

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 47, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1666](#) 15-11-2024

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6864](#) 11-11-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2950](#) 22-10-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2943](#) 22-10-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2879](#) 15-10-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:38](#) 23-01-2024

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6879](#) 16-11-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:5915](#) 14-11-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:18570](#) 12-11-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6975](#) 12-11-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11138](#) 11-11-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:5804](#) 11-11-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7660](#) 08-11-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:18729](#) 07-11-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5330](#) 07-11-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7596](#) 06-11-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7664](#) 05-11-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:11578](#) 25-10-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:11580](#) 10-10-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:10990](#) 27-09-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:11579](#) 07-08-2024

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Rotterdam](#) 04-11-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werknemer zegt arbeidsovereenkomst op. Werkgever verrekt bij de eindafrekening leasekosten. Werknemer betwist deze verrekening en eist achterstallig salaris.*Feiten*

Werknemer heeft voor Vastestate Vastgoedmanagement B.V. (hierna: Vastestate), gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst zelf opgezegd. Tijdens zijn dienstverband heeft hij een leaseauto van Vastestate gehad. Bij de eindafrekening heeft Vastestate bedragen verrekend met zijn salaris in verband met die leaseauto. Werknemer vindt dat die bedragen onterecht zijn verrekend en dat hij te weinig salaris heeft gehad. Hij eist dat Vastestate wordt veroordeeld om achterstallig salaris inclusief wettelijke verhoging, rente en kosten aan hem te betalen. Vastestate is het daar niet mee eens.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de leaseregeling van toepassing is op werknemer. Dit blijkt uit onder meer een ondertekend document waarin staat dat de leaseregeling onlosmakelijk verbonden is met de arbeidsovereenkomst. Artikel 19 van de leaseregeling bepaalt dat een werknemer die zelf ontslag neemt, de maandelijkse eigen bijdrage voor de leaseauto vermenigvuldigd met de resterende normmaanden moet betalen. Daarnaast geldt een vaste afkoopsom, afhankelijk van de gekozen autoklasse.

Eindafrekening

Bij de eindafrekening van het dienstverband in oktober 2023 zijn drie bedragen verrekend met het salaris. Bij de eerste twee bedragen staat 'bijdrage privégebruik auto' op de salarisstrook. Het derde bedrag is een afkoopsom. Werknemer stelt dat de maandelijkse bijdrage van € 53 te hoog was, omdat de leaseauto niet was geleverd met *park assist*. De kantonrechter oordeelt dat dit onvoldoende onderbouwd is. In een door werknemer ondertekende mail van 21 juli 2022 staat *park assist* wel vermeld. Dat deze optie later is vervallen, blijkt niet uit de stukken en wordt door Vastestate betwist. Werknemer heeft de leaseauto niet overgenomen, zoals in de leaseregeling als optie wordt geboden. Hierdoor is hij op grond van artikel 19 verplicht de eigen bijdrage te betalen voor de resterende normmaanden. Vastestate heeft terecht berekend dat dit 43 maanden betreft, wat neerkomt op een bedrag van € 2.226 (€ 53 x 43 maanden). Daarnaast mocht Vastestate een afkoopsom van € 1.500 inhouden, zoals vastgelegd in de leaseregeling. Werknemer heeft de juistheid van dit bedrag pas tijdens de zitting betwist, maar niet voldoende onderbouwd dat het onjuist is. De kantonrechter gaat daarom uit van de

juistheid van het door Vastestate gestelde bedrag.

De kantonrechter oordeelt dat Vastestate de bedragen terecht heeft ingehouden. Er is geen sprake van achterstallig salaris. De vorderingen van werknemer, waaronder wettelijke verhoging, rente en incassokosten, worden afgewezen, omdat de inhoudingen conform de leaseregeling waren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:10990

Zaaknummer: 10844909 CV EXPL 23-33258

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: R.J.C. Bindels en G.J. van Velzen

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van teamleider niet ontbonden vanwege verstoorde arbeidsrelatie omdat de verwijten hoofdzakelijk terug te voeren zijn op een mogelijk disfunctioneren en gebaseerd zijn op anonieme rapporten en verklaringen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2017 werkzaam bij de publiekrechtelijke rechtspersoon gemeente Asten (hierna: de gemeente), aanvankelijk via een detachering en vanaf 1 september 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst. Laatstelijk vervulde hij de functie van teamleider UDAS en De Schop. In 2021 zijn de teams UDAS en De Schop, mede door bezuinigingen, samengevoegd. Gedurende een pilotperiode van één jaar werd beoordeeld of één teamleider beide teams kon aansturen. Tijdens deze periode hebben evaluatiegesprekken plaatsgevonden en zijn klachten van teamleden ingediend. Werknemer heeft knelpunten geuit over zijn rol als teamleider en de samenwerking binnen de teams. In februari 2022 is werknemer definitief benoemd als teamleider van beide teams, hoewel de pilot als mislukt werd beschouwd. In juni 2022 heeft de ondernemingsraad klachten van medewerkers over de samenwerking en de leiderschapsstijl van werknemer aan het management voorgelegd. In oktober 2022 zijn aandachtspunten geformuleerd met betrekking tot de stijl van leidinggeven van werknemer, zoals meer vertrouwen geven, loslaten en flexibiliteit tonen. Externe coaching werd voorgesteld, maar dit traject is door de arbeidsongeschiktheid van werknemer vanaf november 2022 niet opgestart. In januari en maart 2023 hebben externe rapporten geconcludeerd dat beide teams disfunctioneren. De stijl van leidinggeven van werknemer sluit niet aan op de behoeften van de teams, maar ook andere factoren, waaronder de organisatieleiding, hebben bijgedragen aan de problemen. De gemeente heeft op 8 maart 2023 besloten dat werknemer niet zou terugkeren in zijn functie en dat de gecombineerde teamleidersrol wordt opgeheven. Na mediation, die geen oplossing bracht, verzoekt de gemeente de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding en de voorzieningen krachtens de cao.

Werknemer stelt dat het verzoek tot ontbinding moet worden afgewezen. Hij voert aan dat hij onterecht verantwoordelijk wordt gehouden voor de problemen binnen de teams, terwijl onderbouwing ontbreekt dat deze zijn leiderschapsstijl als oorzaak hebben. Daarbij wijst hij op de senioren in zijn teams die niet capabel waren en op het feit dat hij tijdig heeft aangegeven dat externe coaching noodzakelijk was, waarop de gemeente te laat reageerde.

Volgens werknemer heeft de gemeente zonder poging de door haar gestelde verstoorde arbeidsrelatie te herstellen, besloten het dienstverband te beëindigen. Indien de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding, aanvullende uitkeringen volgens de cao, rekening te houden met de opzegtermijn en veroordeling van de gemeente in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de gemeente onvoldoende heeft onderbouwd dat de leiderschapsstijl van werknemer schade heeft toegebracht bij de teams UDAS en De Schop. De rapporten bevatten geen concrete aanwijzingen dat de stijl van werknemer leidde tot een angstcultuur of verhoogde uitval. Ook is niet gebleken dat werknemer direct verantwoordelijk is voor het functioneren van de senioren en de zwemcoördinator, die als ondermaats werden beoordeeld en inmiddels andere functies hebben gekregen. De kantonrechter oordeelt dat de door de gemeente aangevoerde rapporten en verklaringen onvoldoende concreet en zorgvuldig zijn onderbouwd, waardoor zowel de aard als de omvang van het verweten gedrag van werknemer niet duidelijk wordt, en het hem bovendien vrijwel onmogelijk is gemaakt om zich adequaat te verdedigen tegen anonieme en niet-onderbouwde verklaringen en meldingen.

Het ontbreken van zelfinzicht of de vermeende verstoorde arbeidsrelatie had moeten worden aangepakt via een verbetertraject. Hoewel zij dit aanvankelijk voorstelde, werd het traject afgebroken toen de gemeente op basis van gesprekken met medewerkers en rapporten tot het besluit kwam dat werknemer niet meer kon terugkeren. Hierdoor is werknemer de kans ontnomen om zijn functioneren te verbeteren. Dit is niet in lijn met een zorgvuldige omgang met werknemers. Tijdens de evaluatie van de pilot kwamen al signalen naar voren over problemen binnen de teams UDAS en De Schop. Desondanks besloot de gemeente de teams samen te voegen en werknemer definitief te benoemen als teamleider. Pas na de tweede gespreksronde in juni 2022, waarin de ernst van de klachten duidelijk werd, ondernam de gemeente actie. Gezien de signalen had de gemeente eerder en adequater moeten reageren. Het gesprek met werknemer over zijn leiderschapsstijl vond pas in oktober 2022 plaats, terwijl eerder actie noodzakelijk was geweest. Het verwijt dat werknemer geen zelfinzicht zou tonen, betreft zijn functioneren en is onvoldoende grond om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan.

De gemeente stelt dat de omvang van de organisatie terugkeer van werknemer onmogelijk maakt, omdat hij moet samenwerken met leidinggevenden die geen vertrouwen meer in hem hebben. De kantonrechter acht dit onvoldoende onderbouwd. Er is geen reden waarom werknemer na een verbetertraject niet opnieuw zou kunnen functioneren in een passende rol, zelfs als de functie van teamleider UDAS en De Schop niet meer bestaat. Het beroep van de gemeente op een verstoorde arbeidsverhouding faalt. Een werknemer mag een ander standpunt innemen dan een werkgever, zolang de werknemer zich niet onnodig grievend of beledigend over de werkgever uitlaat of zich anderszins gedraagt op een wijze die niet met goed werknemerschap te rijmen valt. Werknemer mag voor zijn belangen opkomen, temeer

omdat hij als schuldig wordt weggezet, terwijl hem de situatie die kennelijk is ontstaan bij het team UDAS en De Schop niet alleen verweten kan worden, maar deze veeleer een samenloop van diverse omstandigheden lijkt te zijn waar meerdere personen en de gemeente een rol in hebben gehad. De discussie tussen partijen is weliswaar op enig moment verhard en gejuridiseerd, maar gesteld noch gebleken is dat werknemer zich daarbij onredelijk heeft opgesteld of er zich incidenten hebben voorgedaan tussen werknemer en de gemeente die onoverbrugbaar zijn. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. De proceskosten komen voor rekening van de gemeente, omdat de gemeente overwegend ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5330

Zaaknummer: 11183199

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: A.M.R. de Vaal en E. van Otterloo

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

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt doorbetaling van loon en betaling van de transitievergoeding. Kantonrechter wijst verzoeken af, nu werknemer passende functies heeft geweigerd.*Feiten*

Met ingang van 2 mei 2022 is tussen Randstad B.V. en werknemer een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (Fase A) tot stand gekomen. Die overeenkomst is aansluitend omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een fase B-contract) van 8 januari 2024 tot en met 7 juli 2024. De arbeidsovereenkomst is daarna niet door Randstad verlengd. Werknemer stelt dat Randstad ten onrechte eind april 2024 de loonbetaling aan hem heeft stopgezet. Volgens werknemer heeft er geen herplaatsingsgesprek plaatsgevonden toen het werk bij Nefit (de laatste inlener) eindigde. Volgens Randstad deed zich een situatie voor als bedoeld in artikel 23 lid 5 van de ABU-cao (“Passende arbeid na wegvallen uitzendarbeid”) en mocht zij daarom de loonbetaling aan werknemer stopzetten. Randstad voert aan dat zij aan werknemer passend werk heeft aangeboden maar dat werknemer dat werk niet geaccepteerd heeft. Werknemer verzoekt de kantonrechter Randstad te veroordelen om aan hem de transitievergoeding, het salaris over week 16 tot en met week 27 van 2024 en de niet genoten vakantie-uren te betalen. Randstad verzet zich tegen toewijzing van het verzoek.

Oordeel

Voor de beoordeling van het verzoek is van belang wat de betekenis is van artikel 23 van de cao. Die bepaling gaat over de situatie dat tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst tussentijds het werk bij een inlener wegvalt en door de uitzendonderneming ander werk moet worden aangeboden. Volgens vaste rechtspraak geldt voor de uitleg van een cao de zogenoemde cao-norm. De kantonrechter gaat ervan uit dat er, in ieder geval op 15 april 2024, een herplaatsingsgesprek heeft plaatsgehad. Werknemer heeft vervolgens verschillende verklaringen gegeven over het aangeboden werk bij Accell en over het al dan niet accepteren daarvan (dat afhing van de beschikbaarheid van dagdiensten). Volgens Randstad stond toen echter al vast dat werknemer kon werken in dagdienst, zoals hij wenste. Er zijn bovendien geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat er geen dagdiensten beschikbaar waren bij Accell. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat er na afloop van het werk bij Nefit, bij Accell een passende functie voor werknemer beschikbaar was en werknemer dat aanbod niet geaccepteerd heeft. Daarnaast heeft Randstad nog een andere passende vacature aan werknemer voorgelegd, namelijk de vacature bij Arcelor. Ook deze functie heeft werknemer geweigerd. Het beëindigen van de loondoorbetaling is daarom gerechtvaardigd. Werknemer

stelt voorts dat hij door Randstad onder druk is gezet om verlof op te nemen in week 16 en 17 van 2024. Hij zou daarom nog recht hebben op uitbetaling van verlofuren. De kantonrechter wijst dat verzoek af. Randstad heeft namelijk betwist dat zij werknemer onder druk heeft gezet om verlofuren op te nemen, en hierop heeft werknemer nagelaten toe te lichten welke feiten en omstandigheden zich hebben voorgedaan waaruit kan worden afgeleid dat hij onder druk is gezet. Tot slot wordt de verzochte transitievergoeding afgewezen. In deze situatie tussen Randstad en werknemer is de arbeidsovereenkomst namelijk na een einde van rechtswege op initiatief van werknemer niet aansluitend voortgezet omdat werknemer geen passend werk heeft geaccepteerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5804

Zaaknummer: 11227359

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: S.I. Schinkel en mr. L. Guinee-Stehouwer

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het verlengingsaanbod in te trekken vanwege het beroep van werkneemster op gelijke behandeling. Billijke vergoeding ter hoogte van jaarsalaris.*Feiten*

Werkneemster was sinds 7 juni 2022 in dienst van Cliq. Cliq heeft werkneemster op 24 april 2023 een aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst gestuurd. Vervolgens hebben er gesprekken plaatsgevonden, onder meer over de hoogte van het salaris in verhouding tot dat van haar mannelijke collega, C. Er zijn daarnaast nog twee mannelijke collega's in dezelfde functie (op een andere afdeling), die ongeveer hetzelfde verdienen (of iets minder). Haar leidinggevende heeft over het gesprek verklaard dat het gesprek niet fijn was, en dat werkneemster op dat moment voor het eerst aankaarte dat zij vond dat sprake was van ongelijke behandeling op basis van geslacht. Op 16 mei 2023 heeft werkneemster een gesprek gehad met haar leidinggevende en een andere HR-medewerkster van Cliq, D. In dat gesprek is onder meer te kennen gegeven dat Cliq niet langer bereid was om de arbeidsovereenkomst van werkneemster te verlengen. De arbeidsovereenkomst is nadien niet verlengd.

Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens ongelijke behandeling. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen, en daartoe – samengevat weergegeven – overwogen dat geen sprake is van verboden onderscheid omdat werkneemster en C geen gelijke gevallen zijn. Verder is het aankaarten van een verboden onderscheid naar geslacht door werkneemster voor Cliq niet de reden geweest voor het intrekken van het aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het beroepschrift beperkt zich tot de afwijzing van de billijke vergoeding, omdat Cliq inmiddels wel antwoord heeft gegeven op de vraag waarom er sprake is van ongelijke behandeling. Naar het oordeel van het hof vindt de intrekking van het verlengingsaanbod haar oorzaak in het beroep van werkneemster op gelijke behandeling. Als werkneemster geen beroep had gedaan op mogelijk verboden onderscheid naar geslacht was de arbeidsrelatie niet verstoord geraakt en was het aanbod niet ingetrokken. De handelwijze van Cliq is in strijd met het benadelingsverbod zoals opgenomen in artikel 7:646 lid 14 BW. Het intrekken van het aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst dient dan ook te worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen van Cliq en aan werkneemster komt een billijke vergoeding toe.

De arbeidsovereenkomst zou zonder het ernstig verwijtbaar handelen voor de duur van een jaar zijn aangegaan en daarna ook nog weer verlengd kunnen worden. Mede in aanmerking genomen het verwijt dat Cliq te maken valt van de ontstane situatie ziet het hof aanleiding de billijke vergoeding op een jaarsalaris te begroten, zijnde het verzochte bedrag van € 46.730,80 bruto en daarop de WW-uitkering niet in mindering te brengen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2943

Zaaknummer: 200.338.233/01

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en I.A. van der Burg

Advocaten: S. Ramautar en C.L. Waterman

Wetsartikelen: 7:646 BW, 7:646 lid 14 BW en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Vanaf begin 2018 zijn tussen partijen verschillende problemen ontstaan. Meerdere werknemers hebben inmiddels verklaard niet meer met werkneemster te kunnen samenwerken. Sprake van ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Ontbinding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 26 februari 1990 in dienst van Lebo. Vanaf begin 2018 zijn tussen partijen verschillende problemen ontstaan. Allereerst met betrekking tot de re-integratie tijdens de ziekte van werkneemster en daarnaast vanwege vermeende overlast door bedrijf X in de door werkneemster van Lebo gehuurde woning. In een deskundigenoordeel van 7 mei 2018 heeft het UWV geconcludeerd dat sprake was van een arbeidsconflict. In 2018 heeft op advies van de bedrijfsarts mediation plaatsgevonden, omdat de klachten van werkneemster leken voort te vloeien uit de arbeidsconflicteuze situatie. Omdat werkneemster bij Lebo bleef klagen over overlast door bedrijf X heeft Lebo haar in maart 2019 twee vergelijkbare woningen tegen een gereduceerde huur aangeboden alsmede een verhuisvergoeding, welk aanbod werkneemster niet heeft geaccepteerd. Werkneemster en haar partner zijn bij Lebo blijven klagen over bedrijf X, hetgeen culmineerde in een ingebrekestelling van Lebo door de gemachtigde van werkneemster, een procedure bij de Huurcommissie voor huurverlaging (die is afgewezen omdat er geen overlast werd vastgesteld) en een bezwaarprocedure bij de gemeente tegen het besluit van het college van B&W om Lebo een omgevingsvergunning te verlenen (die deels is toegewezen, met instandlating van de gevolgen). Ondertussen ontstond er tussen partijen tijdens de re-integratie van werkneemster discussie over het plan van aanpak en de eindejaarsevaluatie. Sinds april 2024 verricht werkneemster in het kader van spoor 2 werkzaamheden bij een andere werkgever. Lebo heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Lebo komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof stelt vast dat de houding en het gedrag van werkneemster ernstig te wensen overlaat. Inmiddels heeft de leidinggevende verklaard niet meer met haar te kunnen samenwerken omdat werkneemster met alle werknemers van de financiële administratie ruzie heeft. Meerdere andere werknemers hebben een vergelijkbare verklaring afgelegd. Werkneemster heeft zulks niet weersproken met verklaringen van andere (oud-)werknemers van Lebo. Ook de arbeidsdeskundige heeft op 15 juni 2023 geconcludeerd dat sprake is van een verstoorde

arbeidsrelatie, waardoor er geen mogelijkheden voor ander passend werk bij Lebo zijn. Blijkens het rapport van de arbeidsdeskundige heeft werkneemster verklaard dat zij diens conclusies en adviezen (voor re-integratie spoor 2) deelt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft het hof, mede op basis van de talloze verwijten die partijen elkaar over en weer maken, geconstateerd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, zodanig dat van Lebo in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Opzegverbod?

Uit het feitenrelaas volgt dat de arbeidsrelatie al ruim vóór de ziekmelding van werkneemster in 2022 ernstig onder druk stond door onderlinge discussies en conflicten over verschillende onderwerpen, en de wijze waarop werkneemster zich hierin opstelde. De houding van werkneemster heeft er ook toe geleid dat collega's zich tegen haar terugkeer verzetten en hebben verklaard niet met haar te kunnen en willen werken. Het enkele feit dat tijdens arbeidsongeschiktheid óók discussie met werkneemster is ontstaan over haar re-integratie, rechtvaardigt niet de conclusie dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod bij ziekte verband houdt.

Vergoedingen

Lebo dient een met toepassing van de in de wet neergelegde regels nader te berekenen transitievergoeding toe te kennen aan werkneemster waarbij rekening wordt gehouden met het eindigen van het dienstverband op 15 oktober 2024. Aangezien het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster kan Lebo geen beroep doen op artikel 7:673 lid 7 sub c BW. Met betrekking tot de billijke vergoeding heeft werkneemster onvoldoende gesteld, nog daargelaten dat van ernstig verwijtbaar handelen van Lebo geen sprake is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2879

Zaaknummer: 200.337.234/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. van der Burg en N. Kampert

Advocaten: R.M. Berendsen en Van Schaik

Wetsartikelen: 7:669 BW , 7:669 lid 3 sub g BW , 7:670 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is blijven haken achter de poot van een zitbank, waardoor deze op haar pink is gevallen met letsel tot gevolg. Werkgever hoefde geen maatregelen te treffen of instructies te geven. Afwijzing verzoek.

Feiten

Zzp'er heeft gedurende twaalf jaar als zzp'er werkzaamheden in opdracht van Eye verricht als docent. Op 1 april 2022 zat zij in het klaslokaal. Toen zij is opgestaan en zich omdraaide is zij met een voet achter (het opstaande deel van) een poot van een zitbank die zich achter haar bevond blijven haken en voorover gevallen. De bank is omgevallen en op de linker pink van zzp'er terechtgekomen, die daardoor is verbrijzeld. Allianz heeft als aansprakelijkheidsverzekeraar van Eye geen aansprakelijkheid voor de schade van zzp'er erkend. Zzp'er verzoekt te bepalen dat Eye c.s. aansprakelijk is voor haar schade als gevolg van het ongeval.

Oordeel

Gezien de overgelegde foto van de plek waar zzp'er is gevallen, was geen sprake van een evident gevaarlijke situatie met het oog waarop Eye maatregelen had moeten treffen of instructies had moeten geven. Een ongeluk als zzp'er is overkomen was niet te voorzien. Zij is niet gestruikeld over een voorwerp dat er niet had moeten zijn. Hoe ongelukkig de val van zzp'er ook voor haar is uitpakkt, naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden gezegd dat Eye ter zake enig verwijt treft. Dit betekent dat de verzoeken moeten worden afgewezen, zodat de vraag of Eye op grond van artikel 7:658 lid 4 BW aansprakelijk kan worden gehouden als quasiwerkgever, waarover partijen van mening verschillen, onbesproken kan blijven.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6975

Zaaknummer: 11240095 EA 24-736

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: mr. J.A.A. van Beek, mr. S.M.P. van Reedt Dortland, J.V. Mol en M.R. Lauxtermann

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van een werknemer die door collega's als verbaal agressief wordt ervaren terecht ontbonden wegens een (ernstig) verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer was sinds 1 februari 1992 werkzaam voor de gemeente Leeuwarden (hierna: de gemeente), laatstelijk in de functie van hovenier. Gedurende zijn dienstverband heeft werknemer zich frequent ziekgemeld. Vanaf 2020 heeft de gemeente werknemer aangesproken op de onjuiste wijze waarop hij zich ziekmeldde en verlof aanvraag. Als gevolg daarvan kreeg werknemer een slechtere verhouding met zijn leidinggevende. Op 7 maart 2023 heeft werknemer zich volledig ziekgemeld. Sinds 27 maart 2023 is hij weer voor 50% inzetbaar. Op 5 april 2023 ontving de leidinggevende een melding van een oud-medewerker waaruit bleek dat werknemer zich beledigend tegen hem had opgesteld. Toen de leidinggevende hier met werknemer over wilde praten, heeft werknemer de leidinggevende niet willen uitleggen waarom hij zo naar de oud-medewerker had gereageerd. Met ingang van 16 mei 2023 is werknemer door de gemeente geschorst. De reden voor de schorsing was dat werknemer zich dreigend naar zijn teamleider zou hebben uitgelaten tijdens een telefoongesprek tussen de teamleider en zijn vrouw. Later ontkende werknemer dat hij iets tijdens dit telefoongesprek heeft gezegd. Ook vanuit de ploeg van werknemer kwamen inmiddels signalen dat zij hem niet meer terug wilden in de ploeg, wat op 30 juni 2023 middels een schriftelijke verklaring is bevestigd. Werknemer is het niet eens met (de inhoud van) de verklaring. Later zouden hij en zijn vrouw twee collega's hierop hebben aangesproken. Op 14 juli 2023 heeft de gemeente aan werknemer geschreven dat er geen mogelijkheden zijn om werknemer in een andere ploeg te plaatsen. In de verslagen naar aanleiding van de gesprekken van 5 juni 2023 en 17 juli 2023 heeft de bedrijfsarts geschreven dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte en/of gebrek maar dat werknemer wel klachten heeft die reëel zijn en passen bij de situatie. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van de gemeente ontbonden wegens een (ernstig) verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is het niet eens met de ontbinding en komt in hoger beroep. In zijn hoger beroep heeft werknemer aangevoerd dat sprake was van een opzegverbod, dat er bovendien geen grond voor ontbinding was en dat, indien deze grond er wel was, dit het gevolg zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Van een opzegverbod was geen sprake. De bedrijfsarts heeft immers tweemaal geoordeeld dat werknemer niet arbeidsongeschikt was door ziekte en/of een gebrek. Er is daarna geen second opinion of een (tijdig) deskundigenoordeel aangevraagd. Gesteld noch gebleken is dat werknemer zich opnieuw heeft ziekgemeld. Daar komt bij dat – anders dan werknemer stelt – het niet de taak is van de kantonrechter om een deskundige in te schakelen. Daarnaast deelt het hof het oordeel van de kantonrechter dat het, gelet op het grote aantal ondertekenaars van de verklaring, voldoende aannemelijk is dat geen sprake was van een individueel conflict met alleen de leidinggevende. Daar komt bij dat werknemer zich wantrouwend opstelt en dus ook weinig vertrouwen heeft in de gemeente. Net als de kantonrechter oordeelt het hof dat het niet realistisch is om te verwachten dat de verstoorde verhoudingen nog kunnen worden hersteld. Het idee van werknemer om groepsmediation in te zetten gaat niet op, nu het gaat om een kwetsbare groep mensen en sommige ploegleden echt bang zijn voor werknemer. Dat herplaatsing in een andere ploeg niet mogelijk is gebleken, is door werknemer onvoldoende gemotiveerd betwist. Het hof tekent daarbij aan dat werknemer zelf een voorkeur heeft uitgesproken voor een vaststellingsovereenkomst. Tot slot oordeelt het hof dat de gemeente niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Alhoewel het hof de verbazing van werknemer begrijpt dat hij niet eerder het signaal kreeg dat collega's problemen met hem hadden, wil dit niet zeggen dat de gemeente op dat punt een ernstig verwijt valt te maken. Tegen de achtergrond van de problematiek van met name de kwetsbaarste collega's is voorstelbaar dat het lang kan duren voordat een ploeglid zich durft te uiten over een collega die als verbaal agressief wordt ervaren. Bovendien heeft de gemeente de pijn voor werknemer proberen te verzachten door hem een 'van-werk-naar-werktraject' voor te stellen. Ook in het confronteren van werknemer met de kwestie rondom de oud-medewerker, terwijl werknemer nog gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, ziet het hof geen ernstig verwijtbaar handelen. De eindconclusie is dan ook dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden. Het hoger beroep van werknemer wordt verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6864

Zaaknummer: 200.344.518/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, M. Willemse en J. Schulp

Advocaten: W. Wallinga en M.J. Kolijn-van de Merwe

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:670 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster afgewezen omdat er sprake is van een ontslagverbod tijdens ziekte.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 maart 2001 in dienst bij Stichting Isala Klinieken (hierna: Isala) in de functie van intensive care neonatologie-verpleegkundige met een loon van € 3.954,34 per maand. Op 3 september 2021 zijn werkneemster en een collega begonnen met de opleiding tot Ventilation Practitioner PICU/NICU (hierna: de opleiding). Deze opleiding was nieuw en speciaal gericht op het leveren van beademingszorg en -ondersteuning aan pasgeborenen/prematuren en kinderen. Vanuit Isala waren een zestal personen betrokken bij het opleidingstraject. Werkneemster is gedurende de opleiding - onder meer wegens hartritmestoornissen - ziek thuis komen te zitten. Er doen zich ook allerlei ontwikkelingen in de privésfeer van werkneemster voor, waardoor zij ook zorgverlof heeft opgenomen. In verband met haar arbeidsongeschiktheid is een nieuwe afstudeerdatum vastgesteld. Isala beëindigt uiteindelijk de opleiding van werkneemster, hetgeen ook schriftelijk wordt bevestigd. Werkneemster is het met de beëindiging niet eens. De bedrijfsarts komt tot de conclusie dat er sprake is van een arbeidsconflict en adviseert mediation. Partijen hebben onderzocht of het mogelijk is dat werkneemster alsnog de opleiding buiten Isala om afrondt. Partijen zijn hierin niet tot een oplossing gekomen. Ook de mediation heeft niet tot een resultaat geleid. Isala verzoekt uiteindelijk de ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat er volgens haar een onhoudbare situatie is ontstaan wegens intimiderend gedrag van werkneemster en een gebrek aan zelfreflectie. Werkneemster verzet zich tegen de verzochte ontbinding omdat er sprake is van een opzegverbod wegens ziekte. Zij verzoekt in het geval er toch een ontbinding van de arbeidsovereenkomst komt een transitievergoeding van € 41.274,94 bruto en een billijke vergoeding van € 969.886 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het opzegverbod in de weg staat aan de toewijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Niet ter discussie staat dat werkneemster is ziekgemeld vanaf 7 maart 2023 en dat zij nog steeds arbeidsongeschikt is. Verder staat vast dat sinds 7 maart 2023 nog geen twee jaar is verstreken en dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is ingediend na de ziekmelding. Het ontbindingsverzoek is dus gedaan terwijl een ontslagverbod gold. De kantonrechter moet vervolgens toetsen of de door Isala aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde ontslaggrond geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Een redelijke uitleg

van artikel 7:671b lid 6 sub a BW brengt mee dat alleen als de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd zich laten abstraheren van de omstandigheden waarop het ontslagverbod tijdens ziekte betrekking heeft en die omstandigheden op zichzelf voldoende zijn voor een voldragen ontslaggrond, voldaan is aan de wettelijke voorwaarde dat er 'geen verband' is. Isala stelt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter volgt Isala hierin niet. Het was Isala bekend dat het al voor 7 maart 2023 niet goed ging met werkneemster. Voor zover Isala heeft gesteld dat het arbeidsconflict al is ontstaan in het beginstadium van de opleiding, gaat de kantonrechter hierin niet mee. In de processtukken komt een beeld naar voren van een opleiding die in de kinderschoenen staat waarbij alle partijen zoekende zijn naar een goede invulling hiervan. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het verstoord raken van de arbeidsrelatie niet los worden gezien van de ziekte van werkneemster. De kantonrechter overweegt nog dat, als er geen sprake zou zijn van een opzegverbod, ook de herplaatsingsplicht van Isala hier aan toewijzing van het ontbindingsverzoek in de weg had gestaan. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5915

Zaaknummer: 11236801 \ EJ VERZ 24-260

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: R.G. Kamphuis en F.H.J. Nooijen

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt wegens ontbreken dringende reden geen stand. Rijden onder invloed volgens werkgever dringende reden, maar werkgever wilde juist dat werknemer nog zou rijden. Werknemer berust in het ontslag. Billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

Feiten

Werknemer werkte sinds 21 september 2022 bij Exotic Fresh Nederland B.V. (hierna: EFN) als chauffeur/magazijnmedewerker. Hij is op 20 juni 2024 op staande voet ontslagen. Werknemer legt zich bij het ontslag neer, maar vraagt om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. EFN is per 22 augustus 2024 opgehouden te bestaan. Deze procedure kan desondanks worden voortgezet, omdat deze voor die datum is begonnen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen dringende reden is voor een ontslag op staande voet. Volgens werknemer is de reden voor zijn ontslag 'het rijden onder invloed van drugs'. EFN bevestigt dit tijdens de zitting. Omdat het ontslag op staande voet mondeling is gegeven en er dus geen ontslagbrief is waarin de reden staat, was dat daarvoor niet duidelijk. EFN schrijft ter motivering van de dringende reden in haar verweerschrift weliswaar dat rijden onder invloed gevaarlijk is voor de veiligheid van werknemer zelf, zijn collega's en andere verkeersdeelnemers, maar EFN wilde destijds juist dat werknemer op 20 juni 2024 naar Duitsland zou rijden, terwijl zij wist dat hij eerder onder invloed van drugs had gereden en als gevolg daarvan een rijverbod van zes weken in Duitsland had. Kennelijk was dit voor EFN toen geen dringende reden. Werknemer heeft die opdracht echter geweigerd in verband met zijn rijverbod. Hij heeft zijn rijverbod niet voor EFN verzwegen, maar EFN er expliciet op gewezen. Hem kan derhalve evenmin worden verweten dat hij EFN niet deugdelijk heeft geïnformeerd. EFN moet een billijke vergoeding (ad € 3.000 bruto), een transitievergoeding (ad € 1.520,55 bruto) en de gefixeerde schadevergoeding betalen (ad € 10.434,43 bruto) betalen. Daarnaast moet EFN loon betalen en een eindafrekening opstellen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11138

Zaaknummer: 11269544 HA 24-62

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: M.A.C. Backx

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:671 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 7:686a BW;
288 Rv

RECHTSPRAAK

Vordering, bestaande uit de overlegging van een reeks bescheiden op grond van artikel 843a Rv, afgewezen. Er is sprake van 'fishing expedition'. In het Nederlandse civiele procesrecht is geen ruimte om te procederen op basis van vermoedens.

Feiten

Tussen 1 juli 2017 en 1 juli 2019 is werknemer in dienst geweest van EU-TAX in de functie van administratief medewerker. In verband met de beëindiging van het dienstverband hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, met daarin opgenomen een concurrentiebeding voor de duur van een jaar. EU-TAX vordert inzage in stukken, een verklaring voor recht dat werknemer en handelsnaam 2 onrechtmatig hebben gehandeld door de vaststellingsovereenkomst te overtreden. EU-TAX vordert schadevergoeding en baseert haar vorderingen op het zodanig sterke vermoeden dat werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft geschonden en dat handelsnaam 2 daar willens en wetens misbruik van heeft gemaakt. Werknemer en handelsnaam 2 ontkennen dat zij de vaststellingsovereenkomst hebben overtreden.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van EU-TAX af. Wat betreft de gevorderde overlegging van een reeks van documenten voert EU-TAX geen enkele rechtsgrond daarvoor aan. Dat alleen zou al voldoende zijn om deze vordering af te wijzen. Indien de kantonrechter de rechtsgrond zou aanvullen door ervan uit te gaan dat EU-TAX zich beroept op artikel 843a Rv dan hebben werknemer en handelsnaam 2 terecht aangevoerd dat de lijst van bescheiden, waarvan EU-TAX inzage zou willen hebben, zodanig ongedefinieerd is dat het veel weg heeft van een 'fishing expedition'. Daarvoor kan artikel 843a Rv niet worden ingezet. Ten tweede vordert EU-TAX een dwangsom voor iedere overtreding ter zake van de overlegging van de bescheiden. Nu de vordering daartoe wordt afgewezen, volgt daaruit dat deze vordering ook zal worden afgewezen. De vordering met betrekking tot de verklaring voor recht wordt vanwege een onvoldoende onderbouwing ook afgewezen. In het Nederlandse civiele procesrecht is geen ruimte om te procederen op basis van vermoedens. Een eisende partij dient in de dagvaarding ten minste concrete feiten en omstandigheden aan te voeren, waartegen een gedaagde partij verweer kan voeren. Afhankelijk van hetgeen partijen in die fase van het geding naar voren brengen, kan in een volgende fase een bewijstraject volgen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:18570

Zaaknummer: 11130327 / RL EXPL 24-10409

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: M. Paczesny en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 843a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt dat hij steeds volledige weken van 37,5 uur (als in de cao) werkte, terwijl volgens de arbeidsovereenkomst sprake was van een 32-urige werkweek. Loonbetaling deels via de bank en deels contant. Is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

Feiten

Werknemer is op 25 maart 2019 bij werkgever in dienst getreden in de functie van hulpmedewerker dakkapellen. De eerste arbeidsovereenkomst had een looptijd tot 20 september 2019. Daarin werd een arbeidsduur van maximaal 20 uren per week overeengekomen. Met ingang van 20 mei 2019 zijn partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. De einddatum daarvan was 18 november 2019. De arbeidsduur volgens deze overeenkomst was maximaal 32 uur per week. Na 18 november 2019 is het dienstverband stilzwijgend voortgezet en is uiteindelijk sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Timmerindustrie van toepassing. In de periode van 26 maart 2022 tot 1 januari 2023 werd het loon van werknemer uitbetaald door de eenmanszaak van de zoon van werkgever. Op 4 maart 2023 is werknemer tijdens het werk een ongeval overkomen waardoor bij hem twee vingers werden geamputeerd. Sindsdien heeft hij ten gevolge van ziekte de bedongen werkzaamheden niet meer verricht. Werknemer vordert onder meer (a) een verklaring voor recht dat er sprake is van een fulltime (37,5 uur) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, (b) verstrekking salarisstroken en een jaaropgave over de periode dat hij op een andere loonlijst was geplaatst, (c) betaling achterstallig loon en (d) aanmelding bij het pensioenfonds.

Oordeel

Deze zaak gaat over diverse verplichtingen die werkgever heeft uit hoofde van de arbeidsovereenkomst met werknemer.

Duur arbeidsovereenkomst

Werknemer stelt dat als gevolg van de stilzwijgende voortzetting van de werkzaamheden inmiddels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur geldt. Werkgever heeft dat uiteindelijk ook ingezien en heeft erkend dat er sinds mei 2020 sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hoewel werkgever zich verzet tegen de toewijzing van de verklaring voor recht, wordt de vordering toegewezen.

Omvang arbeidsovereenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat de onderbouwing van het betoog van werknemer voldoende is om hem te volgen in zijn standpunt dat sprake is van een fulltime dienstverband. De gevorderde verklaring voor rechte wordt eveneens toegewezen.

Salarisspecificaties, jaaropgave 2022 en aanmelding bedrijfstakpensioenfonds

Werknemer vordert afgifte van de salarisstroken over de periode vanaf 26 maart 2022 tot 1 januari 2023, alsmede afgifte van een jaaropgave met betrekking tot het jaar 2022, met daarin ook de periode waarin hij op een andere loonlijst was geplaatst. Werkgever stelt dat werknemer, met diens mondelinge instemming, in de periode vanaf 26 maart 2022 tot 1 januari 2023 bij de eenmanszaak van de zoon van werkgever in dienst is geweest. In die periode was de arbeidsovereenkomst met werkgever 'slapende' met als conclusie dat werknemer zijn vordering tegen de verkeerde partij heeft ingesteld. De kantonrechter deelt het standpunt van werkgever niet omdat de omstandigheden er niet op duiden dat werknemer willens en wetens heeft ingestemd met een (tijdelijke) indiensttreding bij de zoon van werkgever en een slapend dienstverband bij werkgever gedurende die tijd. Dat de zoon in de periode van 23 maart 2022 tot en met 31 december 2022 wel het loon heeft uitbetaald maakt dit niet anders. Werkgever moet werknemer aanmelden bij het bedrijfstakpensioenfonds.

Loon vanaf 5 maart 2023 en vakantiegeld

De loonvordering en de vordering met betrekking tot het vakantiegeld behorende bij een 37,5 werkweek worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7596

Zaaknummer: 10684512 \ CV EXPL 23-3491

Rechters: Zander

Advocaten: M.P. Poelman, M.M. de Jong en E. van Roosmalen

Wetsartikelen: 7: 625 7:626 BW; 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Hoge Raad legt namens universiteit te laat ingediend verweerschrift ter zijde en verzoekt advocaat-generaal opnieuw conclusie te nemen, zonder acht te slaan op verweerschrift.*Feiten*

Op 1 maart 1992 is werknemer in dienst gekomen als wetenschappelijk docent bij de faculteit Erasmus School of Law van de Erasmus Universiteit Rotterdam (hierna: EUR). Laatstelijk is hij in dienst als universitair hoofddocent Internationaal en Europees Belastingrecht. Van 1 maart 2012 tot 1 maart 2020 is werknemer tevens bijzonder hoogleraar Internationaal beleid en fiscale autonomie bij EUR geweest. EUR heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Het hof heeft in hoger beroep de bestreden beschikking vernietigd en bepaald dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt op 1 oktober 2023 vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Het hof heeft werknemer een transitievergoeding toegewezen en een billijke vergoeding, omdat de onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding (mede) een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen c.q. nalaten van de EUR. Werknemer heeft tegen de beschikking van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Bij brief van 5 december 2023 heeft de griffie van de Hoge Raad een afschrift van de procesinleiding aan EUR gezonden (hierna: de kennisgeving). In de kennisgeving staat onder meer dat EUR uiterlijk drie weken na de verzenddatum die in de kennisgeving is genoemd (5 december 2023) een verweerschrift kan indienen, alsook dat daarvoor uitstel kan worden gevraagd. De kennisgeving is op genoemde datum ook aan de advocaat van EUR in feitelijke instanties gezonden. De termijn van drie weken, genoemd in de kennisgeving, verstreek op 27 december 2023.

Bij brief van 14 december 2023 heeft de griffie van de Hoge Raad aan zowel EUR, als haar advocaat in feitelijke instanties, een bericht uit het digitale portaal gezonden, inhoudend dat de enkelvoudige civiele kamer in de Hoge Raad (hierna: de rolraadsheer) tot het oordeel is gekomen dat de zaak niet in aanmerking komt voor toepassing van artikel 80a RO en heeft bepaald dat zal worden voortgeprocedeerd (hierna: het 80a-bericht). Ook in deze brief staat dat (en hoe) een verweerschrift kan worden ingediend of uitstel daarvoor kan worden verzocht.

De cassatieadvocaat van EUR heeft op 2 januari 2024 gevraagd om een datum voor het

indienen van een verweerschrift. Op 4 januari 2024 heeft de rolraadsheer het verzochte uitstel afgewezen. De rolraadsheer heeft die afwijzing vervolgens, na een verzoek tot heroverweging van EUR, gehandhaafd. De A-G heeft, met in aanmerkingneming van het door EUR ingediende verweerschrift, geconcludeerd tot verwerping van het cassatieberoep. Werknemer maakt bezwaar tegen het in aanmerking nemen van het verweerschrift.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt over de toelaatbaarheid van het verweerschrift als volgt. Het procesreglement van de Hoge Raad (hierna: PR) regelt in artikel 3.2.7.1-3.2.7.3 de indiening van een verweerschrift in een verzoekschriftprocedure. In dit geval heeft de rolraadsheer bij de beoordeling van het verzoek tot heroverweging van de afwijzing van het verzoek tot bepaling van een datum voor indiening verweerschrift de door de cassatieadvocaat van EUR aangevoerde argumenten en omstandigheden beoordeeld en gemotiveerd verworpen. In zo'n geval kan bij de beoordeling of zich bijzondere omstandigheden voordoen als bedoeld in artikel 3.2.7.3 PR, worden aangesloten bij de maatstaf die geldt voor de beoordeling of moet worden teruggekomen van een beslissing tot het verlenen van akte niet-dienen. Die maatstaf houdt in dat de rechter bevoegd, en ook gehouden, is om terug te komen van die beslissing indien naderhand blijkt van feiten of omstandigheden die, als de rechter die had gekend op het moment dat de beslissing werd genomen, tot het oordeel hadden geleid dat het onaanvaardbaar is om akte niet-dienen te verlenen. De beslissing berustte in dat geval immers op een onjuiste, waaronder is te begrijpen een onvolledige, juridische of feitelijke grondslag. Deze gehoudenheid om terug te komen van die beslissing doet zich bijvoorbeeld voor indien het op grond van een afweging van de aard van de fout die tot het niet nemen van het betrokken gedingstuk leidde en van alle betrokken belangen, feiten en omstandigheden – waaronder de naderhand gebleken feiten en omstandigheden – onaanvaardbaar zou zijn om geen gelegenheid te geven tot herstel van de fout.

De rolraadsheer heeft terecht beslist dat het verzoek tot verlenging van de verweertermijn te laat is gedaan. In artikel 3.2.7.2 PR ligt besloten dat zodanig verzoek moet worden gedaan voor de afloop van die termijn. Van een onjuiste juridische grondslag is dus geen sprake.

EUR heeft geen feiten of omstandigheden aangevoerd die, als de rolraadsheer die had gekend op het moment dat hij zijn beslissing nam, tot het oordeel hadden moeten leiden dat het onaanvaardbaar zou zijn om geen nieuwe verweertermijn te geven. Gebleken is dat de kennisgeving bij zowel EUR als op het kantoor van haar advocaat in feitelijke instanties (tevens dat van haar cassatieadvocaat) is aangekomen, maar niet tijdig het juiste bureau heeft bereikt. Dat komt voor risico van EUR. Bovendien was de cassatieadvocaat van EUR door de ontvangst van het 80a-bericht binnen de verweertermijn ervan op de hoogte dat cassatieberoep was ingesteld. In dat bericht is nogmaals gewezen op de mogelijkheid van verweer. Dat EUR er belang bij heeft dat haar verweerschrift in aanmerking wordt genomen en dat de werknemer door een uitstel niet in zijn belangen wordt geschaad, kan niet tot een andere beslissing leiden.

Het voorgaande brengt mee dat het cassatiemiddel van de werknemer zal worden beoordeeld zonder daarbij het verweerschrift van EUR te betrekken. Omdat de A-G acht heeft geslagen op het verweerschrift, zal de Hoge Raad een nieuwe conclusie vragen.

De Hoge Raad legt het namens EUR ingediende verweerschrift terzijde, verzoekt de A-G opnieuw conclusie te nemen en houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 15-11-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1666

Zaaknummer: 23/04731

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, F.R. Salomons en G.C. Makkink

Advocaten: P.A. Fruytier en E.M. Tjon-En-Fa

Wetsartikelen: 426b Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt na einde dienstverband om werkgever te veroordelen tot betaling van onder meer verrekenende minuren, meeruren en schadevergoeding. Verzoek minuren toegewezen.*Feiten*

Op 1 april 2023 is werknemer in dienst getreden als rijwielhersteller op basis van een arbeidsovereenkomst voor één jaar. Medio 2023 is werknemer een BBL-opleiding fietstechniek leerniveau 3 gaan volgen. Vanwege deze opleiding hebben partijen op 3 november 2023 een stageovereenkomst getekend. In een e-mail van 30 november 2024 heeft werkgever aan werknemer een officiële waarschuwing gestuurd vanwege het stelselmatig te laat komen op het werk. Op 17 februari 2024 heeft werkgever aan werknemer schriftelijk bericht dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en eindigt op 31 maart 2024. Op 21 februari 2024 heeft werknemer zich per Whatsapp-bericht ziek gemeld. Hij heeft niet meer gewerkt tot het einde van het dienstverband. Op 14 maart 2024 heeft werkgever aan werknemer een vaststellingsovereenkomst voorgelegd. Deze heeft werknemer niet getekend. In een e-mail van 31 maart 2024 heeft werknemer aan werkgever gevraagd om betaling van onder meer verschillende ingehouden bedragen en de transitievergoeding. Op 10 september 2024 heeft werkgever de transitievergoeding, de resterende vakantie-uren en de reiskosten betaald. In deze zaak verzoekt werknemer (nadat het dienstverband tot een einde is gekomen) om werkgever te veroordelen tot betaling van onder meer verrekenende minuren, niet uitbetaalde meeruren en schadevergoeding.

Oordeel

Volgens werknemer hebben partijen afgesproken dat hij de opleiding tijdens werktijd mocht volgen. Werknemer stelt dat werkgever 66 opleidingsuren ten onrechte heeft ingehouden op de eindafrekening. Werkgever voert aan dat partijen juist hebben afgesproken dat de opleidingsuren voor rekening van werknemer komen, dat werknemer verlof zou opnemen voor de uren waarin hij zijn opleiding volgde en dat hij dat in het begin ook heeft gedaan. Niet in geschil is dat werkgever 6,5 opleidingsuren, die eerder waren ingehouden, alsnog op 16 september 2024 aan werknemer heeft betaald. In geschil is dus of werkgever 59,5 opleidingsuren mocht inhouden op de eindafrekening. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever dit niet mocht doen. Vast staat dat werkgever de gestelde afspraak niet op papier heeft gezet en ter zitting is namens werkgever verklaard dat zij ook geen verlofregistratie bijhield. De kantonrechter overweegt dat het aan werkgever is om een dergelijke afspraak schriftelijk vast te leggen en om een adequate verlofregistratie bij te houden. Verder staat vast

dat werkgever de gestelde afspraak zelf niet heeft nageleefd door de opleidingsuren niet voor rekening van werknemer te brengen hoewel werknemer geen verlof had opgenomen. Het achteraf verrekenen vindt de kantonrechter daarom in strijd met goed werkgeverschap. Dit deel van het verzoek zal daarom worden toegewezen. Dan de meeruren. De kantonrechter overweegt dat het op de weg van werknemer ligt om zijn stelling dat hij structureel twee uur per week meer werkte dan de overeengekomen arbeidsomvang van 38 uur en dat hij dus twee uur per week te weinig betaald kreeg, te onderbouwen. Dat heeft werknemer niet gedaan. Dit deel van het verzoek wijst de kantonrechter daarom af. Tot slot de schadevergoeding. Werknemer stelt dat hij schade lijdt omdat werkgever de verplichtingen uit de stageovereenkomst niet is nagekomen. Hierdoor kan hij zijn opleiding niet afronden, zal hij dit schooljaar opnieuw moeten doen en daarom zal hij (extra) kosten moeten maken. Werkgever stelt alle verplichtingen uit hoofde van de stageovereenkomst te zijn nagekomen. Verder blijkt volgens werkgever niet dat werknemer het schooljaar moet overdoen, en dat dit door zijn toedoen is. Het verweer van werkgever slaagt, zodat dit deel van het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:11578

Zaaknummer: 11184272

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: R. Hartman, J.J.M. Buining en V. Knetsch

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen leraar met kritische blik en kleinschalige school is weliswaar verstoord, maar nog niet duurzaam. Partijen moeten hun uiterste best doen weer harmonieus te gaan samenwerken. Kantonrechter geeft beide partijen instructies hoe tot verbetering van verhoudingen te komen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2009 als leraar voortgezet onderwijs werkzaam op een kleinschalige school (hierna: werkgeefster). Sinds juni 2022 is werknemer lid van de medezeggenschapsraad. Werknemer heeft begin september 2023 een artikel gepubliceerd in de Volkskrant over telefoongebruik op school. De rector heeft tegen werknemer gezegd dat hij het artikel tendentiek, oncollegiaal en beschadigend vindt. De rector heeft werknemer eind december 2023 gewaarschuwd dat hij de werkgroep telefoonbeleid hindert door zijn e-mailbericht van 15 december 2023 aan alle medewerkers en leerlingen. Vervolgens is mediation opgestart. In april 2024 publiceerde Trouw een artikel van werknemer over het aanbrengen van focus in het onderwijs. Half april 2024 blijkt dat de mediation geen resultaat heeft gehad en de samenwerking niet is verbeterd. De rector heeft op 12 juni 2024 het besluit genomen om werknemer te schorsen. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer kenschetst zichzelf als een leraar met een kritische blik en hij benadrukte op de zitting het belang van het vrije woord. Het is naar het oordeel van de kantonrechter op zichzelf juist dat er vrijheid van meningsuiting bestaat, maar dit recht is niet onbegrensd. Vast staat dat de schoolleiding en een aantal collega's en teamleiders het optreden van werknemer als zo storend hebben ervaren, dat er in de kleinschalige school twee 'kampen' lijken te zijn ontstaan, waarbij een aantal leraren werknemer openlijk steunen. Dit is niet goed voor het doel van de organisatie, te weten onderwijs geven aan de leerlingen, dus dat moet ophouden. De schoolleiding heeft het nodige geprobeerd om het roer om te gooien, zoals gesprekken, een coach en mediation, maar dat heeft niet geholpen. Toch denkt de kantonrechter dat er nog mogelijkheden zijn het tij te keren. Beide partijen moeten hun uiterste best doen weer harmonieus te gaan samenwerken. Werknemer heeft kennelijk (informele) leiderscapaciteiten. Die kan hij inzetten om de tegenstellingen weg te nemen. Een coach kan hem helpen meer inzicht te krijgen in de impact van zijn uitlatingen en gedragingen. Van de schoolleiding mag verwacht worden dat klachten

over werknemer bij hemzelf terecht komen, zodat hij zijn gedrag kan aanpassen. Een vergadering met alle betrokkenen waarin deze problematiek in openheid wordt besproken, gevolgd door afspraken, lijkt een goed idee. Met betrekking tot de twee publicaties oordeelt de kantonrechter als volgt. De school komt in één artikel zijdelings voor en in het andere artikel wordt de lange leerlijn besproken die in deze school wordt gevolgd; de woede/verontwaardiging die deze artikelen bij sommigen in de school heeft opgewekt lijkt dan ook een beetje overdreven. Werknemer zou er daarentegen goed aan doen dergelijke publicaties achterwege te laten zolang de controverse nog niet uit de weg is geruimd en wat minder de confrontatie op te zoeken. Met andere woorden: maak op een verstandige manier gebruik van grondrechten. Ook mag van hem verwacht worden dat hij beleid dat volgens de daarvoor geldende regels is vastgesteld respecteert en uitvoert, zonder het steeds ter discussie te stellen. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsverhouding wel is verstoord, maar nog niet duurzaam. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

advocaten: mr. F.J.J.M. Janssen, mr. H. Muhseni

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-11-2024

Zaaknummer: 11241807 HA VERZ 24-57

RECHTSPRAAK

Verzoek werkneemster tot oprichting van ondernemingsraad ontaardt in conflict met werkgeefster. Ontbindingsverzoek werkgeefster. Kantonrechter oordeelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij op non-actiefstelling. Toekenning billijke vergoeding van € 25.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 20 september 2022 in dienst bij Rodi als contentregisseur. Eind 2023 ontstaan er spanningen nadat werkneemster bij de personeelsmanager en haar leidinggevende de oprichting van een ondernemingsraad (OR) bespreekt, die zij als intimiderend ervaart. Op 4 januari 2024 vraagt werkneemster formeel bij de directeur van Rodi om een OR op te richten, waarbij ze spreekt over een angstcultuur binnen Rodi vanwege angst voor ontslag en intimidatie. Dit leidt tot een voorstel voor een persoonlijk gesprek, dat werkneemster liever met een vertrouwenspersoon wil aangaan. Na een plenaire bijeenkomst op 8 februari 2024, waar medewerkers over de werksfeer spreken, beschuldigt de directie van Rodi werkneemster van intimiderend gedrag tijdens deze bijeenkomst, wat tot een op non-actiefstelling leidt. De situatie escaleert verder door e-mails waarin werkneemster haar onveiligheid benadrukt en de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon eist. De directie blijft aandringen op een gesprek zonder externe aanwezigheid, om vertrouwen te herstellen en de achtergronden van haar verzoek te bespreken. Wanneer gesprekken en e-mails over de ontstane spanningen onopgelost blijven, beschuldigt de directie werkneemster van een negatieve invloed op de werksfeer en van het niet naleven van instructies. Een beëindigingsvoorstel van haar dienstverband wijst werkneemster af. Ook het inschakelen van de vakbond verergert het conflict, nu Rodi ontkent dat de kritiek en verzoeken omtrent de OR van werkneemster reden zijn voor vrijstelling of verdere acties. Pogingen tot mediation in april 2024 blijven zonder resultaat. Dit alles heeft Rodi doen besluiten een ontbindingsverzoek in te dienen primair op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en uiterst subsidiair op grond van een combinatie van omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Rodi kan werkneemster geen ernstig verwijtbaar handelen aanrekenen, hoewel sommige van haar gedragingen als onprettig werden ervaren, zoals de toonzetting in haar e-mails en haar gedrag tijdens een bijeenkomst. Het gebruik van termen als "angstcultuur" wordt niet als verwijtbaar beschouwd, hoewel deze tot weerstand

leidde. Ook de beschuldiging van het schenden van geheimhouding over haar op non-actiefstelling wordt door de kantonrechter niet bewezen geacht, aangezien werkneemster verklaarde alleen een paar collega's te hebben ingelicht zonder vertrouwelijke informatie te delen. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding die niet hersteld kan worden. Miscommunicatie tussen partijen en onbegrip voor elkaars standpunten hebben bijgedragen aan de verstoring. Het conflict rondom de oprichting van een OR heeft de verhouding verder verslechterd. Mediation heeft geen oplossing gebracht. De verstoring wordt daarom beoordeeld als duurzaam.

Voorts was de op non-actiefstelling van werkneemster te snel en zonder voldoende overleg, zodat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Rodi. De snelle op non-actiefstelling en het voorstel om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zonder eerst te proberen het conflict op te lossen, hebben de situatie verslechterd. Daarom wordt een billijke vergoeding van € 25.000 toegekend aan werkneemster als Rodi besluit haar ontbindingsverzoek niet in te trekken. Indien Rodi haar ontbindingsverzoek wel intrekt, zal een transitievergoeding van € 1.678,96 bruto worden toegewezen, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg was van ernstig verwijtbaar handelen van haar kant. Wel wordt het verzoek van werkneemster tot wedertewerkstelling afgewezen, vanwege de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:11580

Zaaknummer: 11201979 / AO VERZ 24-58

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: J.W.L. Vader en mr. J. Smoor

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

RECHTSPRAAK

Ambulancechauffeur ontslagen wegens schenden re-integratieverplichtingen en ongeoorloofde nevenwerkzaamheden. Werknemer vraagt transitie-, gefixeerde, schade- en billijke vergoeding. Verzoek toegewezen omdat re-integratieproblemen mede zijn veroorzaakt door werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2010 werkzaam als ambulancechauffeur bij RAV. Op 1 maart 2023 dient hij een klacht in tegen collega 1 wegens ongewenst gedrag en het verspreiden van roddels over een affaire met collega 1. Hierop volgen gesprekken met leidinggevenden en een vertrouwenspersoon, waarin ook zijn rijstijl en eerdere verkeersboetes worden besproken. Dit leidt tot spanningen, waarna werknemer zich ziek meldt. Op 20 maart 2023 meldt werknemer zich beter, maar zijn leidinggevende accepteert dit niet en verwijst hem naar de bedrijfsarts. Op 19 april 2023 adviseert de bedrijfsarts dat werknemer zijn eigen functie niet kan vervullen, maar wel aangepaste taken mag uitvoeren. Werknemer gaat daarom neventaken verrichten bij RAV. Op 28 juni 2023 concludeert de bedrijfsarts dat werknemer geen werk meer kan verrichten. Werknemer bespreekt zijn onveiligheidsgevoel op 6 juli 2023 met de directeur en de vertrouwenspersoon, waarna hem wordt geadviseerd om contacten met collega 2 te beperken. In juli 2023 ontvangt werknemer een officiële waarschuwing voor eerdere verkeersovertredingen en per 1 augustus 2023 wordt hij ontheven van een neventaak. Van augustus 2023 tot het voorjaar van 2024 volgen meerdere beoordelingen door de bedrijfsarts, re-integratiegesprekken en conflicten over werkschema's, waarbij werknemer zich kritisch opstelt tegenover de plannen van RAV. Op 5 april 2024 neemt werknemer heimelijk gesprekken op met collega's. Het conflict escaleert verder in april en mei 2024, als hij zich ziek meldt vanwege geruchten over hem op de werkvloer. Werknemer verschijnt vervolgens niet volgens afspraken op werk. RAV beschouwt dit als werkweigering en stopt zijn loon. In een gesprek op 28 mei 2024 confronteert RAV werknemer met zijn afwezigheid en mogelijke nevenwerkzaamheden. Op 29 mei wordt werknemer op staande voet ontslagen vanwege 'hardnekkig weigeren de eigen werkzaamheden op te pakken volgens het vastgestelde opbouwschema en het ongeoorloofd verrichten van nevenwerkzaamheden'. Werknemer maakt gebruik van de 'switch' en berust in zijn ontslag. Wel verzoekt hij de kantonrechter voor recht te verklaren dat er geen dringende reden bestaat, en toekenning van een billijke vergoeding van € 507.936,42, onregelmatige-opzegvergoeding van € 13.832,68 bruto en een transitievergoeding van € 20.674,31 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. RAV heeft voldoende voortvarend gehandeld, mede omdat werknemer eerst is gehoord, voordat hij de dag daarna schriftelijk op staande voet is ontslagen. De dringende reden staat onvoldoende vast, omdat het verwijt dat werknemer zijn re-integratieplichten structureel schond niet vast is komen te staan. Werknemer hield zich beschikbaar voor werk, ook al werd niet altijd volgens het schema gewerkt. Zo hield RAV geen rekening met de wensdagen van werknemer, wat normaal wel gebeurt. RAV wijst op de nevenactiviteit van werknemer als pakwerker, waarvoor geen toestemming was gevraagd. Hoewel RAV dit als dringende reden aanvoert, weegt deze gedraging eveneens niet zwaar genoeg. RAV heeft bovendien eerder gedoogd dat werknemer dit werk deed.

De verklaring voor recht dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag wordt toegewezen. Omdat sprake is van een onterecht ontslag op staande voet heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding van € 13.832,68 bruto en een transitievergoeding van € 21.917,65 bruto. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 48.065,24 bruto. RAV's optreden wordt ernstig verwijtbaar bevonden door het onterecht beëindigen van de arbeidsovereenkomst en onvoldoende afstemming bij re-integratieverplichtingen. Daar staat tegenover dat de kans dat de arbeidsovereenkomst nog lang zal voortduren ook klein wordt geacht. Daarbij is van belang dat de verstoorde verhouding ook door het handelen van werknemer is veroorzaakt, mede door het heimelijk opnemen van gesprekken met collega's. Tevens wordt de gefixeerde schadevergoeding in mindering gebracht op de component inkomensschade van de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7664

Zaaknummer: 11228507 AZ VERZ 24-54 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: D.R. Hut en M.J.J. Rutten

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is verlengd en werkgever heeft ten onrechte opgezegd. Loonvordering toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2022 in dienst getreden bij Villa Kakelbont B.V. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 1 april 2023 verlengd voor de duur van 12 maanden. In een brief van 26 februari 2024 (aanhef: "aanzegging tijdelijke arbeidsovereenkomst") is werkneemster toegezegd dat de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd met een jaar. In een e-mail van 29 februari 2024 is werkneemster akkoord gegaan met de "aanzegging". Op 15 maart 2024 heeft werkneemster zich arbeidsongeschikt gemeld. In een brief van 29 februari 2024, die is verstuurd op 15 maart 2024, stelt Villa Kakelbont dat de nieuwe arbeidsovereenkomst "14 dagen zal betreffen", vanwege de weigering van werkneemster om op een bepaalde locatie te werken en de sterk verstoorde relaties binnen het team en de organisatie. Op 28 maart 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster aan Villa Kakelbont geschreven dat er door middel van aanbod en aanvaarding een verlenging van de arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen met twaalf maanden tot 31 maart 2025. Villa Kakelbont is gestopt met de loondoorbetaling na 15 april 2024. Villa Kakelbont stelt dat werkneemster het aanbod op 21 maart 2024 niet heeft aanvaard, zodat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, Villa Kakelbont te veroordelen haar toe te laten de overeengekomen werkzaamheden te verrichten na herstel, en Villa Kakelbont te veroordelen tot betaling van loon vanaf 15 april 2024.

Oordeel

In deze zaak moet eerst beoordeeld te worden of de arbeidsovereenkomst tussen partijen is verlengd met één jaar tot en met 31 maart 2025. De kantonrechter is van oordeel dat dit het geval is. In de brief van 26 februari 2024 heeft Villa Kakelbont met als onderwerp 'aanzegging' aan werkneemster geschreven dat zij voornemens is om de arbeidsovereenkomst met één jaar te verlengen. De kantonrechter is van oordeel dat deze e-mail van 26 februari 2024 niet anders is op te vatten dan als een aanbod om de arbeidsovereenkomst met één jaar tot 31 maart 2025 voort te zetten. In een e-mail van 29 februari 2024 heeft werkneemster teruggeschreven 'Ik geef mijn akkoord op de aanzegging'. Villa Kakelbont voert in het verweerschrift aan dat werkneemster alleen heeft ingestemd met de aanzegging en niet met de verlenging. Namens Villa Kakelbont is, met afbericht, niemand ter zitting verschenen. Villa Kakelbont heeft aldus niet gereageerd op hetgeen ter zitting door werkneemster naar voren is gebracht. In dit geval

leidt de kantonrechter uit het niet verschijnen door Villa Kakelbont af dat zij de stellingen van werkneemster niet (meer) betwist. De kantonrechter concludeert dan ook dat werkneemster het aanbod van Villa Kakelbont om de arbeidsovereenkomst met één jaar te verlengen op 29 februari 2024 heeft aanvaard. Naar het oordeel van de kantonrechter is de brief van 29 februari 2024 (verstuurd d.d. 15 maart 2024) van Villa Kakelbont, gelet op de inhoud en de strekking daarvan, als een opzegging van de arbeidsovereenkomst te beschouwen. De kantonrechter is van oordeel dat deze opzegging niet rechtsgeldig is. Omdat hiervoor is geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van werkneemster om vernietiging van die opzegging worden toegewezen. De vernietiging van de opzegging leidt er ook toe dat werkneemster recht heeft op loon vanaf 15 april 2024. Tot slot dient werkneemster te worden toegelaten de overeengekomen werkzaamheden te verrichten na herstel en na overleg met de bedrijfsarts.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:11579

Zaaknummer: 11142523

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: W.A. van Mourik

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

**Ontbindingsverzoek CS Netherlands B.V. afgewezen: haar handelen verdient bepaald niet de arbeidsrechtelijke schoonheidsprijs.
Ontbindingsverzoek Finance Director wel toegewezen: billijke vergoeding van € 275.000 toegekend.**

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2021 in dienst getreden bij CS Netherlands B.V. (hierna: CS). Werknemer was laatstelijk werkzaam als Finance Director Netherlands. Op 27 maart 2024 heeft CS werknemer medegedeeld dat zij voornemens was de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer is daarna op non-actief gesteld en hem is de toegang tot het systeem ontzegd. Tien dagen later heeft CS intern verkondigd dat afscheid werd genomen van werknemer. CS heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de d-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de i-grond. Werknemer voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ook voor een werknemer met een hoge positie zoals werknemer dient een werkgever de gelegenheid te bieden om zich te verbeteren als zijn functioneren dat vergt. De ongeschiktheid van de werknemer dient te worden geobjectiveerd en hem dient een traject te worden aangeboden. Volgens CS heeft werknemer een gebrek aan inzicht in en controle over de bedrijfsvoering en financiën. Hij is daar regelmatig op aangesproken, maar dat heeft enkel tot een negatieve werkhouding geleid. Werknemer heeft dit gemotiveerd bestreden. Nog in 2023 heeft hij een salarisverhoging van 10% gekregen en mocht hij deelnemen aan het management incentive plan. Het gestelde disfunctioneren mist onderbouwing en bovenal zijn de gemaakte verwijten onjuist. Werknemer heeft nooit een beoordelingsgesprek gehad en nooit is van een verbetertraject gesproken. Het verzoek op de d-grond wordt afgewezen, nu werknemer niet behoorlijk in kennis is gesteld van de verbeterpunten en hem nooit een verbetertraject is aangeboden. CS heeft ten aanzien van de g-grond aangevoerd dat bij haar het vertrouwen in werknemer ontbreekt omdat hij nooit heeft laten zien de kritiek op zijn functioneren serieus te nemen. Ook verwijt CS werknemer dat hij in 2023 het vroegtijdig vertrek van een manager tegen de afspraken in al heeft gedeeld. Deze grond kan de ontbinding niet dragen. Werknemer heeft zijn excuses aangeboden voor de miscommunicatie en juist CS heeft nagelaten werknemer duidelijk en concreet te wijzen op zijn achterblijvend functioneren. Bepaald niet ondenkbeeldig is dat juist de handelswijze van CS voor een verstoring van de arbeidsrelatie heeft gezorgd, reden temeer voor CS om zich via bijvoorbeeld mediation in te spannen om de relatie te herstellen. Ook de i-grond kan het

ontbindingsverzoek niet dragen. Het verzoek van werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt wel toegewezen. Uit de stukken blijkt dat CS eenzijdig heeft besloten afscheid van werknemer te nemen. CS heeft vervolgens aangegeven werknemer niet te kunnen herplaatsen. Bij deze stand van zaken dient de arbeidsrelatie, die feitelijk inhoudsloos is geworden, op korte termijn te eindigen. CS heeft zich niet als goed werkgever gedragen maar zonder meer aangestuurd op een definitieve breuk tussen partijen. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 275.000 passend. De kantonrechter gaat, gelet op de goede arbeidsmarkt en het loon van werknemer, bij de begroting van de billijke vergoeding uit van een periode van een jaar. Ook het gemis van de leaseauto en pensioenschade worden meegenomen. Omdat werknemer eigenlijk in aanmerking zou komen voor een exitbonus, wordt ook die schadepost meegenomen bij de begroting. Ook de transitievergoeding en het verzoek dat CS geen rechten kan ontlenen aan de postcontractuele beperkende bedingen worden toegewezen. CS wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6879

Zaaknummer: 11220619 VZ VERZ 24-6830

Rechters: F. Aukema-Hartog en J. van der Voet

Advocaten: D.J. Rutgers

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

RECHTSPRAAK

Afwikkeling vaststellingsovereenkomst. Werkgever mocht geen kosten voor privégebruik van de auto in mindering brengen op de eindafrekening. Het bedrag van de te betalen kosten voor reiniging en herstel van de auto wordt verlaagd.*Feiten*

Werknemer is in 2013 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam in de functie van medewerker sales en acquisitie. In de arbeidsovereenkomst zijn aanvullende voorwaarden opgenomen over de beschikbaarstelling van een leaseauto. De arbeidsovereenkomst is bij vaststellingsovereenkomst van 30 november 2021 met wederzijds goedvinden beëindigd per 1 maart 2022. In de vaststellingsovereenkomst is onder meer een ontslagvergoeding van € 21.500 bruto overeengekomen en de verplichting voor werknemer om de auto schoon en in goede staat in te leveren. Op 28 februari 2022 leverde werknemer de auto in, ogenschijnlijk in nette staat. Op 3 maart meldde een autobedrijf dat de auto als "rokersauto" werd beschouwd, wat de inkoopwaarde met € 1.500 verlaagde. Werkgever meldde op 7 maart aanvullende schade en bovenmatig privégebruik van 6.594 km. Op 31 maart 2022 heeft werkgever een eindafrekening aan werknemer toegestuurd. Op basis van deze eindafrekening heeft werknemer een bedrag van € 4.984,84 netto ingehouden op de ontslagvergoeding die in de vaststellingsovereenkomst was afgesproken. Het bedrag van € 4.984,84 netto dat werkgeefster had ingehouden op de eindafrekening had betrekking op de volgende drie onderdelen: (a) een bedrag van € 1.500 wegens reinigings- en herstelkosten ten aanzien van de bedrijfsauto, (b) een bedrag van € 1.984,84 wegens privégebruik van de bedrijfsauto en (c) een bedrag van € 1.500 wegens de door werkgeefster gestelde overtreding van artikel 7.2 van de arbeidsovereenkomst ("contacten met HBSS en CarpentierMooren"). De kantonrechter heeft het standpunt van werknemer ter zake van het privégebruik van de bedrijfsauto en de contacten HBSS en CarpentierMooren gevolgd en dat ter zake van de reinigings- en herstelkosten van de bedrijfsauto verworpen. In principaal beroep komt werkgeefster op tegen het oordeel over het privégebruik van de bedrijfsauto. Werknemer komt in incidenteel beroep op tegen de afwijzing van zijn standpunt ter zake van de reinigings- en herstelkosten.

*Oordeel**Privégebruik auto*

De kantonrechter heeft onder meer overwogen dat noch de arbeidsovereenkomst noch de

vaststellingsovereenkomst een grondslag biedt voor verrekening van gereden kilometers en dat evenmin is gebleken van eventueel later gemaakte aanvullende afspraken. De grieven van werkgeefster daartegen hebben geen succes. In de arbeidsovereenkomst is niet geregeld welk gevolg verbonden is aan privégebruik boven 5.000 kilometer per jaar. Werknemer heeft betwist dat het de bedoeling van partijen was dat hij voor de 'extra' privékilometers een vergoeding zou zijn verschuldigd. De in de arbeidsovereenkomst aangekondigde nadere afspraken omtrent het gebruik van de auto zijn nooit gemaakt. Werkgeefster heeft in het verleden ook nooit kosten voor overschrijding van het aantal privékilometers bij werknemer in rekening gebracht. Reeds op grond van dit een en ander is ook het hof van oordeel dat werkgeefster niet gerechtigd was een bedrag van € 1.984,84 bij de eindafrekening in mindering te brengen. De omstandigheid dat partijen voor het privégebruik van de auto een eigen bijdrage zijn overeengekomen van € 100 per maand brengt hierin geen verandering.

Reinigings- en herstelkosten

De klacht van werknemer dat werkgeefster haar recht heeft verwerkt om voor reinigings-/herstelkosten een bedrag in te houden, faalt. Eveneens faalt de klacht van werknemer dat het bepaalde in artikel 7:661 BW aan aansprakelijkheid in de weg staat op de grond dat de gestelde schade (rokerslucht) niet door zijn opzet of bewuste roekeloosheid is veroorzaakt en artikel 7:661 BW een dwingendrechtelijk karakter heeft. In de vaststellingsovereenkomst hebben partijen immers een van artikel 7:661 lid 1 BW afwijkende regeling getroffen. Werknemer betwist onder meer de hoogte van het door werkgeefster op de eindafrekening in mindering gebrachte bedrag van € 1.500. Hij erkent overigens dat met reiniging en herstel kosten zijn gemoeid tot een bedrag van € 220,83. Het hof acht deze klacht van werknemer gegrond. Partijen zijn in de vaststellingsovereenkomst overeengekomen dat reinigings- of herstelkosten worden verrekend met de eindafrekening. Van werkgeefster mocht daarom worden gevergd inzicht te geven in de hoogte van de reinigings- en herstelkosten als gevolg van de rooklucht in de auto. Zij heeft weliswaar naar voren gebracht dat de kosten van herstel hoger zouden zijn dan het door haar op de eindafrekening in mindering gebrachte bedrag van € 1.500, maar daarmee heeft zij niet het van haar te verlangen inzicht gegeven. Dat wordt niet anders doordat zij dit standpunt baseert op mededelingen van de zijde van de garage waar zij de auto heeft ingeruild. Dat inzicht wordt evenmin in voldoende mate gegeven door haar mededeling ter zitting in eerste aanleg dat ook de hemelbekleding vervangen zou moeten worden. Het hof wijst het bewijsaanbod van werkgeefster ter zake van het bedrag van € 1.500 als te vaag van de hand. Het hof zal het vonnis vernietigen voor zover daarbij de vordering van werknemer tot betaling van € 1.500 (geheel) is afgewezen en werkgeefster alsnog veroordelen tot betaling van € 1.278,17 (€ 1.500 - € 220,83), te vermeerderen met de wettelijke rente.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:38

Zaaknummer: 200.319.828/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, R.S. van Coevorden en A.J.P. van Beurden

Advocaten: J. Verbeeke en A.A. Slager

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:670b BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Rechtbank wijst verzoek tot het bevelen van een voorlopig deskundigenbericht voor onderzoek naar het bestaansmoment van PTSS van een (ex-)militair toe. Nu geen medische informatie over de periode waarop het verzoek ziet beschikbaar is, is wel onduidelijk of de te benoemen psychiater de vragen van partijen kan beantwoorden.*Feiten*

Werknemer is van 6 september 1982 tot 30 november 1983 als militair werkzaam geweest bij het Ministerie van Defensie. In de periode van 30 maart 1983 tot en met 20 oktober 1983 is werknemer uitgezonden geweest naar Libanon. Ten gevolge van deze uitzending heeft werknemer PTSS opgelopen. Op 2 april 2004 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vervolgens heeft het UWV op 16 december 2005 vastgesteld dat de ingangsdatum van de beperkingen van werknemer 6 april 2000 is, waarna het UWV heeft geconcludeerd dat werknemer met ingang van die datum kan worden aangemerkt als arbeidsgehandicapte. Werknemer meent echter dat de ontstaansdatum van zijn klachten en beperkingen als gevolg van de PTSS niet ligt in 2000, maar in 1992. Dit is het jaar waarin sprake was van zijn eerste langdurige ziekteverzuim. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de rechtbank tot het bevelen van een voorlopig deskundigenbericht. Werknemer wil een psychiatrische expertise laten uitvoeren om het ontstaansmoment van zijn klachten en beperkingen als gevolg van de PTSS verder in kaart te laten brengen voor de berekening van zijn restschade. Die restschade bestaat er volgens werknemer uit dat hij als gevolg van de klachten en beperkingen van PTSS is belemmerd in het volgen van een vervolgopleiding (HTS) waardoor hij is beperkt in het opbouwen van zijn carrière en het genereren van een hoger inkomen. De Staat verzet zich tegen inwilliging van het verzoek, met name vanwege het ontbreken van objectief medisch bewijs en/of objectieve aanknopingspunten over de periode waarop het verzoek ziet.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Voorop staat dat een verzoek tot het bevelen van een voorlopig deskundigenbericht moet worden toegewezen als het ter zake dienend en voldoende concreet is en feiten betreft die met het deskundigenonderzoek bewezen kunnen worden. Dit is alleen anders als de rechtbank oordeelt dat verzoeker daarbij geen belang heeft zoals bedoeld in artikel 3:303 BW, of als sprake is van strijd met de goede procesorde, misbruik van bevoegdheid of een ander zwaarwichtig belang dat zich tegen toewijzing van het verzoek verzet. In het licht van het hiervoor weergegeven juridische kader is de rechtbank van oordeel dat er onvoldoende reden is om het verzoek van werknemer af te wijzen. Daarbij acht de

rechtbank van belang dat werknemer met de medische expertise beoogt duidelijkheid te krijgen over het ontstaansmoment van zijn klachten en beperkingen, omdat dit nodig is om zijn schade te kunnen begroten. Het belang bij een deskundigenbericht is daarmee in beginsel gegeven. Wel stelt de rechtbank vast – nu er geen medische (behandel)informatie is over de periode waarop het verzoek ziet – dat het maar de vraag is of een te benoemen psychiater de vragen van partijen kan beantwoorden. Dat zal de deskundige zelf moeten beoordelen. Daarbij merkt de rechtbank op dat partijen zich moeten realiseren dat met het deskundigenbericht – als daarin al een duidelijk (eerder) ontstaansmoment van de klachten en beperkingen wordt vastgesteld – slechts een klein deel van de discussie tussen partijen kan worden beslecht. Daarna moet immers nog de minstens zo lastige vraag worden beantwoord of werknemer zonder de klachten en beperkingen daadwerkelijk een vervolgstudie zou hebben gedaan en een beter carrièrepad zou hebben bewandeld. De rechtbank geeft partijen dan ook nogmaals dringend in overweging om te bezien of zij de tussen hen bestaande discussiepunten op een andere – praktische – manier kunnen beslechten. De rechtbank zal partijen in de gelegenheid stellen om in overleg te treden over een gezamenlijk voor te dragen psychiater die het onderzoek zal verrichten en de rechtbank hiervan uiterlijk op 6 december 2024 in kennis te stellen. De rechtbank is, gebaseerd op de door werknemer voorgestelde vragen en met inachtneming van hetgeen de Staat hierover naar voren heeft gebracht, voornemens om vijf (aangepaste) vragen voor te leggen aan de deskundige die zien op het ontstaansmoment van de PTSS alsmede op (het verloop van én de aard en omvang van) de klachten en beperkingen. De rechtbank stelt partijen daarom ook in de gelegenheid zich uiterlijk op 6 december 2024 schriftelijk uit te laten over deze vraagstelling.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:18729

Zaaknummer: C/09/670532 / HA RK 24-457

Rechters: P. Dondorp

Advocaten: Y. Slob en M.T. Beumers

Wetsartikelen: 3:303 BW

RECHTSPRAAK

Horecamedewerker verlaat de werkvloer na een aanvaring met een collega en weigert kortstondig terug te komen. Na een ziekmelding wordt werknemer vanwege werkweigering op staande voet ontslagen. Dit ontslag was niet rechtsgeldig: billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als leidinggevende horecamedewerker. Na een aanvaring met een collega verlaat werknemer de werkvloer. De collega begon tegen hem te schreeuwen omdat hij niet wilde helpen met het openen van een deur. Werkgeefster verzoekt hem telefonisch terug te komen naar het werk, wat hij weigert. Thuis realiseert werknemer zich dat hij door de emotie anders heeft gehandeld dan normaal. Hij meldt zich per e-mail naar aanleiding daarvan ziek. Nog dezelfde dag wordt werknemer wegens werkweigering op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt de kantonrechter vergoedingen toe te wijzen omdat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken blijkt niet dat eerder een vergelijkbaar incident met werknemer heeft plaatsgevonden of dat hij eerder het verrichten van werkzaamheden heeft geweigerd. Gelet hierop had werkgeefster op een later moment het gesprek aan moeten gaan met werknemer en hem indien nodig een officiële waarschuwing, een schorsing of een loonsanctie kunnen geven. Het verlenen van ontslag op staande voet was niet nodig omdat minder zware middelen konden worden ingezet. Daardoor ontbreekt een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Er wordt een billijke vergoeding van € 8.000 toegekend, net iets meer dan twee maandsalarissen. De transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden eveneens toegewezen. Werknemer maakt aanspraak op uitbetaling van 98,25 verlofuren. Bij werkgeefster dienen werknemers in- en uit te kloppen. Werkgeefster voert aan dat werknemer een lager saldo aan verlofuren heeft en baseert zich daarbij op het klokoverzicht. Werknemer voert aan dit een aantal keer vergeten te zijn en verwijst naar de roosters. Werknemer heeft gemotiveerd aangevoerd welke dagen hij wel en niet heeft gewerkt, terwijl werkgeefster dit niet gemotiveerd weersproken heeft. De kantonrechter acht het aannemelijk dat het klokoverzicht niet correct is. De wettelijke verhoging over de verlofuren wordt niet toegekend nu de verwarring over de verlofuren mede veroorzaakt is door werknemer. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7660

Zaaknummer: 11283839 \ AZ VERZ 24-45 (E)

Rechters: Van Dam

Advocaten: K. van Overloop en C.J.M. Waasdorp

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

RECHTSPRAAK

Geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een medisch specialist/hoogleraar orthopedische chirurgie. Voor die beoordeling zijn mede de omstandigheden waaronder werknemer zijn werkzaamheden verrichtte relevant. Herstel van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer was sinds 15 juni 2002 in dienst bij (de voorganger van) Amsterdam UMC, laatstelijk als academisch medisch specialist en hoogleraar orthopedische chirurgie. Het brutomaandsalaris bedroeg € 23.924,26 per maand. Amsterdam UMC hanteert een gedragscode en verstrekt jaarlijks zogenoemde SetQ feedbackrapportages. In 2014 kreeg werknemer volgens het jaarlijkse feedbackrapport van de betrokken aios een negatieve beoordeling op bejegening, communicatie en feedback geven (een 2,14 van de 5). In 2015 kreeg werknemer een 2,56, in 2016 een 3,0, in 2017 een 3,57, in 2018 een 3,4 en in 2019 weer een 2,9. Over de inhoudelijke kwaliteiten van werknemer is Amsterdam UMC altijd positief geweest. In 2020 heeft geen SetQ plaatsgevonden. De rapportage uit 2021 is alleen door werknemer overgelegd, waaruit blijkt dat de opleidingskwaliteiten van werknemer zijn gewaardeerd met een 8. Op andere onderdelen scoorde werknemer dat jaar gemiddeld rond de 6 uit 7. Werknemer heeft in augustus 2016 vijf coachingsessies gevolgd. In 2017 kreeg het afdelingshoofd echter wederom klachten over de houding, communicatie en het gedrag van werknemer waarna diverse gesprekken hebben plaatsgevonden met werknemer. In 2022 hebben zich vervolgens meerdere incidenten voorgedaan, waar voornamelijk problemen werden ervaren met de communicatie van werknemer. Er vonden aanvaringen/hoog oplopende meningsverschillen plaats tussen werknemer en verschillende collega's (zowel aios als verpleegkundigen). Enkele van die collega's gaven aan zich onbeschoft bejegend te voelen. In november 2022 kreeg werknemer een officiële waarschuwing. Begin december 2022 kreeg Amsterdam UMC wederom klachten over ongewenst gedrag van werknemer waaruit bleek dat het leerklimaat als bedreigend en onveilig werd ervaren. Er volgde een gesprek tussen onder meer het afdelingshoofd en werknemer. Werknemer kreeg daarop onmiddellijk betaald verlof en ging opnieuw een coachingstraject volgen. Werknemer bevestigde in dit traject te werken aan zijn ontwikkelpunten, maar verzocht Amsterdam UMC ook om kritisch te blijven op waarheidsvinding. Op 10 januari 2023 gaf werknemer aan open te staan voor mediation, maar deze werd (om voor het hof onduidelijke redenen) op 28 maart 2023 beëindigd zonder dat een oplossing was bereikt. In eerste aanleg heeft Amsterdam UMC de kantonrechter verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding op

grond van een verstoorde arbeidsverhouding uitgesproken en werknemer een transitievergoeding toegekend. De verstoring ziet volgens de kantonrechter met name op de horizontale verhouding waarbij medewerkers zich niet langer veilig voelen om met werknemer te werken (zie AR 2023-1484). Werknemer is in hoger beroep gegaan. In hoger beroep ligt de vraag voor of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden op de g-grond.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat de aangevoerde feiten en omstandigheden onvoldoende zijn om een ontbinding op de g-grond te kunnen dragen. Allereerst signaleert het hof dat Amsterdam UMC in de procedure niet altijd volledig is geweest met het presenteren van de feiten en omstandigheden (Amsterdam UMC heeft bijvoorbeeld niet de positieve beoordelingen over het jaar 2021 en 2022 in het geding gebracht), Amsterdam UMC een aantal situaties heeft geschetst die niet met stukken zijn onderbouwd en/of niet met werknemer zijn besproken en Amsterdam UMC een aantal voorvallen heeft geschetst die zouden hebben bijgedragen aan de (verdere) verstoring van de arbeidsverhouding. Bij de beoordeling moeten voorts mede in aanmerking worden genomen de omstandigheden waaronder werknemer zijn werkzaamheden verricht. Die omstandigheden bestaan eruit dat werknemer als enige orthopedisch chirurg orthopedische traumatologie als 100% vakgebied heeft, werknemer twee keer zoveel traumadiensten draait als zijn collega's, het tijdens zijn werk op de OK over leven en dood gaat, de operaties regelmatig langdurig en complex zijn en deze plaatsvinden onder hoge tijdsdruk. Het hof kan zich voorstellen dat de communicatie daardoor onder druk komt te staan. Het hof heeft bovendien de indruk gekregen dat het gedrag van werknemer zeer sterk inhoudelijk gedreven is geweest waarbij het patiëntbelang en de patiëntveiligheid te allen tijde voorop heeft gestaan. Op het gedrag van werknemer valt wel degelijk het een en ander aan te merken, maar het rechtvaardigt – alle omstandigheden in aanmerking nemend – geen ontbinding, temeer niet omdat hem door Amsterdam UMC zowel een verbetertraject is aangeboden (waarvan hij gebruik heeft gemaakt, maar de resultaten daarvan niet heeft mogen laten zien), als mediation met de klagende collega's is voorgehouden, maar niet is aangeboden. Amsterdam UMC heeft bovendien onvoldoende onderbouwd dan wel bewezen dat specifiek sprake is van een verstoorte arbeidsverhouding met de aios, de verpleegkundigen en de leidinggevende. In dat kader is ook van belang dat er een groot aantal steunbetuigingen in het geding zijn overgelegd, welke het beeld omtrent het samenwerkingsvermogen van werknemer als collega nuanceren. Derhalve is geen sprake van een verstoorte arbeidsverhouding. Evenmin kan de ontbinding slagen op de e- en/of i-grond. De conclusie is dan ook dat het verzoek van Amsterdam UMC in eerste aanleg ten onrechte is toegewezen. Het hof herstelt daarom zelf de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2024. Dat de terugkeer van werknemer tot onoverkomelijke problemen zal leiden, is – mede gelet op de succesvolle coaching en de vele steunbetuigingen – onvoldoende aannemelijk geworden. Het verzoek van werknemer tot wedertewerkstelling wordt, op straffe van een dwangsom, met ingang van 1 december 2024 toegewezen. Het verzoek van werknemer tot rectificatie en volledige vergoeding van de kosten

van rechtsbijstand wordt (gedeeltelijk) afgewezen. Ten aanzien van dit laatste verzoek oordeelt het hof dat werknemer wel recht heeft op een vergoeding voor de kosten van rechtsbijstand voorafgaand aan de procedure, welk bedrag het hof begroot op € 25.000. Tot slot dient werknemer, in verband met het herstel van de arbeidsovereenkomst, de transitievergoeding aan Amsterdam UMC terug te betalen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2950

Zaaknummer: 200.337.491/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en W. Aardenburg

Advocaten: M.C.J. van den Brekel, I.R. Boudrie en M.H. Stekelenburg

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:682 BW, 7:669 lid 3 sub e, g en/of i BW, 7:671b BW en 7:611 BW