

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 30, 2020

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2272](#) 21-07-2020

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:5664](#) 20-07-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3194](#) 27-08-2019

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:3688](#) 23-07-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3464](#) 20-07-2020

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2020:3253](#) 20-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6538](#) 20-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6350](#) 17-07-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:5324](#) 17-07-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:3594](#) 17-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6375](#) 16-07-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:5148](#) 15-07-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3452](#) 14-07-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:5545](#) 14-07-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:5426](#) 14-07-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:5073](#) 13-07-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:5194](#) 10-07-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2564](#) 03-07-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2566](#) 03-07-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:5159](#) 02-07-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:5339](#) 01-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6409](#) 25-06-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6410](#) 25-06-2020
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:4975](#) 17-06-2020
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6411](#) 17-06-2020
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:5157](#) 16-06-2020
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6407](#) 11-06-2020
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:6691](#) 29-05-2020
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:4974](#) 26-05-2020
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:4972](#) 29-04-2020
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2496](#) 15-04-2020
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:2490](#) 01-04-2020
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:2497](#) 30-01-2020
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:10855](#) 15-11-2019

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens privégebruik van de bedrijfscreditcard ten onrechte gegeven. Gedrag is slechts net niet ernstig verwijtbaar te noemen. Recht op transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Geen grond voor toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer was sinds 1 januari 1996 in dienst van Baker Hughes Nederland B.V. (hierna: Baker Hughes). Op 5 september 2019 is de ombudsman van Baker Hughes uit Amerika een onderzoek gestart naar de privé-uitgaven van werknemer met de bedrijfscreditcard. Op 27 september 2019 is er een gesprek geweest waarbij werknemer door Baker Hughes is gehoord. Hij is diezelfde dag geschorst. Het onderzoek van de heer X is afgerond op 30 oktober 2019. Op 5 november 2019 zijn de resultaten ervan met een brief van die datum ter kennis gebracht van werknemer. Hem is daarbij de gelegenheid geboden te reageren. Van die gelegenheid heeft werknemer gebruikgemaakt door middel van een brief van zijn advocaat aan Baker Hughes van 13 november 2019. Baker Hughes had nog een gesprek gepland op 15 november 2019. Van deelname daaraan heeft werknemer afgezien. Op 15 november 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. Redenen daarvoor waren het privégebruik van de bedrijfscreditcard en het niet correct volgen van interne voorschriften op het punt van de inkoop van goederen en de inhuur van personeel. Werknemer heeft zich daarop tot de kantonrechter gewend met onder meer het verzoek het ontslag te vernietigen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, maar dat een dringende reden daarvoor ontbrak. Aan werknemer is een billijke vergoeding toegekend van € 125.000 bruto. Baker Hughes verzoekt in hoger beroep onder meer de beschikking van de kantonrechter te vernietigen.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Baker Hughes mocht, mede in het belang van werknemer, de volledige onderzoeksresultaten afwachten mits dat onderzoek voortvarend werd afgerond. Het onderzoek heeft geduurd van 5 september tot en met 30 oktober 2019. Dat was niet onredelijk lang, mede in het licht van de omstandigheid dat de onderzoeksopdracht tussentijds nog werd uitgebreid en meerdere personen gehoord moesten worden. In zoverre heeft Baker Hughes dus voldoende voortvarend gehandeld. Ook na het beschikbaar komen van de resultaten ervan is voldoende

voortvarend gehandeld. Op 5 november 2019 zijn de onderzoeksresultaten aan werknemer bekend gemaakt. Hem is de gelegenheid geboden te reageren. Dat heeft werknemer op 13 november 2019 gedaan. Toen werknemer van de gelegenheid nog mondeling gehoord te worden geen gebruik bleek te willen maken is meteen daarna, op 15 november 2019, het ontslag aangezegd. Het ontslag is onverwijld gegeven.

Dringende reden

Werknemer heeft ervoor getekend dat de T&E Card niet voor privédoeleinden gebruikt mocht worden. Reeds daarom behoorde hij te weten dat het doen van privéopnames met die T&E Card niet was geoorloofd. Voor Baker Hughes is van belang dat haar bedrijfsvoorschriften worden nageleefd. Dat is in het algemeen al van belang, maar geldt zeker voor een concern als dat van Baker Hughes dat internationaal werkzaam is, wereldwijd 60.000 medewerkers heeft en binnen welk bedrijf 21.166 creditcards in gebruik zijn. De keerzijde van die medaille is echter dat Baker Hughes geen onduidelijkheid moet laten ontstaan over het belang van de handhaving van deze regels. Aan duidelijkheid heeft het in de verhouding tot werknemer echter wel enigszins ontbroken. Na ontvangst van het rapport van X heeft Baker Hughes kennelijk vastgesteld dat het privégebruik van de T&E Card door werknemer wel erg uit de hand gelopen was. Dat gegeven rechtvaardigde echter in de omstandigheden van dit geval niet de onmiddellijke inzet van het zwaarste middel dat het ontslagrecht kent, te weten ontslag op staande voet. Aan die inzet stonden de volgende aspecten in de weg: (a) Baker Hughes heeft zich nogal lankmoedig en daardoor onvoldoende duidelijk opgesteld tegenover de (voortdurende) privéopnames van werknemer; (b) werknemer heeft altijd – dus al 24 jaar op rij – goed gepresteerd; (c) persoonlijk gewin heeft bij werknemer ontbroken; (d) naast het ontbreken van een formele waarschuwing had veel meer voor de hand gelegen dat Baker Hughes op individueel niveau zijn functioneren als vestigingsmanager met evidente voorbeeldfunctie aan de orde had gesteld. Het ongeoorloofd gebruik van de T&E Card vormde al met al onvoldoende grondslag voor het ontslag op staande voet.

Vergoedingen

Het oneigenlijk gebruik van de T&E Card was verwijtbaar. Die verwijtbaarheid ‘promoveert’ echter in dit geval niet tot ernstige verwijtbaarheid op dezelfde gronden als hiervoor zijn aangevoerd om te concluderen tot afwezigheid van een dringende reden voor ontslag. De vereiste hoge lat wordt net niet gehaald. De transitievergoeding is verschuldigd. Ook heeft werknemer recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Vast staat dat Baker Hughes ernstig verwijtbaar gehandeld heeft door ten onrechte ontslag op staande voet te verlenen. Tegelijkertijd moet worden vastgesteld dat de handelwijze van werknemer de kwalificatie van ‘ernstige verwijtbaarheid’ weliswaar niet heeft gehaald, maar daar toch slechts heel weinig van af zat. Dit maakt dat het dienstverband, indien geen ontslag op staande voet had plaatsgevonden, geen lang leven beschoren zou zijn geweest. Naar verwachting zou de kantonrechter, als het ontslag op staande voet was vernietigd, de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2020 hebben ontbonden. Voor het salaris dat werknemer genoten zou hebben tussen datum ontslag (15 november 2019) en ontbinding (1 juni 2020) is hij al in belangrijke mate

gecompenseerd door de toekenning van de vergoeding voor onregelmatige opzegging (€ 35.354,32 bruto). Ook voor verder inkomensverlies is werknemer al in belangrijke mate gecompenseerd door toekenning van de transitievergoeding (€ 95.170 bruto). Indien werknemer inderdaad nog lang werkloos blijft, geldt echter dat het niet redelijk is de omstandigheid van langdurige werkloosheid volledig toe te rekenen aan de fout van Baker Hughes, te weten het ontslag op staande voet. Het dienstverband zou immers ook zonder die fout na kortere tijd zijn geëindigd als gevolg van de vertrouwensbreuk tussen partijen, het ontstaan waarvan door werknemer zelf is veroorzaakt. Al met al bestaan geen gronden om, gegeven het recht dat werknemer heeft op betaling van de transitievergoeding en de vergoeding wegens regelmatige opzegging, een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:5664

Zaaknummer: 200.277.707/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.P.M. ter Berg en J.A. Gimbrère

Advocaten: A.L. Hock, R.M. Dammers, A. Doornbos en D. van Genderen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:673 BW, 7:672 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door arbeidsovereenkomst bepaalde tijd niet te verlengen of voort te zetten vanwege chronische ziekte en handicap werknemer na arbeidsongeval. Billijke vergoeding € 7.500.

Feiten

Werknemer is met ingang van 10 december 2018 in dienst getreden bij werkgeefster, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden. De functie van werknemer was chauffeur met een salaris van € 2.656,01 bruto per maand. Op 6 maart 2019 is werknemer een arbeidsongeval overkomen. Sindsdien is werknemer arbeidsongeschikt. Medio 2019 is werknemer aangepaste werkzaamheden als chauffeur gaan verrichten gedurende een beperkt aantal uren per week. Met ingang van 10 juni 2019 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen voortgezet voor de duur van zes maanden, eindigend op 9 december 2019. Begin november 2019 heeft de directeur van werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Bij brief van 5 november 2019 is dit aan werknemer bevestigd. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding van € 25.000. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, nu werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet heeft voortgezet vanwege de arbeidsbeperkingen die werknemer als gevolg van het bedrijfsongeval heeft opgelopen.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen*

De kantonrechter is van oordeel dat in de situatie van werknemer sprake is van een chronische ziekte of handicap zoals bedoeld in de Wgbh/cz. Vast staat immers dat werknemer op 6 maart 2019 een arbeidsongeval is overkomen, waarbij hij ernstig lichamelijk letsel heeft opgelopen, als gevolg waarvan hij langdurige lichamelijke en psychische beperkingen heeft voor het verrichten van werkzaamheden. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer voldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd om te vermoeden dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd vanwege de chronische ziekte of de handicap van werknemer. Niet betwist is dat werknemer op 27 en 28 oktober 2019 telefonisch contact heeft gehad met X, medewerkster van werkgeefster. Daarmee staat vast dat werknemer op 28 oktober 2019 tegen X heeft gezegd dat de werkzaamheden die zij hem had opgedragen, te weten het ophalen en afleveren van een kraan, voor hem te zwaar waren en dat hij dat

vanwege zijn beperkingen voor het tillen van zware lasten niet alleen kon doen. Ook staat vast dat werkgeefster enkele dagen daarna aan werknemer heeft meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden, waarbij volgens werknemer als reden is gegeven dat werkgeefster niet op werknemer kon rekenen. Deze feiten en omstandigheden doen in ieder geval vermoeden dat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet vanwege de beperkte inzetbaarheid van werknemer, dus vanwege de chronische ziekte of handicap van werknemer. Daarbij speelt ook een rol dat in de e-mail van werkgeefster van 7 februari 2020 als reden om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen, wordt vermeld dat het functioneren van werknemer niet past binnen het bedrijf van werkgeefster, terwijl in een plan van aanpak van 30 april 2019 door werkgeefster nog als visie is gegeven dat werknemer naar behoren functioneert en geschikt is voor de functie van chauffeur, afgezien van zwaardere lichamelijke werkzaamheden. Werkgeefster moet op grond van artikel 10 Wgbh/cz bewijzen dat niet in strijd met artikel 4 Wgbh/cz is gehandeld, omdat werknemer voldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd die een onderscheid kunnen doen vermoeden. Werkgeefster heeft tegenover dit vermoeden echter onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld om te kunnen oordelen dat niet in strijd met artikel 4 Wgbh/cz is gehandeld. De kantonrechter komt daarom tot de conclusie dat als vaststaand moet worden aangenomen dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer niet heeft verlengd en niet heeft voortgezet vanwege de chronische ziekte of de handicap van werknemer. Handelen in strijd met het verbod van onderscheid van artikel 4 Wgbh/cz is naar het oordeel van de kantonrechter aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster in de zin van artikel 7:673 lid 9 BW. Werkgeefster schendt hierdoor immers in ernstige mate de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding moet dus worden toegewezen.

Billijke vergoeding

Er is onvoldoende reden om aan te nemen dat de arbeidsovereenkomst nog jaren zou hebben voortgeduurd als het verwijtbaar handelen van werkgeefster achterwege was gebleven. Rekening houdend met goede en kwade kansen gaat de kantonrechter ervan uit dat het dienstverband nog maximaal zes maanden had voortgeduurd. Werknemer lijdt als gevolg van het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst in ieder geval inkomensschade. Daarnaast wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat met de billijke vergoeding ook kan worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst niet te verlengen in strijd met de Wgbh/cz, waarvoor de kantonrechter een bedrag van € 2.500 bruto redelijk vindt. Met een billijke vergoeding van € 7.500 bruto wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter voldoende gecompenseerd, mede gelet op zijn leeftijd, de duur van het dienstverband en de ernst van het verwijtbaar handelen van werkgeefster. De door werknemer aangevoerde re-integratieproblemen spelen geen rol bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding, omdat niet is gesteld dan wel onvoldoende gebleken is dat deze problemen als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster kunnen worden aangemerkt en een rol hebben gespeeld bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. De gestelde aansprakelijkheid van werkgeefster voor het arbeidsongeval speelt ook geen rol, omdat die

zaak is afgesplitst en apart moet worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:658 BW en niet op basis van artikel 7:673 lid 9 BW.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5426

Zaaknummer: 8373466 \ AO VERZ 20-16

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S.L. Haasdijk en J.W.L. Vader

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW, 4 Wgbh/cz, 1 Wgbh/cz en 10 Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

Kort geding. Voorschot boete € 100.000 wegens overtreding concurrentie- en relatiebeding en het stelselmatig en duurzaam aantasten van het debiet van ex-werkgever toegekend. Dat het bedrijf van werknemer hierdoor failliet dreigt te gaan levert geen grond voor schorsing of matiging op.

Feiten

Tussen Intrak Voerendaal B.V. (hierna: Intrak) en werknemer is op 19 september 2016 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. Werknemer heeft op 1 april 2018 een eenmanszaak opgericht. Werknemer heeft op enig moment zijn arbeidsovereenkomst met Intrak opgezegd. Intrak heeft werknemer bij brief van 2 april 2020 gesommeerd om (concurrerende) werkzaamheden die in strijd zijn met artikel 12 van de arbeidsovereenkomst te staken en om de volgens Intrak verbeurde boetes van € 312.500 te betalen aan Intrak. Intrak vordert onder meer gedaagde te veroordelen tot nakoming van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De betwisting door werknemer dat hij bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst op 19 september 2016 geen concurrentie- en relatiebeding met Intrak is overeengekomen treft geen doel. Dat in het exemplaar dat Intrak bij dagvaarding heeft overgelegd het concurrentie- en relatiebeding zijn ingevoegd c.q. er stukken van de oude arbeidsovereenkomst zijn tussengevoegd is, zonder nadere onderbouwing, te summier. Intrak heeft voldoende aannemelijk en inzichtelijk gemaakt dat in een bodemprocedure ook wordt geoordeeld dat partijen bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst op 19 september 2016 concurrentie-, relatie- en boetebedingen zijn overeengekomen. Gelet op het overwogene en op de stellingen van werknemer met name ten aanzien van de verrichte werkzaamheden voor de vermelde bedrijven en ten aanzien van zijn verwijzing naar de door hem gegenereerde omzet van Mondo Verde en de Gemeente Kerkrade, staat genoegzaam vast dat werknemer in strijd met het concurrentie- en relatiebeding heeft gehandeld en stelselmatig en duurzaam het debiet van Intrak heeft aangetast. Het lag op de weg van werknemer om de klanten van Intrak te weren en die klanten ook niet actief te benaderen. In het verlengde daarvan is werknemer op grond van artikel 13 van de arbeidsovereenkomst de overeengekomen boetes verschuldigd. Of en in hoeverre er over het concurrentie- en relatiebeding tijdens het exitgesprek is gesproken kan in het midden blijven. Het beroep van werknemer op rechtsverwerking slaagt niet. Voor rechtsverwerking is enkel een tijdsverloop niet voldoende; er moeten ook bijzondere

omstandigheden zijn waardoor bij werknemer het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat Intrak haar aanspraak niet (meer) geldend zal maken, of waardoor de positie van werknemer onredelijk zou worden benadeeld of verzwaaard als Intrak haar aanspraak alsnog geldend zou maken. Intrak heeft zich niet gedragen op een wijze die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is met het vervolgens geldend maken van het betrokken recht. Intrak vordert vanaf 1 juni 2019 tot en met 5 juni 2020 € 376.500 aan verbeurde boetes. Rekening houdend met het feit dat de inhoudelijke discussie over het tijdsbestek en de duur waarbinnen werknemer in strijd met het concurrentie- en relatiebeding heeft gehandeld zich niet voor eenvoudige beoordeling in kort geding leent, zal de kantonrechter een voorschot op de gevorderde boete toekennen en dit vaststellen op € 100.000. De stelling van werknemer dat hij hierdoor failliet dreigt te gaan levert geen grond voor toewijzing van de gevorderde schorsing of matiging van de boetes ter zake van het concurrentie- en het relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:5073

Zaaknummer: 8562717 \ CV EXPL 20-2633

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: E. van Otterloo en A.J.E. Verschuren

Wetsartikelen: 7:650 BW en 7:6653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Verstoring is aan werkgever te wijten. Pas nadat een loonsanctie was opgelegd heeft werkgever een algemeen aanbod gedaan voor een re-integratietraject in het tweede spoor en is hij met mediation gestart. Billijke vergoeding € 25.000.

Feiten

Werknemer is sinds 15 maart 2010 in dienst bij de Stichting Anti Discriminatie Buro Regio Noord-Holland-Noord (hierna: het Buro). De functie van werknemer is directeur. Op 29 januari 2018 is in een bestuursvergadering door partijen gesproken over de 'zwartepietendiscussie'. In het overzicht van actiepunten is hierover opgenomen dat werknemer geen leidende rol op zich neemt, maar hooguit een participerende. Op 2 februari 2018 is werknemer een ongeval overkomen, ten gevolge waarvan hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geraakt. Op 17 november 2018 vond de intocht van Sinterklaas in Hoorn plaats. Werknemer heeft zich bij die gelegenheid bij het protest van Movement of Colour gevoegd. Hiervan zijn televisieopnames gemaakt en deze beelden zijn op het NOS-journaal getoond. Op 21 november 2018 hebben B&W van de gemeente Hoorn werknemer ter verantwoording geroepen voor zijn rol bij de Sinterklaasintocht. Ook hebben de leden van het toezichthoudend bestuur in een bestuursvergadering werknemer ter verantwoording geroepen voor zijn handelwijze. Het bestuur vond onder meer dat de rol die werknemer in de zwartepietendiscussie heeft gespeeld niet in lijn was met de afspraak op de actielijst. Op 5 december 2018 is werknemer op non-actief gesteld, met behoud van salaris. Op 6 december 2018 heeft werknemer zich volledig arbeidsongeschikt gemeld. Bij e-mail van 17 december 2018 is namens werknemer verzocht om met behulp van een mediator met het toezichthoudend bestuur te praten. Dit verzoek is door een bestuurslid afgewezen. Op 4 september 2019 heeft het UWV op verzoek van werknemer een deskundigenoordeel uitgebracht ten aanzien van de re-integratie-inspanningen van het Buro. De inspanningen van het Buro worden onvoldoende geacht wegens onder meer het niet opstarten van een mediationtraject. Het UWV heeft aan het Buro een loonsanctie opgelegd tot 2 februari 2021. Het Buro heeft op 14 januari 2020 aan werknemer een tweedespoortraject aangeboden, inhoudende begeleiding om elders gedeeltelijk werkzaamheden te verrichten. Het Buro verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Uit hetgeen het Buro naar voren heeft gebracht blijkt duidelijk dat er aan de zijde van het bestuur geen behoorlijk draagvlak meer bestaat voor een verdere samenwerking met werknemer, aangezien het daarvoor vereiste vertrouwen ontbreekt. Dit vertrouwen is essentieel, nu werknemer als directeur een belangrijke, centrale, functie binnen de organisatie bekleedt. Werknemer geeft aan dat hij nog wel mogelijkheden ziet om terug te keren, in de verwachting dat het huidige bestuur op korte termijn (deels) zal worden vervangen. Naar het oordeel van de kantonrechter geeft werknemer daarmee zelf ook aan dat er in feite binnen de organisatie geen draagvlak meer is voor zijn terugkeer. De kantonrechter acht de verstoorde arbeidsverhouding op grond van voornoemde omstandigheden zodanig dat van het Buro in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren.

Vergoedingen

Aan de orde is de vraag of aan werknemer op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onder 2 BW een transitievergoeding toekomt. Deze vraag wordt bevestigend beantwoord. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter te wijten aan ernstig verwijtbaar handelen van het Buro. Daarbij wordt het volgende in aanmerking genomen. Het Buro heeft, in plaats van het gesprek aan te gaan, aangestuurd op een einde van de arbeidsverhouding en heeft aan werknemer medegedeeld dat men was uitgepraat. Het UWV komt in het deskundigenoordeel van 4 september 2019 tot een zelfde conclusie, namelijk dat de gestelde voorwaarden voor werkhervatting juist in een mediationtraject aan de orde gesteld zouden moeten worden. Het Buro heeft de mogelijkheden voor re-integratie bij werkgever niet onderzocht en heeft pas nadat door het UWV een loonsanctie was opgelegd, in januari 2020 een algemeen aanbod gedaan voor een re-integratietraject in het tweede spoor. Eveneens pas nadat een loonsanctie was opgelegd is een mediationtraject gestart, dat na twee gesprekken is beëindigd.

Uit deze gang van zaken blijkt dat het Buro op geen enkel moment een serieuze poging heeft ondernomen om de arbeidsverhouding te herstellen, maar steeds heeft aangestuurd op een einde hiervan. Hierdoor is het arbeidsconflict daarna zodanig geëscaleerd, dat dit heeft geleid tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter zal daarom aan werknemer een billijke vergoeding toekennen. De kantonrechter maakt de inschatting dat ook indien het Buro de re-integratie van werknemer op voortvarende wijze had opgepakt, de arbeidsverhouding tussen partijen, gelet op hetgeen blijkt uit de overgelegde correspondentie tussen hen is voorgevallen, niet langer zou hebben voortgeduurd dan de duur van de resterende, verlengde periode van loondoorbetaling wegens arbeidsongeschiktheid. Voor de berekening van de inkomensschade zal daarom worden aangesloten bij de resterende duur van die periode, die loopt tot 2 februari 2021. De kantonrechter begroot de billijke vergoeding gelet op al het vorenstaande op € 25.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5339

Zaaknummer: 8383147 / AO VERZ 20-17 en 8311906 / KG EXPL 20-12

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: J.J.F. van de Voort en E.A.Th. den Haan-van Wijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 2 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Aangezien geen sprake was van een fiscaal voorgeschreven of door ASR verplicht gesteld wijzigingsvoorstel, ziet het hof niet in waarom werkgever de pensioenregeling op een voor hem ongunstige wijze zou hebben moeten wijzigen.

Feiten

Werknemer is op 14 juni 1993 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever. Werknemer is geboren in 1951. Hij bereikte op 10 april 2017 de AOW-gerechtigde leeftijd en is op 1 april 2017 met pensioen gegaan. Vanaf de datum van indiensttreding tot 1 maart 2001 bouwde werknemer pensioen op in een collectieve pensioenregeling (de A-regeling). Deze pensioenregeling is op 1 maart 2001 beëindigd en premievrij gemaakt. Werknemer heeft daarna in mei 2002 een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten met werkgever. Daarvan maken twee aanvullende overeenkomsten deel uit met betrekking tot twee door werkgever ten behoeve van werknemer getroffen pensioenregelingen (de B-regelingen). De eerste aanvullende overeenkomst betreft de basispensioenregeling die voorziet in ouderdomspensioen en partnerpensioen. Fortis ASR Levensverzekering N.V. (hierna: ASR) heeft werknemer bij brief van 29 november 2006 een analyse en offerte gestuurd met als onderwerp 'Offerte wijziging pensioentoezegging'. Volgens het voorstel van ASR is bij leven van werknemer op 1 juli 2016 een kapitaal gegarandeerd van € 530.833. ASR heeft de B-basisregeling en de B-excedentregeling gewijzigd met ingang van 1 november 2013 respectievelijk 1 december 2013 (de C-regeling). Op 20 januari 2015 heeft ASR aan werknemer informatie gestuurd over deze regeling. Het op de pensioendatum te bereiken gegarandeerde kapitaal is € 537.453,48 volgens de B-regeling en € 544.419,86 volgens de C-regeling. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer gevorderd voor recht te verklaren dat de wijzigingen in de basis- en excedentpensioenregelingen in 2013 in strijd zijn met het bepaalde in artikel 19 Pensioenwet en door werkgever ongedaan gemaakt dienen te worden. Bij vonnis van 1 maart 2018 heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat werkgever de benodigde premies voor de partnervoorziening dient aan te vullen door betaling aan ASR, en ASR dient te verzoeken om het opgebouwde partnerpensioen in de C-basisregeling (na pensionering en overlijden van werknemer) voor de overlevende partner gelijk te stellen aan 70% van het met het gegarandeerde pensioenkapitaal aan te kopen of aangekochte ouderdomspensioen volgens de C-basisregeling en werknemer daarover te informeren. Werknemer concludeert vervolgens kort gezegd tot vernietiging van het bestreden vonnis en tot het alsnog toewijzen van zijn vorderingen overeenkomstig het petitum van de inleidende dagvaarding.

Oordeel

Nakoming van de pensioentoezegging

Eind 2013 is de B-regeling beëindigd. Het hof begrijpt het standpunt van werknemer in hoger beroep aldus, dat dit is gebeurd omdat werkgever is blijven stilzitten, terwijl ASR de regeling wilde wijzigen en dat van werkgever had mogen worden verlangd dat zij al vóór 2013 de pensioenregeling wijzigde. Werknemer verwijst daartoe naar 'wijzigingsvoorstellen' die ASR aan werkgever had gedaan, met name naar een schrijven van 20 augustus 2012. Het hof ziet niet in waarom werkgever had moeten ingaan op het voorstel dat ASR deed in de brief van 20 augustus 2012. Uit deze brief blijkt immers dat dit geen fiscaal voorgeschreven of door ASR verplicht gesteld wijzigingsvoorstel was. Dit ter verduidelijking van wat de B-regeling inhield. Verder blijkt uit die brief dat de aanleiding hiervoor was dat werknemer van ASR gevorderd had dat ASR zijn pensioen zou verzekeren op basis van het geldende verzekeringstarief, omdat op dat moment de rekenrente aanzienlijk lager was dan de op dat moment fiscaal voorgeschreven en in de pensioenregeling toegepaste 4%, hetgeen voor werknemer ongunstig kon uitpakken. Het voldoen aan deze vordering van werknemer zou echter tot gevolg hebben dat werkgever moest bijbetalen. Niet valt in te zien waarom werkgever de pensioenregeling op een voor hem ongunstige wijze zou hebben moeten wijzigen en ASR verlangde dat ook niet van werkgever. De pensioenregeling hield nu eenmaal in dat op het tijdstip van het inkopen van het pensioen de rente laag zou kunnen zijn, hoewel ook niet viel uit te sluiten dat op dat moment sprake zou zijn van een hoge rentestand. Punt is dat de overeenkomst inhield dat het risico van de rentestand voor werknemer was. Niet valt in te zien waarom werkgever dat risico moest gaan overnemen en daarvoor moest gaan betalen. Wat dat betreft valt er niets te bewijzen, zodat het hof het bewijsaanbod van werknemer passeert.

Eenzijdige wijziging van de pensioentoezegging

De kantonrechter heeft overwogen dat de omzetting door ASR er niet aan afdoet dat werkgever diende in te staan jegens werknemer. Daarna heeft de kantonrechter beoordeeld of sprake is geweest van strijd met artikel 19 Pensioenwet. Werknemer stelt in hoger beroep dat hij uitdrukkelijk betwist dat werkgever een zwaarwichtig belang had bij wijziging. De kantonrechter is op dit punt meegegaan in het verweer van werkgever dat ASR niet langer de polis wilde voeren en heeft dat aangemerkt als een zwaarwichtig belang. Werknemer licht zijn kritiek op dit onderdeel van het vonnis niet nader toe. Werkgever heeft aangevoerd dat, gesteld al dat een andere verzekeraar bereid zou zijn geweest om een regeling zoals werknemer die had aan te bieden, dat dan de overgang naar een andere verzekeraar financieel niet gunstig voor hem zou zijn geweest. Werkgever heeft ook uiteengezet waarom dat zo was. Zoals hiervoor al is vermeld gaat werknemer daar in hoger beroep niet meer op in. De kantonrechter heeft overwogen dat de omzetting geen enkel nadeel voor werknemer had; het te verzekeren kapitaal werd immers verhoogd. Ook dat oordeel bestrijdt werknemer in hoger beroep zonder nadere toelichting. Ook op dit onderdeel volstaat werknemer met een verwijzing naar zijn inleidende dagvaarding. Werkgever is daar echter zowel bij conclusie van antwoord als bij dupliek nader op ingegaan. Gelet op het in eerste aanleg door werkgever

gevoerde verweer, kon werknemer niet volstaan met een verwijzing naar de inleidende dagvaarding. Het hof komt kortom tot de slotsom dat hetgeen werknemer aanvoert, onvoldoende is om het bestreden vonnis te vernietigen. Het hof bekrachtigt derhalve het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2272

Zaaknummer: 200.253.935_01

Rechters: M. van Ham, R.J.M. Cremers en A.W. Rutten

Advocaten: L. Isenborghs en C.A. Hoekstra

Wetsartikelen: 19 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek g-grond. Werkgever heeft geen constructieve en reële pogingen gedaan om te onderzoeken of de verstoorde relatie nog herstelbaar is. Zeker van een grote organisatie mag verwacht worden dat zij dat doet en daartoe zelf het initiatief neemt.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 20 augustus 2012 bij de Stichting Aafje Thuiszorg Huizen Zorghotels (hierna: Aafje) in dienst getreden. Met ingang van 1 januari 2019 is werkneemster aangesteld als teammanager P&O. Op 1 november 2019 heeft een ontwikkelgesprek plaatsgevonden om werkneemster te ondersteunen bij het verbeteren van haar functioneren. Er werd aan werkneemster gevraagd om na te denken over verbeterpunten, zodat er een concreet verbetertraject kan worden gemaakt. Op 3 maart 2020 heeft werkneemster een officiële waarschuwing van Aafje gekregen. Volgens Aafje is werkneemster ernstig tekortgeschoten in het op de juiste wijze verantwoorden en monitoren van de Sectorplan Subsidies alsmede het niet op orde hebben van de stageadministratie. In de brief van 3 maart 2020 is aan werkneemster ook nog een beëindigingsvoorstel gedaan en aangekondigd dat, als werkneemster het voorstel niet zou aanvaarden, een intensief verbetertraject zou worden gestart. Op 10 maart 2020 heeft een gesprek tussen werkneemster en mevrouw X en mevrouw Y plaatsgevonden. Aan werkneemster is gevraagd of zij zich sinds het gesprek op 3 maart 2020 op enige wijze negatief had uitgelaten over dat gesprek en/of mevrouw X. Door mevrouw Z is een gesprek tussen haar en werkneemster op schrift vastgelegd. Mevrouw Z en mevrouw Y hebben in dit gesprek werkneemster medegedeeld dat er geen vertrouwen meer aanwezig was in een voortzetting van de samenwerking en dat Aafje om die reden haar dienstverband wenste te beëindigen. Werkneemster is met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Er is geen verbetertraject voor werkneemster gekomen. Aafje verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

Aafje heeft drie feiten aan de ernstige vertrouwensbreuk ten grondslag gelegd, te weten (1) SectorplanPlus subsidie (2) stageadministratie en (3) negatieve uitlatingen over de leidinggevende. Werkneemster heeft die feiten gemotiveerd betwist. Gebleken is dat werkneemster zich wel degelijk bewust was van de begrotingsrisico's en dat zij motivatie heeft getoond de betrokken eindverantwoordelijken op de risico's te wijzen en te helpen tot een goede oplossing te komen. Nalatig optreden van werkneemster dat tot ernstige gevolgen voor

Aafje heeft geleid is derhalve niet komen vast te staan. Zelfs als komt vast te staan dat werkneemster fouten heeft gemaakt bij subsidie aanvragen of bij de stageadministratie dan kan dat niet bijdragen aan de stelling dat de arbeidsverhouding onherstelbaar verstoord is, aangezien Aafje zelf heeft aangegeven dat fouten nu eenmaal gemaakt kunnen worden. Bovendien is het verbeterplan kennelijk daarvoor in het leven geroepen. Aafje heeft werkneemster daarin de gelegenheid geboden om een verbetertraject met betrekking tot haar werkzaamheden aan te gaan en was daarvoor ook uitgenodigd voor een vervolgesprek op 11 maart 2020. Hiermee staat dan ook vast dat er op 3 maart 2020 geen sprake was van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Werkneemster heeft uitdrukkelijk betwist dat zij zich negatief heeft uitgelaten over haar leidinggevende. In dit stadium van de procedure kan niet zonder nadere bewijslevering worden vastgesteld of de verklaring van mevrouw Z al dan niet op waarheid berust. Maar ook al zou het waar zijn geweest dat werkneemster zich negatief over mevrouw X heeft uitgelaten, dan had het op de weg van Aafje gelegen om ervoor te zorgen dat er een gesprek kwam tussen werkneemster en mevrouw X, al dan niet onder begeleiding van een onafhankelijke derde. Aafje heeft dit echter nagelaten. In plaats van alles in het werk te stellen om een conflict tussen werkneemster en haar leidinggevende weer te normaliseren, is er ook nog eens 'olie op het vuur gegooit' door dit voorval bij mevrouw X als betrokkene te melden in plaats van aan een andere persoon binnen de organisatie van Aafje, bijvoorbeeld bij de voorzitter van de raad van bestuur of bij een vertrouwenspersoon. Hoewel werkneemster meerdere keren heeft aangedrongen om een gesprek met elkaar aan te gaan, heeft Aafje dit telkens afgehouden. De kantonrechter stelt derhalve vast dat Aafje geen constructieve en reële pogingen heeft gedaan om te onderzoeken of de verstoorde relatie nog herstelbaar is, bijvoorbeeld door middel van gesprekken of mediation en dat die pogingen niet tot het gewenste resultaat hebben geleid. Van een werkgever, zeker van een grote organisatie zoals Aafje, mag verwacht worden dat hij dat doet en daartoe zelf het initiatief neemt. Aafje heeft dit echter nagelaten en zelfs mediation geweigerd. Dit betekent dat het verzoek op de g-grond niet toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6410

Zaaknummer: 8398755

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: S.I. Witkamp en M.A. Woudenberg

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

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert billijke vergoeding wegens ten onrechte gegeven ontslag op staande voet. Werkgever voert geen verweer. Billijke vergoeding van € 12.449,84 toegewezen, omdat deze de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt.

Feiten

Werknemer is met ingang van 19 maart 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Idols Rijswijk Besloten Vennootschap (hierna: Idols) in dienst getreden als kok, tegen een salaris van € 1.556,23 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 16 februari 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag ten onrechte is gegeven en vordert onder meer een billijke vergoeding van acht maandsalarissen. Werkgever heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

Als niet weersproken staat vast dat Idols geen goede reden had voor het ontslag. Werknemer heeft dan de keuze: of vernietiging van het ontslag of een billijke vergoeding. Werknemer heeft gekozen voor een billijke vergoeding. De verzochte billijke vergoeding komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor, zodat deze wordt toegewezen. Werknemer heeft daarnaast geen belang bij de verzochte verklaring voor recht, zodat deze wordt afgewezen. Werknemer verzoekt ten aanzien van de billijke vergoeding een bedrag ter hoogte van acht maanden salaris, zodat een bedrag van (8 x € 1.556,23 =) € 12.449,84 zal worden toegewezen. De wettelijke rente over de billijke vergoeding zal eveneens als op de wet gegrond worden toegewezen, zij het dat de wettelijke rente ingaat op na te melden datum, omdat Idols niet eerder met de betaling daarvan in verzuim is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:6691

Zaaknummer: 8412601 RP VERZ 20-50190

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: T.Y. Tsang

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van misbruik van bedrijfsmiddelen (bedrijfsauto en NS Businesscard), ook niet gelet op de hogere maatstaf van integriteit die voor werkneemster als ambtenaar geldt, zodat de verzochte ontbinding wordt afgewezen.

Feiten

Werkneemster wordt met ingang van 1 december 2009 aangesteld bij de Dienst voor het kadaster en de openbare registers (hierna: Kadaster) in de functie van Key Accountmanager. Partijen sluiten een gebruikersovereenkomst bedrijfsauto voor zakelijk en privégebruik. Werkneemster machtigt hierbij het Kadaster het extra verschuldigde bedrag wegens het rijden van meer dan 12.500 privé kilometers per jaar van € 0,00 maandelijks achteraf in te houden op de salarisbetaling. Op de gebruikersovereenkomst is de Regeling persoonsgebonden bedrijfsauto's Kadaster (hierna: de Regeling) van toepassing. Aan werkneemster wordt een privégebruik van 12.500 kilometer per jaar toegestaan. Voor kilometers boven deze 12.500 kilometer kan de werkgever een vergoeding verlangen. Vanaf 18 maart 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt. Kadaster neemt op 23 september 2019 telefonisch contact op met werkneemster over het gebruik van de NS Businesscard tijdens haar arbeidsongeschiktheid. Tijdens dit telefoongesprek vertelt werkneemster dat zij haar NS Businesscard is verloren. Op 11 maart 2020 neemt Kadaster wederom telefonisch contact op met werkneemster vanwege een reis met de NS Businesscard tijdens arbeidsongeschiktheid. Kadaster nodigt werkneemster vervolgens uit voor een gesprek op 20 maart 2020. Bij e-mail van 27 maart 2020 vraagt Kadaster aan werkneemster of haar man de leaseauto heeft gebruikt voor zijn onderneming. Daarnaast vraagt het Kadaster toelichting op een aantal specifieke reizen met de NS Businesscard, omdat uit nader onderzoek is gebleken dat werkneemster, in de periode waarbij haar NS Businesscard veelvuldig (in de weekenden) is gebruikt, ook zelf nog de beschikking heeft gehad over deze NS Businesscard voor reizen naar vestigingen van Kadaster. Werkneemster reageert per e-mail van 1 april 2020 op het gespreksverslag van 20 maart 2020 en de e-mail van 27 maart 2020. Over het hoge aantal privékilometers legt werkneemster uit dat zij zich tijdens haar arbeidsongeschiktheid bij haar moeder terugtrekt om alleen te kunnen zijn, soms drie tot vier keer in de week en dan werd zij door haar man gebracht en gehaald. Dat is 280 kilometer per dag. Werkneemster ontkent dat haar man de leaseauto voor zijn (niet-actieve) onderneming(en) heeft gebruikt. Over de NS Businesscard licht werkneemster toe dat haar dochter heeft opgebiecht dat zij de NS Businesscard stiekem uit haar tas heeft gehaald om daarmee in de weekenden te reizen. Werkneemster biedt haar excuses aan en wil een passende oplossing om iedere cent terug te betalen. Bij brief van 8 april

2020 wordt werkneemster door Kadaster met onmiddellijke ingang geschorst. Kadaster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen Kadaster en werkneemster te ontbinden wegens onder meer verwijtbaar handelen.

Oordeel

Privégebruik leaseauto

De kantonrechter stelt voorop dat niet in geschil is dat het werkneemster op zichzelf was toegestaan om de leaseauto ook privé te gebruiken. In geschil is in welke mate. Kadaster verwijt werkneemster niet zozeer dat zij meer dan de in de gebruikersovereenkomsten genoemde 12.500 privékilometers per jaar heeft gereden, maar acht het privégebruik van de leaseauto van ongeveer 50.000 kilometer per jaar tijdens arbeidsongeschiktheid een excessieve overschrijding. Naar het oordeel van de kantonrechter hoefde werkneemster uit de vermelding in de gebruikersovereenkomst van verwachte privékilometers per jaar redelijkerwijs niet af te leiden dat het privégebruik gemaximeerd was. Daarvoor is van belang dat Kadaster zich in de gebruikersovereenkomst weliswaar het recht heeft voorbehouden om boven het aantal van 12.500 privékilometers per jaar een extra vergoeding voor de leaseauto in rekening te brengen, maar tegelijkertijd die vergoeding op nihil (€ 0,00) heeft gesteld. Kadaster heeft ook nimmer op een kilometerregistratie aangedrongen. Ook is werkneemster nimmer aangesproken op de omvang van het privégebruik dat al geruime tijd een vergelijkbare omvang had. Met Kadaster is de kantonrechter wel van oordeel dat de omvang van het privégebruik tijdens arbeidsongeschiktheid (gemiddeld 940 kilometer per week) om een verklaring vraagt. Van de gestelde inconsistenties in de verklaringen van werkneemster is de kantonrechter niet gebleken. Bovendien heeft zij verklaringen overgelegd van haar echtgenoot en moeder die haar uitlatingen staven. Dat Kadaster de verklaringen van werkneemster over het privégebruik van de leaseauto niet gelooft, mag zo zijn, maar bij gebreke van aanknopingspunten om de geloofwaardigheid van deze verklaringen in twijfel te trekken, kan niet worden geconcludeerd dat sprake is van aantoonbaar misbruik van de leaseauto.

NS Businesscard

Van misbruik van de NS Businesscard door werkneemster is naar het oordeel van de kantonrechter slechts sprake, indien werkneemster zelf de NS Businesscard voor vele privéreizen heeft gebruikt of indien werkneemster wist van het gebruik van de NS Businesscard door haar dochter. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster haar verklaringen over de NS Businesscard weliswaar gaandeweg heeft aangepast, maar dat deze aanvullingen het gevolg zijn van bekentenissen van haar dochter en dat dat niet betekent dat haar verklaringen inconsistent zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster met haar verklaringen in samenhang met de afgelegde getuigenverklaring van haar dochter aangetoond dat alle privéreizen met de (oude) NS Businesscard door haar dochter zijn gemaakt en dat zij niet wist dat haar dochter de NS Businesscard heeft gebruikt. Hoewel werkneemster wel kan worden verweten onvoldoende toezicht te hebben gehouden

op de aan haar beschikbaar gestelde NS Businesscard, is dat niet zodanig verwijtbaar dat van Kadaster niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook geen sprake van misbruik van bedrijfsmiddelen, ook niet gelet op de hogere maatstaf van integriteit die voor werknemers als ambtenaar geldt, zodat de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen en/of nalaten van werknemers wegens gebrek aan feitelijke grondslag zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:3594

Zaaknummer: 8477718

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: J.J.B. van den Elsaker en mr. dr. L.C.J. Sprengers

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

RECHTSPRAAK

De kantonrechter is van oordeel dat scholengroep in redelijkheid heeft kunnen komen tot haar beslissing tot afwijzing van het verzoek van werknemer om hem in staat te stellen met ingang van het schooljaar 2020/2021 het scholingstraject voor docenten PIE te volgen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2012 in dienst getreden van Stichting Gereformeerde Scholengroep (hierna: GSG) in de functie van docent in het vak elektrotechniek aan het Gomarus College (afdeling vmbo). Met ingang van 1 augustus 2016 is het vak elektrotechniek opgegaan in het beroepsgerichte profiel PIE (Produceren, Installeren en Energie). Bij brief van 5 juli 2016 heeft de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen de bestuurders en schoolleiders in het vmbo geïnformeerd over een toekomstige wijziging van de bevoegdheids- en bekwaamheidseisen voor docenten in beroepsgerichte vakken in het vmbo. Hierbij is aangegeven dat alle betreffende docenten op termijn over een getuigschrift hoger onderwijs dienen te beschikken. Een deel van de beroepsgerichte leraren moet scholing volgen om een passende bevoegdheid voor een profiel te behalen. Werknemer valt in deze categorie. Werknemer heeft in de zomer van 2018 de opleiding VO Middenmanagement voltooid. GSG heeft hem destijds in staat gesteld om deze opleiding (deels) in werktijd te volgen en heeft de kosten hiervan ad ca. € 5.000 voor haar rekening genomen. Hogeschool Windesheim te Zwolle biedt kortlopende scholingstrajecten aan voor docenten binnen het profiel PIE die moeten worden bijgeschoold. In het voorjaar van 2019 heeft werknemer dit scholingstraject bij zijn leidinggevende onder de aandacht gebracht. Dit heeft toen niet tot toestemming voor aanmelding voor het scholingstraject geleid. Werknemer heeft zich bij aanvang van het schooljaar 2019/2020 op 26 augustus 2019 volledig ziek gemeld. Op 15 januari 2020 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer in het kader van zijn re-integratie zijn werkzaamheden kan hervatten. Werknemer heeft GSG bij brief van 22 januari 2020 en bij brief van 12 februari 2020 verzocht om te bevestigen dat hij het scholingstraject PIE bij Hogeschool Windesheim met ingang van het schooljaar 2020/2021 kan volgen. GSG heeft bij brief van 27 februari 2020 afwijzend op de verzoeken van werknemer gereageerd. Bij brief van 3 april 2020 aan GSG heeft werknemer wederom verzocht om hem te laten deelnemen aan het professionaliseringstraject PIE. De bedrijfsarts heeft op 15 april 2020 gerapporteerd dat werknemer conform het plan van aanpak geleidelijk re-integreert naar volledige werkhervatting vlak voor de zomervakantie. Bij brief van 18 mei 2020 heeft GSG op de brief van werknemer van 3 april 2020 gereageerd. Hierbij heeft GSG volhard in de voorlopige afwijzing van het verzoek van werknemer om deelname aan het scholingstraject PIE.

Oordeel

De kantonrechter acht de wens van werknemer om het scholingstraject voor docenten PIE te volgen op zich begrijpelijk. Het scholingstraject is voor werknemer noodzakelijk, nu hij nog niet over een getuigschrift hoger onderwijs beschikt. GSG heeft overigens ook niet betwist dat werknemer op enig moment het scholingstraject voor docenten PIE zal moeten volgen en zij heeft zich ook bereid verklaard om daaraan mee te werken. GSG is niettemin van mening dat het komende schooljaar 2020/2021 daarvoor nog niet het geëigende moment is. De kantonrechter is dat voorshands met GSG eens. Vast staat dat werknemer gedurende het gehele schooljaar 2019/2020 geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geweest. De kantonrechter acht het niet onbegrijpelijk dat GSG in de arbeidsongeschiktheid van werknemer en diens gezondheidsklachten (mede) aanleiding heeft gezien om hem voorlopig nog niet in staat te stellen om het scholingstraject voor docenten PIE te volgen. Daar komt bij dat werknemer recent op eigen verzoek door GSG in staat is gesteld om in werktijd en met terbeschikkingstelling van financiële middelen daarvoor door GSG, een uitgebreide opleiding te volgen. Van een werkgever kan niet worden gevegd dat hij op iedere opleidingswens van een werknemer ingaat, zeker wanneer het (wederom) een uitgebreide opleiding van substantiële duur en omvang betreft. De kantonrechter acht daarnaast van belang dat werknemer zijn betoog dat het scholingstraject voor docenten PIE aan Hogeschool Windesheim na het komende schooljaar 2020/2021 verdwijnt, waardoor spoedige bijscholing van werknemer noodzakelijk is, niet heeft onderbouwd. Een en ander is door GSG overigens ook gemotiveerd betwist. Zij heeft in dat kader onweersproken gesteld dat er de komende jaren nog talrijke onbevoegde docenten een scholingstraject PIE moeten volgen, waardoor er voldoende behoefte aan dit scholingstraject blijft bestaan. Er bestaat daarmee op dit moment naar het oordeel van de kantonrechter geen noodzaak voor werknemer om het scholingstraject op de kortst mogelijke termijn al te starten. Gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden, mede in onderling verband en samenhang gezien, concludeert de kantonrechter dat GSG in redelijkheid heeft kunnen komen tot haar beslissing tot afwijzing van het verzoek van werknemer om hem in staat te stellen met ingang van het schooljaar 2020/2021 het scholingstraject voor docenten PIE te volgen. Dit betekent dat de betreffende vordering van werknemer zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2490

Zaaknummer: 8553247 / VV EXPL 20-55

Rechters: W. Huizing

Advocaten: J.W. Janse-Velema en J.H. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

In geval van situatieve arbeidsongeschiktheid is geen sprake van een slapend dienstverband op grond van de Xella-beschikking. Werkneemster heeft ook geen recht op een transitievergoeding op grond van artikel 7:671c BW. Voor toekenning van een vergoeding op grond van artikel 7:686 BW is evenmin grondslag of ruimte.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2007 in dienst getreden bij De Jongh Uitvaartverzorging B.V. (hierna: De Jongh) voor 40 uur per week in de functie van uitvaartleider. In verschillende functionerings- en beoordelingsgesprekken in de periode van 15 oktober 2010 tot 21 mei 2015 is gesproken over vermoeidheidsklachten van werkneemster en zijn oplossingen aangedragen zoals compensatie van uren. Werkneemster heeft zich op 12 mei 2016 ziek gemeld. Het door werkneemster aangevraagde deskundigenoordeel van het UWV van 9 augustus 2016 vermeldt dat werkneemster op 27 juni 2016 haar eigen werk niet kon verrichten. Het UWV heeft in een deskundigenoordeel van 23 januari 2017 vermeld dat De Jongh voldoende doet aan haar re-integratieverplichtingen ten aanzien van werkneemster. In een rapportage van de arbeidsdeskundige van het UWV van 23 mei 2017 is geconcludeerd dat werkneemster niet belastbaar is in eigen werk en dat re-integratie in het tweede spoor aangewezen is. Naar aanleiding van een aanvraag voor een WIA-uitkering door werkneemster heeft de arbeidsdeskundige van het UWV in een rapportage van 16 april 2018 gesteld dat De Jongh onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen ten aanzien van het tweede spoor. Het UWV heeft op grond daarvan in een besluit van 18 april 2018 de periode waarover De Jongh tijdens ziekte van werkneemster verplicht is het loon door te betalen, verlengd. In een besluit van 10 januari 2019 heeft het UWV geoordeeld dat De Jongh alsnog heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen en is deze periode verkort tot 19 januari 2019. De verzekeringsdeskundige van het UWV heeft in een rapportage van 8 februari 2019 geconcludeerd dat er geen aanwijzingen meer zijn voor het bestaan van een ziekte, dat werkneemster tot normaal functioneren in staat is en dat geen sprake meer is van beperkingen als rechtstreeks gevolg van ziekte of gebrek. Met een besluit van het UWV van 12 februari 2019 is de WIA-aanvraag van werkneemster afgewezen, omdat werkneemster niet ziek is en niet arbeidsongeschikt. Aan werkneemster is wel een WW-uitkering toegekend. De Jongh heeft werkneemster bij brief van 11 april 2019 uitgenodigd voor een gesprek om de mogelijkheden voor hervatting van de werkzaamheden te bespreken. Werkneemster heeft op 14 april 2019 aan De Jongh bericht dat de arbeidssituatie ongewijzigd is gebleven, zodat zij haar werk niet kan hervatten. Zij heeft De Jongh verder verzocht de

arbeidsovereenkomst te laten beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding. De Jongh heeft dat afgewezen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer een verklaring voor recht te geven dat zij situatief arbeidsongeschikt is en niet meer bij De Jongh hoeft terug te keren, en om De Jongh te veroordelen de arbeidsovereenkomst tussen partijen op te zeggen, onder toekenning van een transitievergoeding. Werkneemster is van mening dat in haar geval sprake is van een slapend dienstverband.

Oordeel

Is sprake van een slapend dienstverband bij situatieve arbeidsongeschiktheid?

Vast staat dat werkneemster na afloop van een periode van (ruim) twee jaar ziekte en per 20 januari 2019 niet meer (langdurig) arbeidsongeschikt was. Dat betekent dat geen sprake is van een 'slapend dienstverband' als bedoeld in de uitspraak in de zaak *Xella*, zodat De Jongh op grond van die uitspraak ook niet gehouden is om mee te werken aan beëindiging van het dienstverband en niet verplicht is om een transitievergoeding te betalen. Werkneemster heeft niet nader toegelicht wat zij precies bedoelt met 'situatieve arbeidsongeschiktheid'. Uit de uitspraak van de Hoge Raad in de zaak *Xella* blijkt echter luid en duidelijk dat de verplichting van een werkgever om mee te werken aan beëindiging van een 'slapend dienstverband' is beperkt tot die gevallen waarin is voldaan aan de vereisten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte. Er is geen aanleiding of aanwijzing om aan te nemen dat die uitspraak ook ziet op een situatie van 'situatieve arbeidsongeschiktheid'. Er is ook geen reden om te oordelen dat een situatie van 'situatieve arbeidsongeschiktheid' moet worden gelijkgesteld aan een 'slapend dienstverband' als bedoeld in de uitspraak van de Hoge Raad in de zaak *Xella*. Een 'slapend dienstverband' in de zin van die uitspraak verschilt immers wezenlijk van een geval van 'situatieve arbeidsongeschiktheid', omdat in het eerste geval sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en in het tweede geval niet. Ook is sprake van een wezenlijk verschil in die zin, dat in het eerste geval aanspraak bestaat op compensatie van het UWV voor de betaling van de transitievergoeding en in het tweede geval niet. Het UWV heeft in dit geval blijkens zijn brieven van 2 december 2019 en 6 december 2019 ook nadrukkelijk aan De Jongh meegedeeld dat zij geen compensatie zal krijgen voor een eventuele betaling van de transitievergoeding aan werkneemster.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van verzoek werknemer of op grond wanprestatie?

De kantonrechter ziet aanleiding de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster te ontbinden met ingang van 1 augustus 2020. Uit de stukken komt niet naar voren dat werkneemster structureel werd overbelast en evenmin dat De Jongh niets zou hebben gedaan met meldingen van werkneemster over haar vermoeidheid. Gelet daarop kan ook niet worden vastgesteld dat in dit verband sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van De Jongh, waardoor De Jongh een transitievergoeding verschuldigd is. Voor toekenning van een vergoeding op grond van artikel 7:686 BW is geen grondslag of ruimte. De bedoeling van werkneemster met haar verzoek om ontbinding op grond van artikel 7:686 BW is

kennelijk om langs die weg een transitievergoeding dan wel een schadevergoeding te verkrijgen, waarbij zij stelt dat de ontbinding het gevolg is van handelen door De Jongh in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Naar het oordeel van de kantonrechter kan artikel 7:686 BW echter geen grondslag zijn voor een aanspraak op een transitievergoeding of schadevergoeding in verband met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zonder dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5545

Zaaknummer: 8244166 AO VERZ 19-110

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: G.P. Poiesz en L. Vader

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:671c BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Het eenmaal te laat op het werk verschijnen, het rijden zonder bestuurderspas, tachograaf en boordcomputer, alsmede het betreden van het terrein van de opdrachtgever tijdens een schorsing leveren geen dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Feiten

Sitra is een internationaal transportbedrijf gespecialiseerd in transport van voedingsproducten. Sitra transporteert onder meer producten voor de Suiker Unie, gevestigd te Dinteloord. Werknemer is op 15 oktober 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (voor één jaar) in dienst getreden bij Sitra. Werknemer was voltijds werkzaam in de functie van chauffeur tegen een salaris van € 2.670,89 bruto per maand. Op 6 november 2019 heeft Sitra een schriftelijke waarschuwing aan werknemer gegeven in verband met zijn handelen en gedrag. Op 20 januari 2020 heeft Sitra werknemer op staande voet ontslagen wegens – kort gezegd – het in de nacht van 16 op 17 januari 2020 te laat op het werk verschijnen, het op 17 januari 2020 rijden zonder bestuurderspas, boordcomputer en digitale tachograaf, alsmede het betreden van het terrein van de opdrachtgever van Sitra tijdens schorsing. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en loondoorbetaling vanaf 1 januari 2020. Bij wijze van tegenverzoek verzoekt Sitra de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden wegens primair verwijtbaar handelen en/of nalaten, subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding dan wel meer subsidiair de cumulatiegrond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het te laat uitvoeren van de rit, waardoor werknemer de lading te laat bij de Suiker Unie heeft gelost, geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Werknemer heeft weliswaar onjuist gehandeld bij het uitvoeren van de rit van 16 op 17 januari 2020 door zonder overleg met zijn werkgever te rijden zonder bestuurderspas, tachograaf en boordcomputer, alsmede om tijdens zijn schorsing het terrein van de opdrachtgever te betreden, maar de aard en ernst van zijn handelen levert geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Daarbij wordt eerst in aanmerking genomen dat niet is gebleken dat het te laat komen bij de Suiker Unie ernstige (financiële) gevolgen heeft gehad voor haar of voor Sitra. Ten tweede is niet gebleken dat Sitra in dit kader een schriftelijk beleid heeft waarin staat dat bij overtreding van het rijden zonder bestuurderspas ontslag kan volgen. Ten slotte is niet gebleken van eerdere vergelijkbare incidenten. Weliswaar is sprake geweest van een eerdere waarschuwing, maar die had betrekking op iets anders en werknemer

heeft ter zitting dat voorval uitdrukkelijk betwist. Niet valt in te zien waarom Sitra in de gegeven omstandigheden geen minder verstrekkende maatregel had kunnen nemen in plaats van de als ultimatum remedium geldende maatregel van ontslag op staande voet. Dit had gelet op de gevolgen die een ontslag op staande voet voor werknemer heeft, wel van Sitra verwacht mogen worden. Geconcludeerd moet worden dat het ontslag op staande voet niet terecht is gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat het verschuldigde loon vanaf 1 januari 2020 toewijsbaar is. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding, omdat op de zitting is gebleken dat beide partijen inmiddels van mening zijn dat daarvan sprake is. Overigens is gelet op de conflicten en meningsverschillen tussen partijen ook voor de kantonrechter duidelijk dat de arbeidsrelatie geen enkele toekomst meer heeft. Gelet op de hierboven genoemde omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat de ontstane situatie in overwegende mate aan werknemer is te wijten, maar van ernstige verwijtbaarheid van werknemer is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6409

Zaaknummer: 8399084

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: J.J.A. Janssen en A. Busse

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft onvoldoende gesteld en bewezen dat het aanbod voor een nieuwe arbeidsovereenkomst een voorwaardelijk aanbod is geweest. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tot bewijslevering van tijdige en juiste aanvaarding van de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkgeefster is een bedrijf dat medewerkers uitleent c.q. detacheert voor nachtelijke receptiediensten bij hotels. Na een proefplaatsing via het UWV heeft werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten met werkgeefster voor de periode 4 november 2015 tot en met 2 juni 2016 en vervolgens een tweede arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 3 juni 2016 tot en met 2 februari 2017. Op 15 december 2016 hebben werkgeefster en werknemer een bespreking gehad over een nieuwe arbeidsovereenkomst. Bij brief van 15 december 2016 schreef werkgeefster aan werknemer onder meer dat zij hem een verlenging aanbiedt. Op 17 december 2016 is werknemer (eenmalig) niet op het werk verschenen. Op 18 december 2016 schreef de personeelscoördinator van werkgeefster daarover een e-mail aan werknemer. Bij brief van 20 december 2016 schreef werkgeefster aan werknemer dat zijn dienstverband zal eindigen op 2 februari 2017. Bij brief van 6 januari 2017 schreef werknemer aan werkgeefster dat hij nadrukkelijk protesteert tegen de brief van 20 december 2016. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer het verschuldigde loon over de maanden februari en maart 2017 en het verschuldigde loon voor de duur van de arbeidsovereenkomst tot aan 3 oktober 2017 gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen en in hoger beroep concludeert werknemer tot vernietiging van dat vonnis en alsnog toewijzing van zijn vorderingen.

Oordeel

Werkgeefster stelt dat het aanbod voor een nieuwe arbeidsovereenkomst een voorwaardelijk aanbod is geweest met als voorwaarde dat werknemer zijn verplichtingen als werknemer zou nakomen. Uit de brief van 15 december 2016 blijkt niet van een door werkgeefster gestelde voorwaarde. Het hof is tevens van oordeel dat werkgeefster niet voldoende concreet heeft gesteld wat is besproken op 15 december 2016. Dat werknemer na 15 december 2016 een dienst heeft gemist, is geen onderbouwing van de stelling dat er op 15 december 2015 een voorwaarde is gesteld. Ook uit de e-mail waarin werknemer daarop aangesproken wordt, blijkt niet dat volgens werkgeefster met deze tekortkoming van werknemer haar eerdere aanbod zou zijn vervallen. Nu op het punt van de gestelde voorwaarde een bewijsaanbod ontbreekt, komt het hof ook niet toe aan bewijslevering op dit punt. Dat betekent dat het bestaan van een

voorwaarde bij het door werkgeefster gedane aanbod voor een nieuwe arbeidsovereenkomst niet is vast komen te staan. Het hof gaat daarom uit van een onvoorwaardelijk aanbod. Werknemer stelt dat het aanbod voor een nieuwe arbeidsovereenkomst tijdens de bespreking op 15 december 2016 mondeling is gedaan en toen ook door hem mondeling is aanvaard. Hierin volgt het hof werknemer niet. Ook hij stelt niet voldoende concreet wat is besproken op 15 december 2016. Uit zijn summiere stellingen op dit punt blijkt niet dat partijen over de essentiële onderdelen van de arbeidsovereenkomst al wilsovereenstemming bereikt hadden, aldus dat werknemer op grond van het besprokene redelijkerwijs heeft mogen aannemen dat een nieuwe overeenkomst tussen partijen tot stand was gekomen. Nu op dit punt ook een bewijsaanbod ontbreekt, komt het hof ook niet toe aan bewijslevering op dit punt. Op werknemer die als grondslag voor de vordering aanvoert dat een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, rust de bewijslast dat hij het aanbod van werkgeefster tijdig heeft aanvaard. Het hof zal werknemer toelaten tot het leveren van het bewijs dat hij het door hem getekende contract op of omstreeks 16 december 2016 aan werkgeefster heeft gezonden. Iedere verdere beslissing wordt in afwachting van bewijslevering aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-08-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3194

Zaaknummer: 200.231.729_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, O.G.H. Milar en R.A. van der Pol

Advocaten: A.J.E. Verschuren en R. Bagasrawalla

Wetsartikelen: 6:219 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van docent wordt niet ontbonden op de d-grond, g-grond of i-grond. Het ingezette persoonlijk coachingstraject kan niet worden beschouwd als een adequaat verbetertraject.

Feiten

Werknemer is sinds 17 november 1997 in dienst bij Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Noord-Kennemerland/West-Friesland (hierna: Horizon College) als Docent LC. Op 18 april 2017 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden, waarbij de totale beoordeling is vastgesteld op een voldoende. Op 13 maart 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de leidinggevende van werknemer (hierna: A), en een mededocent (hierna: B) naar aanleiding van een klacht van een leerling en diens vader. Op 12 april 2018 heeft er op initiatief van A een gesprek plaatsgevonden over de didactische en pedagogische aanpak van werknemer in de klas, waarbij is afgesproken dat er lesbezoeken zouden plaatsvinden en dat er in het komende functioneringsgesprek gebruik zou worden gemaakt van de 360° feedback-methode. Op 24 mei 2018 heeft een functionerings- en ontwikkelingsgesprek plaatsgevonden waarbij A en werknemer aanwezig waren. In het ‘formulier functionerings-ontwikkelingsgesprek incl. 360° feedback’ behorende bij het gesprek wordt onder meer aandacht besteed aan verbeterpunten voor komend schooljaar. Op 7 oktober 2018 is een overeenkomst voor een persoonlijk coachingstraject voor werknemer tot stand gekomen. Op 14 maart 2019 heeft een tussentijdse evaluatie plaatsgevonden van het coachingstraject. Op 19 juni 2019 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. Het totale functioneren van werknemer is daarbij met een onvoldoende beoordeeld. Werknemer heeft te kennen gegeven het niet eens te zijn met de beoordeling. Op 12 september 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, A en de coach, waarbij is afgesproken dat zowel werknemer als A gaat bedenken of er voldoende vertrouwen is voor voortzetting van het verbetertraject en dat werknemer zal benoemen wat hij gaat doen om ervoor te zorgen dat er een versnelling zal komen in de verbetering van zijn functioneren. Op 26 november 2019 gaat A akkoord met een vervolg in het traject. Bij e-mail van dezelfde dag heeft A aan werknemer onder meer bericht dat dit een laatste kans betreft tot verbetering. Op 6 maart 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen A en werknemer over de voortgang van het verbetertraject. In het verslag is onder meer opgenomen dat er geen verbeteringen zichtbaar zijn in het functioneren van werknemer. Bij e-mail van 23 maart 2020 en opnieuw bij brief van 6 april 2020 heeft Horizon College aan werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan. Horizon College verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op onder meer (primair) de d-grond, de g-grond en i-grond.

*Oordeel**D-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Horizon College onvoldoende onderbouwd dat werknemer ongeschikt zou zijn om de bedongen arbeid te verrichten. Uit niets blijkt dat werknemer in de periode vanaf zijn indiensttreding tot medio 2018 anders dan (ten minste) naar behoren heeft gefunctioneerd. Weliswaar is tijdens het beoordelingsgesprek op april 2017 met werknemer besproken dat de tijdens de studie 'Professioneel Meesterschap' opgedane academische kennis nog niet (voldoende) zichtbaar is in de praktijk, maar daaraan is in de beoordeling zelf noch nadien enig gevolg verbonden. Op 24 mei 2018 heeft vervolgens een functionerings- en ontwikkelingsgesprek plaatsgevonden, waaruit valt op te maken dat al met al het functioneren van werknemer niet als onvoldoende is beoordeeld, maar waar enkele verbeterpunten c.q. aandachtspunten uit naar voren kwamen. Voor vrijwel iedere werknemer geldt dat er aandachtspunten zijn in het functioneren die tijdens een functioneringsgesprek c.q. beoordelingsgesprek worden benoemd. Het aan de orde zijn van aandachtspunten is echter niet hetzelfde als het niet voldoen aan bepaalde functie-eisen. Evenmin maakt dat een werknemer ongeschikt voor het verrichten van de bedongen arbeid. Daarbij is in dit geval vooral van belang dat dit ook niet als zodanig is gekwalificeerd en benoemd. Tijdens dit gesprek is afgesproken dat A op zoek zou gaan naar een coach die werknemer zou ondersteunen bij de verbetering van klassenmanagement en omgaan en werken met feedback. Mede in het licht van de totale beoordeling en de aangegeven verbeterpunten c.q. aandachtspunten kan het vervolgens na enkele maanden ingezette persoonlijk coachingstraject niet worden beschouwd als een adequaat verbetertraject. Dat werknemer een serieuze en reële gelegenheid heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren, is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet gebleken. Daarbij acht de kantonrechter tevens van belang dat het persoonlijk coachingstraject gericht is geweest op verbetering van klassenmanagement en het omgaan en werken met feedback, terwijl Horizon College zich op het standpunt stelt dat (de onvoldoende) didactische en pedagogische vaardigheden werknemer ongeschikt maken voor zijn werk als docent. Gesteld noch gebleken is dat er gedurende het gestelde verbetertraject serieuze aandacht en begeleiding is geweest die was gericht op het verbeteren van die specifieke vaardigheden. Het inschakelen van een coach voor het voeren van enkele gesprekken is dan ook niet toereikend. De conclusie van Horizon College dat er geen positieve veranderingen zijn in het functioneren van werknemer, wordt niet ondersteund door stukken.

G-grond en i-grond

Het verzoek van Horizon College om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding hangt direct en onlosmakelijk samen met het door Horizon College gestelde disfunctioneren van werknemer. Ter zitting is gebleken dat de verhouding tussen partijen steeds meer onder druk is komen te staan, omdat onder meer het maken van afspraken gedurende het verbetertraject soms moeizaam verliep en op dat punt had werknemer mogelijk anders kunnen en moeten handelen. Maar onvoldoende is gebleken dat

sprake is van een duurzame en onherstelbare verstoring in de arbeidsrelatie, in die zin dat van Horizon College niet kan worden gevegd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontbindingsverzoek op de i-grond evenmin toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5324

Zaaknummer: 8549755

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: W. Hovingh en A.H. Arts

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van Senior consulent Wmo wordt ontbonden op de g-grond. Partijen hebben een totaal ander beeld van elke situatie. Er hebben diverse gesprekken tussen partijen plaatsgevonden naast inzet van cursussen, coaching en mediation, maar deze hebben niet tot enige verbetering geleid.

Feiten

Stichting Rogplus Nieuwe Waterweg Noord (hierna: ROGplus) voert de Wet maatschappelijke ondersteuning (hierna: Wmo) uit in opdracht van de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam. Zij biedt ondersteuning en hulpmiddelen aan inwoners met een maatschappelijkehulpvraag. Werkneemster is met ingang van 1 juli 2007 bij ROGplus in dienst getreden in de functie van senior consulent Wmo voor 36 uur per week. Werkneemster heeft tot 2011 in grote lijnen probleemloos gefunctioneerd in haar functie als senior consulent Wmo bij ROGplus. Vanaf juli 2011 zijn er in toenemende mate problemen ontstaan. Deze problemen hadden met name betrekking op de relatie tussen werkneemster en haar leidinggevende, collega's, zorgverleners/derden en cliënten. Werkneemster heeft hiervoor cursussen over houding, het ontvangen van feedback, en gesprekstechnieken gevolgd en coachingstrajecten gehad. In 2014 heeft ROGplus ook geconstateerd dat werkneemster conflicten veroorzaakt. In 2017/2018 is werkneemster in een conflict geraakt met twee collega's en kwamen er enkele klachten binnen van cliënten en een zorgaanbieder over het functioneren van werkneemster. De klachten hebben met name betrekking op het gedrag/de houding van werkneemster. Op 18 juni 2018 heeft werkneemster zich – vanwege toegenomen oogproblemen – ziek gemeld. Begin 2019 heeft werkneemster een staaroperatie ondergaan. Vanwege problemen met haar ogen heeft zij haar normale werkzaamheden niet kunnen uitoefenen. Er hebben diverse voortgangs- en beoordelingsgesprekken tussen partijen plaatsgevonden. Deze hebben er niet toe kunnen leiden het vertrouwen tussen partijen te herstellen. Ook mediation heeft niet mogen baten. ROGplus verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op primair de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting aan de orde is geweest, kan worden gesproken van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Partijen hebben een totaal ander beeld van elke situatie die door partijen naar voren is gebracht. Als gevolg van hetgeen tussen partijen is voorgevallen, acht de kantonrechter een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet meer realistisch.

Hoewel werkneemster heeft aangevoerd dat door haar arbeidsongeschiktheid een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan tussen partijen, is gebleken dat er reeds vóór de arbeidsongeschiktheid van werkneemster het een en ander tussen partijen speelde. Al in 2014 is werkneemster gewezen op de ontwikkelpunten die met name gericht waren op haar houding en gedrag. Daarvoor heeft werkneemster ook coaching en cursussen gevolgd die gericht waren op houding, feedback ontvangen en gesprekstechnieken. Ook de klachten van collega's, leidinggevend en klanten hebben betrekking op het gedrag van werkneemster. In het verweerschrift is werkneemster daar nauwelijks op ingegaan. Zij heeft slechts aangegeven dat zij zich niet herkent in het beeld dat ROGplus schetst en het probleem niet ziet, althans werkneemster stelt zich op het standpunt dat ROGplus het verkeerd ziet. Ook hier blijkt duidelijk dat partijen een totaal ander beeld hebben en dat de verhouding tussen partijen totaal is verstoord. Er hebben diverse gesprekken tussen partijen plaatsgevonden, maar deze hebben niet tot enige verbetering geleid. Ook het mediationstraject heeft er niet toe kunnen leiden dat partijen nader tot elkaar zijn gekomen. Niet kan worden gezegd dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster de verstoorde arbeidsverhouding heeft doen ontstaan. Het heeft er wel toe geleid dat de verhouding alleen maar nog stroever is gaan lopen en uiteindelijk onherstelbaar is geworden. Gelet op de ernst van de vertrouwensbreuk is herplaatsing niet in de rede. Nu werkneemster ten minste 24 maanden in dienst is geweest en geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, maakt zij aanspraak op een transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ROGplus, zodat er geen grond is voor toewijzing van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6411

Zaaknummer: 8360333

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: E.P. Keuvelaar en J.A.M. van de Sande

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

RECHTSPRAAK

Toekenning aanzegvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Werknemer heeft mondeling tijdens het dienstverband bij manager aangegeven direct na het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever in dienst te treden.

Feiten

Werknemer werkte vanaf 8 januari 2018 al zakelijk adviseur en sales engineer PV systemen bij Volta Solar B.V. (hierna: Volta), aanvankelijk als uitzendkracht en vanaf 1 mei 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tot en met 7 januari 2020) met Volta. Zijn laatstverdiende loon bedroeg € 2.400 per maand exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. Werknemer heeft in de derde week van november via een teammanager van Volta (zo volgt uit de naar aard en inhoud onbetwist gebleven schriftelijke verklaring van bedoelde teammanager) een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever aanvaard, waar hij aansluitend na de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met Volta in dienst is getreden. Volta heeft werknemer niet schriftelijk geïnformeerd omtrent het (al dan) niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW. Werknemer verzoekt onder meer de veroordeling van Volta tot betaling van de aanzegvergoeding ex artikel 7:668 lid 3 BW.

Oordeel

Ten aanzien van de aanzegvergoeding oordeelt de kantonrechter dat het in de onderhavige situatie, waarin werknemer in de derde week van november en via een teammanager van Volta een baan elders heeft aanvaard aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst bij Volta (dus vanaf 8 januari 2020) en ook daadwerkelijk bij die andere werkgever in dienst is getreden, toekenning van een ten laste van de werkgever komende aanzegvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Beide partijen waren er immers reeds in de derde week van november van op de hoogte dat werknemer aansluitend elders werk had aanvaard, zodat het schriftelijk informeren over het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst met Volta geen reëel doel meer zou dienen. Dit onderdeel van het verzoek zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4974

Zaaknummer: 8371491 AZ VERZ 20-28

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en T.L. Kwantes

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Ondeugdelijke grondslag voor ontbinding van de cliëntenraad nu de tot 1 juli 2020 geldende WMCZ noch het tussen partijen geldende reglement voorziet in een ontbindingsmogelijkheid en niet is gebleken dat de Stichting toestemming heeft van een meerderheid van de cliënten.

Feiten

Op grond van artikel 53 van de Wet op de Jeugdzorg heeft de Stichting Bureau Jeugdzorg Limburg (hierna: de Stichting) de Cliëntenraad van de Stichting Bureau Jeugdzorg Limburg (hierna: de Cliëntenraad) ingesteld. Ten behoeve van de samenwerking tussen de Stichting en de Cliëntenraad hebben partijen op 6 januari 2003 de Regeling medezeggenschap cliënten van de Stichting Bureau Jeugdzorg Limburg (hierna: het Cliëntenraad reglement) vastgesteld. In april 2019 zijn X en Y toegetreden tot de Cliëntenraad. X en Y zijn de enige twee leden van de Cliëntenraad. Tussen de Cliëntenraad en de Stichting is onenigheid ontstaan over enerzijds de door de Stichting te bieden faciliteiten en medewerking en anderzijds de wijze waarop de Cliëntenraad zijn taak uitoefent. Op 20 mei 2020 vindt een bespreking plaats tussen de Stichting en de Cliëntenraad. Tijdens dit overleg wordt X door de Stichting aangesproken op zijn gedrag. Na het gesprek zegt Y zijn lidmaatschap van de Cliëntenraad op vanwege gebrek aan wederzijds respect en vertrouwen tussen X en de bestuurder van de Stichting. Bij brief van 22 mei 2020 maakt de Stichting aan X bekend dat de Cliëntenraad met onmiddellijke ingang wordt ontbonden. De Cliëntenraad vordert samengevat onder meer de Stichting te bevelen de Cliëntenraad toe te laten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden en alle wettelijke en reglementaire middelen en faciliteiten ter beschikking te stellen.

Oordeel

De voorzieningenrechter stelt voorop dat de Stichting het besluit tot ontbinding van de Cliëntenraad heeft genomen vóór de inwerkingtreding per 1 juli 2020 van de WMCZ 2018. Dit betekent dat de vraag of de Stichting kon en mocht overgaan tot ontbinding van de Cliëntenraad dient te worden beoordeeld naar de vóór 1 juli 2020 geldende wet- en regelgeving. Anders dan in de WMCZ 2018 voorziet de WMCZ niet in een bevoegdheid tot ontbinding van de Cliëntenraad. De vraag of het bestuur van de zorginstelling uit eigen beweging bevoegd is om in te grijpen, indien het constateert dat de zittende cliëntenraad onvoldoende representatief is, dan wel onvoldoende in staat wordt geacht het gemeenschappelijk belang te behartigen, is afhankelijk van de inhoud van zijn eigen reglement. Tussen partijen is niet in geschil dat in het tussen de Stichting en de Cliëntenraad

op 6 januari 2003 overeengekomen Cliëntenraadreglement niet is voorzien in een ontbinding van de Cliëntenraad door de Stichting. Dit brengt met zich dat de bestuurder toestemming nodig heeft van het plenum van de cliënten om in te kunnen grijpen. De voorzieningenrechter is op geen enkele wijze gebleken dat de cliënten van de Stichting zich niet vertegenwoordigd voelen door de Cliëntenraad en bij de Stichting recent voor de ontbinding klachten hebben ingediend over het functioneren van de Cliëntenraad. De Stichting heeft weliswaar een drietal e-mails overgelegd waarin cliënten zich kritisch uitlaten over het optreden van de Cliëntenraad tijdens een cliënttevredenheidsonderzoek, maar die rechtvaardigen niet de conclusie dat het plenum van cliënten aan de Stichting toestemming heeft gegeven om in te grijpen vanwege het ontbreken van representativiteit. Verder is gesteld noch gebleken dat de Stichting de Cliëntenraad met deze reacties heeft geconfronteerd, dat deze reacties de ontbinding van de Stichting rechtvaardigden en dat deze cliënten een brede groep van de cliënten vertegenwoordigen. Het ontbreken van 'klachten' van een brede groep cliënten acht de voorzieningenrechter van groot en doorslaggevend belang. De Stichting heeft overigens ook geen klachten van cliënten aan de ontbinding van de Cliëntenraad ten grondslag gelegd, maar als reden voor de ontbinding aangevoerd dat X ongepast rolgedrag vertoont. Gelet op het belang van de onafhankelijkheid van de Cliëntenraad van de Stichting vormt die reden vanwege het ontbreken van klachten daarover vanuit de cliënten, naar het voorshandse oordeel van de voorzieningenrechter een ondeugdelijke grondslag voor de ontbinding. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de vorderingen van de Cliëntenraad om weer te worden toegelaten tot zijn werkzaamheden toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:5148

Zaaknummer: C/03/278790/KGZA20-225 15072020

Rechters: J.M.P. Drijkoningen

Advocaten: T. van Malssen en L.A. van Driel

Wetsartikelen: 53 Wet op de Jeugdzorg en WMCZ

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt bij verstek veroordeeld tot uitbetaling achterstallig salaris en eindafrekening werknemer.*Feiten*

Werknemer is in dienst van InterExped B.V. Werknemer vordert veroordeling van InterExped tot betaling van een bedrag van € 3097,59 bruto, bestaande uit achterstallig salaris over de periode december 2019 (€ 2.017,60 bruto) en de eindafrekening (€ 1.079,99 bruto). Hij legt aan de vordering ten grondslag dat hij op 18 maart 2019 in dienst is getreden bij InterExped en zijn arbeidsovereenkomst per 31 december 2019 heeft opgezegd. Hoewel hij InterExped heeft aangesproken en gesommeerd om het salaris over periode 13 (2 tot en met 29 december 2019) en de eindafrekening te betalen, is InterExped niet tot betaling overgegaan.

Oordeel

InterExped is, hoewel behoorlijk opgeroepen, niet verschenen. Tegen InterExped wordt verstek verleend. Ter zitting heeft werknemer toegelicht dat het spoedeisende belang bij deze vordering is gelegen in het moeten terugbetalen van leningen bij onder andere familie en kennissen en zijn schuld bij de Belastingdienst die moet worden betaald. Werknemer heeft verder toegelicht momenteel een financieel gat te hebben wat hij had verwacht te dichten met het gevorderde salaris. De kantonrechter wijst de vorderingen toe, nu werknemer het spoedeisende belang bij die vorderingen aannemelijk heeft gemaakt en de vorderingen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen. De proceskosten komen voor rekening van InterExped.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5159

Zaaknummer: 8423286 \ VV EXPL 20-57

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: D.J.I. Kroezen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Het van begin af aan onbetaald laten van loon door de werkgever geeft de werknemer een dringende reden om ontslag op staande voet te nemen. Werkgever is schadeplichtig op grond van artikel 7:677 lid 2 BW.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2019 voor de duur van tien maanden in dienst getreden bij Stichting Leonidas facilitair Rotterdam (hierna: Leonidas) in de functie van jeugdcoördinator onderbouw. Omdat salarisbetaling uitbleef, heeft werknemer op 24 januari en 13 februari 2020 Leonidas gesommeerd tot betaling van het salaris over de maanden augustus 2019 tot en met januari 2020. Bij laatstgenoemde brief heeft werknemer de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd vanwege een dringende reden, te weten het niet voldoen van het salaris aan werknemer door Leonidas. Leonidas heeft op de brieven niet gereageerd en is ook niet tot salarisbetaling overgegaan. Werknemer verzoekt Leonidas te veroordelen tot loondoorbetaling tot 13 februari 2020, tot voldoening van de eindafrekening, alsmede tot betaling van € 1.022,74 bruto aan vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 en lid 3 sub b BW. Ook verzoekt werknemer toekenning van de transitievergoeding van € 75.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat Leonidas rechtsgeldig is opgeroepen. Desondanks is zij, zonder kennisgeving, niet ter zitting verschenen en heeft zij geen verweer gevoerd. De kantonrechter gaat dan ook over tot een inhoudelijke beoordeling van de zaak. De door werknemer verzochte loondoorbetaling en eindafrekening zijn als niet weersproken toewijsbaar. Naar het oordeel van de kantonrechter levert verder het feit dat Leonidas vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst, ondanks herhaalde verzoeken en sommaties van werknemer, geen loon heeft betaald een dringende reden op als bedoeld in artikel 7:679 lid 2 BW. Werknemer heeft dus terecht ontslag op staande voet genomen. Leonidas is daardoor op grond van artikel 7:677 lid 2 BW schadeplichtig en de kantonrechter wijst een vergoeding toe van € 955,39 bruto. De verzochte transitievergoeding wordt, als niet weersproken, eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6538

Zaaknummer: 8453486 VZ VERZ 20-7316

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: B. Laurman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die na sluiten beëindigingsovereenkomst vertrouwelijke documenten van zakelijke e-mail naar privé-e-mail doorstuurt, is ten onrechte op staande voet ontslagen, maar heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld. Ontbinding (e-grond) zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1998 in dienst getreden bij Kuehne + Nagel N.V. De laatste functie die werknemer vervulde, was die van Business Development Manager. Kuehne + Nagel is een onderneming die zich bezighoudt met logistieke dienstverlening in de sectoren luchtvracht, zeevracht, wegtransport en contractlogistiek. Werknemer was werkzaam op de afdeling 'Aerospace Logistics', die logistieke diensten aanbiedt aan de luchtvaartsector. Partijen hebben in december 2019 overeenstemming bereikt over een vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst is op 24 december 2019 door werknemer en op 30 december 2019 door Kuehne + Nagel ondertekend. Op 29 en 30 december 2019 heeft werknemer e-mails van zijn zakelijke e-mailadres met diverse bijlagen doorgestuurd naar zijn privé-e-mailadres. Vanaf 16 januari 2020 is Kuehne + Nagel onderzoek gaan doen en heeft zij formeel onderzoek laten doen naar het versturen van deze e-mails. Op 6 februari 2020 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het doorsturen van vertrouwelijke documenten van werkgever naar zijn privé-e-mailadres. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Kuehne + Nagel verzoekt voorwaardelijk, voor zover het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wordt geacht, ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- of de g-grond.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet geen stand kan houden. Allereerst is het ontslag niet onverwijld verleend. Als Kuehne + Nagel wordt gevolgd in haar stelling dat zij eerst medio januari 2020 bekend is geworden met de gedragingen van werknemer, dan heeft zij onvoldoende voortvarendheid betracht bij het onderzoek naar de dringende reden en het mededelen daarvan aan werknemer. Het had op de weg van Kuehne + Nagel gelegen om, zodra zij de onderwerpen in de e-mails had gezien, waardoor zij het vermoeden kreeg dat werknemer handelingen had verricht die niet in de haak waren, contact op te nemen met werknemer en hem te vragen naar zijn gedragingen en beweegredenen, terwijl zij gelijktijdig voort had kunnen gaan met haar onderzoek. Voorts oordeelt de kantonrechter dat de

maatregel ontslag op staande voet in de voorliggende situatie niet proportioneel is, mede gelet op het feit dat de arbeidsovereenkomst binnen enkele maanden zou eindigen, werknemer tot die tijd geen werkzaamheden meer zou verrichten en geen beschikking meer had over zijn laptop. Er is dan ook geen sprake van een dringende reden. Het ontslag wordt vernietigd.

Ontbinding (e-grond)

De kantonrechter overweegt dat werknemer door het doorsturen van onder andere een overeenkomst en in het bijzonder informatie met betrekking tot tarieven, in het zicht van een eindigende arbeidsovereenkomst en vlak voor de inleverdatum van zijn laptop, niet alleen verwijtbaar, maar tevens ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer had kunnen en moeten begrijpen dat dit door Kuehne + Nagel niet zou worden getolereerd en consequenties zou hebben. De kantonrechter kan invoelen dat het voor werknemer lastig was om na 22 jaar afscheid te nemen van zijn dienstverband bij Kuehne + Nagel, maar de kantonrechter ziet niet hoe de doorgestuurde informatie voor werknemer een bepaalde 'souvenirwaarde' vertegenwoordigen en daarmee kunnen bijdragen aan een *'trip down memory lane'*. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond. Aan werknemer komt geen transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5157

Zaaknummer: 8433705 \ AO VERZ 20-52

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: K.M. Janssen en R. van den Brink

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Muziekdocente kan wegens medische problemen met haar stem haar werk niet meer uitvoeren. Vordering tot wedertewerkstelling in passende functie afgewezen. Gelet op vacaturestop kan van werkgever niet gevergd worden een proefplaatsing aan te bieden om passendheid te onderzoeken.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 mei 1997 werkzaam bij een onderwijsinstelling (hierna: werkgever) als (muziek)docente. Op 28 maart 2017 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt vanwege medische problemen met langdurig luid en gearticuleerd spreken en zingen en het niet meer mogen bespelen van een blaasinstrument. Het UWV heeft op 11 juli 2018 naar aanleiding van een verzoek van werkneemster geoordeeld dat de door werkgever uitgevoerde re-integratie-inspanningen onvoldoende waren. Op 25 maart 2019 heeft het UWV aan werkgever een loonsanctie opgelegd. De loondoorbetalingsplicht van werkgever is per 25 maart 2020 gestopt. Vanaf 3 februari 2020 geldt bij werkgever een vacaturestop voor al het onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden taken. Werkneemster ontvangt thans een WIA-uitkering. Werkneemster vordert bij wege van voorlopige voorziening wedertewerkstelling in de functie van beleidsadviseur onderwijs dan wel in de rol van jaarlaagcoördinator dan wel in een andere passende functie in de organisatie van werkgever. Werkneemster legt aan haar vordering ten grondslag dat werkgever structureel tekortschiet in de re-integratieverplichtingen ten aanzien van werkneemster. Werkgever deelt haar steeds mede dat er geen passende arbeid beschikbaar is voor haar, terwijl er in haar optiek wel een aantal passende functies beschikbaar zijn waar zij voor in aanmerking komt. Bovendien volgt uit twee deskundigenoordelen van het UWV en een rapport van de arbeidsdeskundige van VerzuimConsulent dat de functie van beleidsadviseur en de rol van jaarlaagcoördinator als passende arbeid kunnen worden aangemerkt.

Oordeel

Functie van beleidsadviseur onderwijs

Als onweersproken is komen vast te staan dat er thans twee medewerkers in de functie van beleidsadviseur onderwijs werkzaam zijn. Een van deze medewerkers gaat zelf uit dienst en zij wordt wegens de vacaturestop niet vervangen. De andere medewerker heeft een tijdelijk contract gekregen tot 1 januari 2021 om een lopend project af te ronden. Gelet hierop is niet komen vast te staan dat de functie met ingang van het nieuwe schooljaar 2020/2021

beschikbaar is. Voorshands wordt geoordeeld dat het van werkgever niet kan worden gevergd deze functie aan werkneemster toe te kennen.

Rol van jaarlaagcoördinator

Onweersproken is gebleven dat de jaarlaagcoördinator altijd bereikbaar en beschikbaar moet zijn. Werkneemster kan hier – met inachtneming van haar frequente ziekteverzuim en aldus kwetsbaarheid – niet aan voldoen. Er kan niet zonder meer op voorhand worden geconcludeerd dat de rol beschikbaar is dan wel dat van werkgever gevergd kan worden dat deze rol specifiek voor werkneemster vrijgemaakt wordt.

Andere passende functie

Ook de meer subsidiaire vordering tot wedertewerkstelling in een andere passende functie wordt afgewezen. Hoewel het rapport van VerzuimConsulent vermeldt dat er wellicht mogelijkheden zijn voor de functie van stafmedewerker onderwijs en kwaliteit, kan daarmee nog niet geconcludeerd worden dat deze functie zal worden ingevuld. Ook hier stelt werkgever zich op het standpunt dat als gevolg van bezuinigingen en de vacaturestop er geen mogelijkheid is om een functie beschikbaar te maken en in te vullen. Gelet hierop wordt voorshands geoordeeld dat van werkgever niet gevergd kan worden een proefplaatsing aan te bieden om te onderzoeken of de functie van stafmedewerker onderwijs en kwaliteit passend kan worden geacht, zoals is overwogen in het rapport van VerzuimConsulent.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2020:3253

Zaaknummer: 8540673 VV EXPL 20-45

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: V.A.M. Vos en T. van der Dussen

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing vordering tot wedertewerkstelling op non-actief gestelde manager. In ontbindingsprocedure is geoordeeld dat van een voldragen g-grond geen sprake is. Daarmee heeft werknemer des te meer belang bij het oppakken van zijn werkzaamheden.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2016 in dienst getreden bij werkgeefster, in de functie Head of Online (manager). Van 22 januari 2019 tot 20 januari 2020 is werknemer arbeidsongeschikt geweest. Vanaf laatstgenoemde datum is hij begonnen met re-integratie. Tijdens zijn arbeidsongeschiktheid is er een interim-manager als tijdelijke vervanger voor werknemer aangesteld. Per 30 maart 2020 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Met ingang van die dag is hij door werkgeefster op non-actief gesteld. Per e-mailbericht is aan werknemer medegedeeld dat werkgeefster bezig is zijn werkzaamheden uit te besteden en dat door deze outsourcing zijn functie komt te vervallen. Werknemer is toen een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemer is niet bereid geweest hierop in te gaan. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

De voorzieningenrechter is voorshands gebleken dat de beslissing van werkgeefster om werknemer op non-actief te stellen initieel was ingegeven door de aanstaande reorganisatie, waarbij werknemer, volgens werkgeefster, zijn baan zou verliezen. Desgevraagd heeft de gemachtigde van werkgeefster ter zitting ook bevestigd dat de reorganisatie aanvankelijk de reden was voor de op non-actiefstelling, maar dat werkgeefster deze vervolgens heeft gehandhaafd vanwege de verstoorde arbeidsverhoudingen (zie ook AR 2020-0850). Ten aanzien van de gestelde op handen zijnde reorganisatie is de voorzieningenrechter voorshands van oordeel dat dit nog onvoldoende vorm heeft gekregen om nu al een valide reden voor een op non-actiefstelling te vormen. Gebleken is dat pas in juli 2020 een bestuursvergadering zal plaatsvinden, waarop een en ander zal worden besproken, en een plan met enigszins vaste contouren ligt er vooralsnog niet. Werknemer is bovendien een werknemer die geruime tijd arbeidsongeschikt is geweest en om een werknemer vervolgens op non-actief te stellen, juist op het moment dat deze weer volledig hersteld is, getuigt allerminst van goed werkgeverschap. Vervolgens heeft werkgeefster werknemer op non-actief gehouden vanwege de inmiddels, volgens werkgeefster, onherstelbaar verstoorde arbeidsverhoudingen. De voorzieningenrechter overweegt in dit verband dat in een andere procedure is geoordeeld dat van een voldragen g-grond voor ontbinding geen sprake is (zie AR

2020-0850). Het ontbindingsverzoek van werkgeefster is dan ook afgewezen. Dit brengt met zich dat werknemer naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter des te meer belang heeft om zijn werkzaamheden weer op te kunnen pakken. Werkgeefster heeft ook nog aangevoerd dat zij er belang bij heeft om rust te bewaren binnen de onderneming en dat het ook daarom noodzakelijk was om werknemer niet tot de werkplek toe te laten. De voorzieningenrechter is echter voorshands gebleken dat er weinig ruchtbaarheid is gegeven aan de situatie die is ontstaan tussen werknemer en werkgeefster en er zijn geen aanwijzingen om aan te nemen dat de terugkeer van werknemer in het bijzonder een (ernstig) verstorend effect op de dagelijkse gang van zaken binnen werkgeefster zal hebben. Zoals reeds diverse malen in jurisprudentie – die ook door partijen naar voren is gebracht – is uitgemaakt, heeft de werknemer in beginsel een zwaarwegend belang bij het kunnen verrichten van de overeengekomen arbeid. Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter leggen de door werkgeefster naar voren gebrachte belangen onvoldoende gewicht in de schaal, geplaatst tegenover dit zwaarwegende belang van werknemer. Toewijzing van de vordering tot wedertewerkstelling volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2566

Zaaknummer: C/16/502512 / KL ZA 20-131

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: N. Adnani

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

RECHTSPRAAK

Tussen werkgever en arbeidsongeschikte manager is weliswaar onenigheid ontstaan over het re-integratietraject, maar van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is niet gebleken. Afwijzing ontbindingsverzoek (g-grond).

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2016 in dienst getreden bij werkgeefster, in de functie Head of Online (manager). Van 22 januari 2019 tot 20 januari 2020 is werknemer arbeidsongeschikt geweest. Vanaf laatstgenoemde datum is hij begonnen met re-integratie. Tijdens zijn arbeidsongeschiktheid is er een interim-manager als tijdelijke vervanger voor werknemer aangesteld. Per 30 maart 2020 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Met ingang van die dag is hij door werkgeefster op non-actief gesteld. Per e-mailbericht is aan werknemer medegedeeld dat werkgeefster bezig is zijn werkzaamheden uit te besteden en dat door deze outsourcing zijn functie komt te vervallen. Werknemer is toen een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft hier op 1 april 2020 op gereageerd, onder meer door te zeggen dat hij zich getreiterd en niet gerespecteerd voelt. Werkgeefster heeft daarop, op 7 april 2020, aangegeven dat de basis voor een normale samenwerking inmiddels voor haar is weggefallen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is duidelijk dat in de periode januari tot eind maart 2020 (de periode van re-integratie tot de uiteindelijke hersteldmelding) onenigheid is ontstaan tussen werknemer en werkgeefster over de aanpak van dit re-integratietraject. Werkgeefster heeft gesteld dat in deze periode voor haar duidelijk was dat de relatie al te zeer beschadigd was, maar dit is door werknemer ontkend en het is de kantonrechter ook niet gebleken. Werkgeefster stelt in dit kader als belangrijkste versturende factor dat werknemer hardnekkig zou hebben geweigerd om aan de interim-manager te rapporteren, terwijl de kantonrechter toch een ander beeld krijgt uit hetgeen partijen hebben gesteld en aangevoerd en met stukken hebben onderbouwd. Werknemer uit zich weliswaar kritisch, maar naar het oordeel van de kantonrechter niet onwelwillend, en geeft met name aan dat hij slechts met één collega, te weten C, over (de voortgang van) zijn re-integratie wil spreken en niet met de interim-manager. Verder erkent hij dat de eindverantwoordelijkheid gedurende zijn re-integratie bij C ligt. De kantonrechter ziet niet dat werknemer zich in die discussie onredelijk opstelt, zoals werkgeefster volhoudt. Er lijken dan ook geen aanknopingspunten te zijn om

aan te nemen dat de verhoudingen tussen partijen (verder) verstoord zijn geraakt vóór het moment dat werkgeefster werknemer meedeelde dat hij op non-actief werd gesteld, nota bene op de dag dat hij weer volledig hersteld was. Het is invoelbaar dat werknemer geëmotioneerd raakte toen werkgeefster hem op 30 maart 2020 – enkele uren na zijn hersteldmelding – liet weten dat hij niet weer aan het werk kon bij werkgeefster en daarop te kennen gaf dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Hoewel werknemer kan worden aangerekend dat hij zich bepaald in onnodig scherpe en pijnlijke bewoordingen heeft uitgelaten richting C, ligt het naar het oordeel van de kantonrechter volledig in de risicosfeer van C (en daarmee werkgeefster) dat hij aangeeft dat dit voor hem maakt dat er geen weg terug meer is. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer terecht aangevoerd dat het op de weg van de werkgever ligt om op zijn minst te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om een ervaren verstoring op te lossen, maar hiertoe is door werkgeefster nog niets ondernomen. De kantonrechter merkt daarbij op dat de verstoring voornamelijk bij C lijkt te liggen. Dit alles geplaatst in de context waarin het moet worden beoordeeld, is de kantonrechter van oordeel dat niet gesproken kan worden van een verstoring in de arbeidsverhouding, die bovendien dermate ernstig en duurzaam is, dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2564

Zaaknummer: ME VERZ 20-72

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: N. Adnani

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

RECHTSPRAAK

Werknemer Action is ten onrechte op staande voet ontslagen om diefstal tasje van € 0,03, ondanks duidelijk en kenbaar zerotolerancebeleid. Action dient circa € 7.000 aan vergoedingen aan werknemer te betalen.

Feiten

Werknemer is op 23 oktober 2018 in dienst getreden in de functie van winkelmedewerker bij Action Nederland B.V. (hierna: Action). Op grond van artikel 7.2 van de arbeidsovereenkomst maken de door Action verstrekte huisregels zoals vermeld in de personeelswijzer integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. In de personeelswijzer staat het fraudebeleid van Action opgenomen, waarin onder meer wordt aangegeven dat diefstal/verduistering ontslag op staande voet tot gevolg heeft. Op 20 februari 2020 heeft werknemer na zijn dienst 20 regenponcho's bij Action gekocht en afgerekend. Werknemer heeft toen een plastic tasje bij de kassa gepakt, om de regenponcho's in te doen en mee naar huis te nemen. Hij heeft het tasje niet afgerekend. Werknemer is op 2 maart 2020, na terugkomst van zijn vakantie, op gesprek geweest bij Action en aan het einde van dit gesprek is hij op staande voet ontslagen, vanwege de diefstal/verduistering van het tasje. Werknemer berust thans in het ontslag en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Werknemer heeft tevergeefs aangevoerd dat het ontslag niet onverwijld zou zijn gegeven. Dit is door Action terecht bestreden. Action heeft uitgelegd wat er is gebeurd in de periode tussen 20 februari en 2 maart 2020, namelijk een melding van de vulploegleider over het tasje, onderzoek naar de kassabon en het bekijken van camerabeelden. Werknemer had in die periode vakantie. Bij terugkomst is hij vrijwel meteen geconfronteerd met het meenemen van het tasje. Dat is voldoende voortvarend geweest.

Dringende reden

De kantonrechter oordeelt dat van een dringende reden geen sprake is. De kantonrechter komt tot dit oordeel aan de hand van het toetsingskader uit de uitspraak Schrijver/Van Essen. De ernst van de dringende reden is gegeven. Uit de naar voren gebrachte feiten en

omstandigheden, waaronder de verklaring van de vulploegleider, volgt dat werknemer het tasje heeft meegenomen zonder dit te betalen, terwijl hij zich hiervan bewust was of moest zijn. Hierdoor heeft werknemer in strijd gehandeld met het zerotolerancebeleid van Action. Werknemer heeft erkend dat hij van dit beleid goed op de hoogte was. Action heeft op begrijpelijk wijze uiteengezet dat een zerotolerancebeleid gebruikelijk en nodig is in de retailbranche, waar ondernemingen vaak te kampen hebben met diefstallen door eigen personeel. Over de aard van de dringende reden geldt dat het hier gaat over een zogenoemd bagatel; een zaak van zeer geringe waarde. Het gaat hier namelijk om een plastic tasje met een verkoopwaarde van € 0,03. Dit plastic tasje wordt in Action niet als een product dat in de schappen ligt verkocht, maar is een middel om producten mee te vervoeren. Meer in het algemeen kostten plastic tasjes vroeger niets en betaal je er tegenwoordig vaak slechts een laag bedrag voor, vanuit de gedachte dat plastic milieuvervuilend is en het gebruik daarvan beperkt moet worden. Het meenemen van een plastic tasje is weliswaar niet geoorloofd, maar om dit te bestempelen als diefstal/verduistering of wederrechtelijke toe-eigening dekt in deze zaak de lading ook niet goed. Tot een daadwerkelijke verrijking van de 'dader' komt het namelijk niet, omdat het tasje eigenlijk niks waard is, anders dan bij diefstal van een voorwerp uit de schappen van een winkel. Werknemer was ten tijde van het ontslag ongeveer anderhalf jaar in dienst en heeft steeds goed gefunctioneerd. Ten slotte zijn de persoonlijke omstandigheden van werknemer van belang. Werknemer heeft daarover verteld dat hij zijn leven na een periode van werkloosheid dankzij zijn baan bij Action weer op de rit had. Hij zit op dit moment in de schuldsanering. Door het ontslag is hij opnieuw in de financiële problemen gekomen en kampt hij nu met een huurachterstand. Het ontslag heeft werknemer dus zwaar getroffen. Al met al oordeelt de kantonrechter dat ontslag op staande voet in dit geval te ver gaat. Daarbij weegt in zware mate mee dat het hier gaat over een plastic tasje, een vrijwel waardeloos voorwerp, tegenover de vergaande gevolgen voor werknemer van het ontslag. Aan werknemer wordt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 2.945,75 bruto), de transitievergoeding (€ 686,63 bruto) en een billijke vergoeding (€ 3.600 bruto) toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:3688

Zaaknummer: 8539694

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: M.K. Struwe en L. Bijl

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

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door direct aan te sturen op beëindiging dienstverband, nadat uit ontwikkelassessment werknemer (sinds 1988 in dienst) bleek dat er sprake was van een aantal ontwikkelpunten. Billijke vergoeding van € 20.500 bruto en € 1.250 netto toegewezen.

Feiten

Werknemer, thans 64 jaar, is op 1 april 1988 in dienst getreden bij A.M.W. Marine (hierna: AMW). Zijn salaris bedraagt € 5.100 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslagen. Werknemer vervult de functie van technisch commercieel medewerker. In oktober 2019 heeft AMW aan werknemer voorgesteld een ontwikkelassessment te ondergaan. Werknemer is hiermee akkoord gegaan. Uit het assessment van 19 november 2019 blijkt dat werknemer op basis van de optelsom van de onderdelen van het assessment en de functiecompetenties, zijn ervaring en kwaliteiten, voldoende ontwikkeld is voor de functie van technisch commercieel medewerker. In het rapport wordt verder een aantal ontwikkelpunten genoemd. AMW heeft vervolgens aangegeven het dienstverband te willen beëindigen. Werknemer is niet bereid geweest het dienstverband vrijwillig te beëindigen. Op 6 februari 2020 is werknemer op non-actief gesteld in afwachting van de ontslagprocedure. AMW verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de d-grond, subsidiair op de i-grond (een combinatie van de d- en de g-grond), met toekenning van de transitievergoeding aan werknemer. Voor het geval het ontbindingsverzoek van AMW wordt afgewezen, verzoekt werknemer ontbinding op grond van artikel 7:671c BW, met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Disfunctioneren (d-grond)

De kantonrechter overweegt dat is gebleken dat bij AMW irritaties bestaan over de werkwijze van werknemer. Zo zou werknemer het overzicht missen, waardoor het facturatie- en betalingsproces vertraging oploopt. Ook voert AMW aan dat werknemer zijn vakantiedagen niet in overleg afstemt, dat het aantal opgegeven vakantiedagen afwijkt van het daadwerkelijk genoten verlof en dat werknemer ongevraagd gewerkte overuren zonder overleg verrekent. Voor zover deze kritiekpunten terecht zijn, tonen deze onvoldoende aan dat sprake is van disfunctioneren. Dit geldt ook voor het rapport van het ontwikkelassessment. De conclusie in het assessmentrapport luidt dat werknemer voldoende ontwikkeld wordt geacht voor de

functie van technisch commercieel medewerker. Weliswaar worden er in het rapport ook ontwikkelpunten genoemd, maar dit maakt niet dat uit het rapport volgt dat werknemer onvoldoende functioneert. Voor zover er al sprake is van disfunctioneren in de ogen van AMW, had AMW werknemer een reële kans moeten bieden om zijn functioneren te verbeteren. Dit is niet gebeurd. Al met al is geen sprake van een voldragen d-grond.

Cumulatiegrond (i-grond)

Het beroep op de i-grond slaagt niet. Er is geen sprake van disfunctioneren en evenmin is werknemer een verbetertraject geboden. Er is geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Op grond van artikel 25 Rv moet de rechter de rechtsgronden ambtshalve aanvullen. Ten aanzien van de rechtsgronden heeft de rechter de plicht zelfstandig en onafhankelijk van wat partijen daarover hebben aangevoerd, na te gaan op basis van welke rechtsregels naar aanleiding van de vastgestelde feiten, de verzochte ontbinding zou kunnen worden toegewezen. AMW stelt zich op het standpunt dat werknemer niet geschikt is voor zijn functie en dat hij AMW onterechte en ernstige verwijten maakt die AMW als kwetsend heeft ervaren. Door de op non-actiefstelling en de correspondentie daarna is de arbeidsverhouding verder verstoord geraakt. Uit het tegenverzoek van werknemer en de verwijten die hij AMW maakt, volgt dat hij zelf ook geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking. Al met al levert dit een voldragen g-grond op. De arbeidsovereenkomst wordt op die grond ontbonden.

Vergoedingen

Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding. AMW wordt veroordeeld tot betaling van € 59.522,02 aan transitievergoeding. Voorts oordeelt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding, nu AMW ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. AMW heeft werknemer een ontwikkelassessment laten ondergaan dat als doel had inzicht te verkrijgen op welke wijze werknemer zich verder zou kunnen ontwikkelen en of ontwikkeling mogelijk was. AMW heeft een eigen draai gegeven aan de uitkomsten van het assessment en heeft naar aanleiding daarvan besloten de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen, terwijl werknemer op dat moment bijna 32 jaar bij AMW in dienst was en niet gebleken is dat in het verleden op- of aanmerkingen op zijn functioneren zijn geweest. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter onder meer rekening met gemiste inkomsten en pensioenschade. De kantonrechter brengt daarnaast de helft van de transitievergoeding in mindering op de billijke vergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 20.500 bruto. Daarnaast wordt een bedrag van € 1.250 netto aan billijke vergoeding toegewezen als tegemoetkoming voor de kosten van rechtsbijstand die niet zijn aan te merken als proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6350

Zaaknummer: 8312569 HA VERZ 20-17

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en H.S. Snijders

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

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot uitbetaling eindafrekening aan op staande voet ontslagen werknemer.*Feiten*

Werknemer was in dienst bij werkgeefster. Werknemer is op 26 augustus 2019 ontslagen. Gelijktijdig met werknemer is ook een collega op staande voet ontslagen. De procedure voor de collega is tegelijk met deze procedure behandeld en beslist (zie AR 2020-0846). Werknemer heeft incidenteel verzocht om doorbetaling van loon vanaf augustus 2019 en het verstrekken van loonspecificaties vanaf die datum. In de hoofdzaak heeft werknemer verzocht het ontslag te vernietigen. Werkgeefster heeft als tegeneis schadevergoeding van werknemer gevorderd. In de tussenbeschikking is al overwogen dat het ontslag van werknemer terecht was en dat hij € 3.893,60 aan schadevergoeding aan werkgeefster moet betalen. Bij de tussenbeschikking is verder bepaald dat werkgeefster zich nog mag uitlaten over het door werknemer gevorderde loon. Gezien de overwegingen in de tussenbeschikking gaat dat over de eindafrekening per 26 augustus 2019, dus resterende vakantiedagen, nog niet uitbetaalde overuren en onkosten.

Oordeel

De kantonrechter blijft bij al hetgeen is overwogen en beslist in het tussenvonnis en bouwt daarop voort. Dat houdt in dat de betwisting van werknemer van de schadevergoeding niet zal worden beoordeeld. Dat station is gepasseerd. Het incidentele verzoek tot doorbetaling van loon na augustus 2019 wordt afgewezen, evenals het verzoek tot vernietiging van het ontslag. Omdat werknemer de eindafrekening heeft geaccepteerd (althans, zijn betwisting daarvan voor de schadevergoeding slaagt niet), is die komen vast te staan. Wel moet daar nog een onkostenvergoeding van € 83,99 bij worden opgeteld. In totaal houdt de eindafrekening een betaling in van € 1.217,76 netto aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2496

Zaaknummer: 8127082 AE VERZ 19-59

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: G.C. Haulussy

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Monteur die samen met collega materialen van werkgever heeft verduisterd, om deze vervolgens door te sluizen naar de onderneming van zijn broers, die een vergelijkbare onderneming waren begonnen, is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 10 juli 2018 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van monteur, eerst voor drie maanden. Per 11 oktober 2018 is de arbeidsovereenkomst verlengd met een jaar. Op 26 augustus 2019 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij spullen zou hebben verduisterd. Gelijktijdig met werknemer is ook collega B op staande voet ontslagen. De procedure voor B is tegelijk met deze procedure behandeld en beslist. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter komt tot de conclusie dat werknemer terecht op staande voet is ontslagen en licht dit als volgt toe. De taak van werknemer was vooral het op- en afbouwen van tenten op festivallocaties. Volgens werkgeefster heeft werknemer, samen met B, in ieder geval gedurende de zomer van 2019 kleine op- en afbouwmaterialen van werkgeefster verduisterd en die vervolgens doorgesluisd naar de onderneming van zijn broers, die kort daarvoor een vergelijkbare onderneming waren begonnen. De bestuurder van werkgeefster, de heer A, heeft van een medewerker gehoord van de hiervoor bedoelde handelwijze van B en werknemer. A heeft begin augustus 2019 daarop vastgesteld dat spullen van werkgeefster zich in de auto van B bevonden. Werkgeefster heeft hiervan foto's overgelegd. De week na het nemen van de foto's heeft de medewerker een gesprek gevoerd met werknemer, dat hij met zijn telefoon heeft opgenomen. Uit dit gesprek blijkt een link tussen de spullen van werkgeefster in de auto van B en de broer van werknemer. Enkele weken later, na het gesprek, meldt de medewerker aan werkgeefster dat de spullen uit de auto van B zijn verdwenen. De stand van zaken is dus dat er spullen van werkgeefster in de auto van B lagen, dat werknemer dat weet, dat werknemer het in eerdergenoemd gesprek heeft over het verplaatsen van die spullen naar zijn broer en dat die spullen niet terugkeren bij werkgeefster. De voor de hand liggende conclusie is dat werknemer die spullen inderdaad heeft verduisterd. Die conclusie wordt concreet door de overgelegde verklaring van de medewerker. Hij verklaart dat werknemer en B tegen hem hebben gezegd dat zij spullen van werkgeefster doorsluisden naar de onderneming van de broers van werknemer. De kantonrechter acht die verklaring geloofwaardig. Al met al is

daarmee de dringende reden voor ontslag op staande voet komen vast te staan. Voorts is het ontslag naar het oordeel van de kantonrechter onverwijld gegeven. Werkgeefster kreeg op 23 augustus 2019 voldoende zekerheid over het handelen van werknemer. Door op de eerste werkdag daarna het ontslag in te zetten, heeft werkgeefster voldoende voortvarend gehandeld. Het ontslag op staande voet blijft in stand. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2497

Zaaknummer: 8127004 AE VERZ 19-58

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: G.C. Haulussy

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Transitievergoeding toegewezen. Geen billijke vergoeding toegewezen omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.

Feiten

Werkneemster is sinds 8 oktober 1991 in dienst van Transcarbo Kunststof Ramen B.V. (hierna Transcarbo). Aanvankelijk was zij fulltime productiemedewerkster, maar toen zij kinderen kreeg is zij minder uren op de administratie gaan werken. Op enig moment (rond 2003) is de functie die werkneemster toen uitoefende komen te vervallen en is haar aangeboden om weer in de productie te werken, hetgeen zij ook is gaan doen. Vanwege een inmiddels veranderd productieproces was dit echter voor minder uren per week mogelijk. Vanaf 2015 is werkneemster extra gaan werken, zulks naar aanleiding van haar verzoek om meer uren te mogen werken. Op 5 februari 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts adviseerde op 27 februari 2018 om problemen in de arbeidsverhoudingen op te lossen. In de periode die hierop volgde, is diverse malen tussen werkneemster en Transcarbo gecommuniceerd. Het daaropvolgende mediationtraject, waarbij Transcarbo een conceptvaststellingsovereenkomst heeft aangeboden, heeft verder niet tot (relevante) resultaten geleid. Op 6 juli 2018 heeft de bedrijfsarts wederom geoordeeld dat sprake was van een langdurend arbeidsconflict. De verzekeringsarts van het UWV sloot zich hierbij aan. Na het hervatten van mediation en een kortgedingprocedure is werkneemster vervolgens vanaf 19 januari 2019 weer werkzaamheden gaan verrichten. Toch hield de communicatie, waarin werkneemster diverse verwijten uitte, aan. Op 16 september 2019 heeft werkneemster zich weer ziek gemeld, omdat volgens haar niets aan de situatie was veranderd. Na overleg met de HR-adviseur hebben partijen onderhandeld over een manier om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen; dit is echter niet gelukt. In deze procedure verzoekt Transcarbo daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Werkneemster verweert zich hiertegen en verzoekt, voor het geval de ontbinding toch toegewezen wordt, een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding toe. Zowel de bedrijfsarts als de deskundige van het UWV heeft reeds medio 2018 geconstateerd dat in hun optiek op dat moment sprake was van een langdurig arbeidsconflict. Gelet op de in de procedure aangehaalde correspondentie tussen

partijen daarna en de overige zich in het dossier bevindende stukken alsmede het verhandelde ter zitting, dient geconcludeerd te worden dat daar tot op heden geen verbetering in is gekomen en dat de onderlinge verstandhouding tussen partijen sindsdien eigenlijk alleen maar is verhard. Pogingen om tot een normalisering van de arbeidsverhouding te komen hebben niet tot het gewenste resultaat geleid. Dat er, zoals werkneemster stelt, vanaf 2017 (slechts) sprake is van 'enige frictie' tussen partijen, lijkt tegen beter weten in te worden aangevoerd. Er is thans sprake van een impasse, waarbij de standpunten van partijen dermate ver van elkaar verwijderd zijn geraakt dat naar het oordeel van de kantonrechter de kans op een vruchtbare samenwerking in de toekomst nihil is. Transcarbo heeft zich bereid verklaard de transitievergoeding te betalen en wordt daartoe dan ook veroordeeld. Verder is de kantonrechter van oordeel dat Transcarbo daarbij geen billijke vergoeding verschuldigd is, omdat van enig ernstig verwijtbaar handelen door Transcarbo niet is gebleken. De verwijten die werkneemster hiertoe aandraagt, zijn niet voldoende concreet onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:5194

Zaaknummer: 8285340 AZ VERZ 20-8

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M. de Jong en W.J.F. Geertsen

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde verhouding. Het handelen van werkgever is ernstig verwijtbaar vanwege ongefundeerde verwijten en het doorzoeken van de e-mailbox van werknemer zonder toestemming. Billijke vergoeding van € 38.653,38 toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2010 in dienst van werkgeefster en is in zijn functie verantwoordelijk voor enerzijds het aansturen van personeel en anderzijds voor relatiebeheer en het goed laten verlopen van de aangenomen opdrachten. Vanwege spanningen tussen een bestuurder en werknemer zijn in 2017 diverse gesprekken gevoerd. In 2019 heeft een coachingtraject ten behoeve van het hele team plaatsgevonden. Op 10 januari 2020 heeft werknemer de bestuurder gebeld over een conflict met zijn ondergeschikte medewerkers. Op verzoek van werknemer heeft de bestuurder vervolgens een vergadering belegd met alle medewerkers van werkgeefster, maar hij heeft werknemer daarbij niet uitgenodigd. Deze vergadering was op 15 januari 2020 en uit het verslag dat daarvan is opgemaakt volgt dat vooral is besproken hoe ieders verstandhouding met werknemer op de werkvloer is. Op enig moment daarna is opdracht gegeven om de e-mailberichten van werknemer op zijn werkaccount te onderzoeken. Op 27 januari 2020 heeft de bestuurder werknemer vervolgens medegedeeld dat werkgeefster het dienstverband wilde beëindigen. Werknemer heeft de aangeboden minnelijke regeling niet geaccepteerd en is vervolgens bij brief van 10 februari 2020 officieel op non-actief gesteld. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op de d-, e-, g- en/of i-grond.

Oordeel

Uit het debat volgt dat partijen van mening verschillen over hoe werknemer in het algemeen uitvoering heeft gegeven en dient te geven aan zijn werkzaamheden. Uit het verslag van de vergadering en de verklaringen van opdrachtgevers blijkt dat het niet gaat om een eenmalig buitensporig incident maar om de werkhouding van werknemer. Het had dan op de weg van werkgeefster gelegen, als goed werkgever, om na de vergadering van 15 januari 2020 hoor en wederhoor toe te passen en een gesprek met werknemer te voeren over hetgeen de werknemers in de vergadering hebben gezegd. Nu werkgeefster dit niet heeft gedaan, kan de input van de vergadering van 15 januari 2020 en een enkele verklaring van een externe opdrachtgever niet tot de conclusie leiden dat het gedrag van werknemer zo onhoudbaar en onverbeterlijk is dat hij ongeschikt is voor de functie, dan wel dat werknemer zo verwijtbaar

heeft gehandeld dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst van werkgeefster niet gevergd kan worden. Daarbij geldt dat onbetwist is gebleven dat werknemer hierover nimmer eerder is aangesproken, een functioneringsgesprek met hem is gevoerd of anderszins een verbetertraject met werknemer is aangegaan in de afgelopen tien jaar dat de arbeidsovereenkomst duurt. Verder zijn geen van de op basis van de opgediepte e-mails gemaakte verwijten door werkgeefster komen vast te staan. Werknemer communiceert, in ieder geval in zijn e-mails, wellicht op een wat ruwe toon en niet altijd even diplomatiek, maar uit de berichten van andere medewerkers van werkgeefster valt op te maken dat deze toon niet ongebruikelijk is binnen de heersende bedrijfscultuur. Voor zover het personeel dan wel de klanten van werkgeefster daarmee problemen hadden, had werkgeefster werknemer daarop moeten wijzen. Dat dat is gebeurd is gesteld noch gebleken. Derhalve kan niet worden vastgesteld dat werknemer niet goed functioneert dan wel dat hij verwijtbaar heeft gehandeld. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een van deze gronden is dan ook niet gerechtvaardigd. Wel moet op basis van de stukken en de houding van partijen ter zitting worden vastgesteld dat de arbeidsrelatie inmiddels ernstig is verstoord, op grond waarvan de ontbinding wordt toegewezen. Hoewel de verhouding tussen werknemer en bestuurder al stroef liep, is deze nog verslechterd door de handelswijze van werkgeefster na de vergadering van 15 januari 2020. Zij heeft immers zonder hoor en wederhoor toe te passen en zonder voorafgaande aankondiging of toestemming de gehele e-mailbox t/m 2016 laten doorzoeken. De verstoring is werkgeefster gelet op het voorgaande aan te rekenen en zelfs ernstig te verwijten, nog los van de omstandigheid dat zij werknemer met het gesprek van 27 januari 2020 moet hebben overvallen en zij hem vervolgens zonder plausibele reden op non-actief heeft gesteld. Het gevolg hiervan is dat werkgeefster naast de transitievergoeding een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd is. Een bedrag van € 38.653,38 bruto aan billijke vergoeding is daarom, gezien de omstandigheden, eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3452

Zaaknummer: 8341553 EA VERZ 20-142

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: E. Doornbos en C.A.B. Zeevenhooven

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

RECHTSPRAAK

Uitleg cao cabinepersoneel conform de cao-norm. Gelijkwaardigheid voor de drie groepen personeel bij KLM ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, waaronder eventuele loonsverhogingen.

Feiten

Werknemers zijn in dienst bij KLM als cabinepersoneel. Werknemer 1 is op 8 mei 2004 in dienst getreden en is thans cabin attendant. Werknemer 2 is op 7 april 1984 in dienst getreden en is thans purser. Er gelden drie cao's voor de te onderscheiden drie domeinen: cabinepersoneel, cockpitpersoneel en grondpersoneel. Voor werknemers geldt de cao voor het KLM-cabinepersoneel (hierna: de cao). In februari 2018 hebben KLM en VNC een akkoord bereikt over de cao 2016-2019. In deze procedure vorderen de werknemers dat de kantonrechter, bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren vonnis, KLM veroordeelt om hen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018 0,5 % additionele loonsverhoging toe te kennen, waarbij deze 0,5 % additionele loonsverhoging ook doorwerkt in de daarna doorgevoerde loonsstijgingen per 1 november 2018 en 1 februari 2019, te verhogen met de wettelijke rente vanaf 13 september 2018 althans de datum waarop het loon telkens opeisbaar is geworden.

Oordeel

De cao-bepaling over welke partijen van mening verschillen, moet worden uitgelegd conform de cao-norm. Op basis van deze cao-norm heeft naar het oordeel van de kantonrechter het volgende te gelden dat alleen diegenen van het cabinepersoneel die niet in totaal 4% (of meer) aan loonsverhoging hebben gekregen, daar alsnog aanspraak op kunnen maken. De tekst van de disclaimer in de cao is duidelijk. De vliegers hebben 4% gekregen, dat is meer dan 3,5%, en daarom geldt 'dit' (de loonsverhoging van de vliegers van 4%) ook voor het cabinepersoneel. Naar het oordeel van de kantonrechter slaat het woord 'dit' uit de disclaimer terug op de gehele loonsverhoging die het cabinepersoneel heeft gehad over de periode van 1 januari 2018 tot en met 1 februari 2019, dus niet alleen de percentages, maar ook de toevoeging 'met een minimumverhoging van €50 bruto per maand bij een fulltime dienstverband'. Er moet dus ook worden gekeken hoe de minimumverhoging heeft uitgepakt, ten opzichte van de 4% voor de vliegers. Hier heeft KLM het gelijk aan haar zijde. Anders dan KLM heeft aangevoerd, dient de toepasselijkheid van de minimumverhoging echter wel degelijk voor iedere cabinepersoneelslid afzonderlijk te worden beoordeeld. KLM komt er niet mee weg dat zij 'gemiddeld' aan de cao-bepaling heeft voldaan, doordat 78% van het cabinepersoneel per 1 januari 2018 per saldo een loonsverhoging van 1,5% of meer heeft ontvangen. Het betekent immers ook dat voor 22% van het cabinepersoneel geldt dat zij minder dan 1,5% hebben

gekregen. Terecht hebben werknemers erop gewezen dat dit rechtstreeks in strijd is met de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Tussen partijen staat vast dat werknemer 1 per saldo wel 4% loonsverhoging heeft ontvangen. Dat heeft tot gevolg dat zijn vordering zal worden afgewezen. Werknemer 2 is echter onder de 1,5% loonsverhoging gebleven. Geen van partijen heeft de kantonrechter op dit punt van concrete cijfers voorzien, zodat alleen kan worden vastgesteld dat de loonsverhoging van 1 januari 2018, met toepassing van het minimumbedrag van € 50, voor werknemer 2 een loonsverhoging heeft betekend van een percentage, gelegen tussen de 1 en de 1,5%. KLM zal dit percentage moeten optoppen, totdat ook voor werknemer de 1,5% is bereikt, waarmee hij, gemeten over de periode van 1 januari 2018 tot en met 1 februari 2019, een salarisverhoging van in totaal 4% zal hebben ontvangen. De vordering van werknemer 2 zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3464

Zaaknummer: 8050692 CV EXPL 19-19818

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: E.L. Pasma, M. Faber, J.M. van Slooten en J.S. Hidajat-Engelsman

Wetsartikelen: Wet CAO

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege onwettige afwezigheid op kantoor niet terecht gegeven. Dringende reden niet komen vast te staan. Toewijzing aanzegvergoeding hoewel het hier om een arbeidsovereenkomst voor korter dan zes maanden gaat, omdat de aanzegplicht expliciet in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Feiten

Werkneemster is op 9 september 2019 in dienst getreden van SR Global B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd t/m 29 februari 2020. Werkneemster werkte op maandag, woensdag, donderdag en vrijdag van 9:00 tot 17:30 uur, waarbij werkneemster een half uur pauze per werkdag had. Op maandag 9 december 2019 heeft SR Global de arbeidsovereenkomst met werkneemster met onmiddellijke ingang opgezegd wegens het regelmatig onwettig afwezig zijn op kantoor, alsmede de daarover afgelegde onjuiste verklaringen. Het ontslag is bevestigd bij brief van 9 december 2019. Bij brief van 12 december 2019 heeft werkneemster aan SR Global laten weten het niet eens te zijn met het gegeven ontslag op staande voet. In deze procedure verzoekt werkneemster doorbetaling van haar loon en vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de aan werkneemster verweten gedragingen (het regelmatig onwettig afwezig zijn en de daarover afgelegde onjuiste verklaringen) zowel op zich beschouwd, als in onderlinge samenhang gezien in de gegeven omstandigheden, geen dringende reden voor ontslag opleveren. Als onweersproken staat vast dat de werktijden van werkneemster op kantoor van 9:00 tot 17:30 uur zijn en dat zij een pauze heeft van een half uur. Eveneens staat vast dat werkneemster op 5 december 2019 voor 17:30 uur het kantoor heeft verlaten. Zij heeft erkend dat zij rond 17:10 uur het kantoor heeft verlaten. Partijen verschillen echter van mening over met name het verloop van de dag op 5 december 2019 en de diverse afgelegde verklaringen daarover, die tot het ontslag op staande voet hebben geleid. Met name zijn partijen het niet eens over de vraag of werkneemster op 5 december 2019 wel of niet nog in de uitoefening van haar werkzaamheden was, hetgeen zonder nadere bewijslevering niet kan worden achterhaald. Met de overgelegde camerabeelden kan hooguit worden vastgesteld dat werkneemster rond 17:10 uur het kantoor heeft verlaten, maar daaruit kan niet de conclusie worden getrokken dat werkneemster al naar huis was gegaan. Door SR Global is immers niet betwist dat werkneemster uiteindelijk terug naar kantoor is gegaan om de sleutels van een andere werknemer in ontvangst te nemen. Ook ten aanzien van het

overwerken kan zonder nadere bewijslevering niet worden achterhaald of werkneemster daadwerkelijk extra uren heeft gemaakt die zij zou hebben gecompenseerd op 5 december 2019 door eerder weg te gaan. Evenmin staat vast dat partijen duidelijke afspraken hebben gemaakt over wat er met de gemaakte overuren mag worden gedaan. Gelet op het gemotiveerde verweer van werkneemster en de tegenstrijdige standpunten van partijen, is de kantonrechter van oordeel dat de aan werkneemster verweten gedraging onvoldoende aannemelijk is geworden. Bovendien had SR Global minder verstrekte maatregelen kunnen treffen. Het ontslag op staande voet is derhalve niet terecht gegeven en de kantonrechter wijst vernietiging toe. Daarbij heeft werkneemster recht op loon tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Ook is de verzochte aanzegvergoeding toewijsbaar, hoewel dit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een duur van minder dan zes maanden betreft, omdat in de arbeidsovereenkomst expliciet een aanzegverplichting is opgenomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6407

Zaaknummer: 8284328 VZ VERZ 20-1074

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: D.W.J. van Sikkelerus en D.J. van de Weerd

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Geregelde ontbinding (g-grond). Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2019 in dienst van de Coöperatieve Fruitveiling 'Zuid-Limburg' B.A. in de functie van algemeen medewerker sortering tegen een brutoloon van € 2.204,89 per maand exclusief vakantietoeslag. Werknemer is op 31 december 2019 op staande voet ontslagen. De verzoeken over en weer vinden hun grondslag in het ontslag op staande voet.

Oordeel

Tijdens de gelijktijdige behandeling van de verzoeken van partijen, zijn partijen tot overeenstemming gekomen. Partijen stellen vast dat er thans onvoldoende basis is voor een verdere vruchtbare samenwerking. Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 mei 2020 en bepaalt dat het loon tot datum einde arbeidsovereenkomst wordt doorbetaald inclusief vakantietoeslag.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4972

Zaaknummer: 8350407 AZ VERZ 20-20 (1) en 8354332 AZ VERZ 20-22 (2)

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: T.F.J. Scheepers en F.H.H.M. Degens

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

RECHTSPRAAK

Termijnbepaling arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tegenstrijdig. Genoemde duur komt niet overeen met genoemde einddatum. Uitdrukkelijk genoemde einddatum wordt aangehouden. Werkgever heeft aan aanzegverplichting voldaan.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2019 krachtens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst staat dat de overeenkomst wordt aangegaan voor zeven maanden. Daarnaast is 31 januari 2020 als einddatum opgenomen (hetgeen neerkomt op een duur van acht maanden). Bij brief van 30 december 2019 heeft werkgeefster werknemer het einde/niet verlengen van de arbeidsovereenkomst aangezegd. Werknemer maakt thans onder meer aanspraak op de aanzegvergoeding, in dit geval van één maandloon ad € 1.125.

Oordeel

Zoals door de gemachtigde van werkgeefster ter zitting ook is toegegeven, is de overeenkomst ten aanzien van de termijnbepaling innerlijk tegenstrijdig. Uit de tekst van de overeenkomst valt in ieder geval niet eenduidig af te leiden wat de duur van de arbeidsovereenkomst was, maar aan de uitdrukkelijk genoemde datum van 31 januari 2020 kan wel het vermoeden worden ontleend dat partijen die datum als einddatum van de arbeidsovereenkomst hebben beoogd, ook al strookt dat niet met de eerder genoemde termijn van zeven maanden. Werknemer stelt zich echter op het standpunt dat de einddatum 31 december 2019 was. Nu werknemer zich op de rechtsgevolgen van dat feit beroept, rust de bewijslast ter zake daarvan ingevolge het bepaalde in artikel 150 Rv op hem. Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer evenwel niet in dat bewijs geslaagd, omdat zijn betoog is blijven steken in een blote stelling, te weten dat dit volgens hem de – enig juiste – uitleg van de overeenkomst behoort te zijn. Dat is niet voldoende. Voorts heeft werknemer ook geen specifiek bewijsaanbod op dit punt gedaan en de kantonrechter ziet evenmin aanleiding hem ambtshalve tot dat bewijs toe te laten. Afwijzing van het verzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4975

Zaaknummer: 8355711 AZ VERZ 20-23

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: J.J. Baltus en F.G.H.J. Niemarkt

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte docente verschijnt niet op afspraak bedrijfsarts en laat na sollicitatieactiviteiten te verrichten in het kader van het tweede spoor. Werkgever heeft terecht de loonbetaling gestopt. Deskundigenverklaring (art. 7:629a lid 1 BW) in kort geding niet vereist.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij de Stichting Onderwijsgroep Zuid-Hollandse Waarden (hierna: OZHW) als docente Engels. Zij heeft zich op 1 oktober 2018 ziek gemeld. Op 15 januari 2019 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd om het onderliggende arbeidsconflict aan te pakken. Het mediationtraject is gestart in april 2019 en een maand later tijdelijk stopgezet. Op 22 november 2019 heeft de bedrijfsarts het opstarten van een tweedespoortraject geadviseerd. In februari 2020 is het mediationtraject hervat. Op 9 maart 2020 heeft de verzuimspecialist contact gehad met werkneemster over het tweedespoortraject. Werkneemster heeft daarop aangegeven dat zij volledig arbeidsongeschikt is. Op 2 april 2020 is werkneemster niet op een afspraak met de bedrijfsarts verschenen. Per e-mail van 9 april 2020 heeft OZHW medegedeeld de loonbetaling dientengevolge te staken. Op 7 mei 2020 heeft werkneemster (alsnog) contact gehad met de bedrijfsarts. OZHW heeft aangegeven dat werkneemster een lijst met sollicitatieactiviteiten dient over te leggen in het kader van het tweede spoor. Werkneemster heeft dit tot op heden niet gedaan. Werkneemster vordert in kort geding OZHW te veroordelen tot loondoorbetaling vanaf 1 april 2020. Zij stelt daartoe dat OZHW per 1 april 2020 gestopt is met het betalen van loon. Deze loonstop is niet van tevoren aangekondigd, kan niet met terugwerkende kracht worden ingevoerd en daarnaast stelt werkneemster dat zij voldoet aan haar re-integratieverplichtingen.

Oordeel

Deskundigenverklaring in kort geding niet vereist

De kantonrechter oordeelt allereerst dat werkneemster kan worden ontvangen in haar vordering. Zij heeft in deze procedure weliswaar geen deskundigenverklaring ex artikel 7:629a lid 1 BW overgelegd, maar uit het arrest van de Hoge Raad van 14 september 2018 (zie AR 2018-1038) volgt dat het vereiste overleggen van die verklaring in kort geding niet geldt. In kort geding wordt het aan de rechter overgelaten om te bepalen of het overleggen van een deskundigenverklaring wenselijk is. Gelet op hetgeen hierna wordt overwogen, ziet de kantonrechter geen grond om overlegging van die verklaring te verlangen.

Loonstop terecht?

Artikel 7:629 lid 7 BW houdt geen verplichting in voor de werkgever om voorafgaand aan de loonmaatregel een waarschuwing te geven. Wel dient de grond waarop de loonmaatregel gebaseerd is onverwijld medegedeeld te worden aan de werknemer. OZHW heeft aan deze verplichting voldaan: het ging, kort gezegd, in eerste instantie om het alsnog verschijnen bij de bedrijfsarts en, vervolgens, daarnaast ook om het verrichten van de in het kader van het tweede spoor verlangde sollicitatieactiviteiten. Wat betreft het verschijnen bij de bedrijfsarts constateert de kantonrechter dat niet is gebleken van een goede reden voor het door werkneemster niet door hebben laten gaan van het (telefonische) gesprek met de bedrijfsarts op 2 april 2020. Nu dit gesprek alsnog heeft plaatsgevonden op 7 mei 2020, heeft de loonstop in zoverre terecht over de tussenliggende periode plaatsgevonden. In het midden kan blijven of de loonstop ten onrechte al per 1 april 2020 is ingegaan, zoals werkneemster nog heeft betoogd, aangezien niet is gebleken dat zij bij loondoorbetaling over die ene dag een spoedeisend belang heeft. Wat betreft de sollicitatieactiviteiten acht de kantonrechter in kort geding vaststaan dat deze structureel onder het gevraagde niveau zijn gebleven. Bij de beoordeling hiervan zijn de belangrijkste medische aanknopingspunten het door de bedrijfsarts op 20 december 2019 opgestelde Inzetbaarheidsprofiel en de brief van de bedrijfsarts van 8 mei 2020 waarin hij verklaart dat dit Inzetbaarheidsprofiel nog steeds geldig is. Hieruit volgt dat werkneemster, met enige beperkingen, belastbaar is. Niet is onderbouwd of aanstonds inzichtelijk dat de verzuimspecialist met de gevraagde sollicitatieactiviteiten werkneemster medisch of arbeidskundig heeft overvraagd. Slotsom is dat OZHW de loonstop ook na het alsnog bezoeken van de bedrijfsarts door werkneemster op 7 mei 2020 heeft mogen handhaven, toen vanwege het inmiddels onvoldoende verrichten van de in het kader van het tweede spoor verlangde sollicitatieactiviteiten. Afwijzing van de loonvordering van werkneemster volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6375

Zaaknummer: 8476568 VV EXPL 20-25

Rechters: P.G.J. van den Berg

Advocaten: N.P. van Goor en A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling (achterstallig) salaris tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd.*Feiten*

Werknemer is in dienst van werkgever. Werknemer vordert veroordeling van werkgever tot betaling van (achterstallig) salaris (inclusief wettelijke verhoging en wettelijke rente) tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd, alsmede toelating tot de werkplek.

Oordeel

Werkgever is niet in de procedure verschenen. Bij het uitbrengen van de dagvaarding zijn de voorgeschreven formaliteiten in acht genomen, zodat tegen werkgever verstek is verleend. Het spoedeisend belang vloeit voort uit de aard van de zaak. De vordering komt de kantonrechter niet ongegrond of onrechtmatig voor en wordt dan ook toegewezen, behoudens het volgende. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer aangegeven dat hij het salaris over de maanden augustus en september 2019 op 11 oktober 2019 heeft ontvangen. De vordering wordt dan ook toegewezen vanaf oktober 2019. De wettelijke verhoging wordt in redelijkheid gematigd tot 20%. Werkgever wordt voorts veroordeeld werknemer weer toe te laten tot zijn werkplek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10855

Zaaknummer: 8080015 VV EXPL 19-427

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M. el Idrissi

Wetsartikelen: 7:628 BW