

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 28, 2021

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2021:550](#) 08-07-2021

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2021:548](#) 08-07-2021

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:6531](#) 06-07-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1239](#) 06-07-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1238](#) 06-07-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:1887](#) 22-06-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1057](#) 15-06-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1077](#) 08-06-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1021](#) 01-06-2021

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2021:2728](#) 06-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6086](#) 06-07-2021

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:3259](#) 02-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6552](#) 02-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6499](#) 02-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6553](#) 01-07-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2666](#) 30-06-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6329](#) 29-06-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:3278](#) 29-06-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2858](#) 25-06-2021

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2021:2674](#) 15-06-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2422](#) 11-06-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:6501](#) 04-06-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2362](#) 04-06-2021

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:2869](#) 06-05-2021

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:2868](#) 29-04-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:6990](#) 06-04-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:2857](#) 25-03-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:6976](#) 19-02-2021

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:6952](#) 03-12-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:6759](#) 13-03-2019

RECHTSPRAAK

Dienstenrichtlijn van toepassing op grensoverschrijdend wegvervoer: verrekening dagvergoeding met minimumloon gastland mogelijk*Feiten*

Werknemers zijn als chauffeur in dienst van de Hongaarse werkgever Rapidsped. Op grond van het Hongaarse recht krijgt een werknemer dagvergoedingen voor de periode dat hij in het buitenland ter beschikking is gesteld. In de arbeidsovereenkomst was een premie voor besparing op brandstofkosten opgenomen. Op grond van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken chauffeurs ontvingen zij in 2018 daadwerkelijk een maandsalaris van € 545 bruto, ofwel € 3,24 per uur. Wat het verschil van € 6,52 per uur tussen het Franse minimumloon en het door deze chauffeurs ontvangen uurloon betreft, betoogt Rapidsped voor de verwijzende rechter dat dit verschil werd gedekt door het bedrag van de hun betaalde dagvergoedingen en brandstofbesparingspremie, aangezien deze deel uitmaakten van hun salaris, hetgeen de chauffeurs betwisten. Volgens de verwijzende rechter valt de situatie die in het hoofdgeding aan de orde is, gesteld dat Richtlijn 96/71/EEG van toepassing is op het internationale goederenvervoer, onder deze richtlijn, aangezien de in Hongarije geregistreerde werkgever – Rapidsped – Hongaarse werknemers – de betrokken chauffeurs – ter beschikking stelt, die in andere lidstaten van de Europese Unie op grond van Hongaars arbeidsrecht worden tewerkgesteld voor rekening en onder leiding van die werkgever, met het oog op het verrichten van diensten op het gebied van goederenvervoer aan klanten op de plaats van terbeschikkingstelling. De werknemers hadden gedurende de gehele periode een arbeidsverhouding met Rapidsped, die verantwoordelijk was voor de terbeschikkingstelling.

Oordeel

Het Hof oordeelt als volgt.

Verrekening onkostenvergoedingen met minimumloon

In herinnering dient te worden gebracht dat het Hof in punt 41 van het arrest van 1 december 2020, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (zaak C-815/18, ECLI:EU:C:2020:976), heeft geoordeeld dat Richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat zij van toepassing is op transnationale dienstverrichtingen in de wegvervoersector.

Wat de vraag betreft of een dagvergoeding als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, deel uitmaakt van het minimumloon in de zin van artikel 3 Richtlijn 96/71, moet in herinnering worden gebracht dat krachtens artikel 3 lid 7, tweede alinea, Richtlijn 96/71

vergoedingen als 'toeslagen in verband met de terbeschikkingstelling' die deel uitmaken van het minimumloon moeten worden aangemerkt, wanneer zij niet aan de werknemers worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde dagvergoeding is in de informatienota die Rapidsped ten behoeve van haar personeel heeft opgesteld, weliswaar aldus omschreven dat die bedoeld is om de door de ter beschikking gestelde werknemers in het buitenland gemaakte onkosten te dekken, maar dit neemt niet weg dat het bedrag van deze vergoeding verschilt naargelang die terbeschikkingstelling drie, vier of vijf weken of zelfs langer duurt. Dit tweede gegeven, in het bijzonder het forfaitaire en progressieve karakter van die vergoeding, lijkt erop te wijzen dat deze vergoeding niet zozeer beoogt om de onkosten van werknemers in het buitenland te dekken, maar eerder, net als de vergoeding die aan de orde was in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 12 februari 2015, *Sähköalojen ammattiliitto* (zaak C-396/13, ECLI:EU:C:2015:86, punt 48), een compensatie vormt voor de nadelen van de terbeschikkingstelling, die verband houden met het feit dat de betrokkenen zich ver van hun gewoonlijke omgeving bevinden. Bovendien blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt niet dat deze vergoeding wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding. Niettemin dient in herinnering te worden gebracht dat de toeslagen en bijslagen die volgens de wetgeving of de nationale praktijk van de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld geen bestanddeel van het minimumloon zijn en die een wijziging brengen in de verhouding tussen de prestatie van de werknemer en de tegenprestatie die hij daarvoor ontvangt, volgens Richtlijn 96/71 niet als bestanddelen van het minimumloon kunnen worden beschouwd. Het is immers volstrekt normaal dat wanneer de werkgever in bijzondere omstandigheden verlangt dat de werknemer meer werk verricht of meer uren maakt, de werknemer voor deze extra prestatie een vergoeding ontvangt, zonder dat deze vergoeding in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het minimumloon (HvJ EG 14 april 2005, zaak C-341/02, ECLI:EU:C:2005:220 (*Commissie/Duitsland*), r.o. 39 en 40). Aangezien het Hof in casu niet over alle relevante informatie beschikt, staat het aan de verwijzende rechter om in dit verband de noodzakelijke verificaties te verrichten. Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 3 lid 7, tweede alinea, Richtlijn 96/71 aldus moet worden uitgelegd dat een dagvergoeding waarvan het bedrag verschilt naargelang van de duur van de terbeschikkingstelling van de werknemer, een toeslag in verband met de terbeschikkingstelling vormt die deel uitmaakt van het minimumloon, tenzij deze wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk gemaakte onkosten in verband met de terbeschikkingstelling, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding, of tenzij het gaat om een toeslag die wijziging brengt in de verhouding tussen de prestatie van de werknemer en de tegenprestatie die hij daarvoor ontvangt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 08-07-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:548

Zaaknummer: C-428/19

Rechters: J.C. Bonichot, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan en N. Jääskinen

Wetsartikelen: Richtlijn 96/71/EEG en Dienstenrichtlijn

RECHTSPRAAK

Vergunningsplicht vreemdelingen op schip niet in strijd met vrijheid van vestiging*Feiten*

VAS Shipping wordt voor de Deense rechterlijke instanties strafrechtelijk vervolgd wegens schending van § 59 lid 4 van de vreemdelingenwet, gelezen in samenhang met § 59 lid 5 en § 61 van deze wet alsook § 33 punt 4 van het ministerieel vreemdelingenbesluit. Volgens het openbaar ministerie heeft VAS Shipping – als beherende reder – in de periode van 22 augustus 2010 tot 22 augustus 2011 de vier in het hoofdgeding aan de orde zijnde schepen meer dan 25 keer een Deense haven laten aandoen, terwijl er zich aan boord werknemers met de nationaliteit van een derde land bevonden die in Denemarken niet over een werkvergunning beschikten en die niet op grond van de vreemdelingenwet vrijgesteld waren van de verplichting om over een dergelijke vergunning te beschikken. De rechter heeft in 2018 VAS Shipping wegens die inbreuk een geldboete van 1.500.000 Deense kronen (DKK) (ongeveer € 201.407) opgelegd. VAS Shipping stelt zich op het standpunt dat het werkvergunningsvereiste dat is neergelegd in § 13 lid 1 van de vreemdelingenwet, gelezen in samenhang met § 33 punt 4 van het ministerieel vreemdelingenbesluit, een beperking stelt aan de vrijheid van vestiging als bedoeld in artikel 49 VWEU. Terwijl het openbaar ministerie van mening is dat deze beperking verenigbaar is met het Unierecht, betoogt VAS Shipping evenwel dat die nationale regeling reders uit andere landen van de Europese Unie verplicht om hun aanwervingsbeleid te wijzigen, zonder dat dit noodzakelijk is om de verwezenlijking van de nagestreefde doelstelling van algemeen belang te waarborgen. De verwijzende rechter stelt vast dat het Hof zich reeds heeft uitgesproken over de criteria die in aanmerking moeten worden genomen om te beoordelen of beperkingen die aan een werkgever worden opgelegd wat de keuze van zijn werknemers betreft, evenredig zijn. Deze rechtspraak heeft echter betrekking op de regels inzake het vrij verrichten van diensten. Het is dan ook niet zeker of die rechtspraak ook geldt voor de beoordeling of de Deense regeling op grond waarvan werkgevers uit andere lidstaten in bepaalde omstandigheden verplicht zijn om werknemers met een Deense werkvergunning in dienst te nemen, verenigbaar is met het Unierecht, en meer in het bijzonder met de in artikel 49 VWEU erkende vrijheid van vestiging.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Derlanders op schip onder vlag van andere lidstaat vergunningsplichtig

Artikelen 49 en 54 VWEU zijn van toepassing op een situatie als die welke ten grondslag ligt aan het hoofdgeding, voor zover vier Zweedse rederijen vier schepen hebben doen inschrijven in het Deense internationale scheepsregister, een in Denemarken gevestigde vennootschap die volledig in handen is van een Zweedse vennootschap hebben gekozen als beherende reder van deze schepen, en die schepen gebruiken om een economische activiteit uit te oefenen. Uit artikel 79 lid 5 VWEU blijkt dat de lidstaten het recht behouden om te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen, afkomstig uit derde landen, tot hun grondgebied worden toegelaten teneinde daar al dan niet in loondienst arbeid te verrichten. Voor de toepassing van deze bepaling moet ervan worden uitgegaan dat een derdelander die tewerkgesteld is aan boord van een schip, arbeid verricht in de vlagstaat van dit schip (zie naar analogie HvJ EG 5 februari 2004, zaak C-18/02, ECLI:EU:C:2004:74 (*DFDS Torline*), punt 44). In dit verband vormt de op derdelanders rustende verplichting om over een werkvergunning te beschikken teneinde in een lidstaat arbeid te verrichten – zoals de Deense regering in haar schriftelijke opmerkingen heeft aangevoerd – een maatregel die ertoe strekt te regelen onder welke voorwaarden derdelanders op het nationale grondgebied toegang hebben tot arbeid en verblijf. Dankzij die verplichting kunnen de lidstaten controleren hoeveel derdelanders tot hun grondgebied worden toegelaten om daar arbeid te verrichten. Derhalve heeft een lidstaat het recht om te bepalen dat derdelanders die arbeid verrichten op zijn grondgebied – daaronder begrepen op een schip dat is geregistreerd in die lidstaat – moeten beschikken over een werkvergunning, en om daarbij in voorkomend geval tevens te voorzien in uitzonderingen op deze verplichting.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 08-07-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:550

Zaaknummer: C-71/20

Rechters: M. Vilaras, N. Piçarra, D. Šváby, S. Rodin en K. Jürimäe

Wetsartikelen: 49 VWEU en 54 VWEU

RECHTSPRAAK

Het is partijen – ondanks alle pogingen van werkgever – niet gelukt om tot een werkbare situatie te komen. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond.*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2019 aangesteld bij het Erasmus MC. Dit betrof een tijdelijk aanstelling tot en met 31 oktober 2022, die met ingang van 1 januari 2020 is omgezet in een arbeidsovereenkomst. Werkneemster deed in haar functie onderzoek en heeft bij aanvang een onderzoeksprotocol geschreven. Werkneemster heeft geweigerd dit protocol te delen met Schola Medica. Op 11 februari 2020 heeft Erasmus MC het onderzoeksprotocol bij het NVMO Ethical Review Board (ERB) ingediend ter goedkeuring. Ook heeft het Erasmus MC het onderzoeksprotocol met Schola Medica gedeeld. Werkneemster heeft haar bezwaren geuit tegen het gebruik van haar onderzoeksprotocol voor andere doeleinden en zij heeft geklaagd over haar contactpersoon bij Schola Medica. Op enig moment heeft Schola Medica te kennen gegeven dat werkneemster daar niet meer welkom was. Werkneemster heeft kenbaar gemaakt dat sprake was van schending van wetenschappelijk normen. Tussen partijen heeft hierover een gesprek plaatsgevonden. Na een gesprek op 31 maart 2020 heeft werkneemster de beschuldigingen ingetrokken. Op 9 april 2020 heeft werkneemster gemaaild dat zij had vernomen dat Erasmus MC de arbeidsovereenkomst wil ontbinden, hoewel partijen zouden werken aan herstel. Werkneemster heeft aangegeven op te staan voor een onafhankelijke coach. Tussen partijen is meermaals over de voortgang van het onderzoek gesproken. In een beoordelingsgesprek van 4 juni 2020 is werkneemster als onvoldoende/matig beoordeeld. Er hebben vervolgens nog gesprekken plaatsgevonden, waarna werkneemster zich op 1 juli 2020 ziek heeft gemeld. Erasmus MC heeft het onderzoeksprotocol aangepast in overleg met Schola Medica. Werkneemster heeft hier haar bezwaren tegen geuit. Er heeft mediation plaatsgevonden. Werkneemster heeft een 'bezwaarschrift' aan Erasmus MC gestuurd over de wijzigingen die zijn aangebracht in het onderzoeksprotocol. Op 15 februari 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Erasmus MC verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter staat het opzegverbod ontbinding niet in de weg. Uit de feiten volgt dat Erasmus MC gedurende lange tijd is blijven proberen de verhoudingen tussen werkneemster en de mensen met wie zij moest samenwerken, in het bijzonder X en medewerkers van Schola Medica, te verbeteren zodat het onderzoek kon worden voortgezet.

Ondanks de diverse overleggen, de begeleiding van werknemster door een coach en de mediation is werknemster zaken aan de orde blijven stellen die partijen al meermaals hadden besproken maar waar werknemster zich niet bij neer kon leggen. Ook heeft werknemster bij het uiten van haar zorgen en kritiek bewoordingen gebruikt die niet professioneel zijn en die ook niet getuigen van respect voor haar begeleiders, in het bijzonder voor X. Werknemster is X blijven diskwalificeren door zijn kennis en zijn positie ter discussie te stellen. Op deze manier is er een onwerkbaar situatie ontstaan. De gang van zaken zoals hierboven is weergegeven, heeft tot een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding geleid. Ondanks alle pogingen van Erasmus MC om tot een werkbaar situatie te komen is het partijen niet gelukt uit deze situatie te komen. Er is ook geen reële verwachting dat de verstoorde arbeidsrelatie nu nog hersteld kan worden. De gegeven omstandigheden rechtvaardigen bovendien niet de conclusie dat Erasmus MC bewust heeft aangestuurd op een arbeidsconflict om van werknemster af te kunnen komen. Herplaatsing ligt niet in de reden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van een transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:6086

Zaaknummer: 9096001 VZ VERZ 21-3881

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: S. van Waegeningh en E.M.T. Korff

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:611 BW, 6:74 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Op basis van de medische informatie kan niet worden vastgesteld of werknemer schade heeft geleden als gevolg van RSI-klachten en of hij deze schade in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij werkgeefster heeft geleden. De kantonrechter benoemt een deskundige.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2009 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer heeft een aangeboren aandoening, waardoor hij beperkingen heeft aan zijn linkerhand en zijn beide benen. Op 13 april 2015 heeft werknemer aan werkgeefster schriftelijk melding gemaakt van RSI-klachten. Hij heeft zich op 28 april 2015 hiervoor ziek gemeld. Werknemer heeft sindsdien geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. Werkgeefster heeft het dienstverband met toestemming van het UWV opgezegd tegen 30 september 2017. Het UWV heeft werknemer met ingang van 15 juli 2019 een IVA-uitkering toegekend. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor de door hem geleden en te lijden schade als gevolg van zijn gezondheidsklachten die zijn veroorzaakt door de omstandigheden waaronder hij heeft moeten werken.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of werknemer schade heeft geleden als gevolg van RSI-klachten en zo ja, of de RSI-klachten in de uitoefening van zijn werkzaamheden voor werkgeefster zijn ontstaan. Ook dient beoordeeld te worden of werkgeefster heeft voldaan aan haar zorgplicht om deze gezondheidsschade in de vorm van RSI-klachten bij werknemer te voorkomen. De kantonrechter stelt vast dat partijen onder meer van mening verschillen over de vraag of werknemer schade heeft geleden als gevolg van RSI-klachten en of hij deze schade in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij werkgeefster heeft geleden. Dit kan op basis van de zich in het dossier bevindende medische informatie thans nog niet worden vastgesteld. De kantonrechter is daarom voornemens om een deskundige te benoemen. Ten aanzien van de vraag of werknemer de schade in de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft geleden oordeelt de kantonrechter dat de omkeringsregel niet wordt toegepast. Werkgeefster heeft ten aanzien van het causaal verband tussen de werkomstandigheden en de schade van werknemer aangevoerd dat deze schade ook kan zijn veroorzaakt door problemen in de privésfeer, pre-existente klachten en dat ook vorige werkgevers een rol zouden kunnen hebben gespeeld. Werkgeefster heeft de mogelijke rol van vorige werkgevers echter onvoldoende nader onderbouwd. De kantonrechter gaat daarom aan dit verweer voorbij. De

deskundige zal worden gevraagd zich uit te laten over de andere door werkgeefster genoemde alternatieve oorzaken. Partijen worden in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de discipline en de persoon van de te benoemen deskundige en over de vragen die gesteld moeten worden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2666

Zaaknummer: 8692477 UC EXPL 20-6120

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J.G. Keizer en M.W.J. Ariëns

Wetsartikelen: 7:658 BW en 5.10 Arbobesluit

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer zonder pardon, ‘met pek en veren’ en in een mum van tijd, uit de organisatie gezet, hetgeen ernstig verwijtbaar is.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 1997 bij Centric in dienst getreden. Op of omstreeks 28 juni 2019 vond er een telefoongesprek plaats, waarin Centric werknemer onder meer heeft verweten dat hij informatie over de gebeurtenissen bij Centric heeft gelekt naar de voormalig ceo van Centric Holding, de ex-partner van de bestuurder en de pers. Centric heeft in een gesprek op 4 juli 2019 volhard in haar standpunt geen vertrouwen meer te hebben in werknemer en dat een voorstel voor beëindiging zou worden gedaan. Werknemer is vrijgesteld van werk en ontheven uit zijn bestuurstaak. Werknemer heeft hiertegen geprotesteerd. Ondanks verzoek daartoe is een beëindigingsvoorstel uitgebleven. Op 8 juli 2019 is in de krant een artikel verschenen waarin Centric heeft aangegeven dat zij en werknemer uit elkaar gaan. Dit is eveneens op de website van Centric medegedeeld. Werknemer heeft zich op 9 september 2019 tot de kantonrechter gewend met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De behandeling is aangehouden in afwachting van onderhandelingen. Op 17 oktober 2019 heeft werknemer de uitgangspunten voor de vertrekregeling aan Centric gestuurd. Centric heeft deze uitgangspunten bevestigd. Diezelfde dag is een conceptvaststellingsovereenkomst gestuurd. Over de inhoud is nog gecorrespondeerd en er zijn nog enkele door Centric voorgestelde wijzigingen verwerkt. Centric heeft uiteindelijk de vaststellingsovereenkomst niet getekend. Tussen partijen is een discussie ontstaan of de beëindigingsovereenkomst desniettemin tot stand is gekomen. Werknemer heeft deze kwestie ook in rechte betrokken. De kantonrechter heeft geoordeeld dat er overeenstemming is bereikt en heeft werknemer (grotendeels) in het gelijk gesteld. Werknemer is op 1 januari 2020 bij Cegeka in dienst getreden en heeft per 13 januari 2020 ontslag genomen als statutair bestuurder van Centric Holding. Werknemer heeft ontbinding verzocht, hetgeen door de kantonrechter is toegewezen, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat Centric ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Centric komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het is naar het oordeel van het hof niet de opstelling van werknemer geweest die geleid heeft tot het inluiden van het einde van het dienstverband, maar het is juist Centric geweest die van meet af aan heeft aangegeven geen vertrouwen meer in werknemer te hebben en het dienstverband te willen beëindigen en een en ander, na hetgeen er eerder al was voorgevallen,

verder heeft laten escaleren door werknemer op 8/9 juli 2019 van de organisatie af te snijden, zowel intern als extern te communiceren dat werknemer bij Centric zou vertrekken en aansluitend werknemer op non-actief te stellen. Voor die voortijdige actie was geen gerechtvaardigde grond aanwezig. Voor zover werknemer al had ingestemd met vrijstelling van werk, stond het hem onder de gegeven omstandigheden vrij daarop terug te komen. Het verwijt ten aanzien van het stilzwijgen van Centric is naar het oordeel van het hof terecht aan Centric gemaakt. In het gesprek van 4 juli 2019 geeft Centric aan met een beëindigingsvoorstel te zullen komen, maar ondanks het verzoek van werknemer om snel met een dergelijk voorstel te komen, blijft dit voorstel achterwege. Wel neemt Centric de tijd naar buiten te communiceren dat werknemer bij Centric vertrekt. Ook als werknemer het kort geding intrekt omdat Centric 'niet met het mes op tafel' wil onderhandelen, blijft een voorstel uit. Werknemer heeft zich om die reden genoodzaakt gezien onderhavige ontbindingsprocedure te starten. De slotsom is dat wat Centric heeft aangevoerd tegen het oordeel van de kantonrechter dat zij ernstig verwijtbaar ten opzichte van werknemer heeft gehandeld, niet opgaat. De conclusie moet dan ook zijn dat Centric werknemer, die zich jarenlang (ruim 23 jaar) en tot dan toe met een vlekkeloos verlopen dienstverband voor Centric had ingezet, zonder pardon, 'met pek en veren' en in een mum van tijd, uit de organisatie heeft gezet. Naar het oordeel van het hof levert dat een grove (duidelijke) schending op van de verplichtingen die voortvloeien uit goed werkgeverschap, in de gegeven omstandigheden te duiden als ernstig verwijtbaar handelen. Aan werknemer wordt een billijke en transitievergoeding toegekend. Aan het concurrentie- en relatiebeding kunnen geen rechten meer worden ontleend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 06-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1238

Zaaknummer: 200.278.907

Rechters: S.R. Mellema, C.J. Frikkee en G.J.J. Heerma-van Voss

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en P. de Boer

Wetsartikelen: 7:671cBW, 7:669 BW, 7:611 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft van meet af aan op ramkoers gelegen en door zijn handelwijze ervoor gezorgd dat er geen weg terug meer was en een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is op 15 januari 2002 bij (de rechtsvoorganger van) Centric in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam in de functie van managing director. Op 17 juli 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin bestuurder namens Centric te kennen heeft gegeven dat werknemer in verband met het ontbreken van draagvlak in het team en tekortschieten in de aansturing, per direct was vrijgesteld van werk met behoud van loon en dat zou worden aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft hiertegen geprotesteerd. Op 26 augustus 2019 heeft er opnieuw een gesprek plaatsgevonden, waarin aan werknemer gebrek aan arbeidsmoraal en inzet alsmede diefstal van werktijd is verweten. De op non-actiefstelling is gehandhaafd. Nadat werknemer een kort geding had aangespannen tot wedertewerkstelling, hebben partijen gecorrespondeerd over wedertewerkstelling, waarbij werknemer is verzocht om op 10 oktober 2019 op de vestiging Gouda te verschijnen om een businessplan op te stellen. Op 9 oktober 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat de verwachting was dat werknemer eind oktober weer hersteld zou zijn. Tijdens een zitting van een collega heeft zich een incident tussen werknemer en de vertegenwoordiger van Centric voorgedaan. Volgens Centric heeft werknemer de vertegenwoordiger uitgescholden en geïntimideerd en geprobeerd hem een kopstoot te geven. Werknemer heeft dit betwist en gesteld dat hij door de vertegenwoordiger is bedreigd. Centric heeft bij brief d.d. 28 oktober 2019 een officiële waarschuwing aan werknemer gestuurd. Op 28 oktober 2019 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer moest worden toegelaten tot zijn werkzaamheden. De op non-actiefstelling is opgeheven. Tussen partijen is gecorrespondeerd over de inhoud en de plaats van de werkzaamheden, maar dat heeft niet tot overeenstemming geleid. Bij brief d.d. 12 november 2019 heeft Centric een tweede officiële waarschuwing aan werknemer gestuurd, omdat hij ongeoorloofd afwezig zou zijn. Werknemer heeft het werk niet meer hervat en op 14 november 2019 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat Centric ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Centric komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt evenals de kantonrechter dat Centric zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen. Op 17 juli 2019 heeft een kort gesprek plaatsgevonden, waarin Centric heeft aangegeven dat zij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Werknemer bleek kort daarop van het netwerk van Centric te zijn afgesloten. Deze wijze van handelen is naar het oordeel van het hof volstrekt ongepast. Werknemer heeft ruim zeventien jaar naar behoren gefunctioneerd en is voor 17 juli 2019 niet aangesproken op zijn functioneren. Een dergelijke agressieve opstelling/handelwijze is een goed werkgever onwaardig, mede gelet op de lange staat van dienst van werknemer. Dit wordt niet anders als moet worden aangenomen dat een deel van de verwijten terecht zou zijn, zoals Centric heeft betoogd. De gedragingen van Centric laten een werkgeefster zien die door haar handelen, waarvan het evident is dat dat niet anders dan ernstig verwijtbaar kan worden geduid, de zaak volledig op de spits heeft gedreven en heeft veroorzaakt dat de arbeidsrelatie van partijen binnen een paar maanden onherstelbaar verstoord is geraakt. De verwijten van Centric aan werknemer, die een goede en lange staat van dienst had, zijn niet zodanig ernstig dat dit de door Centric op 17 juli 2019 ingezette escalerende handelwijze rechtvaardigde. Centric heeft van meet af aan op ramkoers gelegen en door haar handelwijze ervoor gezorgd dat er geen weg terug meer was. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat Centric ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. De beschikking – met uitzondering van de juridische kosten – wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 06-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1239

Zaaknummer: 200.278.679

Rechters: S.R. Mellema, C.J. Frikkee en G.J.J. Heerma-van Voss

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en P. de Boer

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:669 BW, 7:673 BW, 7:653 BW, 237 Rv, 241 Rv en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Het niet-geaccepteerde beëindigingsvoorstel van oud-werkgever kan niet worden beschouwd als een recht of verplichting voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, die door de overgang van onderneming ex artikel 7:663 BW op overnemer is overgegaan.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 oktober 1965 in dienst geweest bij Banque Central Populaire du Maroc (hierna: BCP). In 2009 heeft BCP naast de Marokkaanse pensioenvoorziening een aanvullende premievrije pensioenverzekering met terugwerkende kracht tot 1 januari 2001 bij Aegon afgesloten. In 2009 zijn de activiteiten van BCP overgenomen door Chaabi Bank. Het betrof een overgang van onderneming in de zin van de wet. Er is een driepartijenovereenkomst gesloten, waarin staat dat BCDM niet de pensioenaanspraken zal overnemen. Aan werknemer zullen minimaal gelijke pensioenaanspraken worden toegekend. BCP heeft werknemer voor de overgang een beëindigingsvoorstel gedaan, dat werknemer niet heeft geaccepteerd. Op 19 februari 2010 hebben werknemer en Chaabi Bank een arbeidsovereenkomst gesloten, waarin onder meer is bepaald dat voor werknemer een pensioenvoorziening wordt getroffen en werknemer een exemplaar van de personeelsgids heeft ontvangen. Werknemer is per 1 juni 2011 met pensioen gegaan. FNV heeft namens werknemer bij brief van 13 september 2011 aan BCP bericht dat werknemer in december 2009 alsnog de aangeboden beëindigingsregeling wilde accepteren, maar dat ondanks alle moeite die hij daarvoor vervolgens had gedaan, het niet tot een overeenkomst met BCP was gekomen. FNV heeft BCP verzocht aan werknemer alsnog een vertrekregeling aan te bieden en het bedrag van € 300.000 te betalen. BCP is hier niet op ingegaan. Werknemer vordert te verklaren voor recht dat Chaabi Bank is tekortgeschoten in haar verplichting als werkgever door werknemer buiten te sluiten van de vertrekregeling en niet te informeren over zijn pensioenaanspraken. Daarnaast vordert werknemer Chaabi Bank te veroordelen tot betaling van schade. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de vordering is verjaard. Werknemer komt op tegen dit oordeel van de rechter.

Oordeel

Het hof oordeelt dat werknemer de vordering per brief d.d. 21 maart 2016 heeft gestuit. Omdat de verjaring is gestuit komt het hof toe aan een inhoudelijke beoordeling. Het hof oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer het beëindigingsvoorstel van BCP van 26 oktober 2009 niet heeft geaccepteerd, omdat het voor hem financieel aantrekkelijker was om tot zijn pensioen door te werken bij Chaabi Bank. Vervolgens is werknemer eind 2009 in het kader van een

overgang van onderneming ex artikel 7:662 e.v. BW van rechtswege mee overgegaan naar Chaabi Bank. Het niet-geaccepteerde beëindigingsvoorstel van BCP kan niet worden beschouwd als een recht of verplichting voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst met BCP, die door de overgang van onderneming ex artikel 7:663 BW op Chaabi Bank is overgegaan. Eventuele vorderingen uit hoofde van het beëindigingsvoorstel van BCP dienen dan ook jegens BCP te worden ingesteld.

Pensioenaanspraken

Werknemer stelt dat Chaabi Bank hem niet goed heeft geïnformeerd over zijn pensioenaanspraken. Het hof oordeelt dat Chaabi Bank heeft voldaan aan haar informatieverplichting. In de personeelsgids – waarnaar is verwezen – staat dat het (pensioen)reglement ter inzage ligt bij personeelszaken. Verder oordeelt het hof dat Chaabi Bank bij de overgang van onderneming van BCP naar Chaabi Bank werknemer heeft geïnformeerd dat hij ging deelnemen aan de pensioenregeling van Chaabi Bank bij Interpolis, conform de cao Banken. De pensioentoezeggingen van BCP zijn daarmee op grond van artikel 7:664 lid 1 aanhef en onder a BW niet van rechtswege overgegaan op Chaabi Bank. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1887

Zaaknummer: 200.273.778/01

Rechters: R.J.M. Smit, S.M.M. Garben en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: R.F. Gorter en R.P.J. ter Haseborg

Wetsartikelen: 7:663 BW, 7:664 BW, 7:664 lid 1 sub a BW en 3:317 BW

RECHTSPRAAK

Causaal verband tussen bedrijfsongeval en klachten werknemer, bij wie tijdens het werk een blok ijzer op het hoofd is gevallen. De bevindingen van de gezamenlijk aangestelde psycholoog zijn consistent, logisch en begrijpelijk. Het cannabisgebruik en de ADHD van werknemer doen daar niet aan af.

Feiten

Werknemer was sinds 1 september 2006 in dienst bij APM Terminals Rotterdam B.V. (hierna: APM). Op 10 oktober 2009 is werknemer, in de uitoefening van zijn werkzaamheden, een ongeval overkomen doordat een olifantspoot, een stuk ijzer met een gewicht van ongeveer 18 kilo, van een hoogte van drie meter op zijn hoofd is gevallen. Werknemer, die een helm droeg, liep daarbij een hoofdwond op. Werknemer heeft na het ongeval een aantal keer tevergeefs geprobeerd zijn werkzaamheden voor APM te hervatten. Bij lichamelijk onderzoek vallen geen objectiveerbare afwijkingen vast te stellen. Werknemer ontvangt een WGA-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 58,28%. APM heeft de aansprakelijkheid voor de uit het ongeval voortvloeiende schade erkend. Ter beoordeling van de vraag of sprake is van een (medisch) causaal verband tussen het ongeval en de door werknemer sindsdien ervaren klachten hebben partijen in gezamenlijk overleg twee deskundigen gevraagd om een deskundigenonderzoek te verrichten op basis van de IWDM-vraagstelling, te weten neuroloog drs. P.M.G.A.W. Mulkens (hierna: Mulkens) en psychiater drs. J. Huisman (hierna: Huisman). In de deelgeschilbeschikking is bepaald dat de door werknemer ervaren chronische somatische, cognitieve en posttraumatische klachten het gevolg zijn van het hem op 10 oktober 2009 overkomen ongeval. In de bodemprocedure heeft de kantonrechter bij de vonnissen van 5 augustus 2016 en 17 maart 2017 overwogen dat er aanleiding is tot heroverweging van de beslissing in het deelgeschil vanwege het door APM ingebrachte rapport van psychiater drs. J.W. Peterse (hierna: Peterse) van 14 april 2014 waarin kritiek wordt geuit op het rapport van de door partijen gezamenlijk aangezochte psychiater Huisman. De kantonrechter heeft nadien bij vonnis van 27 juli 2018 een deskundigenonderzoek door een psychiater/verslavingsdeskundige bevolen ter beantwoording – kort gezegd – van de vraag of er sprake is van een aan het ongeval gerelateerde psychiatrische stoornis en, indien dat het geval is, of de ADHD en/of het langdurig cannabisgebruik van werknemer hierbij een rol spelen. Werknemer heeft niet meegewerkt aan het bevolen deskundigenonderzoek, wat uiteindelijk heeft geleid tot volledige afwijzing van zijn vordering bij vonnis van de kantonrechter van 5 april 2019. De grieven in het principale en incidentele appèl stellen gezamenlijk de vraag aan de orde of

sprake is van causaal verband tussen het ongeval en de gezondheidsklachten en beperkingen van werknemer.

Oordeel

Causaal verband

Uit de hiervoor aangehaalde medische gegevens, in onderling verband en samenhang beschouwd, moet worden afgeleid dat de hiervoor genoemde klachten sinds het ongeval onafgebroken hebben voortgeduurd. Het hof overweegt verder dat psychiater Huisman als onafhankelijk deskundige op gezamenlijk verzoek van partijen is ingeschakeld, dat hij zijn bevindingen heeft gebaseerd op de beschikbare medische gegevens en op eigen onderzoek van werknemer, anders dan Peterse die werknemer niet heeft onderzocht en zijn kritiek uitsluitend baseert op de door Huisman opgestelde rapportage. Het hof merkt hier nog op dat ook de door partijen aangezochte deskundige verzekeringsarts H.F.I. van Waart (hierna: Van Waart) in zijn rapportage van 27 mei 2014 de bevindingen van Huisman bevestigt. Het hof maakt de conclusie van Huisman dat de door werknemer ervaren chronische somatische, cognitieve en posttraumatische klachten het gevolg zijn van het hem op 10 oktober 2009 overkomen ongeval, dan ook tot de zijne. Voor toepassing van het leerstuk van de “alternatieve causaliteit”, zoals door APM bepleit, is dan ook geen plaats.

Bevindingen psycholoog ten aanzien van cannabisgebruik en ADHD

Het hof is van oordeel dat de bevindingen van Huisman ten aanzien van het cannabisgebruik in het rapport consistent, logisch en begrijpelijk zijn. In het bijzonder heeft Huisman deugdelijk gemotiveerd dat en waarom hij de medische diagnose cannabisafhankelijkheid niet kan stellen, waarbij hij de medische gegevens (waaronder de diagnoses van andere behandelaren ten aanzien van het cannabisgebruik) van werknemer heeft betrokken en werknemer heeft onderzocht. Een (meer) uitputtende analyse, al dan niet inclusief een urinetest, is, anders dan APM betoogt, dan ook niet aangewezen. Evenmin kan hem in redelijkheid het verwijt worden gemaakt dat hij bij deze diagnose niet verder (medische) literatuur heeft betrokken waaruit kan blijken van de gevolgen van langdurig cannabisgebruik of ander middelengebruik (zoals van cocaïne). Ook ten aanzien van de ADHD van werknemer is het oordeel van het hof dat de bevindingen van Huisman consistent, logisch en begrijpelijk zijn. In het bijzonder blijkt hieruit dat werknemer – hetgeen ook onbestreden is gebleven – tot aan het ongeval continu werk verrichtte in de haven in Rotterdam en dat hij zich daarin nog heeft ontwikkeld door het behalen van certificaten, terwijl hij na het ongeval niet meer in staat is om zijn gebruikelijke werkzaamheden te verrichten door een veelvoud aan klachten. Daarmee is de conclusie gerechtvaardigd dat werknemer, ondanks zijn ADHD, voor het ongeval in staat was om naar behoren te functioneren.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1077

Zaaknummer: 200.260.276/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, P.M. Verbeek en D.A. Schreuder

Advocaten: L.J. van Rooijen en T. van der Valk

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werknemer die meerdere malen is aangesproken op houding en gedrag – met aanzegging laatste kans – wordt niet ontbonden op de e-grond of h-grond. Werknemer was niet tijdig op de hoogte van dit gesprek en kon vanwege quarantaineverplichting niet tijdig terugkeren na vakantie.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 1992 in dienst van (de rechtsvoorganger van) GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) en is laatstelijk werkzaam in de functie van operator OCC. Sinds 2016 signaleert GVB problemen in het functioneren van werknemer. GVB heeft dit met werknemer meerdere malen besproken. Van die gesprekken zijn verslagen overgelegd. Naar aanleiding van verschillende aanvaringen met collega's heeft GVB eveneens gesprekken gevoerd met werknemer en hem aangesproken op zijn houding, met name in relatie tot zijn collega's. Daarbij is hem hulp aangeboden, waaronder een eventuele communicatietraining. Werknemer heeft zich op 3 april 2019 ziek gemeld. Ondanks het advies van de bedrijfsarts en de afspraken op 18 april 2018 is werknemer niet op 24 april 2019 gestart met zijn re-integratie en is er pas op 2 mei 2019 weer contact. Dit is voor GVB aanleiding om werknemer bij brief van 7 mei 2019 een waarschuwing te sturen dat hij zich moet houden aan het verzuimreglement, bij gebreke waarvan het loon kan worden opgeschort of stopgezet. Naar aanleiding van de problemen in de samenwerking en rondom de ziekmelding vinden gesprekken plaats met werknemer. Bij brief van 30 juli 2019 heeft de leidinggevende van werknemer hem een laatste waarschuwing gegeven. In september 2019 heeft werknemer een cursus communicatie en assertiviteit gevolgd op kosten van GVB. Met ingang van 14 oktober 2019 is werknemer arbeidsongeschikt wegens spanningsklachten, onder meer als gevolg van de werksituatie. In augustus 2020 ondervindt GVB opnieuw problemen met de bereikbaarheid van werknemer tijdens zijn ziekte, waarvan hij nog niet volledig was hersteld. Dit wordt besproken op 26 augustus 2020. Tevens volgt op 1 september 2020 een waarschuwing wegens het zich opnieuw niet houden aan het verzuimreglement. Bij brief van 20 november 2020 heeft GVB laten weten dat het loon met onmiddellijke ingang wordt stopgezet, omdat werknemer zijn werkzaamheden niet heeft hervat. Werknemer wordt uitgenodigd voor een gesprek op 24 november 2020. Uit het gespreksverslag van 24 november 2020 blijkt dat de leidinggevende van werknemer (hierna: X) geen vertrouwen meer heeft in de samenwerking. Werknemer verzoekt om een allerlaatste kans. Bij e-mail van 27 november 2020 heeft X onder meer bevestigd dat werknemer werd geschorst met behoud van salaris tot aan zijn vakantie. Tevens heeft hij laten weten dat het kan zijn dat het niet meer lukt om voor de vakantie van

werknemer uitsluitel te geven over de gevolgen van diens gedrag. Werknemer is op 1 december 2020 voor een vakantie naar Italië vertrokken. Volgens de Nederlandse classificatie had Italië als bestemming code oranje, wat inhoudt dat werknemer na terugkomst tien dagen in quarantaine moest. Bij brief van 9 december 2020, verzonden aan zijn huisadres, heeft GVB werknemer nog een allerlaatste kans geboden en is hij uitgenodigd voor een gesprek op 22 december 2020. X heeft werknemer op 15 december 2020 via een whatsapp-bericht laten weten dat voormelde brief was verstuurd. Werknemer was in verband met de voor hem geldende quarantaineverplichting niet op tijd terug voor het gesprek van 22 december 2020. Bij brief van 6 januari 2021 heeft GVB aan werknemer laten weten dat hij door niet tijdig terug te keren uit Italië zijn allerlaatste kans heeft verspeeld. GVB verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de h-grond.

Oordeel

Duidelijk is dat de maat eind november 2020 voor GVB vol was, toen werknemer de adviezen van de bedrijfsarts in twijfel bleef trekken. Dat hij zich daarbij ook nog regelmatig afmeldde vanwege corona(klachten) of quarantaineverplichtingen wegens (mogelijk) zieke familieleden is weliswaar hinderlijk, maar kan hem op zichzelf niet worden tegengeworpen, omdat dit nu eenmaal van overheidswege werd gevraagd. Al met al heeft het GVB ook niet ervan weerhouden om werknemer ondanks alles toch nog een allerlaatste kans te bieden, zoals zij heeft laten weten in de brief van 9 december 2020, waarbij zij hem uitnodigde voor een gesprek op 22 december 2020. De vraag is of het werknemer kan worden verweten dat hij vervolgens niet bij dat gesprek kon zijn omdat hij na terugkomst uit Italië nog in quarantaine moest. GVB heeft echter zelf aan het eind van het gesprek van 26 november 2020 in het midden gelaten of zij werknemer die allerlaatste kans nog zou bieden. Bovendien wist zij dat werknemer in het buitenland was en hij op dat moment niet zijn post zou lezen. Het verwijt dat werknemer er maar voor had moeten zorgen dat hij daarvan op de hoogte werd gehouden, gaat onder deze omstandigheden te ver. Werknemer heeft aannemelijk gemaakt dat hij na het whatsappbericht van zijn leidinggevende van 15 december 2020 maatregelen heeft genomen om op de hoogte te raken van de inhoud van de brief en dat hij vervolgens zo snel mogelijk naar huis is gegaan. Alles overziende is het begrijpelijk dat GVB van werknemer eist dat hij in het kader van een allerlaatste kans zijn werkhouding ingrijpend verbetert, zoals omschreven in de uitgebreide verslagen die in deze procedure zijn overgelegd. Dat geldt niet voor het standpunt van GVB dat werknemer deze kans niet meer krijgt vanwege de door de quarantaineverplichting gemiste afspraak op 22 december 2020. Het primaire verzoek gebaseerd op de e-grond zal daarom worden afgewezen. Aangezien dezelfde feiten ten grondslag zijn gelegd aan het subsidiaire verzoek op de h-grond, is dat evenmin toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:3278

Zaaknummer: 9137265

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: Ch.M. Hettinga en S. Kelder

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

RECHTSPRAAK

Werknemer moet op grond van het tussen partijen gesloten studiekostenbeding 66,7% van de totale studiekosten terugbetalen. Dat werknemer geen tentamen heeft afgelegd komt voor zijn rekening en risico.*Feiten*

Werknemer is van 4 november 2014 tot en met 31 augustus 2019 in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van berger. Partijen hebben in de arbeidsovereenkomst een terugbetalingsregeling voor door de werkgever betaalde cursussen opgenomen. Werknemer heeft in de periode van 25 september 2017 tot en met 28 september 2017 de opleiding 'chauffeur zware berging' gevolgd bij de Transportacademie. Werknemer heeft het tot de opleiding behorende examen niet afgelegd. De Transportacademie heeft de opleidingskosten bij factuur van 22 juni 2017 ter hoogte van € 4.211,12 aan werkgeefster in rekening gebracht. Werknemer heeft zijn dienstverband bij werkgeefster schriftelijk opgezegd door middel van brieven d.d. 3 juli 2019 en 17 juli 2019. In de brief van 17 juli 2019 heeft werknemer ten aanzien van de terugbetalingsregeling gesteld dat aangezien werkgeefster werknemer de gelegenheid tot het doen van examen tot tweemaal toe heeft ontnomen, het werknemer onmogelijk is gemaakt een diploma te behalen. De maatstaven van redelijkheid en billijkheid verzetten zich volgens werknemer tegen een terugbetaling. Werkgeefster heeft op 5 augustus 2019 aan werknemer laten weten dat werknemer zelf, nadat werkgever een nieuwe cursus had aangeboden, heeft aangegeven de cursus nog niet te willen volgen omdat zijn partner hoogzwanger was. Werkgeefster heeft een factuur d.d. 14 augustus 2019 aan werknemer gezonden, waarbij zij een belang van € 2.808,81 aan opleidingskosten aan werknemer in rekening heeft gebracht. Werknemer heeft op 24 augustus 2019 via WhatsApp laten weten dat hij de factuur in orde gaat maken. Werkgeefster vordert werknemer te veroordelen tot betaling van € 2.808,81 aan hoofdsom, vermeerderd met de wettelijke rente.

Oordeel

Werkgeefster heeft aan haar vordering ten grondslag gelegd dat aan werknemer op eigen verzoek ontslag is verleend binnen een termijn van drie jaar nadat de opleiding met goed gevolg is afgerond, zodat werknemer gehouden is 66,7% van de studiekosten terug te betalen. Naar het oordeel van de kantonrechter impliceert het 'met goed gevolg' afronden van de opleiding dat werknemer de opleiding volledig en met succes moet hebben doorlopen. Dat betekent dat werknemer tevens het afsluitende examen succesvol moet hebben afgelegd. Daarvan is geen sprake geweest. Werknemer heeft gesteld dat hij wel een getuigschrift heeft

ontvangen, wat in zijn visie dezelfde waarde heeft als een succesvol afgelegd examen. Werknemer heeft echter de stelling van werkgeefster niet weerlegd dat dit getuigschrift is verlopen. Met betrekking tot de vraag aan wie het te wijten is dat werknemer de opleiding niet met goed gevolg heeft afgerond, althans het examen niet heeft afgelegd, heeft werknemer gesteld dat werkgeefster hem de mogelijkheid heeft onthouden het examen af te leggen. Het had op de weg van werknemer gelegen om deze stelling nader te onderbouwen. Van werknemer had ten minste mogen worden verwacht dat hij concreet aangeeft door wie en wanneer aan hem is medegedeeld dat hij niet mocht deelnemen aan het examen en aan welke collega zijn examenplek zou zijn toebedeeld. Dat heeft hij nagelaten. Naar het oordeel van de kantonrechter dient op grond van het voorgaande het feit dat werknemer geen examen heeft afgelegd voor rekening en risico van werknemer te blijven. Dat leidt tot het oordeel dat werkgeefster op terechte gronden de opleidingskosten bij werknemer in rekening heeft gebracht. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer ook heeft erkend de volledige opleiding – met uitzondering van het examen – te hebben gevolgd en werknemer in zijn WhatsApp-berichten ondubbelzinnig aan werkgeefster heeft medegedeeld dat de factuur van de opleidingskosten betaald zou gaan worden. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat een bedrag van € 1.627,14 zal worden toegewezen. Aan werknemer worden de examenkosten niet toegerekend, nu werkgeefster herhaaldelijk heeft toegezegd dat de examenkosten geen deel uitmaakten van de studiekosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:6499

Zaaknummer: 9019210 \ CV EXPL 21-5821

Rechters: B.J.R. van Tongeren

Advocaten: T.L.P. Hoogenboom

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verplicht in VK wonende werknemer tijdens de coronapandemie naar Nederland te komen omdat werkgever anders dubbele premies moet betalen in VK en NL. Geen redelijke instructie van werkgever, omdat werknemer werkzaamheden ook vanuit VK kan verrichten.*Feiten*

Werknemer is per 1 december 2016 in dienst getreden bij Modis International B.V. (hierna: Modis). Sinds de aanvang van zijn dienstverband is werknemer ter beschikking gesteld aan het European Space Research and Technology Centre (hierna: ESRTC). Tot 1 maart 2020 verrichtte werknemer werkzaamheden op de ESTEC-locatie. Als gevolg van de coronapandemie werkt werknemer vanaf maart 2020 vijf dagen per week thuis. Vanaf oktober 2020 stelde ESTEC haar medewerkers wederom in de gelegenheid de werkzaamheden vanuit huis te verrichten. Modis heeft werknemer toestemming gegeven om (tijdelijk) vanuit het Verenigd Koninkrijk te werken. Modis heeft in de periode van thuiswerken een A1-verklaring aangevraagd voor werknemers die vanuit het buitenland werkzaamheden voor Modis verrichten. De A1-verklaring voor werknemer liep op 31 augustus 2020 af. Op 19 januari 2021 heeft Modis werknemer verzocht terug te keren naar Nederland. Werknemer heeft op 21 januari 2021 verzocht om te mogen telewerken vanuit het Verenigd Koninkrijk. Dit heeft Modis afgewezen. Modis verwachtte werknemer vanaf februari 2021 voor zijn werkzaamheden terug in Nederland. De eerste twee weken van februari 2021 heeft werknemer vakantie opgenomen. Bij e-mail van 16 februari 2021 meldt Modis aan werknemer dat hij geen toestemming heeft om te werken vanuit het Verenigd Koninkrijk en per 15 februari 2021 zijn loon doorbetaling zal staken als hij niet terugkeert naar Nederland. Modis heeft het salaris van werknemer per 1 maart 2021 stopgezet. Modis heeft op 3 mei 2021 een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Werknemer vordert in dit kort geding om hem per direct ter beschikking te stellen aan ESA en toe te staan om mogelijk te maken dat hij zijn werkzaamheden vanuit het Verenigd Koninkrijk verricht en doorbetaling van zijn loon zoals gebruikelijk.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de vraag die partijen verdeeld houdt, is of de instructie van Modis aan werknemer om zijn werkzaamheden in Nederland uit te voeren in verband met de gestelde fiscale consequenties voor Modis als werknemer vanuit het Verenigd Koninkrijk blijft werken, redelijk is. De kantonrechter overweegt dat Modis haar stelling dat sprake is van een

nieuwe situatie voor wat betreft de afdracht van premies en heffingen in het Verenigd Koninkrijk niet geconcretiseerd heeft. Werknemer heeft daartegen ingebracht dat er nog steeds verdragen gelden die voorkomen dat dubbele loonbelastingen geheven en dat dubbele premies worden betaald voor sociale verzekeringen. Dit betekent dat de kantonrechter zonder nader onderzoek niet goed kan beoordelen of het standpunt van Modis hout snijdt en of de daarop gebaseerde instructie redelijk is. Deze onduidelijkheid in samenhang bezien en afgewogen tegen de bijzondere omstandigheden van dit moment – de coronapandemie, de instructie van ESA/ESTEC aan haar werknemers om vanuit huis te werken, en het feit dat de zoon van werknemer tot de coronariscogroep behoort – leiden tot het voorlopig oordeel dat op dit moment onvoldoende aannemelijk is dat de bodemrechter zal oordelen dat er sprake is van een redelijke grond voor de door Modis gegeven instructie. Dit betekent dat de weigering van werknemer om die instructie op te volgen Modis geen aanleiding had mogen geven om de betaling van het loon te stoppen. Omdat werknemer niet mag worden aangerekend dat hij zijn werkzaamheden niet kon uitvoeren en hij zich steeds beschikbaar heeft gehouden om zijn werkzaamheden voor ESA/ESTEC vanuit huis te verrichten, heeft werknemer jegens Modis aanspraak op betaling van het over de maanden maart tot en met mei 2021 ingehouden loon. De vordering van werknemer zal daarom worden toegewezen. Ook de vordering die ertoe strekt dat Modis werknemer ter beschikking stelt aan ESA en daarbij toestaat dat werknemer zijn werkzaamheden vanuit het Verenigd Koninkrijk verricht, is toewijsbaar. Daarbij is van belang dat werknemer onweersproken heeft gesteld dat vanuit ESTEC geen verplichting bestaat om de werkzaamheden in Nederland te verrichten en dat werknemer feitelijk (zonder problemen) sinds maart 2020 ononderbroken vanuit huis heeft gewerkt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2362

Zaaknummer: 9181117 UV EXPL 21-67 VS/1257

Rechters: S.H. Bokx-Boom

Advocaten: J.P. Wiewel en M. Hulstijn-Botter

Wetsartikelen: 7:66o BW

RECHTSPRAAK

Studiekostenbeding wordt rechtsgeldig bevonden ondanks ontbreken glijdende schaal, omdat werkgever geen baat heeft gehad van de studie. Werknemer moet alle studiekosten terugbetalen.*Feiten*

Werknemer is in september 2014 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van salesmanager. Op 25 juni 2015 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn voormalig leidinggevende. In het gesprek heeft werknemer aangegeven interesse te hebben in een deeltijdmaster bedrijfskunde aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. De kosten van deze opleiding bedroegen € 32.850. Werkgeefster is akkoord gegaan met de opleiding. In de periode vanaf augustus 2015 tot en met 5 januari 2017 heeft werkgeefster de door de Erasmus Universiteit Rotterdam bij haar gefactureerde bedragen voor de voor werknemer gevolgde studie ad in totaal € 32.850 betaald. In 2015 heeft werknemer aan werkgeefster een eigen bijdrage betaald van € 6.000 en in 2016 heeft werknemer een eigen bijdrage van € 6.250 aan werkgeefster betaald. De arbeidsovereenkomst is op initiatief van werknemer met ingang van 1 maart 2019 geëindigd. Werknemer heeft de studie niet afgerond. Bij e-mail van 6 juni 2019 heeft werknemer werkgeefster bericht dat hij niet in de mogelijkheid is om de studiekosten direct te voldoen. Daarom heeft hij voorgesteld maandelijks een betaling te doen. Ook geeft hij aan dat de Erasmus Universiteit Rotterdam 50% van de totale studiekosten som gaat terugbetalen. Bij e-mail van 18 december 2019 is aan werknemer geschreven dat werkgever op korte termijn wil weten of de Erasmus Universiteit Rotterdam gaat betalen en wanneer, omdat werkgeefster anders genoodzaakt is dit bedrag bij werknemer te vorderen. Werknemer heeft, naast de (gedeeltelijke) betaling aan werkgeefster van zijn eigen bijdrage in deze kosten ad € 12.500, een totaalbedrag van € 4.500 aan studiekosten aan werkgeefster terugbetaald. Werkgeefster vordert werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 15.500 aan hoofdsom en € 2.500,00 aan buitengerechtelijke kosten, te vermeerderen met de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat op grond hetgeen partijen naar voren hebben gebracht er in rechte van wordt uitgegaan dat partijen met elkaar zijn overeengekomen dat bij vertrek voor afronding van de studie werknemer het volledige bedrag aan studiekosten retour betaalt aan werkgeefster. Na afronding van de studie geldt een terugbetalingstermijn van vier jaar. Werkgeefster betaalt € 20.000 en werknemer betaalt de rest, €12.850. Vervolgens is de vraag of dit studiekostenbeding rechtsgeldig is. De kantonrechter acht in de onderhavige specifieke

situatie het studiekostenbeding, hoewel daarin niet is voorzien in een 'glijdende schaal' tijdens de studie, niet in strijd met het 'baatperiode-criterium' uit het 'Muller/Van Opzeeland -arrest. De studie Bedrijfskunde was geen studie die verplicht was of noodzakelijk voor het kunnen uitoefenen van werknemers functie. Integendeel, werkgeefster maakte bij wijze van uitzondering mogelijk dat werknemer een door hem gekozen studie kon volgen. Partijen twisten over de vraag of werkgeefster feitelijk baat heeft gehad bij de studie van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter lag het op de weg van werknemer om inzichtelijk te maken op welke wijze hij de tijdens het volgen van zijn studie opgedane kennis en vaardigheden toepaste bij de uitoefening van zijn functie. De blote stelling dat hij dat deed, acht de kantonrechter onvoldoende. Ook is werknemer niet begonnen aan de afstudeeropdracht die hij voor werkgeefster zou verrichten. Bovendien oordeelt de kantonrechter dat voldaan is aan het zogenoemde kenbaarheidsvereiste. Gelet op hetgeen vooraf is gegaan aan de totstandkoming van het studiekostenbeding, wordt werknemer geacht, mede gelet op het feit dat hij hoog opgeleid is, de consequenties van het studiekostenbeding te hebben kunnen overzien. Dit blijkt overigens ook uit het feit dat hij aanvankelijk niet betwistte dat hij de studiekosten moest terugbetalen en – zoals ter zitting is gebleken – met zijn nieuwe werkgeefster wilde afspreken dat zij die studiekosten aan werkgeefster zou betalen. De kantonrechter acht het studiekostenbeding dan ook rechtsgeldig. Op grond hiervan acht de kantonrechter het niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat het studiekostenbeding tussen partijen onverkort geldt en werknemer de door werkgeefster voor hem betaalde studiekosten volledig moet terugbetalen aan werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:6552

Zaaknummer: 8862437 \ CV EXPL 20-40368

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: A.W.M. Roozeboom en M. Rahnama'i

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft nog recht op reiskostenvergoeding uit het beëindigde dienstverband.*Feiten*

In het tussenvonnis van 3 december 2020 (AR 2021-0864) is het geschil in het incident afgedaan. Olympia is daarbij veroordeeld om aan werkneemster een afschrift te verstrekken van de overzichten van haar dienstreizen over de periode van juli 2018 tot 25 januari 2019 met vermelding van data en adressen. In de hoofdzaak is werkneemster in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de hoogte van de door haar gevorderde reiskostenvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Olympia slaagt in haar verweer dat werkneemster op 26 september 2018 41 kilometer te veel heeft opgevoerd, vanwege een verplaatsing van een straat in Eindhoven naar het kantooradres van Olympia. Hoewel het een verplaatsing van een adres in Waalre betrof, is duidelijk dat de afstand van de dienstreis geen 48,2 kilometer kan zijn geweest, zoals werkneemster heeft opgevoerd. Een afstand van 7,2 kilometer (48,2 km -/- 41 km) komt niet onredelijk voor, zodat daarvan wordt uitgegaan. Het gevolg van deze correctie is dat voor deze dag recht bestaat op een kilometervergoeding voor 123,2 kilometer, oftewel € 32,06. Anders gezegd, op de vordering van werknemer wordt een bedrag van € 11,07 in mindering gebracht. Olympia heeft verder aangevoerd dat van 47 dagen geen specificatie is gegeven, zodat de voor die dagen opgevoerde kilometers niet te controleren zijn. Omdat Olympia bij deze stelling niet heeft onderbouwd welke dagen zij precies bedoelt, wordt dit verweer verworpen. Olympia heeft tot slot aangevoerd dat werkneemster is voorbijgegaan aan een tussen partijen gemaakte afspraak dat de kilometers van het werk naar huis niet door de werkgever worden vergoed. Dit verweer wordt gepasseerd omdat het niet eerder in de procedure is aangevoerd terwijl daarvoor wel aanleiding was. Dit alles leidt ertoe dat Olympia wordt veroordeeld om € 3.599,30 netto aan reiskostenvergoeding aan werkneemster te betalen (€ 3.610,37 verminderd met € 11,07 (41 km à € 0,27)). De wettelijke rente wordt toegewezen vanaf de dag van dagvaarding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 06-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:2869

Zaaknummer: 8201894

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: D. Schwartz en J.G.A. Linssen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Stageovereenkomst wordt aangemerkt als arbeidsovereenkomst. Schadevergoedingen wegens opzegging kunnen niet worden gegrond op artikel 7:611 BW, zodat werknemer geen enkele ontslagvergoeding toekomt.*Feiten*

Partijen zijn bij schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen dat werknemster op 11 april 2017 bij Thuiszorg Olympia B.V. (hierna: Olympia) in de functie van Verzorgende IG 3 in opleiding werkzaamheden zou verrichten. Met ingang van 1 augustus 2017 zijn Olympia en werknemster een Stageovereenkomst BBL voor de duur van drie jaar aangegaan. Werknemster heeft de opleiding tot Verzorgende IG 3 niet afgemaakt en zich met ingang van 27 augustus 2018 ingeschreven voor de beroepsbegeleidende leerweg, niveau 4, mbo-verpleegkundige. In verband hiermee is een praktijkovereenkomst gesloten tussen ROC Tilburg, als instelling, Olympia, als leerbedrijf, en werknemster, als student. In de praktijkovereenkomst zijn buitengerechtelijke ontbindingsvoorwaarden opgenomen. Tussen werknemster en Olympia is een nieuwe Stageovereenkomst BBL gesloten met als indiensttredingsdatum 1 augustus 2018. Vanaf 1 november 2018 is overeengekomen dat werknemster gemiddeld 26 uur per week werkzaam zal zijn bij Olympia. Na een ongeval heeft werknemster zich op 25 januari 2019 ziek gemeld. Bij e-mail van 28 maart 2019 schrijft Olympia aan werknemster dat zij de stageovereenkomst niet kan voortzetten. Werknemster schrijft in een e-mail van 11 april 2019 aan Olympia dat zij een volwaardig werknemster is, dat de overeenkomst niet kan worden beëindigd tijdens ziekte, zodat de overeenkomst nog steeds van kracht is en Olympia gehouden is het loon tijdens ziekte door te betalen. Bij brief van 6 mei 2019 heeft Olympia daarop gereageerd dat geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen tussen partijen. Na overleg met haar mentor is werknemster per 1 mei 2019 door ROC Tilburg uitgeschreven van de BBL-opleiding. Werknemster vordert voor recht te verklaren dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestond en Olympia te veroordelen tot vergoeding van de schade, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat door Olympia niet wordt weersproken dat aan de elementen loon en gezag als bedoeld in artikel 7:610 BW wordt voldaan, zodat dit vaststaat. Partijen zijn echter verdeeld over de vraag of werknemster ook daadwerkelijk arbeid heeft verricht. Dat ook het element arbeid niet vaststaat, blijkt uit het volgende. Volgens de kantonrechter is niet vast komen te staan dat de werkzaamheden van werknemster in overwegende mate in het

teken stonden van het opdoen van kennis en ervaring met het oog op voltooiing van haar opleiding, zodat aangenomen moet worden dat zij productieve arbeid verrichtte waarmee het primaire doel van Olympia werd gediend. Olympia heeft niet gemotiveerd betwist dat werkneemster al na enkele dagen zelfstandig werkzaamheden mocht uitvoeren. Ook is niet gemotiveerd weersproken dat werkneemster bij die werkzaamheden niet of nauwelijks werd begeleid. Mede vanwege het beroep van werkneemster op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW heeft Olympia onvoldoende beargumenteerd dat van een arbeidsovereenkomst geen sprake is. Zo had van haar bijvoorbeeld mogen worden verwacht dat zij licht had geworpen op de verhouding tussen de leeraspecten en de mate waarin werkneemster productieve arbeid verrichtte. De kantonrechter houdt het er daarom voor dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, zodat de gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen. De door werkneemster gevorderde (schade)vergoedingen worden door de kantonrechter afgewezen. Daarbij is het volgende in overweging genomen. Allereerst staat het wettelijk stelsel van afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW, waar 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. Olympia wordt tot slot veroordeeld tot het verstrekken van een afschrift van de overzichten van de dienstreizen van werkneemster over de periode van juli 2018 tot 25 januari 2019, nu werkneemster meent dat zij toen recht had op een reiskostenvergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:6952

Zaaknummer: 8201894 (1)

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: L.J.J. van Asseldonk

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610a BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Aanzegging dat arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zal worden verlengd is niet geconverteerd in een opzegging van een arbeidsovereenkomst. Loonvordering toegewezen, vordering omtrent toeslagen en verblijfskosten afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 19 mei 2015 als allround chauffeur in dienst getreden van X. Op 19 december 2015 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van twaalf maanden. Deze arbeidsovereenkomst is per 19 december 2016 verlengd voor de duur van twaalf maanden. Op de arbeidsovereenkomsten zijn, onder meer, de bepalingen van de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen 2017-2020 (hierna: de TLN-cao) van toepassing. Bij brief van 17 november 2017 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst op 19 december 2019 afloopt en niet zal worden verlengd. Bij brief van 8 december 2017 stelt werknemer zich op het standpunt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan en maakt hij voorts aanspraak op uitbetaling van toeslagen conform de TLN-cao. In een reactie op 12 december 2017 herhaalt werkgeefster haar standpunt. Werknemer heeft sinds 19 december 2017 geen werkzaamheden voor werkgeefster verricht. In deze procedure vordert werknemer wedertewerkstelling en (door)betaling van (achterstallig) salaris, toeslagen en verblijfskosten.

Oordeel

In het licht van het toetsingskader van de Hoge Raad overweegt de kantonrechter het volgende. Werkgeefster heeft in deze procedure weliswaar te kennen gegeven dat de vraag of tussen partijen sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen geschilpunt meer is, maar dat neemt niet weg dat werkgeefster ten tijde van de aanzegging ervan overtuigd was dat sprake was een dienstverband voor bepaalde tijd dat op 18 december 2017 afliep. In haar brief van 17 november 2017 heeft werkgeefster dus onmiskenbaar bedoeld te voldoen aan haar verplichting uit hoofde van artikel 7:668 lid 1 BW. Die verplichting heeft een ander karakter dan de opzegging. Ook in haar brief van 28 november 2017 meldt werkgeefster dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. De stelling van werkgeefster dat zij in haar brief van 17 november 2017 niet slechts heeft aangegeven dat de arbeidsovereenkomst niet werd verlengd, maar ook in niet mis te verstane bewoordingen aan werknemer heeft bevestigd dat het dienstverband werd beëindigd, volgt de kantonrechter dan ook niet. Al aangenomen dat werkgeefster bedoeld zou hebben ook een eventueel dienstverband voor onbepaalde tijd te beëindigen, dan valt niet in te zien waarom zij in haar

brief van 12 december 2017 – in reactie op de suggestie van werknemer in zijn brief van 8 december 2017 dat sprake zou zijn van een dienstverband voor onbepaalde tijd – dit uitdrukkelijk van de hand heeft gewezen. Gelet op deze duidelijke (en niet voor een andere uitleg vatbare) stellingname van werkgeefster ziet de kantonrechter niet in dat werknemer er desondanks op bedacht had moeten zijn dat de brief van 17 november 2017 óók een opzegging (zonder zijn instemming of toestemming) inhield. De aanzegging van werkgeefster is derhalve niet geconverteerd in een opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is dus niet rechtsgeldig geëindigd door een opzegging van de zijde van werkgeefster en loopt nog door. Werknemer heeft recht op loon(door)betaling vanaf 19 december 2017. De kantonrechter overweegt dat de gevolgen van de niet adequate mededeling door werkgeefster voor haar eigen rekening en risico dienen te komen. Dat er daardoor een ‘wanverhouding’ zou bestaan tussen de periode dat werknemer feitelijk werkzaamheden voor werkgeefster heeft verricht en de periode waarover thans loon moet worden (door)betaald doet daar niet aan af. Gelet hierop zullen de loonvordering en de nevenvordering worden toegewezen. Tot slot stelt werknemer zich op het standpunt dat vanaf datum indiensttreding het loon, de toeslagen en de verblijfskostenvergoeding niet correct zijn uitbetaald. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer in het licht van de gemotiveerde betwisting van werkgeefster deze onderdelen van zijn vordering onvoldoende heeft onderbouwd. Omdat werkgeefster concrete aanmerkingen heeft op deze berekening en, met inachtneming van die aanmerkingen, een eigen berekening heeft gemaakt en aan de hand daarvan bedragen heeft uitbetaald aan werknemer, lag het op de weg van werknemer hierop een concrete reactie te geven, hetgeen hij niet heeft gedaan. Dit deel van de vordering zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:6759

Zaaknummer: 7167682 UC EXPL 18-9583 VS/1257

Rechters: D. van Steenbeek

Advocaten: D.F. Tirkes en M. de Beijer

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:668 BW, 7:671 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

***Vordering in kort geding tot betaling van beëindigingsvergoeding op grond van vaststellingsovereenkomst afgewezen.
Vaststellingsovereenkomst is mogelijk rechtsgeldig vernietigd op grond van dwaling.***

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2018 bij werkgever in dienst getreden in de functie van junior schade-expert. Op 24 november 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 6 januari 2021 heeft een gesprek met werknemer plaatsgevonden. Naar aanleiding van dit gesprek heeft werkgever werknemer bij brief van 12 januari 2021 gewaarschuwd voor de schijn van belangenverstrengeling. Op 14 januari 2021 heeft werknemer zich wederom ziek gemeld. Bij brief van 22 januari 2021 heeft werknemer uitgebreid op voornoemde brief van werkgever van 12 januari 2021 gereageerd. Per 25 januari 2021 werd werknemer door de bedrijfsarts volledig arbeidsgeschikt bevonden. Naar aanleiding van een gesprek tussen partijen op 27 januari 2021 heeft werkgever werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan. Uiteindelijk, nadat partijen met elkaar hadden onderhandeld over de voorwaarden waaronder een beëindigingsovereenkomst zou worden gesloten, hebben partijen op 11 februari 2021 overeenstemming bereikt over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen met wederzijds goedvinden per 1 maart 2021. Nadien is (alsnog) een onderzoek naar werknemer ingesteld, waaruit volgt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan ernstige belangenverstrengeling. Bij brief van 31 maart 2021 beroept werkgever zich op grond van bovenstaande op dwaling bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst. In deze procedure verzoekt werknemer betaling van de overeengekomen beëindigingsvergoeding.

Oordeel

Werkgever heeft op basis van het onderzoeksrapport geconcludeerd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan belangenverstrengeling en ernstige onregelmatigheden en zelfs frauduleus heeft gehandeld. Werkgever heeft hier ten tijde van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst geen rekening mee gehouden en hoefde daar redelijkerwijs geen rekening mee te houden, gelet op de herhaalde ontkenning door werknemer dat van belangenverstrengeling door hem sprake zou zijn geweest. Indien de conclusies van werkgever uit het rapport juist blijken te zijn, dan kan, naar het oordeel van de kantonrechter, hetgeen bepaald is in de vaststellingsovereenkomst redelijkerwijs niet worden tegengeworpen aan werkgever. De kantonrechter acht evident dat het niet de bedoeling van werkgever was én dat werknemer van werkgever niet mocht verwachten dat het beroep op dwaling uitgesloten

zou worden voor het geval de gestelde belangenverstrengeling, ernstige onregelmatigheden en fraude aan het licht zouden komen. Uit de brief van werkgever aan werknemer van 28 januari 2021, in combinatie met de mededeling van werkgever aan werknemer in de brief van 12 januari 2021 dat 'belangenverstrengeling' voor werkgever een dringende reden voor ontslag op staande voet vormt, leidt de kantonrechter af dat werkgever niet bereid was om in het kader van een beëindiging met wederzijds goedvinden een beëindigingsvergoeding (ter hoogte van € 8.000 bruto) te betalen aan werknemer, indien hij wist dat werknemer zich schuldig had gemaakt aan belangenverstrengeling. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt een en ander reeds mee dat het beroep op vernietiging van de beëindigingsvergoeding uit de vaststellingsovereenkomst op grond van dwaling gehonoreerd dient te worden, indien werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan belangenverstrengeling. Gelet op de aard van de kortgedingprocedure bestaat er in dit kader geen ruimte voor bewijsopdrachten of andere nadere instructies. Derhalve kan thans niet uitgesloten worden of onwaarschijnlijk worden geacht dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan belangenverstrengeling en dat het beroep op dwaling door werkgever gehonoreerd zal worden in een bodemprocedure.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:6553

Zaaknummer: 9204427 \ VV EXPL 21-216

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: S.I. Witkamp en D. Pieterse

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

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet vanwege mee naar huis nemen van werklaptop. Wel sprake van ernstig verstoorde arbeidsverhouding op grond waarvan voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt toegewezen, onder toekenning van transitievergoeding en 7000 euro aan billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2018 in dienst getreden bij Gouden Zorg B.V., een onderneming die thuiszorg aanbiedt. Werkneemster gebruikt voor het werk, zowel op kantoor als thuis, een aan haar door Gouden Zorg beschikbaar gestelde laptop en mobiele telefoon. Gedurende de periode van 6 januari 2021 tot en met 27 januari 2021 is werkneemster niet aanwezig geweest op kantoor in verband met verplichte quarantaine vanwege COVID-19 en een geplande operatie. Op maandag 15 februari 2021, de eerste dag dat werkneemster weer op kantoor aanwezig was, vond een gesprek plaats tussen werkneemster en haar leidinggevende. Het gesprek is ontaard in ruzie, waarna werkneemster het kantoor heeft verlaten met de laptop en de mobiele telefoon. Diezelfde avond heeft Gouden Zorg werkneemster bij e-mail gewezen op het overtreden van de arbeidsovereenkomst en AGV privacywetgeving door de laptop niet op kantoor te laten. Op 16 februari 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld bij Gouden Zorg. Die middag heeft werkneemster per e-mail een brief ontvangen waarin zij op staande voet is ontslagen, vanwege diefstal/verduistering van de laptop. In deze procedure verzoekt werkneemster vernietiging van het ontslag op staande voet. Gouden Zorg heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Er veronderstellender wijze van uitgaande dat het werkneemster duidelijk moest zijn dat aan het ontslag op staande voet geen diefstal/verduistering in strafrechtelijke zin ten grondslag werd gelegd, maar het tegen de instructie van Gouden Zorg in mee naar huis nemen van de laptop, ligt de vraag voor of deze omstandigheid een ontslag op staande voet kan rechtvaardigen. Tussen partijen is in geschil of Gouden Zorg werkneemster op 15 februari 2021 heeft verboden de laptop mee te nemen. Maar zelfs als dat het geval zou zijn, rechtvaardigt het feit dat de laptop zoals gebruikelijk mee naar huis is genomen, niet zonder meer een ontslag op staande voet. In ieder geval kan de in de ontslagbrief genoemde reden, ook in combinatie met hetgeen is vermeld in de brief van 15 februari 2021, niet als zwaarwegende reden voor

Gouden Zorg worden aangemerkt om in afwijking van de gebruikelijke gang van zaken, werkneemster te verbieden de laptop mee te nemen naar huis. Uitgaande van hetgeen is vermeld in de ontslagbrief komt de kantonrechter tot het oordeel dat Gouden Zorg niet aannemelijk heeft gemaakt dat de omstandigheid dat werkneemster de laptop mee naar huis heeft genomen, moet worden aangemerkt als dringende reden. Dit betekent dat het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag op staande voet dient te worden toegewezen. De vordering van werkneemster tot loondoorbetaling zal daarom eveneens worden toegewezen.

Voorwaardelijke ontbinding

De kantonrechter overweegt dat Gouden Zorg haar stellingen omtrent het ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster niet heeft geconcretiseerd of onderbouwd. Er is geen enkel concreet voorbeeld genoemd van een cliënt die bepaalde zorg zou zijn onthouden of een acuut probleem dat zich op of na 15 februari 2021 zou hebben voorgedaan. Ook wijst de kantonrechter op het ontbreken van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De arbeidsovereenkomst kan derhalve niet op de e-grond worden ontbonden. Wel kan naar het oordeel van de kantonrechter ontbinding op de g-grond worden toegewezen. Uit hetgeen partijen hebben aangevoerd, blijkt dat er op de werkvloer spanningen zijn ontstaan tussen de leidinggevende en werkneemster. Ook voor herplaatsing zijn de verhoudingen tussen partijen inmiddels te verstoord geraakt. De arbeidsovereenkomst zal gezien het voorgaande worden ontbonden per 1 september 2021. Gouden Zorg is daarbij de transitievergoeding verschuldigd. Tevens bestaat er naar het oordeel van de kantonrechter aanleiding tot het toekennen van een billijke vergoeding, nu Gouden Zorg ernstig verwijtbaar heeft gehandeld vanwege het onterecht gegeven ontslag op staande voet, waardoor een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. De kantonrechter acht een vergoeding van twee maandsalarissen redelijk. Hierbij is rekening gehouden met de lengte van het dienstverband en het feit dat werkneemster al maanden is vrijgesteld van werkzaamheden. Derhalve wordt een billijke vergoeding ter hoogte van € 7.000 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 06-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:2728

Zaaknummer: 9150895 EJ VERZ 21-96

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: L.L. van Dijk, J.P.V. van Ruiven en mr. drs. I. Lintsen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ambassade zegt arbeidsovereenkomst op zonder instemming van werknemer. Verzoek toekenning gefixeerde schadevergoeding niet gedaan binnen de vervaltermijn. Transitievergoeding en billijke vergoeding ter hoogte van € 34.978,92 bruto wel toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2015 in dienst getreden bij Saudi Arabian Cultural Mission, onderdeel van de Ambassade van het Koninkrijk Saudi-Arabië (hierna: werkgever). Op 22 juni 2020 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing van werkgever gekregen. Voorts heeft werknemer op 27 juli 2020 een in het Arabisch opgestelde brief van werkgever ontvangen met daarin de mededeling dat zijn diensten per 1 september 2020 niet meer nodig zijn. In een reactie van 10 augustus 2020 maakt werknemer aanspraak op compensatie en diverse vergoedingen bij beëindiging van het dienstverband, volgend uit de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft zich op 2 september 2020 via het UWV ziek gemeld. In deze procedure verzoekt werknemer betaling van een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de e-mail van de werknemer van 10 augustus 2020 dateert van ná de opzegging zodat niet kan worden gesteld dat met instemming van de werknemer is opgezegd. Verder volgt uit die e-mail ook niet dat de werknemer ná de opzegging heeft ingestemd met het ontslag. Werknemer schrijft in zijn reactie van 10 augustus 2020 immers niet dat hij akkoord is met het ontslag. Hij heeft slechts aangegeven dat hij vanwege het ontslag aanspraak maakt op de vergoedingen in geld. Voor zover werkgever erop doelt dat werknemer geen vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft gevorderd, kan daaruit niet worden afgeleid dat hij met het ontslag heeft ingestemd. Dit betekent slechts dat werknemer heeft berust in het ontslag. Het berusten in een ontslag is wat anders dan dat met instemming van werknemer is opgezegd. Ten aanzien van de vergoedingen oordeelt de kantonrechter allereerst dat werknemer in zijn verzoek tot toekenning van een gefixeerde schadevergoeding niet-ontvankelijk is, nu dit verzoek later en derhalve buiten de vervaltermijn is ingediend. Ten aanzien van de transitievergoeding stelt de kantonrechter vast dat in de ontslagbrief van 27 juli 2020 niet is vermeld dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd omdat er sprake zou zijn van wangedrag, disfunctioneren en/of ongeoorloofd verzuim van werknemer. Dit brengt mee dat niet is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd vanwege ernstig verwijtbaar handelen en werknemer kan

derhalve aanspraak maken op transitievergoeding. Tot slot overweegt de kantonrechter dat werknemer tevens aanspraak heeft op een billijke vergoeding, omdat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. De kantonrechter zal bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding geen rekening houden met de door de werknemer gestelde omstandigheden dat hij ernstige psychische klachten heeft opgelopen door zijn leidinggevende. Wel wordt rekening gehouden met de vergoedingen die werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst toekomen. Gelet op de leeftijd, opleiding en werkervaring van werknemer acht de kantonrechter het aannemelijk dat hij binnen zekere tijd weer een nieuwe functie van vergelijkbaar niveau zal vinden. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding rekening houdend met alle omstandigheden van dit geval op een bedrag van € 34.978,92 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:6976

Zaaknummer: 8854328 / RP VERZ 20-50622

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

Advocaten: W. Kok en S. Ibrahim

Wetsartikelen: 7:671BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

De ondernemingsraad verzet zich tegen de invoering van een nieuwe medezeggenschapsstructuur binnen de Belastingdienst. Versnippering van medezeggenschap is echter niet bevorderlijk voor een goede toepassing van de WOR.*Feiten*

Bij besluit van 20 september 2017 heeft de Minister van Financiën de topstructuur van de Belastingdienst gewijzigd. Op 5 december 2018 is binnen de Belastingdienst een nieuwe organisatiestructuur ingevoerd. Naar aanleiding van de organisatiewijziging is de medezeggenschapsstructuur van de Belastingdienst opnieuw vormgegeven. Binnen het primaire proces zijn negen (nieuwe) ondernemingsraden ingericht. Voor de vijftien stafdiensten, waarbinnen in totaal ongeveer 3.000 medewerkers werkzaam zijn, is één gezamenlijke ondernemingsraad ingesteld, de ORKO, met de plaatsvervangend DG als bestuurder. Dit heeft er (onder meer) toe geleid dat de OR, die was ingesteld op basis van de oude organisatiestructuur van de Belastingdienst, is opgeheven en is opgegaan in de ORKO. In eerste aanleg heeft de OR verzocht op grond van artikel 36 WOR te verklaren voor recht dat het besluit om één ondernemingsraad, de ORKO, in te stellen nietig is, en de Staat te verplichten om zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van het nietige besluit en alle reeds verrichte uitvoeringshandelingen terug te draaien. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Hiertegen komt de OR in hoger beroep op.

Oordeel

Het hof oordeelt allereerst dat de Staat er niet gerechtvaardigd op kon vertrouwen dat de OR zijn bezwaren tegen het instellen van de ORKO had laten varen en geen bijzondere omstandigheden heeft gesteld, zodat het beroep op rechtsverwerking geen doel treft. Het hof is voorts van oordeel dat, daargelaten of de verschillende stafdiensten al dan niet als zelfstandig opererende, organisatorische verbanden hebben te gelden, de OR onvoldoende heeft onderbouwd dat de stafdiensten zich als zelfstandige eenheden in het maatschappelijk verkeer presenteren, met name door onder eigen naam werkzaam te zijn. Dat volgt niet uit het feit dat door sommige stafdiensten rijksbreed diensten worden verleend en contacten worden onderhouden met organisaties buiten het Ministerie van Financiën. Dit leidt tot de conclusie dat de stafdiensten niet kunnen worden aangemerkt als afzonderlijke (groepen van) ondernemingen in de zin van artikel 1 lid 1 onder c WOR. Artikel 2 en 3 WOR zijn daarom niet van toepassing op de stafdiensten. Wel kunnen de stafdiensten gezamenlijk worden beschouwd als een onderdeel van een onderneming dat een afzonderlijk organisatorisch

verband is maar niet zelfstandig naar buiten treedt. Voor de beantwoording van de vraag of de instelling van de ORKO bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR, acht het hof met name bepalend dat is aangesloten bij de nieuwe mandaatstructuur waardoor de medezeggenschap thans zo laag mogelijk is geplaatst en plaatsvindt op het niveau waar de bevoegdheden liggen die relevant zijn voor de toepassing van de WOR. Vanwege het ondersteunende karakter is sprake van een samenhang in taken en bevoegdheden. Niet relevant is dat de diverse stafdiensten verschillende taken uitvoeren of dat er meer ondersteunende en meer kaderstellende stafdiensten zijn. Het is daarentegen aannemelijk dat het instellen van een afzonderlijke ondernemingsraad voor iedere stafdienst tot versnippering van de medezeggenschap binnen de Belastingdienst zou leiden, niet effectief zou zijn voor de besluitvorming en daardoor juist niet bevorderlijk zou zijn voor een goede uitvoering van de WOR. De Staat heeft voldoende onderbouwd dat door de kiesgroepen in de ORKO de medezeggenschap van de verschillende groepen van in de onderneming werkzame personen voldoende wordt gewaarborgd. Het hof komt derhalve tot de conclusie dat de OR onvoldoende heeft onderbouwd dat in de huidige organisatie de instelling van één ondernemingsraad voor alle stafdiensten niet bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1021

Zaaknummer: 200.269.294/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.D. Ruizeveld en L.G. Verburg

Advocaten: S.F.H. Jellinghaus en Witte-van den Haak, M.B. de M.B. de Witte-van den Haak

Wetsartikelen: 1 WOR, 2 WOR, 3 WOR, 4 WOR en 36 WOR

RECHTSPRAAK

Leer-/arbeidsovereenkomst niet geëindigd per datum uitschrijving van de opleiding. Het enkel vanwege ziekte (tijdelijk) stoppen van de opleiding met de bedoeling deze weer op te pakken, valt niet onder de ontbindende voorwaarde ‘van de opleiding uitgesloten worden’.

Feiten

Cello is een zorginstelling die mensen met een verstandelijke beperking ondersteunt. Werkneemster is met ingang van 15 juni 2019 voor bepaalde tijd bij Cello in dienst getreden als aspirant-leerlingbegeleider. Cello vereist voor de functie van begeleider ten minste een diploma mbo niveau 4 Verpleegkundige. Cello en werkneemster hebben op 29 juli 2019 een leer-/arbeidsovereenkomst gesloten, zodat werkneemster de benodigde diploma's kon behalen. In de leer-/arbeidsovereenkomst is in artikel 3 het volgende vermeld: 'In geval werkneemster niet voldoet aan de verplichtingen en eisen zoals neergelegd in het opleidingsreglement van de onderwijsinstelling en hij of zij als gevolg daarvan van verdere opleiding wordt uitgesloten, wordt de leer-/arbeidsovereenkomst geacht te zijn ontbonden met ingang van de datum van die uitsluiting'.

Werkneemster is op 26 augustus 2019 gestart met de combinatieopleiding mbo 4 Maatschappelijke Zorg/Verpleegkunde aan het ROC. In de praktijkovereenkomst (getekend door het ROC, Cello en werkneemster) is in artikel 12.2 het volgende opgenomen: 'De praktijkovereenkomst eindigt van rechtswege: (...) Door het eindigen van de onderwijsovereenkomst tussen de student en de school. (...) Een beëindiging van rechtswege zal door de school schriftelijk worden bevestigd aan de student en het leerbedrijf'.

Op 25 februari 2020 raakte werkneemster volledig arbeidsongeschikt. Vervolgens werden de lessen medio maart 2020 vanwege de uitbraak van de coronapandemie per direct gestaakt tot aan het begin van het nieuwe schooljaar. Vanaf het nieuwe schooljaar heeft werkneemster lessen online gevolgd tot en met 28 september 2020, de start van haar revalidatietherapie. Op die dag heeft een overleg plaatsgevonden tussen werkneemster en onder meer haar opleidingscoördinator bij Cello (tevens werkzaam als docente voor de combinatieopleiding bij het ROC). In dit gesprek is gesproken over het tijdelijk stopzetten van haar opleiding, omdat de wekelijkse opleidingsdag en de revalidatiedag samenvielen en het tijdelijk stoppen van de opleiding haar herstelproces zou bevorderen. Werkneemster is op 30 september 2020 door een medewerker van de cursistenadministratie van het ROC uitgeschreven van de opleiding. Het ROC heeft Cello en werkneemster hierover echter niet geïnformeerd. In december 2020

rondde werkneemster haar revalidatietraject af en startte zij met het opbouwen van haar werkuren. Werkneemster heeft sindsdien haar opleiding niet hervat. Op 8 februari 2021 vond een digitale bijeenkomst plaats met de verzuimspecialist van Cello. In dat gesprek vertelde werkneemster dat zij de opleiding had gestopt. Naar aanleiding daarvan heeft Cello werkneemster op 11 maart 2021 medegedeeld dat, omdat de opleiding definitief is beëindigd, de ontbindende voorwaarde van de leer-/arbeidsovereenkomst (art. 3) is ingetreden. Cello heeft het dienstverband met werkneemster beëindigd per 1 mei 2021. Werkneemster vordert dat de kantonrechter Cello veroordeelt tot doorbetaling van het salaris en wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat het uitzonderlijke karakter van de ontbindende voorwaarde noopt tot een beperkte uitleg van de zin 'van de opleiding uitgesloten worden'. Binnen die uitleg valt niet vanzelfsprekend het 'stoppen met of beëindigen van de opleiding wegens gezondheidsredenen'. Dit geldt temeer in een situatie waarin het partijen duidelijk was of had kunnen zijn dat het zowel de bedoeling van werkneemster als van Cello was om de opleiding weer op te pakken. Het enkel vanwege ziekte onderbreken van de opleiding of tijdelijk stoppen met de bedoeling de opleiding weer op te pakken wanneer de verhindering daartoe is weggefallen, valt er dan ook niet onder. De kantonrechter hecht bij haar oordeel waarde aan het feit dat werkneemster de opleiding in de eerste helft van 2020 tijdelijk niet heeft kunnen volgen vanwege ziekte. Zowel werkneemster als Cello ging ervan uit dat de opleiding tijdelijk zou worden gestopt, met de bedoeling om deze later weer te hervatten. Uit de mailwisseling tussen partijen valt af te leiden dat partijen vanuit die gedachte met elkaar gesproken hebben en de mogelijkheden tot voortzetting van het opleidingstraject hebben verkend. Van een intentie van werkneemster om de opleiding definitief te beëindigen blijkt niets. De enkele uitschrijving van werkneemster van de opleiding door een medewerker van de cursistenadministratie van het ROC ziet de kantonrechter in het licht van het voorgaande als een formeel-administratieve handeling. Vast staat dat van die uitschrijving geen mededeling is gedaan aan werkneemster en aan Cello, waardoor noch werkneemster noch Cello in de gelegenheid is geweest om tijdig in te grijpen. Onder deze omstandigheden kan die enkele uitschrijving werkneemster in redelijkheid niet worden tegengeworpen als handelen in strijd met op haar rustende verplichtingen of aan haar gestelde eisen in de zin van het opleidingsreglement. Bovendien was de opleidingscoördinator van Cello, tevens docent bij het ROC, betrokken bij zowel het gesprek op 28 september 2020 als bij de uitschrijving van werkneemster. Zij was de aangewezen persoon geweest om werkneemster te wijzen op de mogelijke gevolgen van stopzetting. Dat de opleidingscoördinator niet op de hoogte zou zijn van de arbeidsvoorwaarden vindt de kantonrechter moeilijk te aanvaarden gelet op haar functie als opleidingscoördinator en de nauwe samenhang tussen arbeidsvoorwaarden en opleidingsreglement. Voor zover zij niet op de hoogte is, valt dat in de risicosfeer van Cello. De slotsom is dat Cello voorshands onvoldoende aannemelijk heeft kunnen maken dat werkneemster per 1 oktober 2020 van de opleiding is uitgesloten wegens het niet voldoen aan verplichtingen en eisen die zijn

neergelegd in het onderwijsreglement van het ROC. Gelet hierop acht de kantonrechter het niet erg waarschijnlijk dat een rechter, oordelend in een bodemprocedure, zal concluderen dat de leer-/arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd als gevolg van de daarin opgenomen ontbindende voorwaarde. Dit betekent dat er in deze procedure van moet worden uitgegaan dat de leer-/arbeidsovereenkomst met werknemers niet op de datum van uitschrijving is geëindigd. Het bestaan van de vorderingen van werknemers is dus voldoende aannemelijk geworden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 02-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:3259

Zaaknummer: 9190929 CV EXPL 21-2134

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

Advocaten: M.L.E. Hol en A.F. Janssen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mag kosten voor begeleiding tijdens BBL-opleiding niet als inzetbaarheidskosten in mindering brengen op de transitievergoeding nu niet is voldaan aan de voorwaarden uit artikel 2 en 4 van het Besluit in mindering brengen kosten op transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2018 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 maart 2019, die aansluitend is verlengd tot en met 31 december 2020. Het laatstelijk verdiende salaris bedroeg per maand bruto € 1.665,26 inclusief emolumenten. Op de dienstbetrekking is de collectieve arbeidsovereenkomst Gehandicaptenzorg van toepassing. Vanaf 12 september 2018 volgde werkneemster een BBL-opleiding. Deze opleiding heeft zij op 2 juli 2020 met goed gevolg afgerond. Op 26 november 2020 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst na 31 december 2020 niet wordt voortgezet. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat zij op grond van artikel 7:673 lid 2 BW recht heeft op een transitievergoeding (ter hoogte van € 1.295,20 bruto), nu de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en het dienstverband door werkgeefster is opgezegd. Werkgeefster is tot op heden niet overgegaan tot het uitbetalen van de transitievergoeding, volgens werkneemster omdat werkgeefster inzetbaarheidskosten in mindering brengt op de verschuldigde transitievergoeding.

Werkneemster stelt zich op het standpunt dat dit op grond van artikel 4 lid 1 van het Besluit in mindering brengen kosten op transitievergoeding niet kan, omdat de arbeidsovereenkomst na afronding van de BBL-opleiding is voortgezet. Werkgeefster heeft geen verweerschrift ingediend en is niet verschenen, terwijl de oproeping op juiste wijze is geschied.

Oordeel

De kosten in verband met de BBL-opleiding die werkneemster tijdens haar dienstverband heeft gevolgd, kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding wanneer aan de voorwaarden zoals genoemd in artikel 4 van het Besluit is voldaan. De kantonrechter is echter met werkneemster van oordeel dat niet aan deze voorwaarden is voldaan. Artikel 4 van het Besluit vereist immers dat (1) de arbeidsovereenkomst is aangegaan om de werknemer in de gelegenheid te stellen die opleiding te volgen en (2) de arbeidsovereenkomst na afronding van die opleiding, of na tussentijdse beëindiging daarvan, niet, of met een tussenpoos van meer dan zes maanden, wordt voortgezet. Nog daargelaten of de arbeidsovereenkomst is aangegaan om werkneemster in de gelegenheid te stellen een opleiding te volgen, is tussen

partijen niet in geschil dat de arbeidsovereenkomst na het afronden van de BBL-opleiding nog bijna zes maanden heeft voortgeduurd. Dit betekent dat op grond van artikel 4 van het Besluit de door werkgeefster genoemde inzetbaarheidskosten niet in mindering gebracht kunnen worden op de transitievergoeding. Evenmin kunnen de door werkgeefster genoemde inzetbaarheidskosten op grond van artikel 2 van het Besluit in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Daarvoor dient namelijk aan de acht voorwaarden zoals genoemd in lid 1 van artikel 2 van het Besluit te zijn voldaan. Dat aan al deze voorwaarden is voldaan is de kantonrechter niet gebleken. Zo is bijvoorbeeld niet gesteld en gebleken dat de kosten die door werkgeefster in mindering zijn gebracht op de transitievergoeding zijn gemaakt nadat deze kosten zijn gespecificeerd en schriftelijk zijn meegedeeld aan werkneemster. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de gevorderde transitievergoeding ter hoogte van € 1.295,20 bruto toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2422

Zaaknummer: 9125935 UE VERZ 21-96

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: E.F.J. van West

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Begroting billijke vergoeding. Kantonrechter schat verwachte duur van de arbeidsovereenkomst op maximaal een jaar en acht het niet aannemelijk dat werkneemster (63 jaar) tot haar pensioen geen inkomen elders zal verwerven.*Feiten*

Voor de feiten wordt verwezen naar de tussenbeschikking van 25 maart 2021 (AR 2021-0855). Bij de tussenbeschikking is overwogen dat en waarom de arbeidsverhouding van partijen verstoord is geraakt en dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. Op basis daarvan moet thans nog de financiële afwikkeling van het dienstverband worden bepaald. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verbinden vergoedingen. Uitgaande van een ontbinding per 1 juli 2021 verzoekt werkneemster om toekenning van een transitievergoeding van € 22.664,58 bruto en een billijke vergoeding van € 165.000 bruto. Bij haar berekening van de billijke vergoeding gaat werkneemster ervan uit dat zij tot aan haar pensionering (op 5 juni 2025) bij werkgeefster in dienst zou zijn gebleven. Zij wijst in dat verband op haar leeftijd (63 jaar), gezondheidsproblemen en arbeidsmarktpositie. Werkneemster begroot de inkomensschade op het verschil tussen het loon waarop zij tussen de ontbindings- en pensioendatum recht zou hebben gehad en de sociale uitkeringen die zij naar verwachting in die periode zal ontvangen. Dit deel van de schade komt volgens werkneemster uit op een bedrag van € 95.399,40 bruto. De pensioenschade begroot werkneemster, uitgaande van een levensverwachting van 15,5 jaar na pensionering en van het verschil tussen de pensioenopbouw bij ontbinding en die bij voortzetting van de opbouw tot haar pensionering, op € 48.654,50 bruto. Verder maakt werkneemster aanspraak op een immateriële schadevergoeding van € 20.946,10 bruto.

Oordeel

Anders dan werkneemster ziet de kantonrechter geen aanleiding om er bij de begroting van de billijke vergoeding van uit te gaan dat zij tot haar pensioen bij werkgeefster zou zijn blijven werken. Zoals in de tussenbeschikking is overwogen, heeft het HR-werk bij werkgeefster een ontwikkeling doorgemaakt die ertoe heeft geleid dat het personeelswerk, dat lang uitvoerend van aard was, allengs vooral strategische en tactische beleidsadviesing is gaan behelzen. Dat werkneemster in staat zou zijn gebleken de transitie mee te voltrekken, is bepaald onzeker nu zij geen HRM-vooropleiding heeft, vanaf oktober 2007 met name in het uitvoerende personeelswerk ervaring heeft opgedaan en haar kracht vooral lag bij het ad hoc inspringen op

lastige casus, en juist niet bij het beleidsmatige werk. Er moet derhalve rekening mee worden gehouden dat zij het bij werkgeefster, ook na scholing, toch uiteindelijk niet zou hebben gered. De kantonrechter stelt de hypothetisch te verwachten duur van de arbeidsovereenkomst op een jaar na de ontbinding ervan. Bij de beoordeling van de verwachte inkomenspositie van werkneemster in de periode na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is voorts haar arbeidsmarktpositie van belang. Werkneemster gaat er bij haar berekening van uit dat zij tot haar pensioen geen inkomen elders meer zal kunnen verwerven en wijst in dat verband op haar leeftijd en gezondheidsklachten. Er kan weliswaar van uit worden gegaan dat het haar op haar leeftijd moeilijk zal zijn om opnieuw werk op HRM-gebied te vinden, maar dat zij niet op den duur in ander passend werk weer enig inkomen zou kunnen verwerven, is niet zonder meer aannemelijk. Zij is opgeleid tot lerares en heeft enige tijd in het onderwijs gewerkt, zij is in dienst geweest van een natuurorganisatie, ze was diëtiste en heeft als manager gewerkt. Met deze gevarieerde kennis en ervaring moet zij geacht worden in de periode voorafgaand aan haar pensioen nog enig inkomen te kunnen verwerven. Niet aannemelijk is dat haar huidige gezondheidssituatie daaraan na verloop van een jaar nog langer in de weg zal staan. Bij de begroting van de inkomens- en pensioenschade neemt de kantonrechter op grond van het voorgaande tot uitgangspunt dat deze schade beperkt blijft tot een jaar na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er mag van worden uitgegaan dat werkneemster in die periode een WW-uitkering, ter hoogte van aanvankelijk 75% en na twee maanden van 70%, zal ontvangen. Het verschil met het laatstgenoten loon (beide partijen rekenen met een brutomaandloon van € 4.945,08 inclusief vakantiebijslag en eindejaarsuitkering) bedraagt over die twee jaren (afgerond) € 17.500 bruto. De pensioenschade die werkneemster lijdt doordat zij een jaar eerder uit dienst treedt dan zonder de door toedoen van werkgeefster ontstane verstoring van de arbeidsverhouding had mogen worden verwacht, wordt billijkheidshave gesteld op € 10.000 bruto. Met alleen de vergoeding voor materiële (inkomens- en pensioen)schade wordt naar het oordeel van de kantonrechter nog onvoldoende recht gedaan aan de ernst van de verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. Dat rechtvaardigt een verhoging van de billijke vergoeding met nog eens € 10.000 bruto. Anders dan werkgeefster heeft betoogd, strekt de wettelijke transitievergoeding niet in mindering op de billijke vergoeding. Nu de opzegtermijn drie maanden bedraagt en het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 oktober 2021, bedraagt de transitievergoeding € 23.214,40 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2858

Zaaknummer: 8944944 \ UE VERZ 20-398 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A.M. de Jong en J.T. Terpstra

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster voorziet (arbeidsongeschikte) werknemster onvoldoende van bij- of nascholing na ontwikkeling van en extra ingestelde opleidingseisen voor de functie van werknemster. Afwijzing ontbinding op de d-grond, maar toewijzing ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemster (62 jaar) is sinds 1 oktober 2007 in dienst van werkgeefster. De functie, die aanvankelijk medewerker personeelsadministratie werd genoemd, is op 1 januari 2008 Personeelsadviseur gaan heten. Begin 2018 is de functienaam gewijzigd in HR-adviseur. Waar het in de functie aanvankelijk ging om de uitvoering van het personeelsbeleid, is het accent in de loop der tijd steeds meer op de projectmatige ontwikkeling van HR-beleid komen te liggen. Uit een verslag van het functioneringsgesprek van 7 december 2016, opgesteld door de toenmalige leidinggevende van werknemster, blijkt dat werknemster al groei had laten zien op dit laatste punt. In 2017 heeft werknemster gekampt met problemen in de privésfeer. In april 2017 is besloten om werknemster niet langer te handhaven als eerste adviseur van de directeur Juridische Dienstverlening, omdat zij niet tevreden was over de wijze waarop zij door werknemster werd geadviseerd over tactische en strategische vraagstukken. In mei 2017 heeft werknemster een longontsteking doorgemaakt, waaraan zij vermoeidheidsklachten heeft overgehouden. In een gesprek op 10 november 2017 is aan werknemster te kennen gegeven dat werkgeefster haar niet meer wil inzetten als personeelsadviseur en dat zal worden gesproken over oriëntatie op werk elders. Werknemster heeft hiertegen geprotesteerd. Het functioneren van werknemster over 2017 en over 2018-2019 is neergelegd in een verslag dat in eerste instantie niet meer met haar is besproken. Op de meeste onderdelen en competenties scoorde zij onvoldoende respectievelijk matig en ook werd meermaals gewezen op het feit dat werknemster geen afgeronde P&O-opleiding heeft en geen recente opleidingen heeft gevolgd. Werkgeefster is erop blijven aandringen dat werknemster zich zou oriënteren op ander werk en contact zou opnemen met een bureau voor een loopbaantraject. Van 24 september 2018 tot en met 16 februari 2020 is werknemster wederom wegens ziekte (een burn-out) niet in staat geweest haar werkzaamheden te verrichten. Op 19 december 2019 is alsnog over de beide verslagen gesproken. Omdat werknemster niet voelde voor een loopbaantraject is haar de keuze uit twee opties voorgehouden: (1) beëindiging van de arbeidsovereenkomst of (2) een verbetertraject. Werknemster heeft niet willen meewerken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Het verbetertraject is in of omstreeks februari 2020 van start gegaan, nadat werknemster naar het

oordeel van de bedrijfsarts volledig was hersteld. De eindevaluatie vond in oktober 2020 plaats. In het verslag van de eindevaluatie is een lijst van 14 kritiepunten opgenomen. In het gesprek van eind oktober 2020 is aan werkneemster meegedeeld dat zij werkgeefster er niet van heeft overtuigd dat zij zich op korte termijn tot een volwaardige HR-adviseur kan ontwikkelen. Sinds 24 november 2020 is werkneemster wegens ziekte niet tot het verrichten van de bedongen arbeid in staat. Op 10 december 2020 heeft werkgeefster haar vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens primair disfunctioneren en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verweert zich tegen toewijzing van het ontbindingsverzoek en stelt subsidiair aanspraak te maken op de transitievergoeding ter hoogte van € 23.528,20 en een billijke vergoeding ter hoogte van € 100.000.

Oordeel

Disfunctioneren

Het functioneren van werkneemster dient te worden beoordeeld tegen de achtergrond van de ontwikkelingen die het HR-werk in de afgelopen jaren (ook) bij werkgeefster heeft doorgemaakt. Toen werkneemster in 2007 bij werkgeefster in dienst trad, had zij geen afgeronde opleiding op het gebied van personeelswerk. Dat was toen blijkbaar ook niet nodig. Pas (veel) later is kennelijk als functie-eis gesteld dat een hbo-opleiding HRM/P&O is afgerond. Uit het verslag dat de voormalig leidinggevende van het functioneringsgesprek van 7 december 2016 heeft gemaakt, is gebleken dat sprake is van een periode van transitie, waarin de organisatie als geheel veranderde. Uit dit verslag blijkt eveneens dat werkneemster doende was zich de veranderde functie eigen te maken, maar dat dit niet vanzelf ging. Omdat nadien al geruime tijd de nieuwe functie-eisen werden gesteld, had het op de weg van werkgeefster gelegen om bij- of nascholing te verlangen en actief te organiseren. Zeker een werknemer die ouder en al jaren in dienst is, moet door een werkgever – als goed werkgever – die wil professionaliseren, worden meegenomen in de voorgestane transitie. Dat is niet gebeurd. In het gesprek van 10 november 2017 is zonder veel concrete toelichting of onderbouwing aan werkneemster meegedeeld dat zij ongeschikt is voor de functie van HR-adviseur, dat zij door werkgeefster niet meer als zodanig zal worden ingezet en dat zij zich moet oriënteren op werk elders. Dat is niet zoals het een goed werkgever betaamt. Bij klachten over het functioneren van een werknemer moet daarover eerst worden gecommuniceerd. Dat is niet gebeurd. Bovendien is niet gebleken dat er nadien op enigerlei wijze afstand is genomen van de inhoud van voornoemd gesprek. Het verbetertraject is aldus bepaald onder een ongunstig gesternte van start gegaan. Het HR-werk was inmiddels geëvolueerd, aan de functie van werkneemster werden (opleidings)eisen gesteld waaraan zij niet voldeed en zij had allerlei HRM-ontwikkelingen binnen en buiten werkgeefster gemist waarop zij zich tijdens het verbetertraject moest inlezen. Bij de aanvang van het verbetertraject ontbrak het vervolgens aan duidelijke en concrete doelen, waarop werkneemster zou worden beoordeeld. Pas uit de achtereenvolgende evaluatieverslagen heeft werkneemster kunnen afleiden wat er volgens werkgeefster aan haar werk niet deugde en waarop zij zich blijkbaar diende te verbeteren, maar ook in dat stadium bleef het veelal bij algemeenheden. Welke concrete handvatten

werkneemster is gegeven om zich verbeteren, blijkt niet uit die verslagen. Er was blijkbaar veel kritiek, maar weinig hulp. Waar het voorafgaand aan het verbetertraject al aan de benodigde bij- of nascholing heeft ontbroken, heeft werkgeefster ook nagelaten om daarin tijdens het traject nog te voorzien. In dit geval gaat het om een jarenlange bejegening waarin steeds de beëindiging van het dienstverband voorop heeft gestaan en werkneemster niet de kans heeft gekregen om, terwijl zij onder voorgaande leidinggevendens groei had getoond, zich (nader) te voegen naar de verhoogde eisen die aan haar functie werden gesteld. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond is dan ook niet toewijsbaar.

Verstoorde arbeidsverhouding

Subsidiar heeft voor werkgeefster vooropgestaan dat pas in de loop van dit geding is gebleken dat werkneemster gesprekken met leidinggevendens heeft opgenomen zonder dit vooraf te melden. De kantonrechter begrijpt dit: ook in een arbeidsrelatie moeten gespreksdeelnemers vrijuit kunnen spreken, zonder er rekening mee te hoeven houden dat er heimelijk geluidsopnames worden gemaakt. Zij had dit gewoon vooraf aan de orde moeten stellen. Tegelijkertijd moet het gewicht van dit verwijt aan het adres van werkneemster gerelativeerd worden, nu de arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar nieuwe leidinggevende al verstoord is geraakt, lang voordat werkgeefster bleek van de geluidsopnames. Die verstoring is inmiddels ernstig en duurzaam. Nu ook de collega's van werkneemster zich tegen haar hebben gekeerd, moet een terugkeer van werkneemster naar het werk en herstel van een vruchtbare samenwerkingsrelatie tussen partijen geacht worden niet meer tot de mogelijkheden te behoren. Aan de arbeidsovereenkomst zal daarom, waar herplaatsing niet in de rede ligt, een einde moeten komen.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Nu werkgeefster niet heeft betoogd dat werkneemster ernstige verwijtbaarheid kan worden verweten, staat vast dat werkgeefster aan werkneemster de wettelijke transitievergoeding verschuldigd is. Daarnaast heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. De feiten en omstandigheden die hierbij naar het oordeel van de kantonrechter van betekenis zijn, zijn hierboven al de revue gepasseerd. De kern daarvan is dat werkgeefster jarenlang ernstig tekort is geschoten om zich als goed werkgeefster op te stellen jegens werkneemster, die – inmiddels op leeftijd – is geconfronteerd met een aanmerkelijke verzwaring van haar functie en een professionaliseringsambitie van haar werkgever, zonder dat werkgeefster de daarvoor benodigde (bij- of na)scholing heeft georganiseerd, terwijl het Hoofd HRM er – nadat het met werkneemster in 2017 privé en qua gezondheid minder goed ging – blijk van is blijven geven dat er voor werkneemster binnen werkgeefster geen plaats meer was, en haar geen eerlijke kans is geboden om zich in te stellen op de aan haar functie gestelde verhoogde eisen. Aan werkneemster komt derhalve ook een billijke vergoeding in de zin van artikel 7:671b lid 9 onder c BW toe. Omdat het debat over de hoogte van deze billijke vergoeding nog niet uit de verf is gekomen, zullen partijen eerst in de gelegenheid worden gesteld zich daarover schriftelijk uit te laten. Elke verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2857

Zaaknummer: 8944944 \ UE VERZ 20-398 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A.M. de Jong en J.T. Terpstra

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster veroordeeld tot betaling schadevergoeding van € 30.000 na fraude met retouraanslagen. Door werkneemster ondertekende verklaring waarin zij zich bereid verklaart tot terugbetaling van ruim € 40.000 wordt vernietigd wegens misbruik van omstandigheden.*Feiten*

Werkneemster is van 10 november 2015 tot november 2017 bij Konst B.V. in dienst geweest. Konst exploiteert onder meer een Albert Heijn supermarkt en een Gall & Gall winkel. Bij laatstgenoemde winkel is werkneemster vanaf september 2016 werkzaam geweest. In september 2017 is er een vermoeden gerezen dat werkneemster fraude had gepleegd. De fraude bestond eruit dat werkneemster veelvuldig retouren aansloeg op de kassa waar geen daadwerkelijke retourproducten tegenover stonden. Het geld van de retouraanslag haalde zij vervolgens uit de kassa en eigende zij zich toe. Konst heeft onderzoek laten verrichten en op 23 oktober 2017 werkneemster in een gesprek geconfronteerd met de bevindingen. In dat gesprek heeft werkneemster een verklaring ondertekend waarin zij de retourpraktijken erkent en waarin zij zich bereid verklaart een bedrag van € 41.500 terug te betalen. In december 2017 heeft werkneemster aangegeven bij nader inzien niet langer akkoord te gaan met een betalingsregeling en heeft zij Konst om onderliggend bewijs gevraagd. Konst is vervolgens een procedure gestart. Zij heeft gesteld dat de door werkneemster gepleegde fraude onrechtmatig is en een bedrag van € 41.500 aan schadevergoeding van werkneemster gevorderd. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen tot een bedrag van € 21.500. Beide partijen zijn van dit vonnis in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Tussen partijen staat de gepleegde onrechtmatige daad vast. Zij verschillen (enkel) over de hoogte van de schade. Het hof oordeelt dat niet kan worden uitgegaan van het schadebedrag in de op 23 oktober 2017 opgestelde verklaring, nu bij het tekenen van die verklaring sprake is geweest van misbruik van omstandigheden. Werkneemster ging onvoorbereid het betreffende gesprek in. Zij zag zich zonder (juridische) bijstand geconfronteerd met twee personen. Eén van hen was voor werkneemster op dat moment onbekend. Ten opzichte van de ander stond zij als werkneemster in een ondergeschikte en afhankelijke (gezags)verhouding. Konst had zich dit in haar rol van werkgeefster moeten realiseren toen zij werkneemster vroeg ter plekke in te stemmen met het bedrag van € 41.500 én het bedrag voluit met letters uit te schrijven. Door het uitschrijven van het bedrag heeft de verklaring namelijk te gelden als een zogenoemd

goedschrift. Daaraan verbindt de wet verstrekkende juridische gevolgen, te weten dwingende bewijskracht van het schadebedrag. Het had op de weg van Konst gelegen om werknemster daarover in ieder geval te informeren en haar de tijd te geven deze gevolgen te overdenken en zo nodig met een (juridisch) adviseur te bespreken. Dat is niet gebeurd. Het is aannemelijk dat werknemster niet met dit bedrag zou hebben ingestemd als zij de tijd had gehad om advies in te winnen. Hierbij neemt het hof ook mee dat het bedrag van € 41.500 nergens in het gesprek door werknemster zelf is genoemd en vooraf al was ingevuld in de verklaring. Werknemster heeft terecht een beroep gedaan op de vernietigbaarheid van het onderdeel van de verklaring waarin zij instemt met terugbetaling van genoemd bedrag. Het hof begroot de hoogte van de door Konst geleden schade in overeenstemming met de wet. Alles overwegende begroot het hof de schade op € 30.000. Daarnaast wijst het hof de gevorderde €1.500 aan onderzoekskosten als niet betwist toe. Het totale toe te wijzen schadebedrag komt daarmee uit op € 31.500.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:6531

Zaaknummer: 200.274.430

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, A.E.F. Hillen en M.P.J.C. van Bavel

Advocaten: W.H.J.W. de Brouwer en J.D.A. van Lynden

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is wettelijke verhoging van ruim € 14.000 verschuldigd. Salarisbetaling dient aan het einde van de maand waarover het loon is berekend te geschieden. Wettelijke verhoging wordt berekend over aantal werkdagen (en niet kalenderdagen) dat te laat is betaald.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden voor 32 uur per week in dienst getreden bij werkgever in de functie van 'product owner'. Het laatstverdiende loon van werknemer bedraagt € 5.500 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Werknemer vordert veroordeling van werkgever tot betaling van onder meer € 16.830 aan wettelijke verhoging. Werknemer legt aan zijn vordering ten grondslag dat werkgever over de maanden juli 2020 tot en met januari 2021 het loon steeds te laat heeft voldaan, waardoor werknemer aanspraak maakt op de wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 BW. Werknemer stelt dat het loon aan het eind van de betreffende maand dient te worden voldaan. Werkgever daarentegen stelt zich op het standpunt dat, nu de arbeidsovereenkomst geen specifieke betaaldatum vermeldt, het loon uiterlijk moet worden voldaan aan het eind van de op het betreffende loontijdvak volgende maand.

Oordeel

Voor de door werkgever voorgestane uitleg van artikel 7:623 BW, inhoudende dat het loon pas aan het eind van de op het betreffende loontijdvak volgende maand moet worden voldaan, is geen steun te vinden in het betreffende artikel en de geldende jurisprudentie. Voor zover werkgever doelt op de zinsnede 'met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand' is de kantonrechter van oordeel dat ook daaruit niet volgt dat het loon pas aan het eind van de op het loontijdvak volgende maand moet worden betaald. Die zinsnede ziet immers op de situaties waarin het loontijdvak korter is dan een week of langer dan een maand en bepaalt dat in die gevallen toch per week respectievelijk per maand moet worden betaald. Dat betekent dat bijvoorbeeld een kwartaalloner reeds na een maand aanspraak kan maken op loonbetaling. Werkgever heeft zich voorts op het standpunt gesteld dat binnen de organisatie een 'afpraak' gold dat het loon later betaald zou worden, vanwege de lastige financiële situatie waarin werkgever zich bevond. Werkgever heeft het bestaan van een dergelijke afspraak echter onvoldoende onderbouwd. Een en ander leidt tot de conclusie dat werkgever het loon aan het einde van de betreffende maand, waarover het loon is berekend, dient te voldoen. Het loon over de maanden juli 2020 tot en met januari 2021 is daarmee te laat voldaan, wat betekent dat

werknemer op terechte gronden aanspraak maak op de wettelijke verhoging. Anders dan werknemer meent, dient de wettelijke verhoging te worden berekend over het aantal *werkdagen* dat het loon te laat is betaald en niet over het aantal *kalenderdagen* dat het loon te laat is betaald. De kantonrechter wijst de wettelijke verhoging toe op een totaalbedrag van € 14.190. Het door werknemer gevorderde bedrag van € 655,91 aan wettelijke rente wordt afgewezen, nu dit bedrag op geen enkele wijze is gespecificeerd en deze rente bovendien over een te hoog bedrag aan wettelijke verhoging is berekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:6501

Zaaknummer: 8973585

Rechters: E.A. Vroom

Advocaten: M.G. Lodewijk en J.A.M. Melis

Wetsartikelen: 7:623 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke zorgmedewerkster wordt ontbonden op de e-grond vanwege het stelselmatig niet nakomen van de re-integratieverplichtingen, ondanks loonstop en deskundigenoordeel. Werkneemster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld en heeft recht op een transitievergoeding.

Feiten

Stichting Zonnehuisgroep Vlaardingen (hierna: Zonnehuisgroep) is een zorginstelling. Werkneemster is met ingang van 13 maart 2003 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Zonnehuisgroep. Op 2 oktober 2020 is werkneemster arbeidsongeschikt uitgevallen. De bedrijfsarts heeft op 27 oktober en 10 november 2020 geadviseerd dat werkneemster het werk in rustig tempo en met opbouw kan gaan hervatten. Werkneemster heeft zich na 10 november 2020 volledig ziek gemeld. Uit het advies van de bedrijfsarts van 8 december 2020 volgt eveneens dat werkneemster geacht werd in staat te zijn om voor een beperkt aantal uren per dag passende werkzaamheden te verrichten. Zonnehuisgroep heeft werkneemster in het gesprek op 10 december 2020 gewezen op het advies van de bedrijfsarts van 8 december 2020, werkneemster opgeroepen om zich op 14 december 2020 om 09:00 uur te melden voor een gesprek over voortzetting van de re-integratie en haar gewaarschuwd dat, indien zij niet zou verschijnen of zou weigeren passende werkzaamheden te verrichten, de doorbetaling van het salaris zou worden stopgezet. Werkneemster is ondanks die waarschuwing niet verschenen op 14 december 2020. Daarop heeft Zonnehuisgroep de doorbetaling van het loon stopgezet op grond van artikel 7:629 lid 3 BW. Op 22 december 2020 heeft werkneemster een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over haar re-integratie-inspanningen. De conclusie van de verzekeringsarts is dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. Zonnehuisgroep heeft werkneemster bij e-mail van 15 februari 2021 uitgenodigd voor een gesprek op 16 februari 2021 om 09:00 uur om afspraken te maken omtrent de re-integratie en daarbij medegedeeld dat Zonnehuisgroep zich houdt aan het advies van de bedrijfsarts en het UWV. Zonnehuisgroep heeft gewaarschuwd dat zij verdere arbeidsrechtelijke maatregelen zal treffen als werkneemster wederom niet komt opdagen. In het rapport van 12 en 13 april 2021 van de arbeidsdeskundige van het UWV is deze conclusie over de re-integratie-inspanningen herhaald. Zonnehuisgroep verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op primair de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding vanwege het stelselmatig weigeren van de re-integratieverplichtingen.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond

Ondanks de adviezen van de bedrijfsarts en drie rapporten van de arbeidsdeskundige van het UWV en een loonstop is werkneemster zich op het standpunt blijven stellen dat zij zich niet in staat acht om passende werkzaamheden te verrichten en om met Zonnehuisgroep in gesprek te gaan over hervatting van de re-integratie, terwijl uit voornoemde adviezen en rapporten niet is gebleken van een (medische) reden die werkneemster daartoe geheel verhinderde. Voldoende gebleken is dat werkneemster zonder een deugdelijke grond geen gehoor heeft gegeven aan de herhaaldelijke verzoeken van Zonnehuisgroep om haar re-integratieverplichtingen als bedoeld in artikel 7:660a BW na te komen. De conclusie is dan ook dat sprake is van verwijtbaar handelen en/of nalaten van werkneemster, zodanig dat van Zonnehuisgroep in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Ernstig verwijtbaar handelen

Op basis van de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht, is bij de kantonrechter de indruk ontstaan dat in de adviezen van de bedrijfsarts en de rapporten van de verzekeringsarts onderbelicht is gebleven dat volgens werkneemster de reden voor haar (volledige) uitval niet alleen is gelegen in fysieke klachten, maar ook of zelfs voornamelijk in niet-fysieke klachten. Daarnaast staat vast dat werkneemster sinds 25 januari 2021 onder behandeling is van een psycholoog. Voorts wordt meegewogen dat het een feit van algemene bekendheid is dat de werkdruk in verzorgingshuizen tijdens de coronapandemie – voordat er mogelijkheden waren tot vaccinatie tegen het coronavirus – enorm hoog was in verband met de risico's voor de kwetsbare groepen die in die zorginstellingen verblijven. Daarnaast staat vast dat werkneemster ook in haar privésituatie te maken heeft gehad met de gevolgen van de coronapandemie. Verder wordt in aanmerking genomen dat werkneemster onweersproken heeft aangevoerd dat zij een dienstverband heeft van achttien jaar, waarin zij zich zelden ziek heeft gemeld. Gelet daarop en op de verklaring van de psycholoog die werkneemster in het geding heeft gebracht, kan de kantonrechter zich niet aan de indruk onttrekken dat de mogelijk onderbelicht gebleven niet-fysieke klachten van werkneemster serieus kunnen zijn. Alle concrete omstandigheden afwegende, is naar het oordeel van de kantonrechter in de onderhavige situatie geen sprake van *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten van de werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:6329

Zaaknummer: 9174873 \ VZ VERZ 21-7212

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: S.I. Witkamp en J. Berkouwer

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Financiële afwikkeling dienstverband. Werkneemster maakt terecht aanspraak op achterstallig salaris, vakantietoeslag, een dertiende maand en een vergoeding voor niet-genoten verlofdagen.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 11 mei 2017 als pedagogisch medewerker bij werkgeefster in dienst. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 november 2019. In deze zaak gaat het over de vraag of werkgeefster de arbeidsovereenkomst in financieel opzicht correct heeft afgewikkeld. Zo vordert werkneemster onder meer uitbetaling van achterstallig salaris, vakantietoeslag, een dertiende maand en de vergoeding van niet-genoten vakantiedagen.

Oordeel

Op de overgelegde loonstroken van 2019 staat dat werkneemster voor 32 uren per week bij werkgeefster in dienst was. Dat het recht op loon, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, en de aanspraak op vakantie vanaf 1 januari 2019 is gebaseerd op een 32-urige werkweek (in plaats van de eerdere 24 uren per week) is als zodanig tussen partijen niet in geschil. Dit staat dus vast. In 2019 is het salaris van werkneemster ook steeds op basis van 32 uren per week betaald, met uitzondering van het salaris van oktober 2019. Werkgeefster heeft voor die maand het salaris gebaseerd op 24 uren per week. Werkgeefster heeft niet gesteld op welke grondslag zij hiertoe is overgegaan. Dat partijen die urenwijziging zijn overeengekomen is niet gebleken. Werkneemster maakt dan ook terecht aanspraak op nabetaling van 8 uren aan salaris. De kantonrechter oordeelt voorts dat de min-uren van werkneemster (zij werkte feitelijk niet altijd 32 uren per week) niet mochten worden verrekend met haar recht op vakantiedagen. Al met al wordt werkgeefster veroordeeld om aan werkneemster te betalen € 1.964,91 bruto aan salaris van oktober 2019, € 746,65 bruto aan vakantietoeslag, € 1.630,88 bruto aan dertiende maand, € 926,94 als vergoeding voor niet-genoten verlofdagen, te vermeerderen met wettelijke verhoging (50%) en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:2868

Zaaknummer: 8288796

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: M.A. van Dalen en W.A.T. Wieland

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt veroordeeld tot doorbetaling van loon bij ziekte op basis van 20 uur per week.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 18 maart 2019 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van directiesecretaresse, tegen een bruto-uurloon van € 17,75, te vermeerderen met 8% vakantiegeld. Partijen hebben met elkaar gesproken op 29 maart 2021, waarbij de emoties over en weer hoog opliepen. Werkneemster is vervolgens naar huis gegaan en heeft zich ziek gemeld. Werkneemster vordert thans doorbetaling van loon vanaf 1 april 2021, op basis van 36 uur per week. Werkgeefster voert verweer. Dat zij is gehouden tot loondoorbetaling bij ziekte wordt niet betwist, de omvang van het dienstverband wél. Werkneemster heeft rond augustus 2020 een salarisspecificatie gemaakt voor 36 uur per week, toen zij een huis zocht, maar dat is vlak daarna weer teruggebracht naar 20 uur per week. Het laatste jaar heeft zij 20 uur per week gewerkt en daarvoor een maandloon van € 1.300 netto ontvangen, aldus werkgeefster.

Oordeel

Dat werkneemster nog in dienst is bij werkgeefster en dat werkgeefster gehouden is tot doorbetaling van loon bij ziekte staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast. De loonvordering is dus in beginsel toewijsbaar. Partijen zijn het niet eens over de omvang van het dienstverband. De kantonrechter ziet in het kader van dit kort geding aanleiding aan te sluiten bij het bedrag dat het laatste jaar per maand aan werkneemster is uitbetaald. Werkgeefster wordt dan ook veroordeeld aan werkneemster het achterstallig loon vanaf 1 april 2021 te voldoen, ter hoogte van (het bruto-equivalent van) € 1.300 netto, alsmede de wettelijke verhoging (gematigd tot 25%) en rente.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:2674

Zaaknummer: 9195831 \ CV EXPL 21-1073

Rechters: U. van Houten

Advocaten: G.H. Hoekman

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster schiet tekort in de op haar rustende zorgplicht door kratten op onverantwoorde wijze in het looppad van (de kantoorruimte van) werknemster te plaatsen, waarover zij vervolgens struikelt en haar heup breekt.*Feiten*

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als administratief medewerkster bij PsyQ in dienst. Op 21 december 2015 is werknemster tijdens werktijd een ongeval overkomen. Die ochtend besloot zij kerstkaarten op te hangen in de kantoorruimte. Toen zij daarmee klaar was en naar haar bureau wilde lopen, is zij gestruikeld over kratten die in haar looppad richting haar bureau stonden. De val heeft geleid tot een gecompliceerde breuk (mediale collumfractuur) aan haar linkerheup. Uiteindelijk is de heup na een aantal operaties vervangen door een totale heupprothese. Op 28 maart 2017 heeft werknemster bij brief PsyQ aansprakelijk gesteld voor de schade die zij heeft geleden in de uitoefening van haar werkzaamheden. Op 13 maart 2018 heeft werknemster bij brief ook Centramed, de aansprakelijkheidsverzekeraar van PsyQ, aansprakelijk gesteld. Centramed heeft de aansprakelijkheid (meermaals) afgewezen, omdat geen sprake zou zijn van een situatie vallende onder de zorgplicht van PsyQ. Op 19 februari 2019 heeft werknemster de kantonrechter verzocht voor recht te verklaren dat PsyQ als werkgever aansprakelijk is voor de door haar geleden en nog te lijden schade in verband met het arbeidsongeval op 21 december 2015 en voor recht te verklaren dat Centramed, in haar hoedanigheid van aansprakelijkheidsverzekeraar van PsyQ, gehouden is om de onder bij haar gesloten aansprakelijkheidsverzekering uit te keren vergoeding rechtstreeks aan werknemster over te (doen) maken. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking van 15 mei 2019 de verzoeken van werknemster afgewezen. Werkneemster vordert vernietiging van de bestreden beschikking.

Oordeel

Het ongeval is werknemster overkomen tijdens werktijd, op de werkvloer, in de ruimte waar haar bureau stond. Het ophangen van (aan de afdeling gerichte en zakelijk ontvangen) kerstkaarten in de kantoorruimte is in de tijd voor kerst niet wezensvreemd en houdt voldoende verband met de werkzaamheden van een administratief medewerkster als werknemster. Werkneemster had voor het ophangen van de kaarten geen specifieke opdracht van haar werkgever nodig. Het ongeval dat werknemster is overkomen en de schade die zij dientengevolge heeft geleden, heeft werknemster dan ook geleden in de

uitoefening van haar werkzaamheden in de zin van artikel 7:658 BW. Dat dit ongeval kon gebeuren is naar het oordeel van het hof te wijten aan een tekortschieten door PsyQ in de op haar rustende zorgplicht. Kratten horen niet zomaar in een werkruimte op de grond te worden neergezet en achtergelaten, zeker niet zoals ze in dit geval waren geplaatst: met de korte kant tegen/richting de muur, in elkaars verlengde (waardoor de kratten verder de kantooruimte in staken dan wanneer zij met de lange zijde (en gestapeld) tegen de muur zouden zijn geplaatst). Daarbij oordeelt het hof niet relevant of de kratten er al stonden toen werkneemster de kaarten ging ophangen of er zijn neergezet toen werkneemster met het ophangen bezig was. PsyQ had het ongeval eenvoudig kunnen en moeten voorkomen door instructies te geven niet zomaar kratten op de werkvloer neer te zetten waar rondgelopen wordt. Op het naleven van die instructie had zij eenvoudig kunnen toezien. Dat heeft zij niet gedaan en dat is haar aan te rekenen. Hierbij neemt het hof mede in aanmerking dat de kantooruimte alleen door werknemers van PsyQ werd bezocht (en de kratten door een collega van werkneemster zijn neergezet). Het ongeval is wellicht te duiden als een ongelukkige samenloop van omstandigheden, maar zeker niet als de verwezenlijking van een alledaags gevaar waarvoor niet hoeft te worden gewaarschuwd. De conclusie van het voorgaande is dat PsyQ haar zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 lid 1 BW heeft geschonden. Op grond van lid 2 van datzelfde artikel is PsyQ aansprakelijk voor die schade. Centramed is in het verlengde daarvan als verzekeraar van PsyQ gehouden die schade te vergoeden en rechtstreeks aan werkneemster uit te betalen. Het hof vernietigt de door te kantonrechter gegeven beschikking en verklaart voor recht dat PsyQ aansprakelijk is voor de door werkneemster geleden en nog te lijden schade in verband met het arbeidsongeval en dat Centramed, in haar hoedanigheid van aansprakelijkheidsverzekeraar van PsyQ, gehouden is om de onder bij haar gesloten aansprakelijkheidsverzekering uit te keren vergoeding rechtstreeks aan werkneemster over te (doen) maken.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1057

Zaaknummer: 200.265.147/01

Rechters: S.R. Mellema, H.J. van Kooten en P.J. Fluit

Advocaten: E.W. Bosch en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:954 BW, 6:89 BW, 6:119 BW, 1019w Rv en 1019cc Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer berust in ontslag op staande voet. Werkgever niet in geding verschenen. Transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en billijke vergoeding verschuldigd.*Feiten*

Werknemer is in dienst van Prosperity International B.V. Op 5 januari 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer voert in rechte aan dat geen sprake is van een dringende reden. Wel berust werknemer in het ontslag, omdat de verhouding tussen partijen volgens hem inmiddels is verstoord. Prosperity is niet ter zitting verschenen en heeft evenmin op andere wijze gereageerd.

Oordeel

De kantonrechter volgt de lezing van werknemer. Prosperity heeft immers de inhoud van het verzoekschrift en de gegeven toelichting ter zitting niet weersproken en de vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Dit leidt ertoe dat de verzochte transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen. De verzochte billijke vergoeding van € 7.277,76 bruto wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:6990

Zaaknummer: 9042884 \ EJ VERZ 21-81077

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: R.J. Maassen

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