gebleken. Voorts acht het hof in dit verband van belang dat ongeveer 63,5% van het cabinepersoneel lid is van VNC, en aldus bekend verondersteld mag worden met de inzetbrieven van VNC voor de opeenvolgende cao-onderhandelingen en de Protocolen en dus met het feit dat daarin over een ontslagcommissie niet werd gerept. Ten slotte verzet de hiervoor weergegeven wetsgeschiedenis zich tegen de door VNC bepleite uitleg. Een wetsvoorstel uit 2006 waarbij werd voorgesteld om afwijking van de ontslagvolgorde in het Ontslagbesluit (oud) bij cao mogelijk te maken, heeft het toen niet gehaald. Vergelijkbare voorstellen zijn daarna niet meer gedaan tot invoering van de WWZ per 1 juli 2015. Daaruit blijkt reeds dat afwijking van de ontslagvolgorde in het Ontslagbesluit tot 2015 niet mogelijk was. Ook in die gevallen waarin bij cao wél een dergelijke afwijking was overeengekomen, paste het UWV in het kader van ontslagvergunningaanvragen onverkort het Ontslagbesluit toe. Als het de bedoeling van de wetgever was geweest om ten aanzien van reeds bestaande cao's waarin een van het Ontslagbesluit afwijkende ontslagvolgorde was opgenomen, de cao-sluitende partijen te verplichten een ontslagcommissie in te stellen, dan was dit wel in de wet opgenomen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2742

Zaaknummer: 200.281.079/01

Rechters: T.S. Pieters, A.S. Arnold en M.L.D. Akkaya

Advocaten: E.L. Pasma en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:66g lid 6 BW, 7:671a BW en 11 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft werknemer door middel van een e-mailbericht voldoende duidelijkheid gegeven over de voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst. Aanzegvergoeding enkel verschuldigd als de verplichting als bedoeld in artikel 7:668 lid 1 onder a BW niet is nagekomen.

Feiten

Werknemer is op 12 oktober 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als chef-kok. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van één jaar, eindigend op 11 november 2019. Op 4 oktober 2019 hebben werknemer en werkgeefster gesproken over de verdere gang van zaken met betrekking tot het restaurant. Daarbij ging het in het bijzonder om de vraag wat er de komende maanden gedaan zou moeten worden om het restaurant financieel weer op te rit te krijgen. Op 8 oktober 2019 had werknemer een gesprek met werkgeefster gepland over de invulling van zijn nieuwe contract. Bij e-mailbericht van 7 oktober 2019 heeft werkgeefster aan werknemer geschreven dat dit gesprek moet worden uitgesteld tot na de vakantie. Ook heeft werkgeefster geschreven dat werknemer zich geen zorgen hoeft te maken. Hierop heeft werknemer geantwoord geduldig af te wachten. Op 1 november 2019 hebben werkgeefster en werknemer wederom de toekomstplannen van het restaurant en ieders rol daarin besproken. In dit gesprek heeft een andere werknemster gezegd dat zij zelf weer de personeelsplanning/werkroosters ging maken. Bij e-mailbericht van 3 november 2019 heeft werknemer aan werkgeefster laten weten het contract netjes af te werken en dan te stoppen. Werknemer heeft vervolgens de kantonrechter verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van € 3.000 wegens schending van de aanzegverplichting als bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer afgewezen.

Oordeel

Vaststaat dat werkgeefster op grond van artikel 7:668 lid 1 onder a BW gehouden was om werknemer vóór 11 oktober 2019 schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster aan de verplichting werknemer schriftelijk hierover te informeren voldaan. Tegen de achtergrond van het gesprek op 4 oktober 2019 heeft werkgeefster met het e-mailbericht van 7 oktober 2019 volgens het hof werknemer voldoende schriftelijk geïnformeerd over de voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst en heeft zij hem de door de wetgever beoogde duidelijkheid gegeven dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet. Daarmee heeft werkgeefster voldaan aan de aanzegplicht van artikel 7:668 lid 1 BW, zodat zij geen vergoeding als bedoeld in lid 3 van dit

artikel aan werknemer verschuldigd is. Anders dan werknemer heeft aangevoerd is de aanzegvergoeding blijkens artikel 7:668 lid 3 BW uitsluitend verschuldigd als de verplichting als bedoeld in lid 1 onder a BW van dit artikel niet is nagekomen. Die verplichting ziet alleen op het 'al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst (sub a)' en niet op de 'voorwaarden waaronder de werkgeefster de arbeidsovereenkomst wil voortzetten (sub b)'. Dat werknemer niet schriftelijk is geïnformeerd over de voorwaarden van het nieuwe contract – het hof begrijpt in het bijzonder of hij nog de personeelsplanning/het werkrooster mocht maken – is dus niet van belang voor de vraag of hij aanspraak kan maken op de aanzegvergoeding. Het beroep van werknemer wordt verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:9332

Zaaknummer: 200.277.766

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

Advocaten: F.M. Schmitz en D.A.M. Lagarrigue

Wetsartikelen: 7:668 lid 1 BW en 7:668 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft gedurende de periode dat hij feitelijk niet heeft gewerkt en daartoe ook geen initiatieven ondernam, geen recht op loon.*Feiten*

Tomorrow Group en werknemer zijn op 21 augustus 2018 een zogenoemde optieovereenkomst aangegaan. Werknemer is op 1 februari 2019 in dienst getreden bij New-IT. Op 9 mei 2019 heeft werknemer per whatsapp-bericht aan X, bestuurder van New-IT, laten weten dat hij “morgen niet op kantoor is”. In een e-mail van 13 mei 2019 heeft New-IT laten weten dat ervan wordt uitgegaan dat werknemer gelet op zijn whatsapp-bericht van 9 mei 2019 geen werkzaamheden zal uitvoeren. In een e-mail van 26 juni 2019 heeft werknemer zich beschikbaar gesteld voor het verrichten van werk en verzocht om toelating tot die werkzaamheden. De advocaat van New-IT heeft in een e-mail van 19 september 2019 aan de advocaat van werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd per 1 augustus 2019, voor zover sprake is van een arbeidsovereenkomst. Ook is in die e-mail namens Tomorrow Group de optieovereenkomst buitengerechtelijk ontbonden. Werknemer heeft per e-mail van 27 september 2019 meegedeeld dat de e-mail van 19 september 2019 als een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt, waarmee werknemer niet heeft ingestemd, en dat vernietiging van die opzegging of een billijke vergoeding zal worden gevorderd. Wat betreft de optieovereenkomst is in de e-mail van 27 september 2019 gesteld dat de buitengerechtelijke ontbinding niet gerechtvaardigd is. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat er een arbeidsovereenkomst bestaat, dat New-IT wordt veroordeeld werknemer toe te laten tot werk en dat het loon wordt doorbetaald.

Oordeel

New-IT erkent dat er een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Zij kan niet worden gevolgd in haar stelling dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd tot 1 augustus 2019. Er is een schriftelijke arbeidsovereenkomst overgelegd, maar die is niet ondertekend. Er zijn ook geen aanwijzingen dat werknemer met die arbeidsovereenkomst heeft ingestemd. De arbeidsovereenkomst moet daarom geacht worden voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. De arbeidsovereenkomst is wel geëindigd door opzegging op 19 september 2019. Werknemer heeft die opzegging niet binnen twee maanden – door middel van een verzoek bij de kantonrechter – vernietigd. Het beroep van New-IT op de vervaltermijn slaagt.

Loonvordering

Naar het oordeel van de kantonrechter kan werknemer geen aanspraak maken op loon over de periode van 5 mei 2019 tot 26 juni 2019. Uit een e-mail van 2 mei 2019 van werknemer aan New-IT blijkt dat werknemer zich ziek heeft gemeld met ingang van in ieder geval 1 mei 2019. Op de zitting heeft werknemer verklaard dat hij na 5 mei 2019 hersteld was en niet meer wegens ziekte ongeschikt tot werken was. Na 5 mei 2019 heeft hij echter feitelijk niet meer gewerkt voor New-IT en daartoe ook geen initiatieven ondernomen. Het niet verrichten van de overeengekomen arbeid dient onder deze omstandigheden voor rekening van werknemer te komen. Vanaf 26 juni 2019 kon werknemer weer wel aanspraak maken op loon. In zijn e-mail aan New-IT van 26 juni 2019 heeft werknemer zich immers uitdrukkelijk weer beschikbaar gesteld voor het verrichten van de werkzaamheden en verzocht om toelating tot die werkzaamheden. Dat New-IT geen gebruik heeft gemaakt van dit aanbod, komt voor haar rekening.

Optieovereenkomst

De kantonrechter kan Tomorrow Group volgen in haar standpunt dat ervan moet worden uitgegaan dat de optieovereenkomst buitengerechtelijk is ontbonden. Werknemer was gehouden premie te betalen, maar heeft daar niet aan voldaan, waardoor werknemer in verzuimverkeerde. Tomorrow Group kon de optieovereenkomst daarom bij e-mail van 19 september 2019 buitengerechtelijk ontbinden zonder nadere ingebrekestelling. Het beroep op verrekening met loon wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:8232

Zaaknummer: 8380919 CV EXPL 20-961

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.M. Brouwer, A.V. Paardekooper, R.H. Stam en W.J. Moll

Wetsartikelen: 6:127 BW, 7:686a BW, 7:629 BW , 7:628 BW en 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld door te dreigen met een sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht. Werknemer maakt – ondanks eigen opzegging – aanspraak op de transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 30 mei 2016 bij (een rechtsvoorganger van) Ryanair in dienst getreden. Begin augustus 2018 zijn de onderhandelingen tussen Ryanair en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV) over de arbeidsvoorwaarden vastgelopen, waarna op 10 augustus 2018 door de piloten is gestaakt. In een brief van 14 september 2018 laat Ryanair aan de VNV weten bereid te zijn de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden te hervatten, maar geeft daarbij aan niet bereid te zijn nog meer verstoringen in de bedrijfsvoering op Eindhoven te accepteren. Als dat wel gebeurt, zal de basis in Eindhoven worden gereorganiseerd, met banenverlies in Eindhoven tot gevolg. Op 28 september 2018 is opnieuw gestaakt. Deze staking was op 24 september 2018 aangekondigd. De piloten zijn op 1 oktober 2018 geïnformeerd over de sluiting van de basis in Eindhoven per 5 november 2018. Daarbij is hun meegedeeld dat zij op grond van de mobiliteitsclausule in de arbeidsovereenkomst zullen worden overgeplaatst naar een andere basis, waarbij tot en met 5 oktober 2018 gelegenheid wordt geboden om een voorkeur kenbaar te maken. Onder andere door werknemer is een kort geding aangespannen tegen Ryanair om tegen de gang van zaken te protesteren. De voorzieningenrechter heeft op 1 november 2018 beslist dat de piloten niet aan een eenzijdige overplaatsing gehoor hoeven te geven zolang niet in een bodemprocedure is komen vast te staan dat eenzijdige overplaatsing gerechtvaardigd is. Ryanair heeft op 1 november 2018 bij het UWV voor onder andere werknemer een ontslagaanvraag ingediend. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met Ryanair op 24 december 2018 opgezegd. Die beslissing, zo schrijft hij in zijn opzegbrief, is gebaseerd op het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair met betrekking tot de sluiting van de basis op luchthaven Eindhoven. In deze zaak gaat het met name over de vraag of Ryanair een transitievergoeding is verschuldigd en of werknemer op grond van artikel 7:611 BW aanspraak heeft op een schadevergoeding omdat Ryanair niet als goed werkgever heeft gehandeld.

*Oordeel**Transitievergoeding*

Al met de mededeling in de brieven van 14 en 25 september 2018, dat bij een volgende staking

de basis in Eindhoven zou worden gesloten, heeft Ryanair ernstig verwijtbaar gehandeld. Dat het spel in de collectieve onderhandelingen hard gespeeld mag worden is iets anders dan dreigen met sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht, terwijl dat besluit al was genomen maar pas op 1 oktober 2018, kort na de staking van 28 september 2018, aan de werknemers bekend werd gemaakt. Dat Ryanair met deze gang van zaken het vertrouwen van de werknemers ernstig heeft geschonden en dat daarmee de arbeidsverhoudingen ernstig zijn verstoord, spreekt voor zich. Ryanair heeft daarmee grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld. Ook het verzoek van Ryanair om vrijwillige overplaatsing te accepteren, omdat anders een ontslagprocedure zou volgen, vlak na de uitspraak van de voorzieningenrechter, is ernstig verwijtbaar. Dat werknemer hierdoor in de veronderstelling verkeerde dat Ryanair de beslissing van de voorzieningenrechter negeerde, is volledig aan Ryanair te wijten. In plaats van zich in te spannen om de arbeidsverhouding te normaliseren, werd olie op het vuur gegooid. Gelet op de gebeurtenissen vanaf september 2018 en het tijdsverloop tot de opzegging per 24 december 2018 acht de kantonrechter het oorzakelijk verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair rond de sluiting van de basis en de opzegging voldoende komen vast te staan. Daarbij is ook in overweging genomen dat er geen aanwijzingen zijn dat werknemer vóór september 2018 al plannen had om Ryanair te verlaten. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ter hoogte van € 5.070 bruto toegekend.

Schadevergoeding ex artikel 7:611 BW

Werknemer vordert uitsluitend vergoeding van de schade die hij heeft geleden als gevolg van het einde van zijn dienstverband bij Ryanair. Naar het oordeel van de kantonrechter staat het wettelijk stelsel, waarin expliciet en uitputtend is voorzien in de mogelijkheid van (schade)vergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst, eraan in de weg om de verzochte schade op grond van artikel 7:611 BW toe te kennen. Deze bepaling heeft betrekking op schade die juist geen verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:5070

Zaaknummer: 7722085

Rechters: J.J. Janssen

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld door te dreigen met een sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht. Werknemer maakt – ondanks eigen opzegging – aanspraak op de transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 12 mei 2014 bij (een rechtsvoorganger van) Ryanair in dienst getreden. Begin augustus 2018 zijn de onderhandelingen tussen Ryanair en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV) over de arbeidsvoorwaarden vastgelopen, waarna op 10 augustus 2018 door de piloten is gestaakt. In een brief van 14 september 2018 laat Ryanair aan de VNV weten bereid te zijn de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden te hervatten, maar geeft daarbij aan niet bereid te zijn nog meer verstoringen in de bedrijfsvoering op Eindhoven te accepteren. Als dat wel gebeurt, zal de basis in Eindhoven worden gereorganiseerd, met banenverlies in Eindhoven tot gevolg. Op 28 september 2018 is opnieuw gestaakt. Deze staking was op 24 september 2018 aangekondigd. De piloten zijn op 1 oktober 2018 geïnformeerd over de sluiting van de basis in Eindhoven per 5 november 2018. Daarbij is hun meegedeeld dat zij op grond van de mobiliteitsclausule in de arbeidsovereenkomst zullen worden overgeplaatst naar een andere basis, waarbij tot en met 5 oktober 2018 gelegenheid wordt geboden om een voorkeur kenbaar te maken. Onder andere door werknemer is een kort geding aangespannen tegen Ryanair om tegen de gang van zaken te protesteren. De voorzieningenrechter heeft op 1 november 2018 beslist dat de piloten niet aan een eenzijdige overplaatsing gehoor hoeven te geven zolang niet in een bodemprocedure is komen vast te staan dat eenzijdige overplaatsing gerechtvaardigd is. Ryanair heeft op 1 november 2018 bij het UWV voor onder andere werknemer een ontslagaanvraag ingediend. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met Ryanair op 22 december 2018 opgezegd. Die beslissing, zo schrijft hij in zijn opzegbrief, is gebaseerd op het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair met betrekking tot de sluiting van de basis op luchthaven Eindhoven. In deze zaak gaat het met name over de vraag of Ryanair een transitievergoeding is verschuldigd en of werknemer op grond van artikel 7:611 BW aanspraak heeft op een schadevergoeding omdat Ryanair niet als goed werkgever heeft gehandeld.

*Oordeel**Transitievergoeding*

Al met de mededeling in de brieven van 14 en 25 september 2018, dat bij een volgende staking

de basis in Eindhoven zou worden gesloten, heeft Ryanair ernstig verwijtbaar gehandeld. Dat het spel in de collectieve onderhandelingen hard gespeeld mag worden is iets anders dan dreigen met sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht, terwijl dat besluit al was genomen maar pas op 1 oktober 2018, kort na de staking van 28 september 2018, aan de werknemers bekend werd gemaakt. Dat Ryanair met deze gang van zaken het vertrouwen van de werknemers ernstig heeft geschonden en dat daarmee de arbeidsverhoudingen ernstig zijn verstoord, spreekt voor zich. Ryanair heeft daarmee grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld. Ook het verzoek van Ryanair om vrijwillige overplaatsing te accepteren, omdat anders een ontslagprocedure zou volgen, vlak na de uitspraak van de voorzieningenrechter, is ernstig verwijtbaar. Dat werknemer hierdoor in de veronderstelling verkeerde dat Ryanair de beslissing van de voorzieningenrechter negeerde, is volledig aan Ryanair te wijten. In plaats van zich in te spannen om de arbeidsverhouding te normaliseren, werd olie op het vuur gegooid. Gelet op de gebeurtenissen vanaf september 2018 en het tijdsverloop tot de opzegging per 22 december 2018 acht de kantonrechter het oorzakelijk verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair rond de sluiting van de basis en de opzegging voldoende komen vast te staan. Daarbij is ook in overweging genomen dat er geen aanwijzingen zijn dat werknemer vóór september 2018 al plannen had om Ryanair te verlaten. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ter hoogte van € 9.126 bruto toegekend.

Schadevergoeding ex artikel 7:611 BW

Werknemer vordert uitsluitend vergoeding van de schade die hij heeft geleden als gevolg van het einde van zijn dienstverband bij Ryanair. Naar het oordeel van de kantonrechter staat het wettelijk stelsel, waarin expliciet en uitputtend is voorzien in de mogelijkheid van (schade)vergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst, eraan in de weg om de verzochte schade op grond van artikel 7:611 BW toe te kennen. Deze bepaling heeft betrekking op schade die juist geen verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:5072

Zaaknummer: 7722415

Rechters: J.J. Janssen

Advocaten: L.B. de Graaf en A. Stege

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld door te dreigen met een sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht. Werknemer maakt – ondanks eigen opzegging – aanspraak op de transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2014 bij (een rechtsvoorganger van) Ryanair in dienst getreden. Begin augustus 2018 zijn de onderhandelingen tussen Ryanair en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV) over de arbeidsvoorwaarden vastgelopen, waarna op 10 augustus 2018 door de piloten is gestaakt. In een brief van 14 september 2018 laat Ryanair aan de VNV weten bereid te zijn de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden te hervatten, maar geeft daarbij aan niet bereid te zijn nog meer verstoringen in de bedrijfsvoering op Eindhoven te accepteren. Als dat wel gebeurt, zal de basis in Eindhoven worden gereorganiseerd, met banenverlies in Eindhoven tot gevolg. Op 28 september 2018 is opnieuw gestaakt. Deze staking was op 24 september 2018 aangekondigd. De piloten zijn op 1 oktober 2018 geïnformeerd over de sluiting van de basis in Eindhoven per 5 november 2018. Daarbij is hun meegedeeld dat zij op grond van de mobiliteitsclausule in de arbeidsovereenkomst zullen worden overgeplaatst naar een andere basis, waarbij tot en met 5 oktober 2018 gelegenheid wordt geboden om een voorkeur kenbaar te maken. Onder andere door werknemer is een kort geding aangespannen tegen Ryanair om tegen de gang van zaken te protesteren. De voorzieningenrechter heeft op 1 november 2018 beslist dat de piloten niet aan een eenzijdige overplaatsing gehoor hoeven te geven zolang niet in een bodemprocedure is komen vast te staan dat eenzijdige overplaatsing gerechtvaardigd is. Ryanair heeft op 1 november 2018 bij het UWV voor onder andere werknemer een ontslagaanvraag ingediend. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met Ryanair op 21 december 2018 opgezegd. Die beslissing, zo schrijft hij in zijn opzegbrief, is gebaseerd op het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair met betrekking tot de sluiting van de basis op luchthaven Eindhoven. In deze zaak gaat het met name over de vraag of Ryanair een transitievergoeding is verschuldigd en of werknemer op grond van artikel 7:611 BW aanspraak heeft op een schadevergoeding omdat Ryanair niet als goed werkgever heeft gehandeld.

*Oordeel**Transitievergoeding*

Al met de mededeling in de brieven van 14 en 25 september 2018, dat bij een volgende staking

de basis in Eindhoven zou worden gesloten, heeft Ryanair ernstig verwijtbaar gehandeld. Dat het spel in de collectieve onderhandelingen hard gespeeld mag worden is iets anders dan dreigen met sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht, terwijl dat besluit al was genomen maar pas op 1 oktober 2018, kort na de staking van 28 september 2018, aan de werknemers bekend werd gemaakt. Dat Ryanair met deze gang van zaken het vertrouwen van de werknemers ernstig heeft geschonden en dat daarmee de arbeidsverhoudingen ernstig zijn verstoord, spreekt voor zich. Ryanair heeft daarmee grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld. Ook het verzoek van Ryanair om vrijwillige overplaatsing te accepteren, omdat anders een ontslagprocedure zou volgen, vlak na de uitspraak van de voorzieningenrechter, is ernstig verwijtbaar. Dat werknemer hierdoor in de veronderstelling verkeerde dat Ryanair de beslissing van de voorzieningenrechter negeerde, is volledig aan Ryanair te wijten. In plaats van zich in te spannen om de arbeidsverhouding te normaliseren, werd olie op het vuur gegooid. Gelet op de gebeurtenissen vanaf september 2018 en het tijdsverloop tot de opzegging per 21 december 2018 acht de kantonrechter het oorzakelijk verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair rond de sluiting van de basis en de opzegging voldoende komen vast te staan. Daarbij is ook in overweging genomen dat er geen aanwijzingen zijn dat werknemer vóór september 2018 al plannen had om Ryanair te verlaten. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ter hoogte van € 18.252 bruto toegekend.

Schadevergoeding ex artikel 7:611 BW

Werknemer vordert uitsluitend vergoeding van de schade die hij heeft geleden als gevolg van het einde van zijn dienstverband bij Ryanair. Naar het oordeel van de kantonrechter staat het wettelijk stelsel, waarin expliciet en uitputtend is voorzien in de mogelijkheid van (schade)vergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst, eraan in de weg om de verzochte schade op grond van artikel 7:611 BW toe te kennen. Deze bepaling heeft betrekking op schade die juist geen verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:5071

Zaaknummer: 7722107

Rechters: J.J. Janssen

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld door te dreigen met een sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht. Werknemer maakt – ondanks eigen opzegging – aanspraak op de transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 31 juli bij (een rechtsvoorganger van) Ryanair in dienst getreden. Begin augustus 2018 zijn de onderhandelingen tussen Ryanair en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV) over de arbeidsvoorwaarden vastgelopen, waarna op 10 augustus 2018 door de piloten is gestaakt. In een brief van 14 september 2018 laat Ryanair aan de VNV weten bereid te zijn de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden te hervatten, maar geeft daarbij aan niet bereid te zijn nog meer verstoringen in de bedrijfsvoering op Eindhoven te accepteren. Als dat wel gebeurt, zal de basis in Eindhoven worden gereorganiseerd, met banenverlies in Eindhoven tot gevolg. Op 28 september 2018 is opnieuw gestaakt. Deze staking was op 24 september 2018 aangekondigd. De piloten zijn op 1 oktober 2018 geïnformeerd over de sluiting van de basis in Eindhoven per 5 november 2018. Daarbij is hun meegedeeld dat zij op grond van de mobiliteitsclausule in de arbeidsovereenkomst zullen worden overgeplaatst naar een andere basis, waarbij tot en met 5 oktober 2018 gelegenheid wordt geboden om een voorkeur kenbaar te maken. Onder andere door werknemer is een kort geding aangespannen tegen Ryanair om tegen de gang van zaken te protesteren. De voorzieningenrechter heeft op 1 november 2018 beslist dat de piloten niet aan een eenzijdige overplaatsing gehoor hoeven te geven zolang niet in een bodemprocedure is komen vast te staan dat eenzijdige overplaatsing gerechtvaardigd is. Ryanair heeft op 1 november 2018 bij het UWV voor onder andere werknemer een ontslaaanvraag ingediend. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met Ryanair op 22 december 2018 opgezegd. Die beslissing, zo schrijft hij in zijn opzegbrief, is gebaseerd op het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair met betrekking tot de sluiting van de basis op luchthaven Eindhoven. In deze zaak gaat het met name over de vraag of Ryanair een transitievergoeding is verschuldigd en of werknemer op grond van artikel 7:611 BW aanspraak heeft op een schadevergoeding omdat Ryanair niet als goed werkgever heeft gehandeld.

*Oordeel**Transitievergoeding*

Al met de mededeling in de brieven van 14 en 25 september 2018, dat bij een volgende staking

de basis in Eindhoven zou worden gesloten, heeft Ryanair ernstig verwijtbaar gehandeld. Dat het spel in de collectieve onderhandelingen hard gespeeld mag worden is iets anders dan dreigen met sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht, terwijl dat besluit al was genomen maar pas op 1 oktober 2018, kort na de staking van 28 september 2018, aan de werknemers bekend werd gemaakt. Dat Ryanair met deze gang van zaken het vertrouwen van de werknemers ernstig heeft geschonden en dat daarmee de arbeidsverhoudingen ernstig zijn verstoord, spreekt voor zich. Ryanair heeft daarmee grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld. Ook het verzoek van Ryanair om vrijwillige overplaatsing te accepteren, omdat anders een ontslagprocedure zou volgen, vlak na de uitspraak van de voorzieningenrechter, is ernstig verwijtbaar. Dat werknemer hierdoor in de veronderstelling verkeerde dat Ryanair de beslissing van de voorzieningenrechter negeerde, is volledig aan Ryanair te wijten. In plaats van zich in te spannen om de arbeidsverhouding te normaliseren, werd olie op het vuur gegooid. Gelet op de gebeurtenissen vanaf september 2018 en het tijdsverloop tot de opzegging per 22 december 2018 acht de kantonrechter het oorzakelijk verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair rond de sluiting van de basis en de opzegging voldoende komen vast te staan. Daarbij is ook in overweging genomen dat er geen aanwijzingen zijn dat werknemer vóór september 2018 al plannen had om Ryanair te verlaten. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ter hoogte van € 47.758,67 bruto toegekend.

Schadevergoeding ex artikel 7:611 BW

Werknemer vordert uitsluitend vergoeding van de schade die hij heeft geleden als gevolg van het einde van zijn dienstverband bij Ryanair. Naar het oordeel van de kantonrechter staat het wettelijk stelsel, waarin expliciet en uitputtend is voorzien in de mogelijkheid van (schade)vergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst, eraan in de weg om de verzochte schade op grond van artikel 7:611 BW toe te kennen. Deze bepaling heeft betrekking op schade die juist geen verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:5074

Zaaknummer: 7723498

Rechters: J.J. Janssen

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:611 BW , 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld door te dreigen met een sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht. Werknemer maakt – ondanks eigen opzegging – aanspraak op de transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 9 september 2009 bij (een rechtsvoorganger van) Ryanair in dienst getreden. Begin augustus 2018 zijn de onderhandelingen tussen Ryanair en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV) over de arbeidsvoorwaarden vastgelopen, waarna op 10 augustus 2018 door de piloten is gestaakt. In een brief van 14 september 2018 laat Ryanair aan de VNV weten bereid te zijn de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden te hervatten, maar geeft daarbij aan niet bereid te zijn nog meer verstoringen in de bedrijfsvoering op Eindhoven te accepteren. Als dat wel gebeurt, zal de basis in Eindhoven worden gereorganiseerd, met banenverlies in Eindhoven tot gevolg. Op 28 september 2018 is opnieuw gestaakt. Deze staking was op 24 september 2018 aangekondigd. De piloten zijn op 1 oktober 2018 geïnformeerd over de sluiting van de basis in Eindhoven per 5 november 2018. Daarbij is hun meegedeeld dat zij op grond van de mobiliteitsclausule in de arbeidsovereenkomst zullen worden overgeplaatst naar een andere basis, waarbij tot en met 5 oktober 2018 gelegenheid wordt geboden om een voorkeur kenbaar te maken. Onder andere door werknemer is een kort geding aangespannen tegen Ryanair om tegen de gang van zaken te protesteren. De voorzieningenrechter heeft op 1 november 2018 beslist dat de piloten niet aan een eenzijdige overplaatsing gehoor hoeven te geven zolang niet in een bodemprocedure is komen vast te staan dat eenzijdige overplaatsing gerechtvaardigd is. Ryanair heeft op 1 november 2018 bij het UWV voor onder andere werknemer een ontslag aanvraag ingediend. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met Ryanair op 28 januari 2019 opgezegd. Die beslissing, zo schrijft hij in zijn opzegbrief, is gebaseerd op het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair met betrekking tot de sluiting van de basis op luchthaven Eindhoven. In deze zaak gaat het met name over de vraag of Ryanair een transitievergoeding is verschuldigd en of werknemer op grond van artikel 7:611 BW aanspraak heeft op een schadevergoeding omdat Ryanair niet als goed werkgever heeft gehandeld.

*Oordeel**Transitievergoeding*

Al met de mededeling in de brieven van 14 en 25 september 2018, dat bij een volgende staking

de basis in Eindhoven zou worden gesloten, heeft Ryanair ernstig verwijtbaar gehandeld. Dat het spel in de collectieve onderhandelingen hard gespeeld mag worden is iets anders dan dreigen met sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht, terwijl dat besluit al was genomen maar pas op 1 oktober 2018, kort na de staking van 28 september 2018, aan de werknemers bekend werd gemaakt. Dat Ryanair met deze gang van zaken het vertrouwen van de werknemers ernstig heeft geschonden en dat daarmee de arbeidsverhoudingen ernstig zijn verstoord, spreekt voor zich. Ryanair heeft daarmee grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld. Ook het verzoek van Ryanair om vrijwillige overplaatsing te accepteren, omdat anders een ontslagprocedure zou volgen, vlak na de uitspraak van de voorzieningenrechter, is ernstig verwijtbaar. Dat werknemer hierdoor in de veronderstelling verkeerde dat Ryanair de beslissing van de voorzieningenrechter negeerde, is volledig aan Ryanair te wijten. In plaats van zich in te spannen om de arbeidsverhouding te normaliseren, werd olie op het vuur gegooid. Gelet op de gebeurtenissen vanaf september 2018 en het tijdsverloop tot de opzegging per 28 januari 2019 acht de kantonrechter het oorzakelijk verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair rond de sluiting van de basis en de opzegging voldoende komen vast te staan. Daarbij is ook in overweging genomen dat er geen aanwijzingen zijn dat werknemer vóór september 2018 al plannen had om Ryanair te verlaten. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ter hoogte van € 18.252 bruto toegekend.

Schadevergoeding ex artikel 7:611 BW

Werknemer vordert uitsluitend vergoeding van de schade die hij heeft geleden als gevolg van het einde van zijn dienstverband bij Ryanair. Naar het oordeel van de kantonrechter staat het wettelijk stelsel, waarin expliciet en uitputtend is voorzien in de mogelijkheid van (schade)vergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst, eraan in de weg om de verzochte schade op grond van artikel 7:611 BW toe te kennen. Deze bepaling heeft betrekking op schade die juist geen verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:5073

Zaaknummer: 7723241

Rechters: J.J. Janssen

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld door te dreigen met een sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht. Werknemer maakt – ondanks eigen opzegging – aanspraak op de transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2006 bij (een rechtsvoorganger van) Ryanair in dienst getreden. Begin augustus 2018 zijn de onderhandelingen tussen Ryanair en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV) over de arbeidsvoorwaarden vastgelopen, waarna op 10 augustus 2018 door de piloten is gestaakt. In een brief van 14 september 2018 laat Ryanair aan de VNV weten bereid te zijn de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden te hervatten, maar geeft daarbij aan niet toe bereid te zijn nog meer verstoringen in de bedrijfsvoering op Eindhoven te accepteren. Als dat wel gebeurt, zal de basis in Eindhoven worden gereorganiseerd, met banenverlies in Eindhoven tot gevolg. Op 28 september 2018 is opnieuw gestaakt. Deze staking was op 24 september 2018 aangekondigd. De piloten zijn op 1 oktober 2018 geïnformeerd over de sluiting van de basis in Eindhoven per 5 november 2018. Daarbij is hun meegedeeld dat zij op grond van de mobiliteitsclausule in de arbeidsovereenkomst zullen worden overgeplaatst naar een andere basis, waarbij tot en met 5 oktober 2018 gelegenheid wordt geboden om een voorkeur kenbaar te maken. Onder andere door werknemer is een kort geding aangespannen tegen Ryanair om tegen de gang van zaken te protesteren. De voorzieningenrechter heeft op 1 november 2018 beslist dat de piloten niet aan een eenzijdige overplaatsing gehoor hoeven te geven zolang niet in een bodemprocedure is komen vast te staan dat eenzijdige overplaatsing gerechtvaardigd is. Ryanair heeft op 1 november 2018 bij het UWV voor onder andere werknemer een ontslaaanvraag ingediend. Na de mondelinge behandeling heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd en het verzoek tot ontbinding ingetrokken, omdat hij een aanbod kreeg om op zeer korte termijn in dienst te treden bij KLM. Onderhavige procedure ziet dan ook uitsluitend nog op de vraag of werknemer recht heeft op een transitie- en schadevergoeding.

*Oordeel**Transitievergoeding*

Al met de mededeling in de brieven van 14 en 25 september 2018, dat bij een volgende staking de basis in Eindhoven zou worden gesloten, heeft Ryanair ernstig verwijtbaar gehandeld. Dat het spel in de collectieve onderhandelingen hard gespeeld mag worden is iets anders dan

dreigen met sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht, terwijl dat besluit al was genomen maar pas op 1 oktober 2018, kort na de staking van 28 september 2018, aan de werknemers bekend werd gemaakt. Dat Ryanair met deze gang van zaken het vertrouwen van de werknemers ernstig heeft geschonden en dat daarmee de arbeidsverhoudingen ernstig zijn verstoord, spreekt voor zich. Ryanair heeft daarmee grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld. Ook het verzoek van Ryanair om vrijwillige overplaatsing te accepteren, omdat anders een ontslagprocedure zou volgen, vlak na de uitspraak van de voorzieningenrechter, is ernstig verwijtbaar. Dat werknemer hierdoor in de veronderstelling verkeerde dat Ryanair de beslissing van de voorzieningenrechter negeerde, is volledig aan Ryanair te wijten. In plaats van zich in te spannen om de arbeidsverhouding te normaliseren, werd olie op het vuur gegooid. Gelet op de gebeurtenissen vanaf september 2018 en het tijdsverloop tot het starten van een ontbindingsprocedure op 6 februari 2019 en de opzegging per 27 maart 2019 acht de kantonrechter het oorzakelijk verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair rond de sluiting van de basis en de opzegging voldoende komen vast te staan. Daarbij is ook in overweging genomen dat er geen aanwijzingen zijn dat werknemer vóór september 2018 al plannen had om Ryanair te verlaten. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ter hoogte van € 51.142 bruto toegekend.

Schadevergoeding ex artikel 7:611 BW

Werknemer vordert uitsluitend vergoeding van de schade die hij heeft geleden als gevolg van het einde van zijn dienstverband bij Ryanair. Naar het oordeel van de kantonrechter staat het wettelijk stelsel, waarin expliciet en uitputtend is voorzien in de mogelijkheid van (schade)vergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst, eraan in de weg om de verzochte schade op grond van artikel 7:611 BW toe te kennen. Deze bepaling heeft betrekking op schade die juist geen verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:5075

Zaaknummer: 7723251

Rechters: J.J. Janssen

Advocaten: A. Stege en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Gelet op de Cao Uitzendkrachten is de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd en is geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.*Feiten*

Werkneemster is van 16 maart 2015 tot 1 mei 2015 in dienst geweest van Randstad Uitzendbureau B.V. (hierna: 'Randstad'). Met ingang van 16 november 2016 is zij opnieuw bij Randstad in dienst getreden en op basis van een uitzendovereenkomst bij Cargill tewerkgesteld. Op 29 mei 2018 heeft Randstad schriftelijk aan werkneemster bevestigd dat haar uitzendovereenkomst per 11 juni 2018 werd voortgezet en per 10 juni 2019 van rechtswege zou eindigen. Vervolgens is de uitzendovereenkomst met een jaar verlengd. Op 21 oktober 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vanaf 4 november 2019 heeft zij haar werkzaamheden deels weer hervat. In een e-mail van 3 april 2020 heeft Randstad aan werkneemster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege op 10 juni 2020 zal eindigen. Werkneemster heeft hiertegen bij brief van 9 april 2020 bezwaar gemaakt. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag door Randstad te vernietigen en verzoekt subsidiair haar een billijke vergoeding, aanzegvergoeding en transitievergoeding toe te kennen. Aan dit verzoek legt zij ten grondslag dat op 17 mei 2020 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Verder wijst werkneemster erop dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontslag in de weg staat en dat het vermoeden bestaat dat haar ziekte de reden voor het ontslag is.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de Cao Uitzendkrachten van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van werkneemster en dat tussen partijen niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst onder de werkingssfeer van artikel 2 van deze cao valt. Verder stelt de kantonrechter voorop dat de arbeidsovereenkomst op 16 november 2016 (opnieuw) is aangevangen. Destijds gold de wettelijke regel van artikel 7:668a lid 1 BW, die bepaalde dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden hebben overschreden, met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Op grond van artikel 7:668a lid 5 BW kon van deze regel bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken en kon de periode van 24 maanden worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden, als het een uitzendovereenkomst betreft. In de Cao Uitzendkrachten is afgeweken van artikel 7:668a lid 1 BW. Volgens artikel 13 lid 1 van die cao bedraagt fase A van de

uitzendovereenkomst 78 gewerkte weken en tellen daarbij alleen de gewerkte weken mee. Volgens artikel 13 lid 2 van de cao is de uitzendkracht werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet en duurt Fase B maximaal vier jaar. Op grond van artikel 13 lid 3 van de cao is de uitzendkracht in fase C werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In het onderhavige geval is fase A op 10 juni 2018 voltooid, omdat werkneemster toen 78 weken had gewerkt. De stelling van werkneemster dat de berekening van de 78-wekenperiode door Randstad onjuist zou zijn, wordt verworpen omdat op grond van artikel 13 lid 1 van de cao alleen 'daadwerkelijk' gewerkte weken meetellen bij de berekening. Werkneemsters arbeidsovereenkomst is na 10 juni 2018 voortgezet voor bepaalde tijd, eerst tot 10 juni 2019 en daarna tot 10 juni 2020. Gelet op de Cao Uitzendkrachten was dat, in afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW, toegestaan en was op 10 juni 2019 of 10 juni 2020 (nog) geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Overigens geldt hetzelfde op grond van de Cao Uitzendkrachten 2017-2019. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 10 juni 2020.

Opzegverbod

Dat werkneemster op en vóór 10 juni 2020 wegens ziekte (gedeeltelijk) ongeschikt was tot het verrichten van arbeid, staat aan het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst niet in de weg. Randstad heeft de arbeidsovereenkomst ook niet opgezegd; deze is immers van rechtswege geëindigd. Overigens merkt de kantonrechter nog op dat niet is gebleken dat Randstad de arbeidsovereenkomst niet heeft willen verlengen vanwege een (chronische) ziekte van werkneemster. Er bestaat daarom geen grond de 'opzegging' te vernietigen dan wel de arbeidsovereenkomst te herstellen. Er bestaat ook geen grond Randstad te veroordelen tot doorbetaling van loon dan wel tot toekenning van een (schade)vergoeding. Werkneemsters verzoeken worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:8334

Zaaknummer: 8651388 \ AO VERZ 20-30

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:690 BW, 7:668a lid 1 BW en 7:668 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Wegens overtreding concurrentiebeding wordt het ex-werknemer verboden tot 1 april 2021 werkzaamheden te verrichten met betrekking tot carwash en (biologische) waterzuiveringssystemen.*Feiten*

Werknemer was van 1 januari 2012 tot 1 april 2020 in dienst van iclean Carwash Technologies B.V. (hierna: 'iclean'), dat zich onder meer bezighoudt met het ontwikkelen en verkopen van biologische waterzuiveringssystemen voor carwashes. Op 19 december 2011 heeft iclean de activa verworven van de gefailleerde vennootschappen Saarloos Automotive Equipment B.V., Saarloos Service- en Installatietechniek, Rowafil B.V. en S.G.U. Onroerende Zaken B.V. (hierna: 'Saarloos'). In het kader van de overname heeft iclean het waterzuiveringssysteem Bionic verkregen. Hiermee wordt gebruikt water op biologische wijze gezuiverd, zodat het kan worden hergebruikt. De Bionic is omstreeks 2000 door Saarloos ontwikkeld en werknemer was daarbij nauw betrokken. Binnen het bedrijf van iclean bekleedde werknemer de hoogste technische functie. Onderdeel van de tussen werknemer en iclean gesloten arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding, geheimhoudingsbeding en beding dat betrekking heeft op intellectuele eigendom. Met ingang van 1 april 2020 is werknemer in dienst getreden van Technical Services Group Netherlands B.V. (hierna: 'TSG'). TSG houdt zich bezig met het verlenen van technische diensten, waaronder de bouw en aanleg van carwashinstallaties. Tussen datum indiensttreding en juli 2020 hebben medewerkers van iclean en werknemer diverse keren met elkaar contact gehad over de Bionic. Op of omstreeks 14 juli 2020 heeft werknemer op zijn LinkedIn-account melding gemaakt van een waterrecyclesysteem met de naam CleanWater, een nieuw product in het aanbod van TGS. Bij brieven van 20 juli 2020 heeft de advocaat van iclean aan werknemer en TSG medegedeeld dat (1) CleanWater een kopie/slaafse nabootsing is van Bionic, (2) werknemer het non-concurrentiebeding, geheimhoudingsbeding en de bepaling over intellectuele-eigendomsrechten heeft overtreden en (3) werknemer in strijd heeft gehandeld met de Wet bescherming bedrijfsgeheimen. In een kortgedingprocedure eist iclean onder meer dat de voorzieningenrechter de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en TSG beëindigt en werknemer verbiedt de overeengekomen bedingen (verder) te overtreden.

*Oordeel**Concurrentiebeding*

Op grond van het concurrentiebeding is het werknemer verboden – behoudens schriftelijke

toestemming – in dienst te treden van een met iclean concurrerende onderneming. Tussen partijen is niet in geschil dat TSG is aan te merken als een concurrerende onderneming in de zin van dat beding en dat werknemer desondanks – met medeweten van iclean, maar zonder schriftelijke toestemming – bij TSG in dienst is getreden. De voorzieningenrechter begrijpt uit de stellingen van iclean dat zij de werking van het concurrentiebeding heeft beperkt tot werkzaamheden met betrekking tot ‘carwash’ en de daaraan verbonden (biologische) waterzuiveringssystemen. Het verweer van werknemer en TGS dat iclean haar rechten ter zake heeft verwerkt, wordt niet gevolgd. Daartoe wordt het volgende overwogen. iclean heeft gesteld dat zij werknemer alleen toestemming heeft gegeven bij TSG in dienst te treden, omdat hij zich daar niet zou gaan bezighouden met carwash. Hoewel werknemer heeft betwist dat die voorwaarde is gesteld, heeft hij niet aannemelijk gemaakt dat hij wél aan iclean kenbaar heeft gemaakt dat hij actief zou zijn op het gebied van carwash. Ook is niet aannemelijk geworden dat iclean al geruime tijd op de hoogte was van de activiteiten van werknemer. Mededelingen op het LinkedIn-profiel van werknemer zijn in dit verband onvoldoende. Ook uit de overgelegde e-mails is niet af te leiden dat iclean wist of had moeten weten dat werknemer bij TSG werkzaamheden verrichtte op het gebied van carwash. Op grond hiervan is het niet aannemelijk te achten dat werknemer en TGS er gerechtvaardigd op mochten vertrouwen dat iclean geen beroep zou doen op het concurrentiebeding. Dit geldt temeer nu de advocaat van iclean op 3 december 2019 per e-mail aan werknemer heeft medegedeeld dat het hem verboden is werkzaamheden te verrichten op het gebied van carwash. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter heeft werknemer met zijn activiteiten het concurrentiebeding overtreden. Een gebod tot nakoming van dit beding is dan ook op zijn plaats. Het wordt werknemer verboden tot 1 april 2021 werkzaamheden te verrichten met betrekking tot carwash en (biologische) waterzuiveringssystemen.

Geheimhoudingsbeding

Op grond van het geheimhoudingsbeding is het werknemer verboden na de beëindiging van zijn dienstverband met iclean informatie te verschaffen over de werkzaamheden, de organisatie en de in- en externe contacten van iclean. iclean heeft geen feiten of omstandigheden naar voren gebracht waaruit volgt dat werknemer dit beding heeft overtreden. Zonder nadere toelichting valt dan ook niet in te zien dat de door haar gestelde verwijten aan het adres van werknemer – waaronder het verwerven en/of delen van raap-/stuklijsten, software, stukken met daarop informatie, knowhow in het hoofd van werknemer – onder het bereik van dit beding vallen. De op het geheimhoudingsbeding gerichte vorderingen worden daarom afgewezen.

Beding intellectuele-eigendomsrechten

Het beding met betrekking tot de intellectuele-eigendomsrechten van iclean bevat een bepaling op grond waarvan door werknemer tijdens zijn dienstverband vervaardigde rechten aan iclean toebehoren. Daarnaast bevat het een gebod ‘alle intellectuele-eigendomsrechten’ geheim te houden. Hierbij merkt de voorzieningenrechter op dat bedrijfsgeheimen in de zin van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen geen intellectuele-eigendomsrechten zijn. De door

deze wet gegeven bescherming is juist bedoeld om intellectuele-eigendomsrechten aan te vullen. iclean heeft weliswaar een beschrijving gegeven van de knowhow met betrekking tot de Bionic, maar zij heeft niet concreet gesteld door welke intellectuele-eigendomsrechten deze knowhow wordt beschermd, en ook niet welke intellectuele-eigendomsrechten door werknemer zouden zijn doorgespeeld. Hiermee heeft iclean niet aannemelijk gemaakt dat werknemer dit beding heeft overtreden.

Wet bescherming bedrijfsgeheimen

De Wet bescherming bedrijfsgeheimen beoogt houders van bedrijfsgeheimen te beschermen tegen openbaarmaking daarvan. iclean heeft gesteld dat het niet anders kan zijn dan dat werknemer tekeningen, schema's, onderdelenlijsten, recept/dosering bacteriën start pack en nutrient pack, doorontwikkelde onderdelen, E-schema's en (regulerings)software aan TSG heeft geopenbaard, hetgeen door werknemer en TSG is betwist. Hoewel dat vervolgens wel op haar weg lag, heeft iclean geen feiten of omstandigheden naar voren gebracht waaruit volgt dat al deze zaken – die overigens niet noodzakelijkerwijs als bedrijfsgeheim in de zin van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen kwalificeren – door werknemer aan TSG zijn geopenbaard. Het feit dat werknemer en TSG een waterzuiveringssysteem hebben ontwikkeld dat uiterlijke gelijkenissen vertoont met de Bionic is onvoldoende om aan te nemen dat hiervoor bedrijfsgeheime informatie van iclean is gebruikt. De buitenkant van de Bionic is niet te beschouwen als een bedrijfsgeheim. Ook de betrokkenheid van werknemer bij de ontwikkeling van de CleanWater is onvoldoende om aan te nemen dat voor het binnenwerk en/of de werkzaamheid ervan noodzakelijkerwijs gebruik is gemaakt van bedrijfsgeheime informatie van iclean. Van een overtreding van de Wbb is dan ook geen sprake.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9040

Zaaknummer: C/10/602182 / KG ZA 20-727

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: R.W. Elgers en D.C. van Genderen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Doordat geen gehoor is gegeven aan mediationadvies bedrijfsarts en werknemer met enigszins dreigende termen is gesommeerd op het werk te verschijnen, is geen sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet wegens werkweigering.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij Bouwmachines Den Haag B.V. (hierna: 'BMDH'). Laatstelijk was hij werkzaam in de functie van boekhouder tegen een salaris van € 4.390,65 per maand (exclusief vakantietoeslag en emolumenten). In het voorjaar van 2019 is oprichter X als gevolg van burn-outklachten uitgevallen en is de dagelijkse leiding van BMDH in hand gekomen van werknemer en zijn collega. Op 16 december 2019 is X weer op het kantoor van BMDH verschenen. Werknemer heeft vanaf dat moment tot en met 6 januari 2020 vakantie opgenomen. Omdat sprake is van een verstoring tussen werknemer en X, heeft X op een gesprek aangedrongen. Werknemer heeft dat gesprek geweigerd en zich in plaats daarvan op laatstgenoemde datum ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in dit verband geoordeeld dat werknemer niet arbeidsongeschikt is in strikte zin des woords, maar wel reële werkgerelateerde klachten ervaart. Vanwege deze klachten heeft de bedrijfsarts vanaf week 4 2020 het volgen van een mediationtraject geadviseerd. Op 10 februari 2020 heeft werknemer verzocht om doorbetaling van zijn salaris en aangegeven conform het advies van de bedrijfsarts aan het mediationtraject te willen meewerken. In reactie daarop heeft BMDH aan werknemer te kennen gegeven dat de betaling van zijn loon zal worden stopgezet voor de tijd gedurende welke werknemer niet op kantoor verschijnt, omdat hij niet ziek is. Daarbij heeft BMDH aangegeven bereid te zijn aan het mediationtraject deel te nemen, indien en voor zover werknemer meent dat dit noodzakelijk is en de kosten hiervoor draagt. Vervolgens is werknemer op 24 februari 2020 gesommeerd op straffe van ontslag op staande voet uiterlijk 27 februari op het werk te verschijnen. Nadat hij hieraan geen gevolg heeft gegeven, is werknemer op 28 februari op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging te vernietigen dan wel om toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt werknemer de kantonrechter BMDH te veroordelen tot betaling van achterstallig loon en vakantiegeld.

*Oordeel**Dringende reden*

Gelet op het heldere en concrete advies dat door de bedrijfsarts is gegeven, had het op de weg

van BMDH gelegen dit advies op te volgen. Voordat zij werknemer kon verplichten om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, had BMDH daarom eerst met werknemer in gesprek moeten gaan. Dit gesprek had, in tegenstelling tot het betoog van BMDH, onder begeleiding van een mediator moeten plaatsvinden. Dat is immers wat de bedrijfsarts – die, anders dan BMDH, wel beschikt over de deskundigheid om vanuit medisch oogpunt te beoordelen wat voor partijen (concreet) de beste oplossing is om tot een normalisering van de arbeidsverhouding te komen – heeft geadviseerd. Hierbij komt dat BMDH ook niet van werknemer – als economisch zwakkere partij – kon verwachten dat hij de kosten van mediation zou dragen. BMDH's stelling dat zij in een noodlijdende situatie verkeert, doet hieraan niet af. Omdat BMDH het advies van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd, kon zij in redelijkheid ook niet van werknemer verwachten aan het verzoek op het werk te verschijnen te voldoen. Van werkweigering is daarom geen sprake. Hiermee komt ook de dringende reden te ontvallen. Het ontslag op staande voet is aldus niet rechtsgeldig gegeven en wordt daarom vernietigd.

Gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en motivering billijke vergoeding

Met de vaststelling dat geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag, is het ernstig verwijtbaar handelen van BMDH een gegeven. Dat werknemer geen mogelijkheid ziet op terugkeer bij BMDH is begrijpelijk, nu de wijze waarop hij is ontslagen niet geheel de schoonheidsprijs verdient. BMDH wordt aangerekend dat zij werknemer zonder acht te slaan op het advies van de bedrijfsarts met enigszins dreigende termen heeft gesommeerd op het werk te verschijnen. Toen werknemer hieraan geen gehoor gaf, is hij meteen op staande voet ontslagen. Hiervoor dient werknemer te worden gecompenseerd. Er zijn geen richtlijnen voor het bepalen van deze component van de billijke vergoeding, wat de wetgever overigens ook zo heeft gewenst. Alles afwegende wordt in dit geval een bedrag van € 2.370,95 (een half maandsalaris) billijk geacht. De kantonrechter weegt in dit verband ook mee dat het niet ondenkbaar is dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn zou zijn geëindigd, nu tussen partijen niet ter discussie staat dat de relatie tussen werknemer en X ernstig was verstoord. Voor de hand ligt dan ook de aannahme dat het mediationstraject zou zijn mislukt en BMDH nadien een ontbindingsverzoek zou hebben ingediend. Dat verzoek zou naar het oordeel van de kantonrechter op de g-grond zijn toegewezen, zodat de arbeidsovereenkomst naar schatting maximaal zes maanden ná 28 februari 2020 zou hebben voortgeduurd (een maand mediation; twee maanden procedure en drie maanden opzegtermijn). Voor de opzegtermijn wordt werknemer reeds gecompenseerd, omdat hem een gefixeerde schadevergoeding toekomt, zodat nog drie maanden aan loon ad € 14.225,70 resteert dat in het kader van de billijke vergoeding zal worden toegekend. Verder merkt de kantonrechter op dat de schade die werknemer lijdt doordat hij op zoek moet gaan naar een nieuwe baan reeds in de transitievergoeding – die € 17.639,94 bruto bedraagt – is verdisconteerd. Deze 'schadepost' wordt dan ook niet bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding meegewogen. De billijke vergoeding wordt becijferd op € 16.596,65 (€ 2.370,95 + € 14.225,70).

Loonvordering

Voorts verzoekt werknemer BMDH te veroordelen tot betaling van een bedrag van (1) € 8.780 bruto aan achterstallig salaris, van (2) € 3.152,69 bruto aan vakantiegeld en van (3) € 1.620,66 bruto aan wel opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. BMDH meent deze bedragen niet verschuldigd te zijn, omdat werknemer niet heeft gewerkt terwijl hij niet ziek was. De kantonrechter verwerpt dit verweer. Uit het vorenstaande blijkt immers dat werknemer situatief arbeidsongeschikt is. Doordat BMDH het advies van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd – ook nadat werknemer expliciet te kennen gaf voor mediation open te staan – ligt de omstandigheid dat werknemer niet is komen werken dan ook volledig in de risicosfeer van BMDH. De verzochte bedragen worden daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:10205

Zaaknummer: 8414724 RP VERZ 20-50194

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: S.O. Voogt en H. Eijer

Wetsartikelen: 7:672 lid 1o BW, 7:673 lid 1 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:681 BW, 7:625 BW, 150 Rv, 7:671 BW, 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Doordat geen gehoor is gegeven aan mediationadvies bedrijfsarts en werknemer met enigszins dreigende termen is gesommeerd op het werk te verschijnen, is geen sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet wegens werkweigering.*Feiten*

Werknemer is op 22 augustus 2007 in dienst getreden bij Bouwmachines Den Haag B.V. (hierna: 'BMDH'). Laatstelijk was hij werkzaam in de functie van 'steigerhouder' tegen een salaris van € 4.111,87 per maand (exclusief vakantietoeslag en emolumenten). In het voorjaar van 2019 is oprichter X als gevolg van burn-outklachten uitgevallen en is de dagelijkse leiding van BMDH in handen gekomen van werknemer en zijn collega. Op 16 december 2019 is X weer op het kantoor van BMDH verschenen. Werknemer heeft vanaf dat moment tot en met 6 januari 2020 vakantie opgenomen. Omdat sprake is van een verstoring tussen werknemer en X, heeft X op een gesprek aangedrongen. Werknemer heeft dat gesprek geweigerd en zich in plaats daarvan op laatstgenoemde datum ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in dit verband geoordeeld dat werknemer niet arbeidsongeschikt is in strikte zin des woords, maar wel reële werkgerelateerde klachten ervaart. Vanwege deze klachten heeft de bedrijfsarts vanaf week 4 2020 het volgen van een mediationtraject geadviseerd. Op 10 februari 2020 heeft werknemer verzocht om doorbetaling van zijn salaris en aangegeven conform het advies van de bedrijfsarts aan het mediationtraject te willen meewerken. In reactie daarop heeft BMDH aan werknemer te kennen gegeven dat de betaling van zijn loon zal worden stopgezet voor de tijd gedurende welke werknemer niet op kantoor verschijnt, omdat hij niet ziek is. Daarbij heeft BMDH aangegeven bereid te zijn aan het mediationtraject deel te nemen, indien en voor zover werknemer meent dat dit noodzakelijk is en de kosten hiervoor draagt. Vervolgens is werknemer op 24 februari 2020 gesommeerd op straffe van ontslag op staande voet uiterlijk 27 februari op het werk te verschijnen. Nadat hij hieraan geen gevolg heeft gegeven, is werknemer op 28 februari op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging te vernietigen dan wel om toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt werknemer de kantonrechter BMDH te veroordelen tot betaling van achterstallig loon en vakantiegeld.

*Oordeel**Dringende reden*

Gelet op het heldere en concrete advies dat door de bedrijfsarts is gegeven, had het op de weg

van BMDH gelegen dit advies op te volgen. Voordat zij werknemer kon verplichten om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, had BMDH daarom eerst met werknemer in gesprek moeten gaan. Dit gesprek had, in tegenstelling tot het betoog van BMDH, onder begeleiding van een mediator moeten plaatsvinden. Dat is immers wat de bedrijfsarts – die, anders dan BMDH, wel beschikt over de deskundigheid om vanuit medisch oogpunt te beoordelen wat voor partijen (concreet) de beste oplossing is om tot een normalisering van de arbeidsverhouding te komen – heeft geadviseerd. Hierbij komt dat BMDH ook niet van werknemer – als economisch zwakkere partij – kon verwachten dat hij de kosten van mediation zou dragen. BMDH's stelling dat zij in een noodlijdende situatie verkeert, doet hieraan niet af. Omdat BMDH het advies van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd, kon zij in redelijkheid ook niet van werknemer verwachten aan het verzoek op het werk te verschijnen te voldoen. Van werkweigering is daarom geen sprake. Hiermee komt ook de dringende reden te ontvallen. Het ontslag op staande voet is aldus niet rechtsgeldig gegeven en wordt daarom vernietigd.

Gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en motivering billijke vergoeding

Met de vaststelling dat geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag, is het ernstig verwijtbaar handelen van BMDH een gegeven. Dat werknemer geen mogelijkheid ziet op terugkeer bij BMDH, is begrijpelijk nu de wijze waarop hij is ontslagen niet geheel de schoonheidsprijs verdient. BMDH wordt aangerekend dat zij werknemer zonder acht te slaan op het advies van de bedrijfsarts met enigszins dreigende termen heeft gesommeerd op het werk te verschijnen. Toen werknemer hieraan geen gehoor gaf, is hij meteen op staande voet ontslagen. Hiervoor dient werknemer te worden gecompenseerd. Er zijn geen richtlijnen voor het bepalen van deze component van de billijke vergoeding, wat de wetgever overigens ook zo heeft gewenst. Alles afwegende wordt in dit geval een bedrag van € 2.220,41 (een half maandsalaris) billijk geacht. De kantonrechter weegt in dit verband ook mee dat het niet ondenkbaar is dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn zou zijn geëindigd, nu tussen partijen niet ter discussie staat dat de relatie tussen werknemer en X ernstig was verstoord. Voor de hand ligt dan ook de aannahme dat het mediationstraject zou zijn mislukt en BMDH nadien een ontbindingsverzoek zou hebben ingediend. Dat verzoek zou naar het oordeel van de kantonrechter op de g-grond zijn toegewezen, zodat de arbeidsovereenkomst naar schatting maximaal zes maanden ná 28 februari 2020 zou hebben voortgeduurd (een maand mediation; twee maanden procedure en drie maanden opzegtermijn). Voor de opzegtermijn wordt werknemer reeds gecompenseerd, omdat hem een gefixeerde schadevergoeding toekomt, zodat nog drie maanden aan loon ad € 13.322,46 resteert dat in het kader van de billijke vergoeding zal worden toegekend. Verder merkt de kantonrechter op dat de schade die werknemer lijdt doordat hij op zoek moet gaan naar een nieuwe baan reeds in de transitievergoeding – die € 17.639,94 bruto bedraagt – is verdisconteerd. Deze 'schadepost' wordt dan ook niet bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding meegewogen. De billijke vergoeding wordt gecijferd op € 15.542,87 (€ 2.220,41 + € 13.322,40).

Loonvordering

Voorts verzoekt werknemer BMDH te veroordelen tot betaling van een bedrag van (1) € 8.223,74 bruto aan achterstallig salaris en € 2.952,53 bruto aan vakantiegeld. BMDH meent deze bedragen niet verschuldigd te zijn, omdat werknemer niet heeft gewerkt terwijl hij niet ziek was. De kantonrechter verwerpt dit verweer. Uit het vorenstaande blijkt immers dat werknemer situatief arbeidsongeschikt is. Doordat BMDH het advies van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd – ook nadat werknemer expliciet te kennen gaf voor mediation open te staan – ligt de omstandigheid dat werknemer niet is komen werken dan ook volledig in de risicosfeer van BMDH. De verzochte bedragen worden daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:10206

Zaaknummer: 8414630 RP VERZ 20-50193

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: S.O. Voogt en H. Eijer

Wetsartikelen: 7:672 10 BW, 7:673 lid 1 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Verhaal van afgedragen loonbelasting valt niet onder reikwijdte finalekwijtingsbeding, zodat werkgeefster een postcontractuele verhaalsmogelijkheid heeft.*Feiten*

Werknemer is op 14 oktober 2013 in dienst getreden bij Solera Nederland B.V. (hierna: 'Solera') in de functie van 'Country Chief Financial Officer' (CFO). Zijn salaris bedraagt € 12.829.14 bruto inclusief vakantietoelage en andere emolumenten. Op 13 juni 2016 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd. Onderdeel van de vaststellingsovereenkomst is enerzijds een finalekwijtingsbeding en anderzijds een postcontractuele clausule, die bepaalt dat alle postcontractuele vorderingen met uitzondering van het concurrentiebeding niet komen te vervallen. In 2014 en 2015 heeft werknemer uit een aandelenoptieregeling inkomsten genoten van respectievelijk € 7.466,51 en € 71.976,66. Deze uitkering verliep via de Amerikaanse holding naar aanleiding van een overname van de Solera groep. Deze bedragen zijn zonder inhouding van loonbelasting aan werknemer uitgekeerd. Op 13 december 2017 heeft Solera werknemer bericht dat zij over de waarde van de aandelen/opties een naheffing van € 41.310,45 aan de Belastingdienst heeft betaald. In eerste aanleg vorderde Solera werknemer te veroordelen tot betaling van voornoemd bedrag. Zij heeft aan deze vordering ten grondslag gelegd dat werknemer op grond van artikel 20 van de arbeidsovereenkomst is gehouden dit bedrag te vergoeden. Werknemer heeft ten verweerde aangevoerd dat verhaal van afgedragen belastinggelden onder de reikwijdte van het finalekwijtingsbeding valt. De kantonrechter stelde Solera in het gelijk en heeft de vordering toegewezen. Werknemer keert zich hiertegen in hoger beroep.

*Oordeel**Artikel 20 arbeidsovereenkomst*

In artikel 20 ("Tax issues") van de arbeidsovereenkomst van werknemer is het volgende bepaald: 'Employee hereby indemnifies and shall hold harmless Solera in respect of all (possible) retro-active tax assessments (naheffingsaanslagen inzake loonheffing) made against Solera by the tax authorities of any country where Employee performed duties for Solera (the "Tax Authorities") for wage tax, premiums for national insurances and in general payroll taxes (loonheffingen) that Solera should have withheld (ingehouden,) and/or paid to the Tax Authorities (afgedragen) but did not withhold and/or pay relating to (the payment of)

the Salary and/or other benefits pursuant to this Agreement and/or in general relating to any payments made by Solera to Employee or third parties designated by Employee. Employee consents to Solera setting-off any amounts owed by Employee to Solera in respect of the foregoing against any amounts payable by Solera to Employee.'

Verhaalsmogelijkheid

Werknemer voert aan dat verhaal van de door Solera afgedragen loonbelasting niet mogelijk is, omdat artikel 20 uit de arbeidsovereenkomst slechts verhaal mogelijk maakt in geval er een naheffingsaanslag inzake loonheffing heeft plaatsgevonden, en een dergelijke naheffingsaanslag niet aanwezig is, althans niet is ingebracht. Het hof volgt werknemer hierin niet. Het hof is samen met Solera van oordeel dat uit artikel 20 niet kan worden afgeleid dat verhaal slechts mogelijk is indien een naheffingsaanslag inzake loonheffing plaatsvindt. Het hof interpreteert artikel 20 aldus dat verhaal mogelijk is in geval van 'retro-active tax assessments (naheffingsaanslag inzake loonheffing)', maar ook in geval van 'general payroll taxes (loonheffingen)' die door Solera zijn ingehouden en afgedragen. Zowel de bewoordingen van het artikel alsook de strekking ervan sluiten aan bij de door Solera gegeven uitleg. Ook is het begrip 'general payroll taxes (loonheffingen)' een ruimer begrip dan 'retro-active tax assessments (naheffingsaanslagen loonheffingen)', zodat het betoog van werknemer dat eerstgenoemd begrip als species van het laatstgenoemde begrip moet worden opgevat onlogisch is. Bovendien valt niet in te zien waarom Solera slechts verhaal zou willen kunnen nemen in geval van een naheffingsaanslag inzake loonheffing, en niet in andere gevallen waarin zij belasting heeft ingehouden en afgedragen aan de Belastingdienst.

Finale kwijting

In de tweede plaats voert werknemer aan dat de vaststellingsovereenkomst dan wel het goed werkgeverschap aan de verhaalsmogelijkheid in de weg staat. In zijn visie valt de betaling van de naheffingsaanslag onder de reikwijdte van het tussen partijen overeengekomen finalekwijtingsbeding. Het hof volgt werknemer hierin evenmin, nu in de vaststellingsovereenkomst expliciet is afgesproken dat postcontractuele verplichtingen van kracht blijven en artikel 20 zo'n verplichting weerspiegelt. Artikel 20 maakt er immers melding van dat belastingen die zijn afgedragen maar niet al in verband met de loonbetaling waren ingehouden, alsnog kunnen worden verhaald. Verder kan uit artikel niet worden afgeleid dat verhaal slechts mogelijk is tijdens het dienstverband en dat dit niet na aanloop daarvan zou kunnen plaatsvinden. Ook blijkt uit een e-mail van werknemer dat hij ervan op de hoogte was dat de mogelijkheid bestond dat ook over de door hem ontvangen betalingen in 2014 en 2015 door Solera loonbelasting zou moeten worden betaald. Blijkens die e-mail was werknemer namelijk verrast dat Solera dit onderwerp niet in de onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst aan de orde heeft gesteld en hij heeft daar zelf toen ook bewust over gezwegen. In hoger beroep heeft werknemer gesteld ervan uit te zijn gegaan dat Solera met het sluiten van de vaststellingsovereenkomst afstand deed van haar verhaalsmogelijkheid. Desgevraagd heeft werknemer evenwel verklaard dat hij niet heeft geverifieerd of dit inderdaad de bedoeling van Solera was. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer dan

ook niet redelijkerwijs erop mogen vertrouwen dat de vaststellingsovereenkomst inhield dat Solera afstand deed van de mogelijkheid de door haar af te dragen loonbelasting op werknemer te verhalen. De grieven falen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:471

Zaaknummer: 200.256.869/01

Rechters: G.C. Boot, M.S.A. Vegter en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: J.W. Stam en A.E. Vos

Wetsartikelen: 7:900 BW