

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 34, 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 Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:6491](#) 18-08-2020

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:6478](#) 18-08-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2577](#) 13-08-2020

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2576](#) 13-08-2020

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:7325](#) 20-08-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:4210](#) 19-08-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:4170](#) 18-08-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:7219](#) 17-08-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:7225](#) 14-08-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:7223](#) 13-08-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:7222](#) 13-08-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:4016](#) 13-08-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3801](#) 12-08-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6950](#) 12-08-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:4026](#) 12-08-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:3281](#) 10-08-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:6289](#) 05-08-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:7242](#) 31-07-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3770](#) 29-07-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:3003](#) 29-07-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:7948](#) 28-07-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3720](#) 24-07-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:2690](#) 23-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:7323](#) 23-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:7321](#) 23-07-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3559](#) 20-07-2020

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:4044](#) 16-07-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:5202](#) 15-07-2020

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:7232](#) 10-07-2020

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2020:801](#) 26-03-2020

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 23-07-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Annotatie

[Maatstaf 'zijn arbeid' in de zin van artikel 19 ZW](#)

A. Wit

ANNOTATIE

Maatstaf 'zijn arbeid' in de zin van artikel 19 ZW**A. Wit**

De maatstaf 'zijn arbeid' in de zin van artikel 19 ZW blijft een onderwerp waar het UWV dikwijls mee worstelt. Voor de duidelijkheid, het begrip 'zijn arbeid' in artikel 19 ZW is naast de medische component de tweede toetssteen om te bezien of een werknemer ongeschikt is en deswege recht heeft op ziekengeld of juist niet. Na de toekenning van ziekengeld vormt geschiktheid voor zijn arbeid de basis voor een hersteldverklaring. Kortom, voor een werknemer is het van groot belang om zijn arbeid goed voor het voetlicht te brengen en alle relevante elementen daarbij te betrekken. Discussies ontstaan dikwijls bij een hersteldverklaring waarbij de vraag voorligt of een gecombineerde of juist niet gecombineerde maatstaf zijn arbeid gehanteerd moet worden.

Uitgangspunt bij de vaststelling wat de maatstaf zijn arbeid in de zin van artikel 19 ZW is, zijn de laatstelijk voor de uitval feitelijk verrichte werkzaamheden. Indien een werknemer één dienstbetrekking vervulde voorafgaand aan de uitval, dan ligt de zaak simpel in die zin dat de laatstelijk voor de uitval verrichte werkzaamheden ook de maatstaf zijn arbeid is. Deze werkzaamheden moeten vervolgens op grond van artikel 19 lid 5 ZW worden ontdaan van de specifiek belastende factoren bij de laatste werkgever. Laatstgenoemd uitgangspunt staat iets gecompliceerder geformuleerd in artikel 19 lid 5 ZW maar de strekking is dezelfde.

Verrichtte de werknemer twee of meer dienstbetrekkingen voorafgaand aan zijn uitval, dan is de maatstaf zijn arbeid in beginsel nog steeds de aard en belasting in de individuele dienstbetrekking waarop de hersteldverklaring is gericht. De CRvB heeft op dit uitgangspunt evenwel een nuancering aangebracht. De CRvB stelt zich vanaf zijn uitspraak van 7 maart 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BV8022 op het standpunt dat de maatstaf zijn arbeid gebaseerd op de aard en belasting in een van de dienstbetrekkingen slechts kan worden geaccepteerd indien met een redelijke mate van zekerheid vaststaat dat hervatting in de andere werkzaamheden niet op korte termijn valt te verwachten. Kan deze redelijke mate van zekerheid niet aannemelijk gemaakt worden, dan is de maatstaf zijn arbeid de totale werkbelasting. Dit wordt ook wel een gecombineerde maatstaf zijn arbeid genoemd. De gecombineerde maatstaf zijn arbeid biedt een werknemer bescherming tegen lichtvaardige hersteldverklaringen gebaseerd op de werkbelasting in een van de dienstbetrekkingen.

Een gecombineerde maatstaf zijn arbeid speelt eveneens een rol, indien de werknemer vanuit een werkloosheidssituatie werkzaamheden aanvaardt zonder dat de WW- uitkering wordt

beëindigd en zich vervolgens ziek meldt bij zijn werkgever en het UWV.

Ook in deze situatie moet naar het oordeel van de CRvB een gecombineerde maatstaf zijn arbeid gehanteerd worden, indien het UWV niet met een redelijke mate van zekerheid aannemelijk kan maken dat (volledige) werkhervatting op korte termijn niet is te verwachten. De maatstaf zijn arbeid wordt in zo'n situatie gevormd door de laatstelijk feitelijk verrichte werkzaamheden aangevuld met een deel van de werkzaamheden die de basis vormden voor de WW-uitkering. De gecombineerde maatstaf zijn arbeid ingeval van aanvaarde werkzaamheden en daarnaast een gedeeltelijke WW- uitkering vindt u onder andere terug in de uitspraken van de CRvB van 5 oktober 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:3716, 6 juni 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:2031, 21 juni 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:2172 en 14 november 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:4327.

Bezien in het licht van de hiervoor genoemde uitspraken is de uitspraak van de CRvB van 26 maart 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:801 op het eerste gezicht niet goed te plaatsen. De verzekerde in kwestie was oorspronkelijk werkzaam als fulltime catering medewerkster en had zich vanuit die werkzaamheden ziek gemeld. Op enig moment komt zij in aanmerking voor ziekengeld welk recht na een zogenoemde eerstejaars Ziektewetbeoordeling (hierna EZWB) op grond van artikel 19aa ZW wordt beëindigd. Aansluitend wordt zij weer in aanmerking gebracht voor een WW-uitkering en aanvaardt zij vanuit die situatie voor 15 uur per week werkzaamheden als medewerkster huishoudelijke dienst. Kort na de werkhervatting volgt een ziekmelding bij het UWV en de werkgever. Hoewel de uitspraak van 26 maart 2020 daar geen duidelijkheid over verschaft, had het UWV in deze zaak waarschijnlijk oorspronkelijk het standpunt ingenomen dat de werkhervatting van werkneemster was aan te merken als een 'mislukte poging tot werkhervatting' vanwege de korte duur daarvan (vijf dagen). In geval van een mislukte poging tot werkhervatting mocht het UWV voorheen omzien naar andere werkzaamheden voor de maatstaf zijn arbeid dan de feitelijk verrichte werkzaamheden. In de onderhavige zaak had het voor de hand gelegen om de eerder geduide functies ten tijde van de EZWB als de maatstaf zijn arbeid te nemen. Dit standpunt van het UWV was uiteraard niet meer te handhaven na de uitspraak van de CRvB van 21 augustus 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:2785, SZR-Updates.nl 2019-0033 met annotatie Wit. Kort samengevat is de CRvB vanaf 21 augustus 2019 van oordeel dat het leerstuk 'mislukte poging tot werkhervatting' geen rol meer mag spelen bij de invulling van het begrip zijn arbeid in die zin dat uitgegaan mag worden van andere dan de feitelijk verrichte arbeid. Eerst in hoger beroep gaat het UWV overstag en meent dat de maatstaf zijn arbeid uitsluitend bestaat uit de feitelijk verrichte werkzaamheden als medewerkster huishoudelijke dienst gedurende 15 uur, welk standpunt door de CRvB wordt overgenomen. De reden om uit te gaan van de laatstelijk verrichte werkzaamheden als maatstaf zijn arbeid en niet een gecombineerde maatstaf is erin gelegen dat op het moment van de hersteldverklaring werkneemster geen WW- uitkering meer ontving.

Tot op heden is een gecombineerde maatstaf zijn arbeid bij samenloop van werkzaamheden en een WW-uitkering onomstreden. Hierbij dient wel bedacht te worden dat de genoemde uitspraken van de CRvB handelen onder het juridisch regime van de WW geldend tot 1 juli

2015.

Het is de vraag of de jurisprudentie van het CRvB onverkort gehandhaafd kan blijven op en na 1 juli 2015.

Voor 1 juli 2015 werd voor het voortbestaan van het recht op WW-uitkering in geval van gedeeltelijke werkhervatting uitsluitend gekeken naar de hoeveelheid arbeidsuren waarin de werknemer had hervat en of deswege nog steeds sprake was van een relevant arbeidsurenverlies. De toetsing of nog sprake was van een gedeeltelijk recht op WW-uitkering voor 1 juli 2015 stond los van het antwoord op de vraag welke verdiensten de werknemer genoot met de aanvaarde werkzaamheden.

Vanaf 1 juli 2015 wordt een WW-uitkering vanwege aanvaarde werkzaamheden eerst beëindigd, indien de genoten inkomsten uit arbeid hoger zijn dan 87,5% van het maandloon = $21,75 \times$ het dagloon (zie art. 20 lid 1 onderdeel c WW). Binnen de inkomstenkorting in de WW is het bepaald niet ondenkbaar dat een werknemer qua urenomvang weer op het niveau zit van voor de werkloosheid maar dat de WW-uitkering niet wordt beëindigd omdat de inkomsten niet hoger zijn dan 87,5% van het maandloon. De vraag die zich dan opdringt, is of een doorlopende WW-uitkering nog steeds een rol moet spelen bij de maatstaf zijn arbeid, indien geen sprake meer is van een urenverlies of een relevant urenverlies in de zin van de WW. De werknemer is immers met zijn feitelijke werkzaamheden weer volledig of bijna volledig deel gaan nemen aan het arbeidsproces, waardoor er vanuit een arbeidsurenperspectief geen aanleiding meer is om de maatstaf zijn arbeid aan te vullen met een deel van het werk dat ten grondslag lag aan de WW-uitkering. Op grond van een inkomstenvergelijking kan weliswaar op rekenkundige basis een theoretische aanvulling op de maatstaf zijn arbeid worden gemaakt maar zo'n benadering is wel erg theoretisch van aard voor een praktisch begrip als de maatstaf zijn arbeid.

De CRvB heeft zich over deze kwestie nog niet uitgelaten.

De Geinbrug

mr. Arie Wit

RECHTSPRAAK

Beëindiging ZW-uitkering: UWV heeft terecht de laatstelijk door appellante verrichte arbeid als maatstaf aangemerkt.

Feiten

Appellante is werkzaam als cateringmedewerkster en meldt zich in november 2013 ziek. Na het einde van het dienstverband kent UWV appellante een ZW-uitkering toe. In het kader van de eerstejaars ZW-beoordeling (EZWb) wordt de ZW-uitkering van appellante met ingang van 12 december 2014 beëindigd, omdat appellante met passende functies meer dan 65% van haar maatmaninkomen zou kunnen verdienen. Aan appellante wordt vervolgens een WW-uitkering toegekend.

Per 21 maart 2016 gaat appellante voor vijftien uur per week werkzaamheden verrichten als medewerker huishoudelijke dienst bij een stichting, die eigenrisicodrager is voor de uitvoering van de ZW. Met ingang van 28 maart 2016 meldt appellante zich ziek met toegenomen rugklachten. Tevens meldt appellante zich vanuit de WW ziek bij UWV. In het kader van deze laatste ziekmelding wordt appellante met ingang van 14 juli 2016 hersteld verklaard voor de bij de EZWb geselecteerde functies, en wordt de toegekende ZW-uitkering per die datum beëindigd. De WW-uitkering van appellante is voortgezet tot 28 juli 2016.

Per 5 april 2016 eindigt het dienstverband van appellante bij de stichting. De bedrijfsarts geeft vervolgens te kennen dat appellante niet ongeschikt is voor het verrichten van haar arbeid als medewerkster huishoudelijke dienst. Op verzoek van de stichting verklaart UWV appellante hersteld voor haar arbeid als medewerkster huishoudelijke dienst, een en ander bij besluit van 1 september 2016, met ingang van 23 augustus 2016. Het bezwaar en beroep tegen dit besluit zijn beide ongegrond verklaard.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Gelet op de uitspraken van de Raad van 21 augustus 2019, waaronder ECLI:NL:CRVB:2019:2785, heeft UWV in hoger beroep terecht de laatstelijk door appellante verrichte arbeid van medewerkster huishoudelijke dienst, gewoonlijk kenmerkend bij een soortgelijke werkgever, als maatstaf aangemerkt. UWV heeft daarbij het standpunt gehandhaafd dat het ziekengeld terecht is beëindigd, omdat appellante op 23 augustus 2016 niet ongeschikt was voor het verrichten van de arbeid van medewerkster huishoudelijke dienst. Er zijn geen aanknopingspunten om de juistheid van dit medisch oordeel in twijfel te trekken.

UWV heeft het bestreden besluit eerst in hoger beroep afdoende gemotiveerd door uit te gaan van de juiste maatstaf arbeid. Deze schending van artikel 7:12 Awb wordt onder toepassing van artikel 6:22 Awb gepasseerd, omdat aannemelijk is dat belanghebbenden door deze schending niet zijn benadeeld. Ook als het gebrek zich niet zou hebben voorgedaan zou een besluit met gelijke uitkomst zijn genomen. Het hoger beroep faalt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 26-03-2020

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2020:801

Zaaknummer: 18/1373 ZW

Rechters: E.J.J.M. Weyers

Advocaten: A.L. Kuit

Wetsartikelen: 29 ZW, 6:22 Awb en 7:12 Awb

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig proeftijdontslag. Voorafgaand aan dienstverband gesloten stageovereenkomst kwalificeert niet als (verkapte) arbeidsovereenkomst. Stageovereenkomst was uitdrukkelijk gericht op het vergroten van eigen kennis en het opdoen van werkervaring.

Feiten

Werkneemster heeft in de periode van 26 augustus 2019 tot en met 24 januari 2020 voor haar opleiding Global Marketing & Sales stage gelopen bij Smiling Faces B.V. Voor het stagecontract is gebruikgemaakt van een door Hogeschool Rotterdam verstrekte (driepartijen)stageovereenkomst. Werkneemster ontving voor haar stagewerkzaamheden een vergoeding van € 398,40 per maand (alsmede een bonus van € 100 voor extra opdrachten). De stage omvatte in totaal 800 uur. Op 27 januari 2020 is werkneemster voor de duur van een jaar in dienst getreden bij Smiling Faces in de functie van Au Pairs Consulente/Managing Assistent. Het laatstverdiende salaris van werkneemster bedraagt € 944 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijdbeding opgenomen. Smiling Faces heeft op 23 februari 2020 de arbeidsovereenkomst opgezegd met een beroep op het proeftijdbeding. Tussen partijen is in geschil of het proeftijdontslag rechtsgeldig is. Werkneemster stelt zich (onder meer) op het standpunt dat de stageovereenkomst gekwalificeerd dient te worden als een arbeidsovereenkomst, zodat het proeftijdbeding niet rechtsgeldig is overeengekomen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter kan de onderhavige stageovereenkomst niet worden beschouwd als een (verkapte) arbeidsovereenkomst. Daartoe acht de kantonrechter het volgende redengevend. De overeenkomst die is gesloten tussen Hogeschool Rotterdam, werkneemster en Smiling Faces laat er geen misverstand over bestaan dat het gaat om een stage. Dit blijkt duidelijk uit de inhoud van de overeenkomst. Zo staat daarin opgenomen dat de stage beoogt de stagiair leeractiviteiten te laten ontplooiën en dat de beoordeling van de stagiair geschiedt door de hogeschool. In de verschillende hoofdstukken zijn leerdoelen, opdrachten en kaders opgenomen en is voorgeschreven hoe de groei en ontwikkeling van de stagiair concreet moeten worden vastgelegd in een portfolio. Voorts is uitdrukkelijk opgenomen dat de stagiair tijdens de stage de opdracht krijgt een doelbewuste ingreep uit te voeren om een bepaalde zaak te verbeteren, om daarmee van waarde te zijn voor het stagebedrijf en oplossingen te formuleren. Ten aanzien van de stageperiode zijn door de hogeschool interventiedagen gepland en is bovendien vooraf een rooster opgesteld voor het

uploaden van leerervaringen, evaluaties en assessments. Daarmee staat vast dat de tussen partijen gesloten overeenkomst niet gericht was op het verrichten van arbeid in de zin van artikel 7:610 BW, maar op het vergroten van haar eigen kennis en het opdoen van werkervaring. Uit het door Smiling Faces overgelegde stageverslag alsmede de stellingen van partijen valt af te leiden dat partijen daadwerkelijk uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst. Dat Smiling Faces in het kader van de begeleiding aan werkneemster aanwijzingen heeft gegeven over waar, wanneer en op welke wijze zij haar werkzaamheden moest uitvoeren, maakt verder niet dat sprake is van een gezagsverhouding. Een stageovereenkomst vertoont immers kenmerken van een arbeidsovereenkomst. Er wordt gewerkt (arbeid verricht) onder begeleiding van een stagebegeleider (gezagsverhouding), maar dit doet die stageovereenkomst nog niet veranderen in een arbeidsovereenkomst. Het voorgaande geldt ook voor de betaalde stagevergoeding. Deze staat niet in verhouding met het bedrag dat aan werkneemster later aan loon is betaald. Aan het element loon is daarmee niet voldaan. Gelet op het voorgaande luidt de conclusie dat de op 29 januari 2020 gesloten arbeidsovereenkomst niet kan worden aangemerkt als een opvolgende arbeidsovereenkomst en dat daarmee sprake is van een rechtsgeldig overeengekomen proeftijdbeding. Het proeftijdontslag is rechtsgeldig gegeven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7321

Zaaknummer: 8475602 VZ VERZ 20-7978

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: F. Laros en W. de Jong

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling wettelijke verhoging en wettelijke rente over te laat betaald loon. Proeftijdontslag rechtsgeldig, zodat geen grond bestaat voor toekenning voorschot op billijke vergoeding en gefixeerde vergoeding.

Feiten

Werkneemster heeft in de periode van 26 augustus 2019 tot en met 24 januari 2020 voor haar opleiding Global Marketing & Sales stage gelopen bij Smiling Faces B.V. Op 27 januari 2020 is werkneemster voor de duur van een jaar in dienst getreden bij Smiling Faces in de functie van Au Pairs Consulente/Managing Assistent. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijdbeding opgenomen. Smiling Faces heeft op 23 februari 2020 de arbeidsovereenkomst opgezegd met een beroep op het proeftijdbeding. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van Smiling Faces tot betaling van achterstallig salaris. Werkneemster vordert voorts toekenning van een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel**Achterstallig salaris*

Inmiddels is het achterstallige loon door Smiling Faces, zij het onder protest, geheel voldaan, hetgeen ook door werkneemster ter zitting is erkend. Nu Smiling Faces niet tijdig aan haar loonbetalingsverplichtingen heeft voldaan, is zij de wettelijke rente verschuldigd geworden. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%.

Rechtsgeldig proeftijdontslag

In de beschikking van 23 juli 2020 (zie AR 2020-1008) is geoordeeld dat sprake is van een rechtsgeldig proeftijdontslag. Om die reden bestaat geen grond voor toekenning van een voorschot op een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding in deze procedure. Dit gedeelte van de vordering is derhalve niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7323

Zaaknummer: 8408127

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: F. Laros en W. de Jong

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht posten eindafrekening niet verrekenen met studiekosten. Niet is komen vast te staan dat partijen een studiekostenbeding zijn overeengekomen. Toekenning bedrag aan achterstallig loon, vakantietoeslag, niet genoten verlofuren en transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 15 april 2018 in dienst getreden bij De Praktijkbegeleiders B.V. in de functie van jobcoach, voor de duur van zeven maanden. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd tot 15 april 2020. Het laatstverdiende salaris van werkneemster bedraagt € 2.040 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, op basis van een arbeidsomvang van 32 uur per week. De arbeidsovereenkomst is na 15 april 2020 niet verlengd. Werkneemster verzoekt betaling van een bedrag aan achterstallig loon over de maand april 2020, vakantietoeslag, niet genoten verlofuren, alsmede een bedrag van € 1.360 bruto aan transitievergoeding. Werkneemster stelt voorts dat De Praktijkbegeleiders ten onrechte het bedrag dat haar netto toekomt heeft verrekend met een bedrag van € 3.712,50 aan studiekosten wegens een opleiding die werkneemster bij De Praktijkbegeleiders heeft genoten.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil de verschuldigdheid van het loon over de maand april 2020, vakantietoeslag, niet genoten verlofuren en de transitievergoeding. De Praktijkbegeleiders heeft bij haar verweerschrift een overzicht overgelegd met die bedragen die volgens haar aan werkneemster verschuldigd zijn en die volgens haar zijn afgerekend. Nu werkneemster heeft betwist dat deze bedragen zijn uitbetaald en door De Praktijkbegeleiders geen betalingsbewijzen zijn overgelegd, terwijl zij heeft verwezen naar de door haar overgelegde studieovereenkomst, begrijpt de kantonrechter het standpunt van De Praktijkbegeleiders aldus dat zij de verschuldigde bedragen heeft verrekend met studiekosten. Werkneemster heeft uitdrukkelijk betwist dat zij een studiekostenbeding is overeengekomen en zij heeft bovendien de authenticiteit van haar handtekening op de studieovereenkomst betwist. Namens De Praktijkbegeleiders is niemand ter zitting verschenen en zij heeft niet meer gereageerd op de stellingen van werkneemster. Tegenover de gemotiveerde betwisting van werkneemster had het op de weg van De Praktijkbegeleiders gelegen om haar stellingen nader te onderbouwen, hetgeen zij heeft nagelaten, terwijl zij ook geen relevant en concreet bewijsaanbod ter zake heeft gedaan. In die situatie is als onvoldoende onderbouwd niet vast komen te staan dat partijen een studiebeding zijn overeengekomen en komt aan De

Praktijkbegeleiders op grond van dit beding geen beroep op verrekening toe. Daarbij komt nog dat de tekst van artikel 4 van de studieovereenkomst ('Terugbetalingsverplichting') geen aanknopingspunten bevat voor de door De Praktijkbegeleiders voorgestane uitleg, namelijk dat de kosten van de gevolgde opleiding in ieder geval voor rekening van werkneemster komen. Nu de Praktijkbegeleiders de verschuldigdheid van de door werkneemster gevorderde posten in zoverre niet heeft betwist, zijn deze toewijsbaar. Resumerend is daarmee toewijsbaar een bedrag van € 1.020 bruto aan achterstallig loon over de maand april 2020, een bedrag van € 1.851,20 bruto aan vakantietoeslag en een bedrag van € 233,89 bruto aan niet genoten verlofuren. Het door werkneemster verzochte bedrag aan transitievergoeding wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7325

Zaaknummer: 8595412 VZ VERZ 20-12153

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A.J.M. Vélú

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

De medewerkers waren bevoegd om namens werkgeefster te spreken en werknemer heeft hun verklaringen gerechtvaardigd mogen opvatten als een instemming van werkgeefster.

Feiten

Werknemer is in 1992 bij (de rechtsvoorganger van) Solidus Solutions in dienst getreden. In 2013 heeft er een organisatiewijziging plaatsgevonden. Werknemer is met Solidus Solutions overeengekomen dat het salarisverschil tussen beide functies zou worden gecompenseerd in de vorm van een persoonlijke toeslag en dat hij daarnaast een persoonlijke toeslag zou ontvangen gelijk aan de ploegentoeslag die hij eerst ontving. De gemaakte afspraken zijn neergelegd in een door beide partijen ondertekende brief van 24 oktober 2013. In januari 2015 is werknemer een andere functie gaan verrichten. Anders dan in oktober 2013, heeft werknemer in januari 2015 afgesproken dat vanaf januari 2015 de persoonlijke toeslag niet langer bevroren werd, maar dat daarop wel de cao-verhogingen zouden worden toegepast en er pensioen over zou worden opgebouwd. De afspraken zijn vastgelegd in een brief van 23 januari 2015. In het voorjaar van 2017 is werknemer boventallig verklaard en is hem een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Partijen zijn overeengekomen dat werknemer in dienst zou blijven, in een andere functie. De plantmanager heeft daarbij aangegeven dat werknemer zijn huidige salaris zou behouden en daarbovenop 16% ploegentoeslag zou krijgen. Per 14 augustus 2017 is werknemer gaan werken in de functie van werkvoorbereider. Vanaf 15 augustus 2017 betaalt Solidus Solutions geen ploegentoeslag meer uit. Werknemer vordert (onder meer) betaling van de ploegentoeslag. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen. Solidus Solutions komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer vordert nakoming van de met Solidus Solutions gemaakte loonafspraken dat hij in de functie van werkvoorbereider het brutosalaris zou behouden dat hij op dat moment verdiende zoals dat in één bedrag was vermeld op zijn salarisspecificatie en dat hij daarbovenop een ploegentoeslag van 16% zou krijgen. Vast staat dat de plantmanager dat ook heeft toegezegd en dat de personeelsfunctionaris dit in de brief van 17 juli 2017 heeft bevestigd. Solidus Solutions voert tot haar verweer aan dat de overeenkomst niet tot stand is gekomen, omdat haar wil niet gericht is geweest op het toekennen van een dubbele ploegentoeslag. Het hof overweegt dat de plantmanager en de personeelsfunctionaris bevoegd waren om namens Solidus Solutions afspraken te maken. Als zij de wil van Solidus Solutions al niet juist naar voren mochten hebben gebracht, heeft werknemer hun verklaringen

gerechtvaardigd mogen opvatten als een instemming van Solidus Solutions met de inhoud daarvan. Het gerechtvaardigd vertrouwen van werknemer wordt niet weggenomen doordat hij wist dat zijn brutoloon (indirect) een (van oorsprong) ploegentoeslagcomponent omvatte.

Dwaling en misbruik van omstandigheden

De dwaling moet volgens Solidus Solutions worden toegeschreven aan het tekortschieten van werknemer in zijn plicht om aan de plantmanager en de personeelsfunctionaris mee te delen dat in zijn salaris al een ploegentoeslagcomponent zat. Het hof is van oordeel dat een dergelijke verplichting niet op werknemer rustte. Werknemer mocht ervan uitgaan dat het op zijn loonstroken vermelde salaris zijn gewone brutoloon was. De feiten en omstandigheden die ten grondslag zijn gelegd aan het beroep op misbruik van omstandigheden zijn hetzelfde en ook dit beroep wordt afgewezen, evenals het beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:6478

Zaaknummer: 200.251.770/01

Rechters: O.E. Mulder, W.P.M. ter Berg en W.A. Zondag

Advocaten: D. Kuijken en R.A. Severijn

Wetsartikelen: 3:35 BW, 3:37 BW, 7:626 BW en 7:655 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft het non-concurrentie- en relatiebeding overtreden door onder meer in gesprek te gaan met een relatie van zijn werkgever ten behoeve van zijn eigen onderneming.

Feiten

Werknemer was van 22 augustus 2014 tot 1 maart 2020 bij werkgever in dienst. Vanaf 21 december 2019 was hij werkzaam als directeur. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentie- en relatiebeding opgenomen. In de periode van 1 september 2018 tot 29 februari 2020 is werknemer werkzaam geweest bij werkgever. Nadat werknemer te kennen had gegeven dat hij zijn dienstverband wilde wijzigingen, zijn zij een aanpassing van het non-concurrentiebeding overeengekomen. Tijdens het dienstverband heeft werknemer de handelsnaam X bedacht en de domeinnaam X.nl geregistreerd. De handelsnaam is door werknemer vanaf 7 april 2017 commercieel gebruikt en ingezet. Werknemer heeft X aan B verkocht. Deze gebruikt de handelsnaam nu voor zijn eenmanszaak, waaronder voor zijn domeinnaam. X en Y B.V. zijn op 17 maart 2020 ingeschreven in het handelsregister. Op 18 maart 2020 heeft er een bespreking plaatsgevonden tussen werknemer, B en D, zijnde een relatie van werkgever. Op 19 mei 2020 heeft een sollicitatiegesprek plaatsgevonden tussen werknemer en B met G voor de functie van salesadviseur bij X. Werkgever vordert onder meer werknemer te gebieden om het non-concurrentie en relatiebeding na te leven en zijn samenwerking te beëindigen.

Oordeel

Gelet op de discussie tussen partijen is de eerste vraag die ter beoordeling voorligt of werknemer het non-concurrentiebeding en relatiebeding met werkgever heeft overtreden en zo ja in welke mate. Werkgever heeft gesteld dat werknemer met het voeren van het gesprek op 18 maart 2020 met D zijn non-concurrentiebeding en relatiebeding met werkgever heeft geschonden. Dat D een relatie is van werkgever heeft werknemer ter zitting erkend. Hij betwist echter dat hij met het gesprek het non-concurrentiebeding zou hebben overtreden. De voorzieningenrechter kan hem daar voorshands niet in volgen. Uit het door werkgever overgelegde transcript en de gespreksopname blijkt dat werknemer het in het gesprek met D voortdurend heeft over activiteiten in de zonnepanelenbranche. Bovendien spreekt hij in de wij-vorm en de plannen die hij in B hebben voor X. De betrokkenheid van werknemer op 18 maart 2020 levert derhalve een schending van het non-concurrentiebeding op en dat had werknemer, zeker als een gewaarschuwd man, moeten weten. Verder heeft werkgever gesteld dat het op 19 mei 2020 door werknemer met G gevoerde sollicitatiegesprek dient te worden

aangemerkt als schending van het non-concurrentiebeding. Ter zitting heeft werknemer hierover verklaard dat hij G heeft bevestigd om te beoordelen of hij geschikt was om bij Y te gaan werken. Hieruit blijkt betrokkenheid van werknemer bij X, hetgeen wederom een schending van het non-concurrentiebeding oplevert. Samengevat geldt dat werknemer nu reeds twee keer het non-concurrentie- en één keer het relatiebeding heeft overtreden. Werkgever heeft gezien de herhaaldelijke overtredingen recht op en belang bij het door hem gevorderde gebod tot naleving van het non-concurrentie- en relatiebeding. Dit zal derhalve worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:3003

Zaaknummer: C/16/503925 / KL ZA 20-157

Rechters: M.M.J. Schoenaker en A. van Dijk

Advocaten: J.A. Bruins, D.F. Tirkes en T.F. Feenstra

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Naast het recht op de gefixeerde schadevergoeding op grond van artikel 672 lid 10 (oud) BW heeft een werknemer op grond van artikel 7:673 e.v. (oud) BW recht op een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer was tot 19 januari 2019 als statutair bestuurder in dienst van werkgeefster. In artikel 2 van de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werkgeefster bij opzegging van het contract een termijn van zes maanden in acht moet nemen. Op 18 januari 2019 is in de AVA besloten om werknemer per direct te ontslaan, omdat zijn functie als gevolg van een reorganisatie kwam te vervallen. Op 18 januari 2019 is werknemer in de ontslagbrief medegedeeld hoe het dienstverband financieel wordt afgewikkeld. Op 18 februari 2019 heeft werknemer € 67.500 ten titel van transitievergoeding ontvangen. In onderhavige procedure heeft werknemer de rechtbank onder meer verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van € 165.527 uit hoofde van schadevergoeding. De rechtbank heeft dit tot een bedrag van € 161.539,44 toegewezen. Werkgeefster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Transitievergoeding

Werkgeefster stelt dat werknemer niet voldoet aan de voorwaarde in artikel 7:673a (oud) BW van een ten minste 120 maanden durend dienstverband. Werknemer heeft een beroep gedaan op het arrest Nayak/werknemer. Werkgeefster heeft betwist dat de aangehaalde uitspraak van de Hoge Raad een grondslag kan bieden voor het toewijzen van de hogere transitievergoeding. Werknemer was statutair bestuurder en geen 'normale werknemer'. Hoofddregel is dan, aldus werkgeefster, dat de arbeidsovereenkomst gelijktijdig eindigt op het moment dat de bestuurder vennootschapsrechtelijk wordt ontslagen. Het hof verwerpt dit verweer. Tussen partijen is niet in discussie dat de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst als gevolg van het AVA-besluit onmiddellijk is geëindigd. Dit heeft evenwel arbeidsrechtelijk tot gevolg dat de opzegging onregelmatig is volgens artikel 7:677 (oud) BW. Daarmee maakt werkgeefster zich jegens werknemer schadeplichtig, zodat zij verplicht wordt de gefixeerde schadevergoeding te betalen op grond van artikel 672 lid 10 (oud) BW. Werkgeefster heeft het loon over de opzegtermijn van zes maanden uitgekeerd. Naast het recht op voormeld bedrag heeft een werknemer op grond van artikel 7:673 e.v. (oud) BW recht op een transitievergoeding. Het hof wijst de vordering uit hoofde van de transitievergoeding toe.

Billijke vergoeding

Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding is enerzijds gebaseerd op de stelling dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en anderzijds op de stelling dat een redelijke grond voor de opzegging ontbreekt. In hoger beroep heeft werknemer aangevoerd dat hij voor het eerst op 3 januari 2019 werd geconfronteerd met de op handen zijnde reorganisatie en het laten vervallen van zijn functie. Voorts geeft hij aan dat de daartoe gehouden vergadering van aandeelhouders slechts een formaliteit was; het besluit tot zijn ontslag was al genomen. Het hof oordeelt dat dit niet leidt tot de vaststelling dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst daarvan het gevolg is geweest. Het hof is verder van oordeel dat werkgeefster voldoende heeft onderbouwd dat zij maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering heeft genomen met als gevolg dat er noodzakelijkerwijs arbeidsplaatsen zijn komen te vervallen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2576

Zaaknummer: 200.268.608_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en A.J. van de Rakt

Advocaten: J.J. Trap en J.C. Broekman

Wetsartikelen: 6:2 BW, 6:248 BW, 7:669 (oud) BW, 7:672 BW, 7:673 (oud) BW, 7:673a (oud) BW, 7:677 (oud) BW, 7:682 BW en 7:682 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

De voorzieningenrechter gaat ervan uit dat er sprake is geweest van een geldig besluit en het loon terecht is gehalveerd. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat het besluit om zijn loon te halveren op enig moment weer is teruggedraaid.

Feiten

Werknemer is bij de oprichting van AZN benoemd tot statutair directeur en houdt 40% van de aandelen. Naast werknemer is Digi Sound B.V. bestuurder, die wordt bestuurd door Beheer- en Beleggingsmij B.V.

Beheer- en Beleggingsmij is (thans) houder van de overige 60% van de aandelen van AZN. De laatste jaren kampt AZN met een liquiditeitsprobleem. Naar aanleiding daarvan heeft werknemer voorgesteld om zijn dienstverband bij AZN te halveren, in die zin dat hij loon ontvangt op basis van een 20-urige werkweek in plaats van een 40-urige werkweek. In de periode juni 2015 tot en met maart 2016 heeft werknemer loon ontvangen op basis van een 20-urige werkweek. Met ingang van april 2016 heeft werknemer loon ontvangen dat correspondeert met een 40-urige werkweek. Op 29 juli 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens burn-outgerelateerde klachten. Tijdens de mondelinge behandeling was werknemer nog steeds ziek. Op 10 april 2020 heeft AZN een verzoekschrift ingediend tot het verkrijgen van verlof tot het leggen van (eigen)beslag op het loon van werknemer. AZN heeft daartoe gesteld dat zij een vordering heeft op werknemer ter zake van te veel betaald loon en een schuld van werknemer in rekening-courant. Vanaf mei 2020 ontvangt werknemer loon dat hoort bij een 20-urige werkweek. Op 23 mei 2020 heeft AZN, na verkregen verlof van de voorzieningenrechter van 22 mei 2020, conservatoir beslag laten leggen op de onverdeelde helft van de onroerende zaak (woning) van werknemer. AZN heeft op 5 juni 2020 de dagvaarding in de bodemzaak aan werknemer doen betekenen. Werknemer heeft de woning verkocht. Werknemer vordert onder meer AZN te veroordelen tot betaling van loon/ziekengeld inclusief emolumenten en opheffing van het beslag. AZN vordert betaling van € 75.000 als voorschot op de in de bodemprocedure definitief vast te stellen terugbetaling van te veel uitbetaald loon.

*Oordeel**Loonvordering werknemer*

Partijen verschillen in de kern van mening welke arbeidsovereenkomst nu tussen werknemer

en AZN van toepassing is en dus of werknemer loon (tijdens ziekte) dient te ontvangen op basis van een 20-urige of 40-urige werkweek. Vast staat dat werknemer in de periode juni 2015 tot en met maart 2016 op zijn initiatief is teruggegaan naar een dienstverband van 50% met als gevolg dat zijn loon is gehalveerd. De stelling van werknemer dat aan de arbeidsovereenkomst van 13 februari 2015 geen geldig besluit van de AVA ten grondslag ligt, acht de voorzieningenrechter niet aannemelijk. De voorzieningenrechter gaat er vooralsnog dus van uit dat er sprake is geweest van een geldig besluit en het loon terecht is gehalveerd. Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt dat het besluit om zijn loon te halveren op enig moment weer is teruggedraaid. Werknemer heeft dan ook uitsluitend recht op de helft van het loon.

Loonvordering AZN

AZN heeft beslag op de woning gelegd in verband met enerzijds een schuld van werknemer in rekening-courant aan AZN en anderzijds omdat AZN een vordering op werknemer stelt te hebben in verband met te veel uitbetaald loon. Werknemer heeft in deze procedure niet betwist dat er sprake is van een schuld in rekening-courant aan AZN. Dit brengt mee dat AZN ten aanzien hiervan vooralsnog beslag kon en mocht leggen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:4026

Zaaknummer: C/01/359760 KG ZA 20-344

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: M. van Tessel en F.J.M. Drykoningen

Wetsartikelen: 705 Rv, 705 lid 2 Rv en 7:616 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet in de gelegenheid gesteld om zijn eigen werkzaamheden te verrichten, waardoor werkgeefster niet heeft voldaan aan de veroordeling tot wedertewerkstelling. Dwangsommen verbeurd.

Feiten

Werknemer is op 16 januari 2004 in dienst getreden van GGZ WNB. Op 22 augustus 2018 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen werknemer en de bestuurder van GGZ WNB. In dat gesprek is aan werknemer medegedeeld dat zijn plaatsing in het BI-team niet succesvol is gebleken en op zoek moet worden gegaan naar een andere passende functie. Op 3 september 2018 heeft werknemer zich ziekgemeld en vervolgens heeft er een re-integratietraject plaatsgevonden. Op 22 januari 2020 heeft werknemer zich kandidaat gesteld voor de ondernemingsraad. Met ingang van 27 januari 2020 is werknemer volledig hersteld gemeld. Op dezelfde dag heeft GGZ WNB een ontslagaanvraag op grond van bedrijfseconomische redenen ingediend bij het UWV. Bij brief d.d. 24 januari 2020 is werknemer geschorst voor de duur van een week hetgeen vervolgens twee keer is verlengd. Bij beslissing van 7 mei 2020 heeft het UWV de toestemming geweigerd. Op 19 mei 2019 [bedoeld wordt waarschijnlijk 2020] heeft GGZ WNB een ontbindingsprocedure gestart, die is afgewezen. Voorafgaand aan het besluit van het UWV en de ontbindingsprocedure heeft werknemer zijn schorsing aangevochten. De rechter heeft geoordeeld dat de schorsing niet rechtsgeldig c.q. ongegrond is en heeft de vordering tot wedertewerkstelling toegewezen. Op 15 juni 2020 is werknemer op het werk verschenen om zijn werkzaamheden te verrichten. In die namiddag heeft werknemer aangegeven dat hij van mening is dat de toebedeelde werkzaamheden niet tot zijn eigen werkzaamheden behoren. Op 13 juli 2020 heeft werknemer zich ziekgemeld. Bij exploit van 15 juli 2020 is GGZ WNB aangezegd dat zij niet heeft voldaan aan de veroordeling in kort geding en is aan GGZ WNB bevel gedaan om aan werknemer dwangsommen te voldoen. Werknemer heeft vervolgens executoriaal beslag doen leggen. GGZ WNB vordert opheffing van het executoriaal beslag.

Oordeel

Wat de voorzieningenrechter betreft, wordt het geschil van partijen 'gekleurd' door hetgeen zich tussen partijen in het verleden heeft afgespeeld. GGZ WNB kan niet ontkennen dat zij er alles aan heeft gedaan om werknemer kwijt te raken. Nu dat niet is gelukt, had GGZ WNB zich een goed verliezer moeten tonen en had zij er verstandig aan gedaan werknemer te vertellen dat zij hem niet goed heeft behandeld en dat ook haar organisatie te berichten. GGZ WNB

heeft werknemer echter niet het gevoel gegeven dat hij welkom is en hem een faire kans zal worden gegeven. GGZ WNB stelt primair dat werknemer misbruik maakt van zijn bevoegdheid tot executie door zich ten onrechte op het standpunt te stellen dat GGZ WNB dwangsommen heeft verbeurd terwijl dit volgens GGZ WNB niet het geval is. In het dictum van het kortgedingvonnis van 8 juni 2020 is GGZ WNB veroordeeld om werknemer zonder enige belemmering in de gelegenheid te stellen om zijn eigen werkzaamheden in het BI-team te hervatten, door hem weder te werk te stellen in dat team. De vraag is of GGZ WNB aan deze veroordeling heeft voldaan. De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat werknemer niet zijn eigen werkzaamheden binnen het BI-team verricht. Dat werknemer niet exact dezelfde werkzaamheden kán verrichten als hij in 2017-2018 deed omdat het team is veranderd maakt dat niet anders. GGZ WNB heeft immers niet uitgelegd waarom werknemer niet dezelfde werkzaamheden verricht als de twee andere BI-medewerkers en van werkzaamheden binnen een teamverband kan geen sprake zijn als werknemer geen collegiaal overleg met hen mag of kan plegen. De conclusie is dat de dwangsommen zijn verbeurd, ook voor de dagen dat werknemer vakantie heeft genoten, omdat op die dagen GGZ WNB evenmin aan het vonnis heeft voldaan. Het beslag wordt niet opgeheven.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:4016

Zaaknummer: C/01/361163 / KG ZA 20-460

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: D.A.M. Lagarrigue en S. de Lange

Wetsartikelen: 705 Rv en 705 lid 2 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer verzet zich tegen overplaatsing naar dagdienst na 32 jaar in ploegendienst te hebben gewerkt. De ploegendienst is geen arbeidsvoorwaarde en wijziging is niet in strijd met goed werkgeverschap. Afbouwperiode is in het voordeel van werknemer en blijft derhalve in stand.

Feiten

Werknemer is sinds 1987 in dienst bij Swedish Match Lighters B.V. (hierna: SML) en heeft vanaf zijn eerste werkdag in ploegendienst gewerkt. Werknemer kampt al enige jaren met gezondheidsproblemen. SML heeft met een brief van 3 juli 2019 bevestigd dat zij werknemer per 1 september 2019 in de dagdienst plaatst. Werknemer zal zijn salarisschaal behouden maar de toeslag wordt in zes maanden afgebouwd. SML is ondanks bezwaar van werknemer om bedrijfseconomische redenen bij haar beslissing gebleven. Vanwege zijn hoge verzuim (tussen 2015 en 2019 gemiddeld 26,95%) kan zij niet op hem rekenen in de ploegendienst en dat werkt al langere tijd versturend voor de voortgang van de productie. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat niet in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat werknemer in ploegendienst werkt, maar dat het werken in ploegendienst na 32 jaar wel een aanvullende arbeidsvoorwaarde is geworden. De arbeidsovereenkomst bevatte echter een eenzijdig wijzigingsbeding, op grond waarvan SML werknemer mocht overplaatsen, aldus de kantonrechter. Tegen deze beslissing komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Allereerst is het hof van oordeel dat uit het feit dat werknemer bij zijn sollicitatie de vraag of hij in ploegendienst wilde werken bevestigend heeft beantwoord en daarop een rooster voor de ploegendienst heeft ontvangen, niet kan worden afgeleid dat werknemer met SML heeft afgesproken dat zijn werkzaamheden bestaan uit enkel werk in ploegendienst. Bovendien heeft SML conform de arbeidsovereenkomst het recht de dienst van werknemer aan te wijzen. Werknemer heeft verder aangevoerd dat de ploegendienst na 32 jaar een arbeidsvoorwaarde is geworden. Het hof is echter van oordeel dat dit niet om de enkele reden dat SML de aanwijzing bijna 32 jaar ongewijzigd heeft gelaten, kan worden aangenomen. Het aanwijzingsrecht uit de arbeidsovereenkomst is dan geen eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW. Voorts voert werknemer aan dat de kantonrechter zijn belang bij behoud van de ploegendienst onvoldoende heeft afgewogen tegen de belangen van SML. Het hof is daarentegen van oordeel dat SML op grond van de continuïteit van het productieproces een voldoende zwaarwegende reden heeft voor de plaatsing van werknemer in de dagdienst.

De belangen van werknemer wegen daartegen, na zoveel uitval in de jaren vanaf 2015, niet voldoende op. Door die plaatsing handelt SML dus niet in strijd met haar verplichtingen als goed werkgever. Tot slot heeft werknemer een grief aangevoerd tegen het oordeel van de kantonrechter dat hij geen recht heeft op een periode van meer dan zes maanden waarin de ploegentoeslag wordt afgebouwd. Het hof is van oordeel dat de door werknemer aangedragen argumenten niet tot de conclusie leiden dat de afbouwperiode te kort is. Het getuigt van goed werkgeverschap dat SML een afbouwperiode biedt, in aanvulling op de cao die hierover niets bepaalt en een minimumkarakter heeft. De regeling in het Handboek is overeengekomen met de ondernemingsraad en houdt, voor wat de duur van de afbouw betreft, rekening met de lengte van de periode waarover de toeslag is genoten. Werknemer krijgt de maximale zes maanden volgens die regeling. In dit kort geding is er derhalve geen reden voor het hof om SML te veroordelen tot inachtneming van een langere afbouwtermijn. Het hof wijst alle vorderingen van werknemer op grond van bovenstaande af.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:6491

Zaaknummer: 200.273.292/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.P.M. ter Berg en O.E. Mulder

Advocaten: A.A.M. Broos en J.F.H. Terpstra

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert ruim 2 miljoen euro aan schade omdat zijn opties door toedoen van werkgever niet verzilverd konden worden. Vorderingen afgewezen omdat geen sprake is van strijd met het goed werkgeverschap.

Feiten

Werkneemster is op 16 mei 2011 in dienst getreden bij Adyen N.V. Op 20 augustus 2014 kreeg werkneemster van Adyen 5.000 optierechten. De verkregen certificaten van aandelen waren niet vrij verhandelbaar en op de optieregeling is een 'option plan' van toepassing. Op 24 oktober 2017 bood Adyen aan werkneemster de mogelijkheid 333 opties uit te oefenen en vervolgens de verkregen certificaten meteen te verkopen. Werkneemster heeft daar gebruik van gemaakt. Op 26 april 2018 heeft werkneemster aan Adyen laten weten dat zij haar arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2018 wilde beëindigen. Op verzoek van Adyen heeft zij zich vervolgens bereid verklaard langer in dienst te blijven, tot 1 september 2018. Volgens het option plan betekende dit dat werkneemster haar opties tot zes weken na datum uitdiensttreding kon uitoefenen. Op 24 mei 2018 werd vervolgens de beursgang van Adyen aangekondigd. Op 11 juni 2018 heeft werkneemster gebruikgemaakt van de mogelijkheid om 1.000 van haar opties uit te oefenen en direct aan Adyen te verkopen. Op 13 juni 2018 vond de beursgang van Adyen plaats en eind augustus 2018 had werkneemster nog 3.667 opties. Daarvan heeft zij er binnen de geldende termijn nog 255 kunnen uitoefenen. Op 21 juni 2019 heeft werkneemster Adyen aansprakelijk gesteld voor door haar geleden optieschade en in deze procedure vordert werkneemster 2.188.456,80 euro bruto aan schadevergoeding.

Oordeel

Werkneemster beroept zich in de kern op de gevolgen van het feit dat zij de datum van uitdiensttreding heeft verplaatst van 1 juni naar 1 september 2018. De kantonrechter constateert echter dat de positie van werkneemster op beide data niet wezenlijk verschilt. Zowel op 1 juni als op 1 september 2018 was werkneemster gerechtigd haar opties uit te oefenen. Verder was het voor werkneemster op beide data niet mogelijk haar (certificaten van) aandelen te verkopen. Op 1 juni omdat deze niet op een vrije markt verhandeld werden en op 1 september vanwege de lock-up. Dat betekent dus ook dat werkneemster op beide data de loonbelasting moest financieren als zij de opties wilde uitoefenen. Dat Adyen op dit punt onjuiste of verkeerde informatie heeft verstrekt is gesteld noch gebleken en de kantonrechter is van oordeel dat het option plan duidelijk vermeldt dat een werknemer die opties uitoefent de bijbehorende loonbelasting moet voldoen. Werkneemster stelt echter dat zij er steeds van

uitging dat zij direct na een beursgang van Adyen haar (certificaten van) aandelen zou kunnen verkopen. Het (voort)bestaan van die veronderstelling kan Adyen echter niet verweten worden, omdat niet is gebleken dat dit gebaseerd was op mededelingen of gedragingen van Adyen. Anders dan door werkneemster betoogd, is van eenzijdige wijziging van de optieregeling geen sprake, nu de opties voorheen niet vrij verhandeld mochten worden en dit sinds de beursgang (hetzij met een wachtperiode) wel mag. Van handelen in strijd met goed werkgeverschap is op grond van het bovenstaande geen sprake en de vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3720

Zaaknummer: 8259505 CV EXPL 20-509

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: M. van den Eeckhout en J.B.R. Regouw

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever en werknemer hebben door middel van e-mails tussen gemachtigden in een vaststellingsovereenkomst overeenstemming bereikt over einddatum, salaris en vakantietoeslag en -dagen. Onenigheid over formulering hiervan staat niet aan nakoming in de weg.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een eenmanszaak waarmee zij thuiszorg verleent. Op 10 juni 2019 is werknemster in dienst getreden bij werkgeefster, op basis van een oproepcontact, met een arbeidsomvang van gemiddeld 4 uur per week. Op 1 september 2019 is werknemster begonnen met een opleiding en heeft zij haar werk voor werkgeefster voortgezet op basis van een BBL-contract voor de duur van drie jaar. Op 11 september 2019 is er een geschil ontstaan tussen partijen, waarop werkgeefster heeft gemeld dat werknemster niet meer op het werk hoeft te verschijnen. Hierop is de gemachtigde van werknemster in gesprek gegaan met werkgeefster, waarna een akkoord over een vaststellingsovereenkomst is bereikt op 11 november 2019. Nadien heeft werkgeefster de 'beloofde' vaststellingsovereenkomst echter niet aangeleverd of uitgevoerd. In deze procedure vordert werknemster nakoming van hetgeen partijen zijn overeengekomen bij e-mail van 11 november 2019 en werkgeefster te veroordelen om salaris aan werknemster te betalen.

Oordeel

Feitelijk komt het geschil tussen partijen neer op de vraag of er een overeenkomst tot stand is gekomen door middel van de e-mails van 11 november 2019. Vooropgesteld moet worden dat werkgeefster in haar e-mail van 11 november 2019 een aanbod aan de gemachtigde van werknemster doet. Deze gemachtigde aanvaardt dit aanbod, waardoor een overeenkomst tot stand is gekomen tussen werkgeefster en werknemster ten aanzien van de punten zoals die in de e-mail genoemd zijn: de einddatum van de arbeidsovereenkomst, het salaris, de vakantiedagen en de vakantietoeslag. Dat werkgeefster de vaststellingsovereenkomst uiteindelijk niet heeft getekend, omdat zij zich niet kon vinden in bepaalde formuleringen in de vaststellingsovereenkomst, die overigens gangbaar zijn in een dergelijke overeenkomst, maakt niet dat zij niet (meer) is gebonden aan de overeenkomst tussen partijen. De vaststellingsovereenkomst is slechts een formalisering en een verdere uitwerking van de overeenkomst die partijen al getroffen hadden. Nu de vorderingen van werknemster inhoudelijk door werkgeefster niet zijn betwist, worden deze toegewezen. Als onbetwist staat vast dat partijen zijn overeengekomen dat werknemster recht heeft op een salaris van €

1.037,62 bruto per maand. Uit de vordering van werkneemster begrijpt de kantonrechter dat dit het salaris bij een veertigurige werkweek betreft, en dat dit teruggerekend dient te worden naar het aantal uur dat werkneemster werkt, te weten 28 uur. Het gevorderde salaris van € 2.905,34 (viermaal € 726,33) wordt daarom als onbetwist toegewezen. De gevorderde opgebouwde vakantietoeslag van € 105,77 volgt uit de door werkneemster overgelegde salarisspecificatie en wordt als niet betwist toegewezen. Werkneemster vordert verder € 259,75 aan opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. De kantonrechter vermoedt dat werkneemster haar maandsalaris heeft gedeeld door het aantal werkuren per week (28), in plaats van het aantal werkuren per maand. De kantonrechter zal uitgaan van het uurloon zoals opgenomen op de salarisspecificatie, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, dus € 11,60. Daarom wordt ten aanzien van opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen een bedrag van € 107,53 toegewezen (9,27 maal € 11,60).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7225

Zaaknummer: 8282796 \ CV EXPL 20-2681

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: L. van Luipen

Wetsartikelen: 6:217 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens herhaaldelijke schending re-integratieverplichtingen en het niet telefonisch bereikbaar zijn voor werkgever en de bedrijfsarts. Geen belang bij afwijzing transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen, omdat werknemer geen verweer gevoerd.

Feiten

Werknemer is op 27 december 2019 in dienst getreden bij het Nederlands Loodswezen B.V. (hierna: het Loodswezen). Vervolgens is werknemer op 5 februari 2020 ziek gemeld. Op 18 februari 2020 is werknemer voor het eerst verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts. Werknemer werkte in de Pistooldhaven, maar hij was naar het oordeel van de bedrijfsarts niet geschikt om zijn eigen werkzaamheden te hervatten. Op 4 maart 2020 is werknemer zonder bericht van verhindering niet verschenen aan de Pistooldhaven voor het verrichten van zijn vervangende werkzaamheden. Ook later die maand is werknemer niet verschenen. Op 17 maart 2020 en 23 april 2020 is werknemer opnieuw bij de bedrijfsarts geweest. Een medisch onderzoek diende afgewacht te worden, maar dit was vanwege de Coronacrisis steeds uitgesteld. Op 26 mei 2020 had de bedrijfsarts nog niets vernomen van werknemer en werknemer was zelf telefonisch onbereikbaar voor zowel de bedrijfsarts als het Loodswezen. Ook in juni bleef werknemer telefonisch onbereikbaar. Het UWV heeft in een deskundigenoordeel van 7 juli 2020 geoordeeld dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Het Loodswezen heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op de e- of g-grond, vanwege het zonder deugdelijke grond niet-naleven van de re-integratieverplichtingen. Werknemer heeft geen verweer gevoerd, aangezien hij geen verweerschrift heeft ingediend en niet is verschenen bij de mondelinge behandeling.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door het Loodswezen naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op. Werknemer is meerdere keren zonder voorafgaand bericht van verhindering niet verschenen op de werkvloer voor het verrichten van vervangende werkzaamheden en is veelvuldig onbereikbaar geweest voor het Loodswezen en de bedrijfsarts. Het Loodswezen heeft werknemer er meerdere keren op gewezen dat het belangrijk is dat hij bereikbaar is, maar zonder resultaat, waardoor de re-integratie belemmerd is. Werknemer heeft zijn re-integratie eveneens belemmerd doordat hij geen zorgverzekering heeft afgesloten, waardoor het medisch onderzoek niet kon

plaatsvinden. De kantonrechter stelt verder vast dat het Loodswezen heeft voldaan aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 7:671b lid 5 BW door werknemer verschillende keren (per e-mail, whatsapp en (aangetekende) brief) een aanmaning tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen te sturen, het loon te staken en door een deskundigenoordeel van het UWV aan te vragen. Voorts staat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg omdat dit opzegverbod niet van toepassing is indien de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, zodanig dat van het Loodswezen niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De ontbinding wordt derhalve toegewezen. Het Loodswezen heeft de kantonrechter verder verzocht te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en dat hij om die reden geen recht heeft op een transitievergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft het Loodswezen het belang bij de door haar verzochte negatieve verklaring voor recht onvoldoende aannemelijk gemaakt, nu werknemer geen verweer heeft gevoerd tegen het ontbindingsverzoek van het Loodswezen en ook niet om toekenning van een transitievergoeding heeft verzocht. Dit verzoek van het Loodswezen wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7222

Zaaknummer: 8616579 VZ VERZ 20-13010

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: E.H. de Joode

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst na faillissement. Onvoldoende aannemelijk geworden dat deze intraconcerndetachering een papieren werkelijkheid is. Werkhervatting en betaling van het salaris afgewezen.

Feiten

Werkgever maakt onderdeel uit van een concern bestaande uit diverse bedrijven die payroll- en andere personeelsdiensten voor de horecasector aanbieden. In 2008 en later in 2015 heeft werknemer op basis van diverse arbeidsovereenkomsten voor bedrijven binnen dit concern gewerkt, zoals Mise en Place en Jobpen. Blijkens een schriftelijke arbeidsovereenkomst van 20 januari 2017 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Mise en Place in de functie van Operationeel Relatiemanager. In de considerans van deze arbeidsovereenkomst is een mobiliteitsclausule opgenomen. Op 21 april 2020 zijn Mise en Place en Jobpen in staat van faillissement verklaard. Op 24 april 2020 heeft de curator de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd vanwege dit faillissement. Werknemer vordert in dit kort geding toelating tot de overeengekomen werkzaamheden, alsmede betaling van zijn salaris, omdat hij te werk was gesteld bij werkgever en omdat sprake is van een intraconcern gedetacheerde werknemer. Werknemer meent dat hij in het kader van de concernmobiliteit aanspraak kan maken op een arbeidsrechtelijke verhouding met werkgever.

Oordeel

De kantonrechter wijst het beroep van werknemer op rechtsverwerking af, omdat van bijzondere omstandigheden op grond waarvan bij de wederpartij gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de rechthebbende zijn aanspraak niet meer geldend zal maken, niet is gebleken. Werknemer beroept zich op het feit dat van meet af aan sprake is geweest van een papieren werkelijkheid. Op papier had werknemer weliswaar een arbeidsovereenkomst met Mise en Place, maar uit de door hem opgesomde feiten en omstandigheden blijkt dat in werkelijkheid was voldaan aan alle vereisten (voor het aannemen) van een rechtstreekse arbeidsverhouding tussen hem en werkgever, aldus werknemer. De kantonrechter overweegt dat niet in geschil is dat werknemer vanaf 1 januari 2017 een schriftelijke arbeidsovereenkomst met Mise en Place had en dat zij hem sindsdien onafgebroken gedetacheerd heeft binnen het concern waartoe zij behoort, conform de mobiliteitsclausule. De kantonrechter merkt verder op dat Mise en Place een personeelsvennootschap is, vanuit welke vennootschap werknemers werden gedetacheerd bij andere groepsmaatschappijen. Voorts kan worden vastgesteld dat werknemer inhoudelijke werkinstructies feitelijk van werkgever ontving en dat de

werkzaamheden onder leiding en toezicht van werkgever werden verricht. Hoewel dus in zekere zin sprake was van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer, is dit inherent aan detachering en rechtvaardigt dit op zichzelf niet de conclusie dat er in werkelijkheid sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Die omstandigheid betekent immers nog niet dat er geen sprake (meer) was van een gezagsverhouding tussen Mise en Place en werknemer. Verder zijn ook het visitekaartje van werknemer met daarop zijn functie bij werkgever, de salarisspecificaties namens werkgever en het feit dat werknemer functioneringsgesprekken voerde met werkgever, niet beslissend omdat dit goed past bij detachering. Tot slot bevat ook de gang van zaken omtrent de leaseauto en de bekeuringen geen duidelijke aanwijzing dat het hier in wezen niet een met Mise en Place maar een met werkgever aangegane arbeidsovereenkomst betrof. Het voorgaande brengt de kantonrechter tot de slotsom dat op basis van hetgeen partijen in deze procedure naar voren hebben gebracht, niet dusdanig aannemelijk is geworden dat hier sprake is (geweest) van een tussen werknemer en werkgever aangegane arbeidsovereenkomst. Het door werknemer gevorderde wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6950

Zaaknummer: 8648318 VV EXPL 20-276

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: C.P. Kuijer en A.L. van den Bergh

Wetsartikelen: 40 Fw, 7:628 BW en

RECHTSPRAAK

Magazijnmedewerker terecht op staande voet ontslagen. Uit camerabeelden blijkt voldoende dat werknemer betrokken is bij de verduistering van een Yamahaversterker.

Feiten

Werknemer, thans 51 jaar oud, is sinds 3 augustus 2015 in dienst van werkgeefster. Werkgeefster is een technisch bedrijf dat diverse installaties ontwikkelt en installeert aan boord van schepen (voornamelijk luxe jachten). In februari 2020 heeft een medewerker geconstateerd dat twee dozen met Yamahaversterkers niet (meer) in het magazijn aanwezig waren. Werkgeefster heeft daarop een onderzoek gestart en heeft camerabeelden van het magazijn bekeken. Op de beelden is te zien dat werknemer op 10 januari 2020 twee dozen met de omvang van de Yamahaversterkers uit stelling 10D4 haalt en naar de stelling 11A3 brengt. Deze stelling is tegenover de balie. Naderhand die dag heeft werknemer overleg met een collega, die inmiddels in verband met diefstal van een laptop op staande voet is ontslagen, en vervolgens worden de dozen door deze collega geseald met ondoorzichtig tape. De dozen worden vervolgens op een andere – onlogische – plek weggezet. Op de beelden is tevens te zien dat werknemer enkele dagen later om ongeveer 06.00 uur – geruime tijd voor aanvang van zijn dienst – een van de twee dozen over de balie tilt en met zijn voet buiten beeld schuift, vervolgens bukt om iets groots en zwaars op te pakken en met zijn rug naar de camera gekeerd naar buiten gaat. Hij komt vervolgens met lege handen en rechtop terug. Op 6 maart 2020 is werknemer, vanwege de verduistering, op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het einde van het dienstverband en verzoekt toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werknemer ontkent betrokken te zijn geweest bij de verdwijning of verduistering van de versterkers.

Oordeel

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat het ontslag op staande voet voldoende voortvarend is gegeven, waarmee aan de eis van onverwijldeheid is voldaan. Ten aanzien van de verdwijning van de versterkers oordeelt de kantonrechter als volgt. Naar haar oordeel volgt uit de beelden dat werknemer op opmerkelijke tijdstippen onnodige en door hem niet met een redelijke verklaring onderbouwde handelingen heeft verricht. Zo was er geen opdracht of reden om de Yamahaversterkers uit stelling 10D4 te halen en te verplaatsen naar stelling 11A3 tegenover de balie. Daarnaast is niet duidelijk geworden waarom de dozen zijn geseald, waardoor niet meer zichtbaar is wat er in zit, en waarom ze niet werden bestickerd. Ook daar is geen opdracht voor gegeven. Vervolgens is te zien dat werknemer (net als zijn collega) een

paar dagen later een van de dozen meeneemt, al tracht hij dit enigszins met zijn lichaam af te schermen en verschuift hij de doos met zijn voet. Dat gebeurt op een tijdstip (06:00 uur) dat werknemer in het magazijn nog niets te zoeken had. Tot slot heeft werknemer verklaard dat op dat ongebruikelijk vroege tijdstip een collega buiten op de doos stond te wachten, van wie hij niet meer weet wie het was of welk project het betrof, en dat hij deze collega zonder een daartoe strekkend formulier of wat dan ook te (laten) tekenen, zoiets waardevols als één, maar niet de bestelde twee Yamahaversterkers heeft overhandigd. Voor deze verklaring is geen enkel bewijs in de systemen terug te vinden en er heeft zich ook geen enkele collega gemeld. De verklaringen zijn derhalve zo ongeloofwaardig, dat de kantonrechter ze niet voor waar kan aan nemen. Naar het oordeel van de kantonrechter is uit de camerabeelden voldoende gebleken dat werknemer bij de verduistering van de Yamaha-versterker betrokken is geweest; daar tegenover zijn de verklaringen van werknemer voor zijn ongebruikelijke gedrag niet geloofwaardig en leggen onvoldoende gewicht in de schaal. Dit betekent dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3770

Zaaknummer: 8490827 EA VERZ 20-314

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: R. de Rijk en A. Birkhoff

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

RECHTSPRAAK

Bepaling mantelovereenkomst tussen werving- en selectiebureau en inlener over introductievergoeding voor overgenomen arbeidskracht (na een periode van detachering), is in strijd met belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi en daarmee nietig.

Feiten

Bedrijf Y is een werving- en selectiebureau. Werknemer is via Y driemaal gedetacheerd geweest bij bedrijf X. De afspraken tussen Y en X over de detachering van werknemer zijn voor elk van de drie periodes neergelegd in afzonderlijke, maar grotendeels identieke mantelovereenkomsten voor het leveren van professionele diensten. In artikel 10.4 van de mantelovereenkomst staat opgenomen dat, indien X na afloop van een overeenkomst de diensten van werknemer, anders dan via Y, wil aanhouden of opnieuw wil aannemen, zij aan Y een introductievergoeding dient te betalen. Na het eindigen van de (verlengde) detachering van werknemer op 31 juli 2017 is X met werknemer een arbeidsverhouding aangegaan. Met verwijzing naar de mantelovereenkomst heeft Y aanspraak gemaakt op een introductievergoeding van € 33.280 plus btw. Tussen partijen is thans in geschil of X deze vergoeding aan Y dient te betalen.

Oordeel

Meest verstrekkend heeft X aangevoerd dat Y geen beroep kan doen op het bepaalde in artikel 10 van de mantelovereenkomst, omdat dit beding nietig is op grond van artikel 9a Waadi. De rechtbank oordeelt als volgt. Artikel 9a Waadi bevat een zogenoemd belemmeringsverbod. In het arrest van de Hoge Raad van 14 april 2017 (zie AR 2017-0466) is geoordeeld dat artikel 9a Waadi in overeenstemming met artikel 6 lid 2 Uitzendrichtlijn moet worden uitgelegd. Dit betekent, aldus de Hoge Raad, dat de woorden ‘geen belemmeringen (...) voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst’ in artikel 9a Waadi moeten worden gelezen als ‘geen belemmeringen (...) voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding’, waarbij het begrip ‘arbeidsverhouding’ moet worden uitgelegd in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof van Justitie EU over de Uitzendrichtlijn. De rechtbank oordeelt in het licht van het voorgaande dat artikel 10.4 van de onderhavige mantelovereenkomst een belemmering is in de zin van artikel 9a lid 1 Waadi. Een verplichting een vergoeding te betalen vormt duidelijk een (financiële) belemmering voor X om na afloop van de detachering met werknemer een arbeidsverhouding aan te gaan. Nu sprake is van een belemmering als bedoeld in artikel 9a lid 1 Waadi is het beding in artikel 10.4 van de mantelovereenkomst nietig, tenzij sprake is van een redelijke vergoeding als bedoeld in artikel

9a lid 2 Waadi. Naar het oordeel van de rechtbank heeft Y onvoldoende onderbouwd dat in dit geval sprake is van een redelijke vergoeding. In de wetsgeschiedenis van artikel 9a Waadi (Kamerstukken II 2010/11, 32895, nr. 3 (MvT), p. 14) zijn gezichtspunten genoemd die van belang zijn voor de vraag of een vergoeding redelijk is. Het gaat dan om wat in de markt gebruikelijk is, de kosten die zijn gemaakt en de duur van de terbeschikkingstelling. Als de terbeschikkingstelling bijvoorbeeld lang heeft geduurd, zullen de inkomsten daaruit groter zijn (en de kosten voor een groter deel zijn terugverdiend). De detachering van werknemer heeft uiteindelijk ruim een jaar geduurd. Gedurende die periode heeft Y volgens haar eigen opgave in totaal € 18.978,75, dat wil zeggen bijna € 1.600 per maand, als vergoeding ontvangen in verband met de detachering van werknemer. Aangezien Y een jaar lang maandelijks bijna € 1.600 van X heeft ontvangen als tegenprestatie voor haar dienstverlening, terwijl Y geen inzicht heeft gegeven in de omvang van haar werkzaamheden en de daarmee gemoeide kosten voor de terbeschikkingstelling en werving van werknemer, kan niet worden vastgesteld dat Y meer kosten heeft gemaakt dan de bedragen die reeds door haar zijn ontvangen. Hieruit volgt dat de door Y gefactureerde introductievergoeding in dit geval niet als een redelijke vergoeding in de zin van artikel 9a lid 2 Waadi kan worden aangemerkt. Dit betekent dat artikel 10.4 van de mantelovereenkomst nietig is. Y kan daarvan dus geen nakoming vragen. De vordering van Y wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3801

Zaaknummer: C/13/667141 / HA ZA 19-590

Rechters: J.T. Kruis

Advocaten: E.M.W. Reinders en D.B. Muller

Wetsartikelen: 9a Waadi

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet naar voorlopig oordeel niet rechtsgeldig. Niet onverwijld gegeven. Werkgever was al eerder bekend met het niet afdragen van ritgelden van de zorgtaxi. Verklaringen tijdens mediation mocht werkgever niet aan het ontslag ten grondslag leggen.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2016 in dienst is getreden bij ATC Zorgtaxi B.V. (hierna: ATC Zorgtaxi) en zij heeft een loon van € 2.800,62 bruto per maand. Ze is op 17 april 2020 op staande voet ontslagen. In een e-mail van 17 april 2020 is namens ATC Zorgtaxi aan werkneemster meegedeeld dat de dringende reden voor het ontslag op staande voet is gelegen in de handelwijze van werkneemster met betrekking tot het onttrekken van gelden aan ATC Zorgtaxi en het afleggen van een valse verklaring over haar boekhouder. In een bijlage bij de e-mail is daaraan toegevoegd dat werkneemster in een mediationgesprek tussen partijen op 15 april 2020 heeft verklaard dat zij een bedrag van € 3.000 aan contante ritgelden niet heeft afgedragen aan ATC Zorgtaxi en heeft verklaard dat zij op 8 februari 2019 in opdracht van de boekhouder een bedrag van € 10.000 van de rekening van ATC Zorgtaxi heeft overgemaakt naar haar privérekening. Werkneemster heeft onder meer verzocht om het aan haar gegeven ontslag op staande voet te vernietigen, en heeft verzocht om een voorlopige voorziening te treffen, te weten een veroordeling van ATC Zorgtaxi tot betaling van achterstallig loon, een voorschot op het loon en om werkneemster in staat te stellen haar werkzaamheden te verrichten.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter en op basis van de nu bekende feiten en omstandigheden is het in voldoende mate waarschijnlijk dat in de hoofdzaak zal worden geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Volgens de wettelijke regels voor ontslag op staande voet is zo'n ontslag alleen geldig als daarvoor een dringende reden is, als er onverwijld wordt opgezegd en als de dringende reden onverwijld wordt meegedeeld aan de werknemer. Nu ATC Zorgtaxi al op 30 januari 2020 bekend was met het niet afdragen van ritgelden en rond 6 februari 2020 met de omvang daarvan, maar pas op 17 april 2020 om die reden tot ontslag op staande voet is overgegaan, is dat ontslag niet onverwijld gegeven en alleen al daarom ongeldig. Voor de door ATC Zorgtaxi genoemde overboeking van een bedrag van € 10.000 op 8 februari 2019 geldt dat de kantonrechter bij de huidige stand van zaken twijfelt over de vraag of dit een dringende reden kan opleveren. Werkneemster heeft gesteld dat zij op 8 februari 2019 nog bevoegd was die overboeking te doen als eigenaar van ATC

Zorgtaxi, omdat de aandelentransactie op die datum heeft plaatsgevonden. Ook stelt werkneemster dat het bedrag ziet op facturen over een periode in of rond december 2018, toen zij nog eigenaar was van de onderneming. De kantonrechter kan op dit moment niet zonder meer vaststellen dat dit betoog van werkneemster onjuist is. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat partijen blijkens een mediationovereenkomst van 6 april 2020 en het daarbij van toepassing verklaarde Mediationreglement uitdrukkelijk geheimhouding zijn overeengekomen, die overeenkomst uitdrukkelijk hebben benoemd als een bewijsovereenkomst in de zin van artikel 153 Rv, en uitdrukkelijk hebben afgesproken dat zij afstand doen van het recht om in rechte of anderszins hetgeen tijdens de mediation is verstrekt of naar voren is gekomen als bewijs jegens elkaar aan te voeren. Dat de mediationovereenkomst niet is ondertekend door werkneemster doet er niet aan af dat die overeenkomst, die wel is ondertekend namens ATC Zorgtaxi, tussen partijen is aangegaan. Onder die omstandigheden kon en mocht ATC Zorgtaxi verklaringen van werkneemster in het mediationgesprek niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag leggen. Omdat voorlopig moet worden geoordeeld dat het ontslag op staande voet in de hoofdzaak geen stand zal houden, wordt ATC Zorgtaxi bij wijze van voorlopige voorziening veroordeeld tot betaling van loon. De gevraagde voorziening om werkneemster in staat te stellen haar bedongen werkzaamheden te verrichten, wordt afgewezen, omdat werkneemster sinds 5 januari 2020 of 22 januari 2020 wegens ziekte niet in staat is tot het verrichten van de werkzaamheden. Dat en in welke mate werkneemster weer in staat is tot re-integratie en in welke vorm dat zou moeten gebeuren, is op dit moment nog onvoldoende duidelijk. Verder is niet uitgesloten dat het (tegen)verzoek van ATC Zorgtaxi tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding zal worden toegewezen. Werkneemster zal de gelegenheid krijgen om te reageren op het tegenverzoek van ATC Zorgtaxi tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst, en tot veroordeling van werkneemster tot betaling van diverse bedragen. De zaak zal in beginsel opnieuw op een zitting worden behandeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:6289

Zaaknummer: 8586216

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: T. Koenders en B.A. Smits

Wetsartikelen: 7:677 BW, 153 Rv, 223 Rv en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer die alcoholgebruik blijft ontkennen creëert zelf situatie dat niet gezegd kan worden dat ziekte en alcoholgebruik samenhangen. Reden voor ontslag op staande voet houdt dus geen verband met ziekte.

Feiten

Werknemer is op 11 mei 2011 in dienst getreden bij werkgeefster als montagemedewerker. Op 7 mei 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is in 2019 via re-integratie weer gedeeltelijk aan het werk gegaan. Per brief van 23 augustus 2019 deelt werkgeefster werknemer mede dat geconstateerd is dat werknemer geregeld zonder overleg te vroeg van de werkplaats vertrekt en dat bij herhaling consequenties voor werknemer volgen. Op 4 december 2019 wordt werkgeefster gebeld door haar opdrachtgever over het wangedrag door en alcoholgebruik van werknemer op de werkplaats. De casemanager bij werkgeefster heeft diezelfde dag met werknemer gesproken en hem per direct op non-actief gesteld en dit per brief bevestigd en werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 6 december 2019. Op 4 december 2019 hebben twee onderaannemers van werkgeefster een verklaring opgesteld over onder meer alcoholgebruik van werknemer. Op 6 december 2019 vindt er een gesprek plaats tussen de directeur van werkgeefster en werknemer. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen wegens onder meer alcoholgebruik tijdens werktijd en agressief gedrag naar collega's en omstanders. Per 4 mei 2020 ontvangt werknemer een WIA-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht gegeven is.

*Oordeel**Dringende reden*

Uit de ontslag op staande voet-brief volgt dat werkgeefster van mening is dat werknemer onder werktijd alcohol heeft gebruikt en agressief gedrag naar collega's en omstanders heeft getoond. Werknemer heeft deze gedragingen aan sich niet ontkend zodat uitgegaan wordt van de gebeurtenissen. Zowel het vloeken en schelden als het alcoholgebruik van werknemer op 4 december 2019 zijn gedragingen zoals in artikel 7:678 lid 1 BW bedoeld. Tijdens het gesprek op 6 december 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. Diezelfde dag is het ontslag op staande voet bevestigd per brief zodat er sprake is van een onverwijlde mededeling.

Opzegverbod

Werknemer blijft zijn alcoholgebruik ontkennen. Zelfs uit het door werknemer in het geding gebrachte medisch rapport van de verzekeringsarts van 13 mei 2020, opgemaakt in verband met het toekennen van een WIA-uitkering, staat alleen als reden ziekte genoteerd: uitvalklachten door burn-out en overspannenheid. Kennelijk heeft werknemer daar zijn eventuele alcoholprobleem ook niet naar voren gebracht. Bij een dergelijk ontkennende houding houden de mogelijkheden voor een werkgever om zijn werknemer, die zelf geen probleem ziet, de helpende hand aan te bieden, een keer op. Werknemer heeft zelf de situatie gecreëerd dat niet gezegd kan worden dat zijn ziekte en het alcoholgebruik samenhangen. Dat betekent dat de reden voor het ontslag op staande voet, te weten het wangedrag en het alcoholgebruik onder werktijd, geen verband houdt met de ziekte zodat er geen sprake is van een opzegverbod. Alles afwegend is er sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. De gevorderde vernietiging zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7242

Zaaknummer: 8309228 HA VERZ

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: S. van der Giesen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:670 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding vanwege inhoudelijke positieverbetering en financieel belang. Als werknemer al kennis heeft van verkoopstrategieën, zal die bij de nieuwe werkgever niet of minder bruikbaar zijn omdat werknemer niets met online-verkoop bij ex-werkgever te maken heeft gehad.

Feiten

Werknemer werkt vanaf zijn 21e in de fietsenbranche. In 2012 werd hij mede-eigenaar van een fietsenwinkel in Enschede. In 2017 werd werknemer benaderd door Hartmobile B.V. (hierna: Qwic), waarbij hij begin 2018 in tijdelijke dienst trad als vertegenwoordiger in Oost-Nederland. Per 1 februari 2020 is het dienstverband omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staat een concurrentiebeding. Op grond van dit concurrentiebeding is het werknemer niet toegestaan om binnen een jaar na einde van het dienstverband werkzaam te zijn bij een 'company or business that operates activities similar, related and/or in any way competing' met die van Qwic. Het basisloon van werknemer bij Qwic bedroeg laatstelijk € 4.100 bruto per maand. In april 2020 werd werknemer benaderd door Muto Bike BV (hierna: Muto), een dochteronderneming van het fietsenmerk Stella, dat online e-bikes verkoopt, rechtstreeks aan consumenten. Muto bood hem de functie aan van productmanager/eindverantwoordelijke, waarbij hij leiding gaat geven aan acht medewerkers, met een basisloon van € 5.000 per maand. Bij verkoop van meer dan 4000 fietsen per 1 januari 2021 zal het salaris worden verhoogd naar € 6.500 bruto per maand. Op 30 april 2020 heeft werknemer besloten in te gaan op het aanbod van Muto en heeft hij zijn arbeidsovereenkomst met Qwic per 1 juni 2020 opgezegd. Qwic heeft werknemer laten weten dat zij hem wenst te houden aan het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst. Werknemer is in afwachting van de uitkomst van deze procedure niet gaan werken bij Muto en heeft vanaf 1 juni 2020 geen inkomsten meer. Partijen twisten over de vraag of het werknemer is toegestaan om bij Muto in dienst te treden zonder schending van het concurrentiebeding.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat in de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Qwic een rechtsgeldig concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding is opgenomen. Zowel Qwic als Muto verkoopt e-bikes. In zoverre is Muto een gelijksoortig bedrijf als Qwic, ook al verkoopt Muto slechts één model fiets en biedt Qwic meer keuze. Muto moet dan ook als een concurrerend bedrijf worden beschouwd. Dat Muto direct aan consumenten verkoopt en

Qwic aan de fietsenwinkels, maakt dit oordeel niet anders, nu de consument uiteindelijk de doelgroep vormt. Bij de belangenafweging is het volgende relevant. Werknemer heeft gedegen kennis van de verkoop van fietsen, in het bijzonder van e-bikes. Deze kennis heeft hij niet hoofdzakelijk opgedaan bij Qwic. Hij was immers al jaren werkzaam als verkoper van fietsen en was zelfs mede-eigenaar van een fietsenwinkel. Qwic heeft een aantal documenten overgelegd die volgens haar laten zien dat werknemer van bedrijfsstrategieën op de hoogte was. Dat deze documenten geheim zijn, kan daaruit niet worden opgemaakt. De vertrouwelijkheid daarvan wordt geacht te worden beschermd door het geheimhoudingsbeding. Muto verkoopt haar fietsen uitsluitend online. Er zijn weliswaar pop-upshops, maar daar kan je geen fietsen kopen. Qwic is van plan zich ook meer te gaan toeleggen op online-verkoop. Werknemer heeft echter onbetwist gesteld dat hij vanuit zijn functie bij Qwic niets met online-verkoop te maken heeft gehad. Hij verkocht fietsen aan winkeliers in Oost-Nederland. Als werknemer al kennis heeft van verkoopstrategieën, zal die bij Muto daarom niet of minder bruikbaar zijn. Het gevaar van precedentwerking, met name het argument dat Muto hard aan werknemers van Qwic trekt, heeft Qwic niet verder geconcretiseerd. Het belang van Qwic bij handhaving van het beding is dan ook betrekkelijk. Daar staat tegenover het belang van werknemer. Hij gaat er financieel behoorlijk op vooruit en de baan bij Muto is ook inhoudelijk een positieverbetering. Een dergelijke verbetering kan Qwic hem momenteel niet bieden, zo blijkt uit de e-mail van 18 mei 2020. De arbeidsovereenkomst bij Muto is weliswaar voor bepaalde tijd, maar dat is in de huidige tijd vrij gebruikelijk en wil zeker niet zeggen dat Muto na afloop van het contract niet met hem verder wil. Dit alles in aanmerking nemend, luidt het oordeel dat voorshands aannemelijk is dat de afweging van wederzijdse belangen van partijen in een bodemprocedure in het voordeel van werknemer zal uitvallen en dat de bodemrechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen, omdat werknemer door dit beding onbillijk wordt benadeeld. Het concurrentiebeding zal daarom in dit kort geding met onmiddellijke ingang deels worden geschorst, namelijk voor zover dit ziet op indiensttreding bij Muto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3559

Zaaknummer: 8564627

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: L.S.F. ten Feld en H.J. Willems

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet wegens niet opvolgen instructies vernietigd. Een mogelijk te passieve houding levert geen dringende reden op. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2020 in dienst getreden bij Starskin Group B.V. (hierna: Starskin). De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft een einddatum van 31 januari 2021. Werkneemster is in dienst getreden als ‘Digital and Corporate Communication Manager’. Op 6 april 2020 verzoekt Starskin werkneemster om op 7 april 2020 naar kantoor te komen voor een bespreking. Tijdens het gesprek van 7 april 2020 op het kantoor van Starskin wordt het functioneren van werkneemster besproken. Starskin heeft werkneemster op 10 april 2020 op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Ontslag op staande voet

In de ontslagbrief van 10 april 2020 schrijft Starskin: ‘Since the end of February it has been an ongoing process of you not following up on clearly given instructions, tasks, and requests’. Starskin onderbouwt dat met enkele voorbeelden. Aan Starskin kan worden toegegeven dat werkneemster op sommige punten steken heeft laten vallen. Zo heeft zij niet in de gaten gehad dat de dagelijkse posts voor K-Glo niet werden verstuurd, terwijl het wel een van haar taken was om op reacties hierop te reageren. Ook is het op zijn minst onhandig dat zij een tijdstip afsprekt voor het plaatsen van posts op sociale media en zich daar zelf vervolgens niet aan houdt. Aan de andere kant staat vast dat zij de meeste genoemde taken wel deels heeft uitgevoerd. Alhoewel werkneemster mogelijk een te passieve houding kan worden verweten, levert bovenstaande geen dringende reden op die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Starskin heeft onvoldoende onderbouwd dat werkneemster opzettelijk haar taken niet uitvoerde; er lijkt eerder een discussie te bestaan over de manier waarop werkneemster haar werkzaamheden uitvoerde. Van werkweigering is dan ook geen sprake. Wat betreft het in ernstige mate missen van de bekwaamheid die vereist is voor de functie is geen sprake, althans dat is onvoldoende onderbouwd, en ook overigens is van een dringende reden niet gebleken. Gezien het voorgaande zal het gegeven ontslag op staande voet worden vernietigd wegens het ontbreken van een dringende reden.

Ontbinding op grond van verwijtbaar handelen

De feiten die Starskin ter onderbouwing van het verwijtbaar handelen aanvoert, zijn grotendeels terug te voeren op vermeend disfunctioneren van werkneemster. Hiervoor bestaat de ontbindingsgrond wegens ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid. Toewijzing van ontbinding op grond van verwijtbaar handelen, terwijl feitelijk sprake is van disfunctioneren, zou erop neerkomen dat aan werkneemster de waarborgen die gelden voor de d-grond worden onthouden. De gestelde feiten kunnen dan ook niet leiden tot een voldragen e-grond. Eventuele verwijtbare handelingen van werkneemster (bijvoorbeeld het niet controleren van het geautomatiseerd online gaan van posts) zijn daarnaast onvoldoende om een voldragen e/grond te kunnen aannemen. De vereiste ernst, waardoor van de werkgever niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, ontbreekt.

Ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsrelatie

Partijen zijn het erover eens dat in de korte tijd dat werkneemster werkzaam is bij Starskin, de communicatie tussen hen snel is verslechterd. Werkneemster geeft aan dat de baan niet is wat zij ervan verwachtte, terwijl bij Starskin snel twijfels zijn gerezen over de geschiktheid van werkneemster. De opstelling van beide partijen in het gesprek laat te wensen over. Dat het vertrouwen ook aan de kant van werkneemster weg is, heeft zij tijdens de zitting bevestigd en blijkt daarnaast uit het feit dat zij het gesprek van 7 april 2020 heimelijk heeft opgenomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is gezien alle omstandigheden sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat voorzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Starskin kan worden gevegd. Dit levert een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op (g-grond).

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:4044

Zaaknummer: 8540328 en 8534228

Rechters: I.S. Verstraelen

Advocaten: B. Vleer en A. Vincent

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet voldaan aan zijn stelplicht. Geen onderbouwing voor de stelling dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Loonvordering afgewezen.*Feiten*

Werknemer stelt op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst in dienst te zijn geweest van werkgever en dat hij zijn loon over de weken 29 tot en met 35 van 2015 niet heeft ontvangen. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer – omdat hij een vriend van de familie was – soms voor haar werkte en dat hij dan op basis van urenbrieven werd uitbetaald. Werknemer vordert onder meer betaling van achterstallig loon en een verklaring voor recht dat werkgever toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst met werknemer dan wel onrechtmatig heeft gehandeld jegens werknemer door niet over te gaan tot loonbetaling, geen loonbescheiden aan werknemer ter beschikking te stellen en niet voor afdracht van sociale premies zorg te dragen.

Oordeel

Werkgever betwist dat werknemer bij hem in ‘vaste’ dienst was. Werkgever refereert aan een flexibele relatie, waarbij op basis van af en toe gewerkte uren werd uitbetaald. Werknemer heeft in het geheel niets gesteld ter onderbouwing van de stelling dat sprake is van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW. Van werknemer had op zijn minst mogen worden verwacht dat hij stelt wanneer de arbeidsovereenkomst is aangegaan, om welke arbeid het gaat, wanneer en waar hij deze arbeid heeft verricht, tegen welk uurloon en hoeveel uur hij gewerkt heeft. Op basis van de stellingen van werknemer is niet duidelijk op basis van welk type dienstverband hij gewerkt zou hebben en hoe het gevorderde loon is opgebouwd. Werknemer noemt immers een rond (netto)bedrag voor een periode van zes weken. Enige informatie over eerder of later uitbetaald loon over andere weken ontbreekt. Hetzelfde geldt voor de hoeveelheid gewerkte uren in de betreffende (en voorliggende) weken. Zeker gelet op de stellingen van werkgever omtrent het gebruik van urenbriefjes, had het op de weg van werknemer gelegen zijn stellingen nader te onderbouwen en toe te lichten. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werknemer niet heeft voldaan aan zijn stelplicht. De vordering wordt op grond van het bovenstaande afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7232

Zaaknummer: 8267180 CV EXPL 20-1784

Rechters: M. Fiege

Advocaten: W. Suttorp

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot vergoeding van de door de klokkenluider gestelde benadeling afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende vast komen te staan dat werkgever werknemer actief had benadeeld.

Feiten

Werknemer is op 6 augustus 2007 in dienst getreden bij de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO). In artikel 6.4 van de Arbeidsvoorwaarden TNO is een geheimhoudingsbeding opgenomen. TNO kent een interne klokkenluidersregeling. Op 27 april 2016 heeft werknemer een formele melding gemaakt van een vijftal integriteitskwesaties rondom X. Verder heeft werknemer aan TNO te kennen gegeven dat hij nadeel ondervonden heeft, nadat hij de door hem genoemde misstanden had besproken met (onder andere) X en zijn leidinggevende. Werknemer heeft zijn e-mail afgesloten met het verzoek om de klokkenluidersregeling toe te passen en beschermende maatregelen te treffen. Op 3 mei 2016 heeft TNO geantwoord dat de integriteitscommissie (IC) bijeen is gekomen en dat zij de melding van werknemer ontvankelijk heeft verklaard. Op of omstreeks 17 mei 2016 heeft de IC schriftelijk een opdracht gegeven aan de Commissie Meldingsonderzoek (CMO) om de melding van werknemer feitelijk te onderzoeken. Op 24 mei 2016 heeft werknemer een e-mail verzonden waarin hij schrijft dat hij nog geen besluit heeft gekregen op het verzoek om beschermende maatregelen te nemen. Op 26 mei 2016 heeft TNO beschreven welke maatregelen TNO zal nemen tijdens de periode dat de IC onderzoek verricht naar de melding van werknemer. Op 30 mei 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 11 juli 2016 is per e-mail aan werknemer te kennen gegeven dat de oplevering van het onderzoeksrapport van de CMO is uitgesteld tot 9 september 2016. Op 11 augustus 2016 heeft werknemer aan de raad van toezicht te kennen gegeven dat de IC de klokkenluidersregeling heeft overtreden, omdat zij haar advies niet binnen de voorgeschreven termijn heeft uitgebracht. Op 22 september 2016 heeft de IC per brief advies over de melding van werknemer uitgebracht aan de raad van bestuur. Op 28 september 2016 heeft de raad van bestuur van TNO per brief aan werknemer te kennen gegeven dat hij conform het door de IC gegeven advies heeft besloten. Op 28 november 2016 heeft werknemer in een brief aan de raad van toezicht van TNO naar voren gebracht dat hij zich niet kan vinden in de onderzoeksrapportage van de IC en ook niet in de besluiten van de raad van bestuur. Op 21 december 2018 is er in het NRC Handelsblad een artikel verschenen. Op 22 december 2018 heeft nieuwswebsite Follow The Money een artikel gepubliceerd over de melding die werknemer heeft gedaan. Werknemer vordert om TNO te veroordelen hem een bedrag van €

2.392.041 aan schadevergoeding te betalen. TNO vordert een verklaring voor recht dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door overtreding van diverse bepalingen uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst en het goed werknemerschap.

Oordeel

TNO heeft (voldoende) zorgvuldig gehandeld ten aanzien van de beschermende maatregelen en de re-integratie van werknemer. Daarnaast heeft TNO (voldoende) zorgvuldig gehandeld door op 28 september 2016 te besluiten om de melding van werknemer (grotendeels) ongegrond te verklaren. Ten aanzien van het besluit van de raad van toezicht heeft TNO niet zorgvuldig gehandeld. Dit weegt naar het oordeel van de kantonrechter echter niet op tegen het onzorgvuldige gedrag van werknemer door vertrouwelijke informatie te delen met externe partijen. Alles tegen elkaar afwegende komt de kantonrechter daarmee tot de conclusie dat TNO niet alle meldingen van werknemer voor de volle 100% conform de protocollen heeft uitgevoerd, maar dat het erom gaat of de werkwijze van TNO heeft geleid tot benadeling van werknemer, waarbij de benadeling een rechtstreeks gevolg moet zijn van die werkwijze. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet alleen de werkwijze van TNO voldoende zorgvuldig te noemen, maar is de benadeling van werknemer ook niet als een direct gevolg daarvan te zien. De vordering van werknemer zal daarom worden afgewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen werknemer

Vast staat dat werknemer niet zorgvuldig en in strijd heeft gehandeld met artikel 2, negende lid, van de interne klokkenluidersregeling en artikel 6.4 van de Arbeidsvoorwaardenregeling TNO door informatie uit het meldingsonderzoek te delen met externe partijen. Hiermee heeft werknemer zijn verplichtingen uit deze regelingen en daarmee ook uit zijn arbeidsovereenkomst geschonden. Dit is zonder meer aan werknemer te verwijten. Werknemer heeft met zijn gedragingen niet alleen (potentiële) schade toegebracht aan TNO als organisatie, maar ook aan zijn collega's, die werknemer met naam en toenaam heeft genoemd. Datzelfde geldt voor het feit dat werknemer op 16 november 2016 een document aan TNO heeft overhandigd waarop te lezen is dat werknemer aangifte zal doen op het moment dat TNO niet akkoord gaat met zijn voorstel tot het betalen van een schadevergoeding. De kantonrechter keurt het gedrag van werknemer weliswaar niet goed, maar acht het tegelijkertijd niet ondenkbaar dat zijn stressklachten ertoe hebben geleid dat werknemer uiteindelijk, en in de hoop dat zijn stressklachten daarmee zouden verminderen, geen andere optie zag dan te dreigen met een aangifte tegen TNO en door de publiciteit op te zoeken. Dat werknemer heeft gedreigd met het doen van aangifte en toch in gesprek is gegaan met NRC en Follow The Money is daarom verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Een en ander leidt tot de slotsom dat de gevorderde verklaring voor recht in die zin zal worden toegewezen dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door overtreding van diverse bepalingen uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst en het goed werknemerschap.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:7948

Zaaknummer: 7860219 RL EXPL 19-14508

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: P.H. Mahieu en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658c BW, 1 WHK en 843a Rv

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet nietig na buitengerechtelijke vernietiging werkgever, nu niet is gebleken dat werknemer precontractuele goede trouw heeft geschonden. Ondanks onterecht ontslag op staande voet, geen toekenning billijke vergoeding. Inkomensschade wordt gedekt door gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 15 april 2020 in dienst getreden bij Max Infra B.V. in de functie van machinist. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd opgenomen van een maand. Werknemer heeft Max Infra op 19 mei 2020, een aantal dagen na ommekomst van de proeftijd, laten weten dat hij niet zou komen werken vanwege 'slaapapneu en een zware burn-out'. De advocaat van Max Infra heeft bij brief van 19 mei 2020 de arbeidsovereenkomst vervolgens primair met terugwerkende kracht buitengerechtelijk vernietigd. De advocaat stelt zich op het standpunt dat sprake is geweest van een wilsgebrek. Immers, indien Max Infra tijdens de sollicitatieprocedure op de hoogte was gesteld van de omstandigheid dat werknemer leed aan slaapapneu en/of een zware burn-out had en/of dat hij medicatie slikt, dan was Max Infra de arbeidsovereenkomst niet met werknemer aangegaan, aldus de advocaat. Subsidiair is werknemer in voornoemde brief (voorwaardelijk) op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt thans een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet nietig is als gevolg van de vernietigingsverklaring van 19 mei 2020 en vast te stellen dat deze onregelmatig is opgezegd. Ook verzoekt hij om toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De precontractuele goede trouw brengt met zich dat als uitgangspunt heeft te gelden dat een werknemer die gezondheidsklachten heeft en/of medicatie gebruikt waarvan hij weet of behoort te weten dat deze hem ongeschikt maken voor de functie waarnaar hij solliciteert, de plicht heeft daarvan melding te maken. In dit geval is niet (voldoende) aannemelijk geworden, laat staan komen vast te staan, dat werknemer op het moment dat hij solliciteerde zodanige gezondheidsklachten had en/of medicatie gebruikte dat hij wist of moest begrijpen dat deze hem ongeschikt zouden maken voor de functie van machinist bij Max Infra. Hoezeer voorstelbaar is dat Max Infra uit het feitelijke verloop en de mededeling per whatsapp van werknemer vraagtekens plaatst bij de gezondheidstoestand van werknemer bij aanvang van het dienstverband, is haar conclusie, als leek zonder raadpleging van de bedrijfsarts getrokken en gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer, (te)

voorbarig. Het had op de weg van Max Infra gelegen om de gezondheidstoestand van werknemer te laten beoordelen door een bedrijfsarts. Afhankelijk van die uitkomst had nader onderzoek kunnen volgen naar de vraag of werknemer feitelijk al ten tijde van de sollicitatieprocedure in een zodanige medische situatie verkeerde dat hij wist of behoorde te weten dat zulks voor Max Infra relevant was te weten bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Al met al is niet komen vast te staan dat werknemer heeft gezwegen waar spreken plicht was. Van vernietigbaarheid van de arbeidsovereenkomst wegens een wilsgebrek is dan ook geen sprake. Evenmin is gebleken van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het subsidiair op 19 mei 2020 gegeven ontslag op staande voet is derhalve niet rechtsgeldig en, nu werknemer in de beëindiging berust, onregelmatig gegeven. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. Voorts worden de verzochte transitievergoeding (€ 86,43 bruto) en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 13.927,73 bruto) toegewezen. Ten aanzien van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter dat werknemer aan zijn onderbouwing van de hoogte van de billijke vergoeding enkel de inkomensschade ten grondslag heeft gelegd. De maximale inkomensschade is in dit geval beperkt tot het loon tot de overeengekomen einddatum (14 oktober 2020). Nu de maximale inkomensschade al volledig gedekt wordt door de toegewezen gefixeerde schadevergoeding en werknemer daarnaast nog een (zij het gering) bedrag aan transitievergoeding ontvangt, is er in dit geval geen reden voor toekenning van een billijke vergoeding, ook niet enkel voor de component 'mate van verwijtbaarheid van de werkgever'. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:4170

Zaaknummer: 8572158 \ HA VERZ 20-105 \ 498

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: D.M. Gijzen, J.A.A. van der Weijst en E. de Fretes

Wetsartikelen: 6:228 BW, 7:610 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Managing director is bevoegdheden te buiten gegaan door – zonder volmacht en/of medeweten van werkgever – side letter aan logistiek manager af te geven en een wintersportvakantie door werkgever te laten financieren. Ernstig verwijtbaar handelen. Ontbinding (e-grond).

Feiten

Werknemer is vanaf 1 juni 2008 bij King Nederland B.V. (hierna: King) in dienst getreden in de functie van managing director tegen een salaris van laatstelijk € 11.845,53 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Per 20 maart 2018 is werknemer gevolmachtigd om namens King te handelen. Van die volmacht zijn uitgesloten zaken aangaande *‘benefits in kind of any individual on their management team’*. Eind 2018 is werknemer een side letter aangegaan met de (toenmalig) logistiek manager, waarin een (financiële) ontslagregeling is opgenomen. Begin 2019 heeft werknemer de logistiek manager op kosten van King op wintersportvakantie laten gaan. King verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen. King legt aan dit verzoek ten grondslag dat werknemer de side letter zonder medeweten/instemming van de directie is aangegaan en dat hij de logistiek manager zonder medeweten van de directie op vakantie heeft laten gaan op kosten van King. De handelwijze van werknemer is in strijd met zijn volmacht en de binnen King geldende Delegation of Authority en Code of Conduct. King verwijt werknemer bovendien dat hij de side letter heimelijk heeft opgesteld en niet transparant en integer heeft gehandeld, ook niet later, in het bijzonder bij de onderhandelingen over het einde van de arbeidsovereenkomst met de logistiek manager, door het bestaan ervan voor de directie ook toen verzwegen te houden.

Oordeel

Anders dan werknemer heeft aangevoerd betreffen zowel de, op zijn instructie door King, voor de logistiek manager betaalde wintersportvakantie als de afgegeven side letter arbeidsvoorwaarden en daarmee *‘benefits in kind of any individual on their management team’* als genoemd in de volmacht. Nu de logistiek manager deel uitmaakte van het managementteam, was werknemer niet zelfstandig bevoegd tot het afgeven van de side letter en het door King laten financieren van de wintersportvakantie. Ook de Delegation of Authority gaf werknemer niet de bevoegdheid daartoe. Dat, zoals door werknemer nog is aangevoerd, de bij de Delegation of Authority gegeven regels organisatiebreed niet strikt werden nageleefd, kan hem niet baten. Hij heeft dit verweer niet – voldoende – onderbouwd

en King heeft dit gemotiveerd bestreden. King heeft werknemer voorts, terecht, verweten dat hij niet open en integer heeft gehandeld door het bestaan van de side letter te verzwijgen, met name op het meest voor de hand liggende moment om daar wel melding van te maken, namelijk toen King met de logistiek manager in gesprek ging over een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van diens arbeidsovereenkomst. Werknemer had King toen over het bestaan van de side letter moeten informeren. Voornoemde handelwijze is naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt. Met King is de kantonrechter van oordeel dat de handelwijze van werknemer ook *ernstig* verwijtbaar handelen oplevert. Werknemer heeft door zijn handelwijze het vertrouwen van King ernstig geschonden. Het enkele feit dat gesteld noch gebleken is dat werknemer zelf enig voordeel heeft genoten van zijn handelen, kan niet tot een ander oordeel leiden. Het gaat er in de kern om dat werknemer zijn bevoegdheden te buiten is gegaan en vervolgens gezwezen heeft waar spreken vereist was. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook op een kortere termijn, namelijk met ingang van 15 september 2020, ontbonden. Werknemer komt geen transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:4210

Zaaknummer: 86252560

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: D.G. Veldhuizen en L.H. Janssen

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

RECHTSPRAAK

Werknemer is terecht op staande voet ontslagen na valse ziekmelding. Verhaal werknemer bevat evidente onjuistheden; er heeft geen 112-melding plaatsgevonden en er is geen ambulance bij werknemer in de straat geweest.

Feiten

Werknemer is sinds 4 oktober 2019 in dienst van Hotel de Hallen B.V. in de functie van souschef. Onder andere op 13 oktober, 13 december en 20 december 2019 heeft werknemer fouten gemaakt in de keuken, waardoor de voedselveiligheid niet was gewaarborgd. Werknemer is hiervoor (officieel) gewaarschuwd. Op 27 december en 29 december 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld, omdat zijn schoonvader (tweemaal) een bypassoperatie moest ondergaan. Op 4 januari 2020 heeft werknemer zich wederom ziek gemeld, omdat hij zou zijn uitgleden onder de douche. Werknemer heeft aan Hotel de Hallen bericht dat er bij hem thuis een ambulance is langs geweest en dat de broeders hem spierverslappers hebben gegeven tegen de pijn. Bij brief van 7 januari 2020 heeft Hotel de Hallen aan werknemer geschreven dat uit een openbaar raadpleegbare online database naar voren is gekomen dat op 4 januari 2020 geen ambulance bij werknemer is geweest, noch dat er een 112-melding heeft plaatsgevonden. Hotel de Hallen heeft werknemer vervolgens uitgenodigd voor een gesprek. Werknemer is op dit gesprek niet verschenen. Bij brief van 9 januari 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. De ontslagbrief vermeldt als gronden voor het ontslag – samengevat – de misstanden in de keuken en de waarschuwingen die werknemer daarvoor heeft gekregen, alsmede de resultaten uit het onderzoek van Hotel de Hallen naar de ziekmelding van 4 januari 2020 en de daaropvolgende weigering van werknemer om op een gesprek te verschijnen om openheid van zaken te geven. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging, dan wel betaling van een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Hotel de Hallen voldoende met feiten en omstandigheden heeft onderbouwd dat zij een redelijk vermoeden had dat werknemer niet ziek was en een valse melding deed. Daartoe wordt overwogen dat Hotel de Hallen onderzoek heeft gedaan naar de ziekmelding en dat hieruit is gebleken dat het verhaal van werknemer evidente onjuistheden bevatte. Zo zou er vanuit de straat van werknemer geen 112-melding hebben plaatsgevonden en ook zou er geen ambulance in de straat zijn geweest. De inhoud van de geraadpleegde website heeft werknemer niet betwist. In combinatie met het feit dat werknemer zich enkele dagen vóór 4 januari 2020 ook al twee keer ziek had gemeld met een verhaal waar Hotel de

Hallen vraagtekens bij plaatste, maakt dat Hotel de Hallen op basis van de beschikbare informatie gerechtvaardigd twijfelde aan de juistheid van de ziekmelding. Werknemer is bij zijn stelling gebleven dat hij wel degelijk ziek was en niet in staat was om te werken. Enige onderbouwing voor die stelling heeft hij evenwel niet geleverd. Hij heeft geen bewijs van de 112-melding, het ambulancebezoek, of een bericht van de huisarts die hij stelt bezocht te hebben overgelegd, terwijl het relatief eenvoudig voor werknemer was om dit wel te doen. Gelet op het voorgaande is de juistheid van de door Hotel de Hallen gestelde dringende reden voldoende komen vast te staan. Daarmee is de opzegging van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 BW ter hoogte van € 5.099 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-07-2020

Zaaknummer: 8373704 EA VERZ 20-182

RECHTSPRAAK

Geen sprake van overgang van onderneming, nu geen voltooide activa-passivatransactie heeft plaatsgevonden, zodat werknemer zich tot de juiste partij heeft gewend. Vordering tot afgifte van salarisspecificaties toegewezen met bepaling van een termijn van drie weken.

Feiten

Seebright Vastgoed B.V. (hierna: Seebright) is een onderneming die zich bezighield met de aanleg en het onderhoud van sportvelden en de (online) verkoop van sportartikelen. Werknemer is op 20 februari 2017 in dienst getreden bij X in de functie van Sportveld onderhoudsman. X heeft haar statutaire naam op 5 februari 2019 gewijzigd in Seebright. Met ingang van 1 november 2019 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Werknemer vordert Seebright te veroordelen tot onder meer betaling van achterstallig loon over de periode van 2017 tot en met oktober 2019, inclusief de wettelijke verhoging en rente en om binnen vijf dagen na betekening van het in deze zaak gewezen vonnis aan werknemer deugdelijke bruto-nettospecificaties te verstrekken over de maanden januari tot en met oktober 2019, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Ter zitting is gebleken dat de vordering van werknemer grotendeels al was voldaan door middel van een betaling van het achterstallige loon. Werknemer heeft ter zitting toegelicht dat de procedure alleen nog dient ter verkrijging van de loonspecificaties of een jaaropgaaf over 2019. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat hij die loonspecificaties of jaaropgaaf nodig heeft voor het indienen van de aangifte inkomstenbelasting over 2019. Nu de aangifte uiterlijk 1 september 2020 dient te geschieden, is de kantonrechter van oordeel dat werknemer het spoedeisend belang hiermee voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Op grond van artikel 7:626 BW is de werkgever verplicht om bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische loonspecificatie te verstrekken. Seebright heeft die verplichting an sich niet betwist, maar heeft aangevoerd dat zij door een overgang van onderneming sinds 1 januari 2019 niet langer de werkgever is van werknemer. Seebright heeft de onderneming op 1 januari 2019 overgedragen, waarna Sport Compleet B.V. is opgericht. Seebright stelt dat werknemer na de overgang van onderneming in dienst is gekomen bij Sport Compleet B.V. Werknemer betwist dat sprake is van een overgang van onderneming. Hoewel begin 2019 wel sprake is geweest van een mogelijke overname, zou deze nooit zijn afgerond. Ook is werknemer zijn loon in 2019 blijven ontvangen van Seebright. Om te kunnen beoordelen of werknemer zich ter verkrijging van de salarisspecificaties tot de juiste partij

heeft gewend, beoordeelt de kantonrechter of sprake is van overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW. De gestelde overgang van onderneming is vormgegeven via een activa-passivatransactie door middel van een notariële akte. Deze akte is niet gepasseerd. Op de overgelegde ontwerpakte zijn twee handtekeningen geplaatst. Naar het oordeel van de kantonrechter is voorhands onvoldoende aannemelijk geworden dat met ondertekening van de ontwerpakte een voltooide activa-passivatransactie heeft plaatsgevonden. Verder acht de kantonrechter van doorslaggevende betekenis dat alle salarisbetalingen in 2019 door Seebright zijn verricht. Dit leidt ertoe dat de kantonrechter voorhands van oordeel is dat het aannemelijk is dat geen overgang van onderneming heeft plaatsgevonden, zodat het ervoor moet worden gehouden dat werknemer in dienst is gebleven van Seebright. De kantonrechter wijst de vordering tot afgifte van de salarisspecificaties over de maanden januari tot en met oktober 2019 toe en bepaalt daarbij de termijn op drie weken na heden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:2690

Zaaknummer: 8277745 CV EXPL 20-239

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: J. Doornbos en E. Klinkenberg

Wetsartikelen: 7:626 BW en 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Discussie of werknemer wel of niet hersteld is na coronaklachten en over zorgverlof voor zijn zieke vrouw is onvoldoende voor een voldragen g-grond. Oordeel bedrijfsarts ontbreekt. Ontbinding op de h- en i-grond wordt afgewezen wegens gebrek aan motivatie.

Feiten

Werknemer heeft op 1 januari 2019 zijn onderneming verkocht aan werkgeefster en is sindsdien in dienst van werkgeefster als operational manager. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. In de koopovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst niet voor 31 december 2021 eenzijdig door werkgeefster kan worden opgezegd, behoudens dringende redenen. Op 16 maart 2020 heeft werknemer zich ziekgemeld met klachten die horen bij besmetting met het Covid-19-virus. Het virus is bij zijn echtgenote vastgesteld. Op 4 mei 2020 heeft werkgeefster een e-mail gestuurd aan werknemer waarin zij aangeeft meerdere malen een voorstel omtrent het zorgverlof en beëindiging met wederzijds goedvinden te hebben gedaan, maar dat werknemer hier niet op heeft gereageerd. Tussen werkgeefster en werknemer vindt meer e-mailverkeer plaats, waarbij werknemer meermaals aangeeft zich niet hersteld te hebben gemeld en dat hij wil dat werkgeefster de bedrijfsarts inschakelt. Op 8 mei 2020 heeft werkgeefster werknemer per 11 mei 2020 opgeroepen voor werk, waarop hij niet is komen opdagen. Vervolgens heeft werkgeefster de loondoorbetaling gestaakt. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub h dan wel sub g dan wel sub i BW. Daartoe voert werkgeefster aan dat werknemer weigert zijn werkzaamheden te verrichten. Werknemer voert verweer met het primaire standpunt dat de koopovereenkomst tussen partijen aan ontbinding in de weg staat. Mocht de arbeidsovereenkomst wel op verzoek van werkgeefster ontbonden kunnen worden, dan beroept werknemer zich op het feit dat de ontslaggrond volledig aan werkgeefster is te wijten. Tevens verzoekt werknemer werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig loon en vakantiegeld en te voldoen aan haar wettelijke verplichtingen in het kader van het ziekteverzuim van werknemer op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Beding koopovereenkomst

De kantonrechter gaat niet mee in het primaire verweer van werknemer dat de koopovereenkomst tussen partijen aan ontbinding in de weg staat. Hierin staat duidelijk vermeld dat werkgeefster niet eenzijdig mag opzeggen, behoudens dringende redenen.

Ontbinding is niet op gelijke voet te stellen met een eenzijdige opzegging.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h- en de i-grond af, omdat werkgeefster deze gronden niet apart heeft gemotiveerd. Met betrekking tot de gestelde verstoorde arbeidsverhouding overweegt de kantonrechter dat het opzegverbod wegens ziekte, waar werknemer zich op beroept, niet aan ontbinding in de weg staat, omdat het verzoek van werkgeefster geen verband houdt met omstandigheden waarop dat opzegverbod betrekking heeft. Werknemer betwist tevens de door werkgeefster gestelde hersteldatum van 17 april 2020. In dat geval ligt het op de weg van werkgeefster om dit aannemelijk te maken. Het enkele feit dat werknemer op 17 april 2020 tijdens een afspraak met werkgeefster heeft aangegeven dat de primaire klachten die verbandhouden met het Covid-19-virus niet meer aanwezig waren, is niet voldoende om als een hersteldmelding aan te merken. Het had daarom op de weg van werkgeefster gelegen om, alvorens werknemer op te roepen voor het hervatten van zijn werkzaamheden, hem naar de bedrijfsarts te sturen. Daarom valt werknemer niet aan te rekenen dat hij zijn werkzaamheden niet heeft hervat. Dat de discussie tussen partijen over het al dan niet hervatten van de werkzaamheden de arbeidsrelatie geen goed heeft gedaan, is op zichzelf niet vreemd, maar dit betekent niet dat daarom kan worden geoordeeld dat sprake is van een duurzaam verstoorde relatie en een herstel van het vertrouwen niet meer mogelijk is. Het verzoek van werkgeefster wordt afgewezen.

Tegenverzoeken

Werkgeefster heeft de loonbetalingen vanaf 11 mei 2020 gestaakt, omdat werknemer zijn werkzaamheden, na daartoe te zijn opgeroepen, niet heeft hervat. Nu er geen oordeel van de bedrijfsarts is waaruit blijkt dat werknemer niet ziek was, heeft werknemer zijn werkzaamheden niet hoeven te hervatten. De vordering ter zake van het achterstallig loon en vakantiegeld wordt daarom inclusief wettelijke verhoging en rente toegewezen. Ook het verzoek werkgeefster te veroordelen te voldoen aan haar wettelijke verplichtingen in het kader van het ziekteverzuim wordt toegewezen, met uitzondering van de gevorderde dwangsom.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:3281

Zaaknummer: 8563957 / ME VERZ 20-74

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: W.H.J. Luijter en D. Pranjic

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

RECHTSPRAAK

Monteur die de velgen van de banden op verzoek van een klant heeft gescheiden en vervolgens zelf heeft meegenomen, had geen opzet op het zich wederrechtelijk toe-eigenen daarvan. Geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Billijke vergoeding op nihil gesteld.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 november 2010 voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden als monteur. Per 1 augustus 2011 is de arbeidsovereenkomst voortgezet voor onbepaalde tijd. Het salaris bedroeg laatstelijk € 2.445 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Bij brief van 7 augustus 2017 heeft de directeur/eigenaar aan werknemer onder meer geschreven dat werknemer accu's heeft meegenomen en dit wijst op diefstal. Werknemer werd twee dagen op non-actief gesteld. Op 8 augustus 2017 heeft werkgeefster een schriftelijke waarschuwing aan werknemer gegeven. Bij brief van 1 april 2019 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen wegens – kort gezegd – het zonder toestemming mee naar huis nemen van zaken (vijf velgen) die werkgeefster in eigendom toebehoren. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster bevoegd was het ontslag op staande voet te verlenen en heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer verzoekt in hoger beroep werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof is van oordeel dat werknemer wist of had moeten begrijpen dat hij in zijn functie als werknemer, dus namens werkgeefster, de telefoon heeft aangenomen en aan een klant heeft aangeboden de velgen van de banden te scheiden en deze af te voeren. Dat brengt nog niet mee dat werknemer het opzet had om de velgen wederrechtelijk weg te nemen en zich toe te eigenen en ook niet dat hij heeft gelogen. In de beleving van werknemer verleende hij persoonlijk een dienst aan een klant door aan te bieden de velgen en de banden, waar een klant toch van af wilde, van elkaar te scheiden en ook af te voeren, zodat een klant niet meer naar de milieustraat hoefde om de velgen en de banden weg te gooien. In de optiek van werknemer heeft hij zodoende de velgen rechtstreeks persoonlijk van een klant gekregen en zijn deze nooit eigendom van werkgeefster geworden of geweest. Hoewel werkgeefster strikt

juridisch geredeneerd gelijk heeft dat de velgen (en banden) haar eigendom geworden zijn toen een klant deze achterliet bij werkgeefster, kon niet van werknemer worden verwacht dat hij een dergelijke juridische afweging kon of zou maken. Daarbij is van belang dat de velgen een zeer geringe waarde hadden. Verder heeft werkgeefster ter gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep aangegeven, dat als werknemer zou hebben gevraagd of hij de velgen mocht hebben, zij daar positief op geantwoord zou zijn. De strikt genomen juridisch onjuiste gedachtegang van werknemer levert naar het oordeel van het hof niet de door werkgeefster aangevoerde dringende reden op, mede gelet op de overige omstandigheden zoals het feit dat werknemer een dienstverband van acht en een half jaar bij werkgeefster heeft gehad en naar zeggen van werkgeefster een goede monteur en een harde werker is. Het ontslag op staande voet is daarom ten onrechte gegeven.

Billijke vergoeding

Het hof ziet geen reden om rekening te houden met het inkomen dat werknemer zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd. In de eerste plaats is het hof van oordeel dat op zichzelf aan werkgeefster wel een verwijt valt te maken van de grond voor de vernietiging van de opzegging, maar dat deze ligt in een onjuiste inschatting van de beweegredenen van werknemer om de velgen mee te nemen, zodat van een zeer ernstig verwijt niet kan worden gesproken. In de tweede plaats heeft werknemer feitelijk nauwelijks tot geen inkomensschade geleden. Hij heeft meegedeeld dat hij reeds de week na het ontslag op staande voet met een nieuwe baan als monteur is begonnen. In de derde plaats heeft werknemer geen steekhoudende onderbouwing gegeven van de verzochte billijke vergoeding. Verder verwacht werknemer zelf dat de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd, het ontslag op staande voet weggedacht vanwege de verslechterde verhoudingen. Ook is van belang dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding. Tot slot is van belang dat werknemer recht heeft op de gefixeerde schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn door werkgeefster. Gelet op het voorgaande ziet het hof, met inachtneming van de duur van het dienstverband, reden om de billijke vergoeding op nihil te stellen en dus af te wijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2577

Zaaknummer: 200.268.654_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, J.M.H. Schoenmakers en A.J. van de Rakt

Advocaten: M.R.E. Gelok en C.H. Pannekoek

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

De eisen van goed werkgeverschap brengen met zich dat werkgever werknemer adequaat informeert over de (consequenties van een) leaseregeling en het berijderscontract en werkgever er niet zonder meer op mag vertrouwen dat iedere werknemer dit beseft.

Feiten

Werknemer is tot 1 januari 2019 in dienst geweest bij werkgever. Als onderdeel van de arbeidsovereenkomst is aan werknemer een leaseauto ter beschikking gesteld tegen een maandelijks leasebedrag van € 699 waarvan € 69 eigen bijdrage voor werknemer. In de arbeidsovereenkomst is daarover onder meer opgenomen dat werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief verplicht is de leaseovereenkomst over te nemen. Werknemer en werkgever hebben ter zake van deze lease op 11 april 2017 een berijderscontract gesloten. In het berijderscontract is eenzelfde bepaling opgenomen als in de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 25 oktober 2018 heeft werknemer meegedeeld zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. Per e-mail van 19 november 2018 heeft de leasemaatschappij een uitleg gegeven over de berekening van de afkoopsom. Bij brief van 21 en 29 november 2018 en per e-mail van 22 november 2018 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld de afkoopsom aan hem door te zullen belasten. Bij brief van 22 januari 2019 is aan werknemer een factuur voor een bedrag van € 7.467,77 gezonden. Werknemer heeft € 3.717 betaald. Werkgever vordert dat de kantonrechter werknemer veroordeelt om aan werkgever een bedrag van € 4.292,57 te betalen.

Oordeel

Werkgever was met de leasemaatschappij een laag tarief overeengekomen waardoor een hoge boekwaarde gehanteerd werd en lage afschrijvingen werden aangehouden bij de berekening van de afkoopsom en daardoor bij een tussentijdse beëindiging van de leaseovereenkomst het verschil tussen die boekwaarde en de handelswaarde veel groter zou zijn dan wanneer een reële afschrijving zou zijn gehanteerd. De eisen van goed werkgeverschap brengen mee dat werkgever een zekere verantwoordelijkheid heeft voor een goede uitvoering van de leaseovereenkomst en het berijderscontract. Het is immers werkgever zelf die de inhoud van de leaseovereenkomst bepaalt in overleg met de eveneens door hem te kiezen leasemaatschappij. Die verantwoordelijkheid brengt met zich dat werkgever in dit geval, waar een keuze van werknemer aanzienlijke financiële consequenties voor hem kan hebben, werknemer adequaat informeert over de leaseregeling en het berijderscontract, temeer nu werkgever er niet zonder meer op mag vertrouwen dat iedere werknemer de consequenties

van de leaseovereenkomst en het berijderscontract goed beseft. Niet gesteld of gebleken is op welke wijze werknemer voorafgaand aan het tekenen van het berijderscontract van de wijze van berekening van de leasetermijnen en de afkoopsom in kennis is gesteld. De kantonrechter is van oordeel dat van werkgever gevraagd mag worden dat hij een werknemer in voorkomend geval expliciet schriftelijk wijst op het gevaar van zijn keuze waarbij werkgever inzichtelijk maakt op welke wijze de afkoopsom wordt berekend. Nu vast staat dat werkgever niet aan voornoemde verplichting heeft voldaan, acht de kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar wanneer werknemer deze afkoopsom volledig voor eigen rekening zou moeten nemen. Nu werkgever verder in dit geding geen handvatten heeft gegeven aan de hand waarvan een andere berekening zou kunnen worden gemaakt, wordt gevolgd de door werknemer als productie B bij antwoord overgelegde berekening. Dit betekent dat werkgever het resterende bedrag van de afkoopsom, namelijk € 3.750,77, voor eigen rekening moet nemen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:5202

Zaaknummer: 8152669 CV EXPL 19-7511

Rechters: J.R. Sijmonsma

Advocaten: R.J. Sark

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

OM-medewerkster handelt verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar, door betrokken te raken bij een druggerelateerd misdrijf. Toewijzing ontbindingsverzoek onder toekenning van de transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 1 oktober 1989 bij het Openbaar Ministerie (hierna: OM). Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van operationeel manager van de administratie. Werkneemster heeft zich op 20 februari 2019 ziek gemeld. In het kader van haar re-integratie heeft werkneemster werkzaamheden verricht op de afdeling bedrijfsvoering van het parket in Den Haag. Per e-mail d.d. 14 juni 2019 bericht werkneemster aan haar contactpersoon onder meer dat er op maandag 17 juni 2019 een bespreking gepland staat met een maatschappelijk werkster in verband met de opname van haar moeder in een verzorgings- dan wel verpleeghuis, bij welk gesprek werkneemster aanwezig wenst te zijn. Werkneemster is op zondag 16 juni 2019 samen met haar dochter en de vriend van haar dochter met haar eigen auto naar Heerlen gereden, alwaar het drietal is overgestapt in een voertuig met Italiaanse kentekenplaten. Diezelfde dag zijn zij in Duitsland aangehouden en in voorlopige hechtenis genomen op verdenking van het plegen van een strafbaar feit. Werkneemster was bij aanhouding inzittende van een speciaal voor drugs geprepareerde Mercedes met Italiaanse kentekenplaten. In het voertuig zijn harddrugs aangetroffen. Bij brief d.d. 21 juni 2019 heeft het OM aan werkneemster bericht dat zij er op 20 juni 2019 mee bekend was geworden dat werkneemster in Duitsland door de politie was aangehouden en in voorlopige hechtenis was genomen. Werkneemster is per 20 juni 2019 geschorst. Werkneemster heeft in Duitsland 5,5 week in voorlopige hechtenis doorgebracht. De door werkneemster aan haar ten dienstwege verstrekte iPad heeft zij op 6 augustus 2019 ingeleverd. De iPad was bij inlevering geschoond en teruggezet naar de oorspronkelijke fabrieksinstellingen. De door de Duitse autoriteiten in beslag genomen diensttelefoon is op 20 februari 2020 teruggegeven. Op 1 april 2020 heeft werkneemster verklaard dat zij de bij de diensttelefoon behorende simkaart in haar eigen privételefoon had geplaatst en dat zij de diensttelefoon tijdelijk aan haar dochter ter beschikking had gesteld. De Staat verzoekt de kantonrechter de tussen haar en werkneemster bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens onder meer verwijtbaar handelen (e-grond) en te bepalen dat werkneemster geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding, aangezien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster.

Oordeel

Verwijtbaar handelen

Niet in geschil is dat van medewerkers werkzaam bij het OM een hoge mate van professionaliteit, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid en integriteit mag worden verwacht. Dat volgt ook uit de omstandigheid dat deze kernwaarden in de Ambtenarenwet, alsook in de van toepassing zijnde Gedragscodes, expliciet zijn vastgelegd. Werkneemster heeft niet betwist dat zij bekend was met (het belang van) deze kernwaarden en temeer gelet op haar langdurige dienstverband en leidinggevende positie wordt zij hiermee ook bekend verondersteld. Het naleven en in acht nemen van deze kernwaardes is niet enkel beperkt tot het gedrag tijdens werktijd, maar strekt zich eveneens uit tot gedragingen in privé-tijd. Hoewel niet is komen vast te staan dat werkneemster wist met welk doel de auto naar Italië gebracht moest worden, kan haar naar het oordeel van de kantonrechter wel worden verweten dat zij bij een druggerelateerd misdrijf betrokken is geraakt en zij het OM hiermee in diskrediet heeft gebracht. Dit temeer nu de geschetste omstandigheden voldoende aanleiding gaven om kritisch en alert te zijn en zij zich in redelijkheid van haar handelen had behoren te weerhouden. Aan werkneemster kan daarnaast worden verweten dat zij is afgereisd naar het buitenland zonder het OM daarvan op de hoogte stellen, terwijl zij enkel toestemming had gekregen voor haar afwezigheid op het werk op maandag 17 juni 2019. Aan werkneemster kan daarnaast worden verweten dat zij de door het OM van dienstwege aan haar verstrekte telefoon aan haar dochter ter beschikking heeft gesteld, alsook dat zij de door het OM aan haar verstrekte iPad volledig geschoond heeft ingeleverd. Werkneemster had in redelijkheid moeten begrijpen dat zij zich in het onderhavige geval van het opgeschoond inleveren had dienen te weerhouden. Het handelen van werkneemster in strijd met de voor haar binnen het OM geldende kernwaarden levert verwijtbaar handelen op. De conclusie is dan ook dat het verzoek van De Staat zal worden toegewezen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Transitievergoeding

Tegen de achtergrond van hetgeen hiervoor is overwogen en rekening houdend met het langdurig dienstverband van werkneemster bij het OM en het feit dat zij naar tevredenheid heeft gefunctioneerd alsmede dat niet gebleken is dat zich eerder (soortgelijke) incidenten ten aanzien van haar hebben voorgedaan, is de kantonrechter van oordeel dat de verweten gedragingen c.q. nalaten niet kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Daarbij acht de kantonrechter met name van belang dat op geen enkele wijze is komen vast te staan dat werkneemster wetenschap had van de aanwezigheid van de in het Mercedes aangetroffen harddrugs en evenmin dat zij zelf op de hoogte was van de strafrechtelijke antecedenten van de vriend van haar dochter. Nu is geoordeeld dat van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster niet gebleken is, heeft werkneemster recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7219

Zaaknummer: 8624033 VZ VERZ 20-13352

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: R. Wessels en N.M. Vastenburg

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

RECHTSPRAAK

Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding nu inmiddels ruim drie jaar sprake is van spanningen tussen werkgeefster en werknemer, de relatie tussen partijen niet is verbeterd, na de schorsing verder onder druk is komen te staan en werknemer dit ook erkent.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2012 bij European Bulk Services B.V. (hierna: EBS) in dienst getreden. In januari 2017 heeft werknemer een officiële waarschuwing gehad, omdat hij in de nacht van 21 op 22 december 2016 met stemverheffing in discussie is gegaan met zijn leidinggevende, nadat die weigerde hem een halve snipperdag toe te kennen voor die dienst. Op 15 juli 2019 heeft werknemer een gesprek gevoerd met twee leidinggevendenden, waarin is besproken dat er in de twee afgelopen jaren veel gedragsissues hebben gespeeld. Op 4 september 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft vervolgens op advies van de bedrijfsarts deelgenomen aan een HSK-traject (een bureau voor psychische zorg). HSK heeft snel van dit traject afgezien, omdat zij meende dat er een conflict speelde tussen werknemer en ESB. Mede naar aanleiding van deze analyse heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat het niet meer gaat om een medisch probleem. Naar aanleiding van deze terugkoppeling hebben partijen deelgenomen aan mediation. Dit heeft geleid tot een vaststellingsovereenkomst op 20 januari 2020, onder andere inhoudend dat werknemer zijn werk zou hervatten in een nieuwe ploeg. Op 3 april 2020 heeft EBS werknemer geschorst. EBS heeft daarvoor onder meer als reden opgegeven dat door gebrekkige communicatie en een negatieve houding van werknemer op 2 april 2020 contaminatie is opgetreden van twee verschillende scheepsladingen, hetgeen heeft geleid tot ernstige vertraging. Bij brief van 10 april 2020 heeft EBS een voorstel voor een beëindigingsovereenkomst aan werknemer toegezonden. Op 20 april 2020 heeft werknemer gemeld dat hij niet akkoord gaat. EBS verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen EBS en werknemer te ontbinden wegens onder meer een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Oordeel

De feiten en omstandigheden die door EBS aan de verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag zijn gelegd, zijn op zichzelf niet betwist door werknemer. Vast staat dan ook dat er in 2017 klachten waren over het functioneren van werknemer die hebben geleid tot een officiële waarschuwing. Eveneens staat vast dat werknemer nadien meermaals ongewenst gedrag heeft vertoond, hetgeen heeft uitgemond in het gesprek van 15 juli 2019 en de overplaatsing naar een andere ploeg. Werknemer heeft niet betwist dat hij gefrustreerd is

gebleven over deze overplaatsing en dat zijn gedrag nadien ook te wensen overliet. De mediation die daarom volgde, heeft ook niet tot blijvende verbetering van de arbeidsrelatie geleid. Verder is van belang dat werknemer niet heeft betwist dat collega's niet meer met hem willen samenwerken. Bovendien erkent hij met zoveel woorden ook dat hij debet is geweest aan de spanningen tussen partijen. Door de opstelling van werknemer na de schorsing is de arbeidsverhouding verder onder druk komen te staan. Sindsdien is werknemer bovendien niet werkzaam geweest bij EBS en heeft hij zijn schorsing niet in rechte aangevochten. Naar het oordeel van de kantonrechter valt EBS geen verwijt te maken dat zij de psychische klachten van werknemer onvoldoende zou hebben onderkend. Werknemer heeft immers aangevoerd dat hij ook zelf niet beseftte dat sprake was van psychische problematiek en dat hij dit nooit heeft aangekaart. Op grond van het voorgaande concludeert de kantonrechter dat er inmiddels ruim drie jaar sprake is van spanningen tussen EBS en werknemer, en de relatie tussen partijen niet is verbeterd en door de gang van zaken na de schorsing verder onder druk is komen te staan. Slotsom is dan ook dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7223

Zaaknummer: 8509500

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A.M. van Cappelle en J.A.C.M. van Ginneken

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