

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 52, 2020

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijnden, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2020:2088](#) 18-12-2020

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:2596](#) 17-12-2020

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:2501](#) 17-12-2020

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:3245](#) 24-11-2020

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2020:4541](#) 22-12-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:4497](#) 21-12-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:5638](#) 17-12-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:10213](#) 16-12-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:10751](#) 16-12-2020

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:6591](#) 16-12-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:5510](#) 15-12-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:4451](#) 15-12-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:9819](#) 09-12-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:10859](#) 09-12-2020

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:9822](#) 09-12-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:5485](#) 04-12-2020

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:6046](#) 04-12-2020

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:4444](#) 03-12-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:5639](#) 03-12-2020

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:5287](#) 02-12-2020

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2020:4600](#) 01-12-2020

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2020:4524](#) 25-11-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:13156](#) 24-11-2020

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:12235](#) 18-11-2020

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:9255](#) 25-08-2020

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 22-09-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Noord-Nederland](#) 06-07-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 22-09-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Noord-Nederland](#) 01-12-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Factureren op naam van eigen onderneming in plaats van die van werkgever levert geen dringende reden op, wel verwijtbaar gedrag.*Feiten*

Werknemer heeft in de eerste helft van 2015 een recyclingbedrijf verkocht. Op 1 juli 2015 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van de koper van het bedrijf, werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op verzoek van werkgever en de rechter oordeelt dat dit niet verwijtbaar is aan werknemer, het salaris en de bonus in zijn geheel tot de AOW-gerechtigde leeftijd verschuldigd zal zijn. Verder is er een geheimhoudingsverplichting, een verbod op nevenwerkzaamheden en een concurrentiebeding opgenomen (art. 6 van de arbeidsovereenkomst). Omdat de omzet achterbleef, heeft werkgeefster een recherchebureau opdracht gegeven om een onderzoek in te stellen naar de handelwijze van werknemer. In het rapport is opgenomen dat er discrepanties zijn geconstateerd tussen het door werknemer opgegeven aantal transacties en het aantal transacties waarvan uit camerabeelden blijkt dat die zijn gemaakt. Vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Aan het einde van dat gesprek is aan werknemer ontslag op staande voet aangezegd. Het ontslag is per brief bevestigd. De reden die daaraan ten grondslag is gelegd is: diefstal en/of verduistering en/of overtreding van artikel 6 lid 1, 2 of 3 van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. In hoger beroep heeft het hof Arnhem-Leeuwarden de beschikking vernietigd en werkgeefster veroordeeld om € 122.000 aan werknemer te voldoen. Volgens het hof hadden beide partijen verwijtbaar gehandeld, zodat een deel van de verschuldigde contractuele vergoeding moest worden nagekomen. In cassatie heeft de Hoge Raad overwogen dat terecht is geklaagd over de afwijzing door het hof Arnhem-Leeuwarden om over het verzoek van werkgeefster een nadere mondelinge behandeling ten overstaan van de meervoudige kamer van het hof te bepalen. De Hoge Raad heeft de zaak verwezen naar het hof 's-Hertogenbosch. Dit hof heeft het ontslag op staande voet nietig geoordeeld. Aan werknemer is een billijke vergoeding van € 22.000 toegekend, waarbij rekening is gehouden met een mogelijke ontbinding op de e-grond. Ten aanzien van de vergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst (art. 2 lid 4) oordeelde het hof dat, gezien de uitkomst van de procedure, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verwijtbaar is aan werknemer. Werkgeefster is dan ook niet het door werknemer verzochte salaris en de bonus tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd verschuldigd.

Conclusie A-G (Lückers)

In cassatie wordt met name geklaagd over het oordeel dat werknemer een ‘verwijt’ valt te maken van het ontslag en bijgevolg geen aanspraak kan maken op de contractuele vergoedingen. Volgens werknemer is het oordeel van het hof onbegrijpelijk dan wel innerlijk tegenstrijdig door te oordelen dat geen sprake is van een dringende reden, maar wel van verwijtbaarheid. De A-G concludeert dat beide hoven op dit punt hebben geoordeeld dat werknemer wel degelijk een verwijt valt te maken door facturen te sturen op naam van zijn voormalige bedrijf ten bate van werknemer zelf, zonder hierover onmiddellijk duidelijkheid te verschaffen. Dat het ontslag op staande voet een dringende reden ontbeerde, lag aan de persoonlijke omstandigheden alsmede het onvoldoende doen van onderzoek van de werkgever. Wat de uitlegkwestie van artikel 2 lid 4 betreft, merkt de A-G op dat het verwijzingshof op dit punt vrijheid toekwam een eigen oordeel te vellen dat overigens slechts gradueel afweek van dat van het eerste hof (de mate van verwijtbaarheid).

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 18-12-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:2088

Zaaknummer: 20/00132

Rechters: C.A. Streefkerk, T.H. den Tanja-van Broek, M.J. Kroeze, C.H. Sieburgh en H.M. Wattendorff

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever gehouden tot betaling schadevergoeding (Xella) wegens afwijzen voorstel van werknemer tot beëindiging (slapend) dienstverband onder toekenning van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1998 in dienst getreden bij het ROC. Op 26 november 2014 is werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geraakt voor zijn werkzaamheden als docent. Sinds 27 februari 2017 is werknemer volledig arbeidsongeschikt en ontvangt hij een IVA-uitkering. Deze IVA-uitkering is hem op 16 augustus 2018 met terugwerkende kracht toegekend. Op 3 oktober 2019 heeft werknemer het ROC in kort geding gedagvaard. Werknemer vorderde in kort geding onder meer dat de arbeidsovereenkomst uiterlijk per 22 oktober 2019 op zou worden gezegd onder toekenning van een transitievergoeding ter hoogte van € 76.000 bruto. Bij vonnis van 18 oktober 2019 heeft de kantonrechter in kort geding de vordering van werknemer gedeeltelijk toegewezen. De kantonrechter veroordeelde het ROC tot betaling van een bedrag van € 76.000 bruto, te storten op de derdengeldrekening van de gemachtigde van werknemer, met bepaling dat het bedrag aan werknemer uitgekeerd zal worden als partijen dat overeenkomen of als op basis van een onherroepelijke gerechtelijke uitspraak tussen partijen blijkt dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding. Werknemer heeft op 23 oktober 2019 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Partijen twisten over de vraag of ROC heeft geweigerd om in te stemmen met een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding, terwijl zij hiertoe wel verplicht was.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer sinds 27 februari 2017 niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten. Anders dan het ROC kennelijk stelt, is er geen sprake geweest van een voortzetting van arbeid in aangepaste vorm, dan wel een herplaatsing van werknemer naar een andere passende functie. Het deelnemen aan scholingsdagen en andere (sociale) activiteiten kunnen in redelijkheid niet als arbeid in aangepaste vorm, dan wel als een herplaatsing in een andere passende functie worden gekwalificeerd. De slotsom is dan ook dat er sinds 27 februari 2019 tussen het ROC en werknemer sprake is geweest van een slapend dienstverband. De brief van het ROC van 30 november 2018 als reactie op het voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsrelatie dient als een weigering te worden opgevat. In die brief geeft het ROC immers aan niet bereid te zijn een transitievergoeding toe te kennen, hoewel zij ervan op de hoogte is dat deze vergoeding bij het UWV kan worden

verhaald en hoewel zij van de IVA-uitkering en dus van de duurzame arbeidsongeschiktheid van werknemer op de hoogte was. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de door het ROC gestelde omstandigheden niet leiden tot het oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De voortzetting van het dienstverband is na 27 februari 2019 het gevolg geweest van de weigering van het ROC bij brief van 30 november 2018 om mee te werken aan de beëindiging van het dienstverband, onder toekenning van een transitievergoeding. De voortzetting van het dienstverband – in weerwil van de wens van werknemer – kan dan ook niet aan werknemer worden tegengeworpen. In het verlengde daarvan kan evenmin worden gesteld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door via een kortgedingprocedure te trachten die transitievergoeding alsnog veilig te stellen. Uit die brief volgt dus dat het ROC enkel bereid was te presteren op andere voorwaarden dan waartoe zij (als goed werkgever) verplicht was. Reeds om die reden hoefde werknemer het ROC niet in gebreke te stellen en trad het verzuim van het ROC reeds in op 27 februari 2019, de datum van intreden van het slapend dienstverband waarmee het recht op beëindiging daarvan onder toekenning van een transitievergoeding voor werknemer ontstond. Het ROC was vanaf die datum dan ook gehouden de met de tekortkoming gepaard gaande schade aan werknemer te vergoeden. Het ROC heeft verwijtbaar gehandeld door niet in te stemmen met het voorstel van werknemer van 9 november 2018 om het dienstverband onder toekenning van een transitievergoeding te beëindigen, hoewel zij hiertoe wel verplicht was. Daarmee heeft het ROC zelf de situatie in het leven geroepen dat de arbeidsrelatie – in weerwil van de wens van werknemer – is voortgezet, waardoor zij de door haar gestelde kosten heeft moeten (door)betalen. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat ook het ROC op grond van artikel 7:669 BW de arbeidsrelatie in een eerder stadium had kunnen beëindigen en daarmee de doorbetaling van die kosten had kunnen voorkomen, zodat het ook in zoverre redelijk is dat het ROC de kosten die gepaard gaan met de voortzetting van de arbeidsrelatie draagt. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter het schadebedrag van werknemer begroten op € 47.044, dat is het netto-equivalent van € 76.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:4451

Zaaknummer: 8208457 CV EXPL 19-4323

Rechters: T.J. Thurlings-Rassa

Advocaten: J.P.J. Wessels en M.F. Groen

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens urenfraude terecht gegeven. Verlies transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Kantonrechter kent een gedeeltelijke transitievergoeding (een kwart daarvan) toe.

Feiten

Werknemer is op 31 oktober 1983 in dienst getreden bij de gemeente. Hij verrichtte laatstelijk werkzaamheden in de buitendienst van de gemeente als medewerker ruimte. De gemeente heeft werknemer op 7 april 2020 op staande voet ontslagen wegens urenfraude. De fraude bestaat uit het structureel uitklokken voor een collega terwijl die collega zijn werkzaamheden die dag al had gestaakt en uit het voor werknemer (in de pauze) laten inklokken door een collega waardoor een pauze van dertig minuten werd geregistreerd terwijl werknemer langer met pauze ging. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

*Oordeel**Onverwijldheid*

In dit geval hebben functionarissen van de gemeente voor het eerst vermoedens over de urenfraude geuit in het gesprek van 1 april 2020, waarna verklaringen zijn afgelegd. Naar aanleiding hiervan is werknemer direct geschorst. Het mag zo zijn dat hij aan hem verweten gedragingen meteen heeft erkend, waarmee de bewijsbare zekerheid van die gedragingen al wel vaststond, maar het is begrijpelijk dat de gemeente met het oog op de aard van de daarop af te stemmen sanctie eerst nog de verklaringen van de werknemers met elkaar wilde vergelijken alsook met de gegevens uit het (klok)systeem, om daarmee volledig zicht te krijgen op de omvang van de urenfraude. Ook mocht de gemeente juridisch advies inwinnen en daarvoor enige tijd nemen. Onweersproken staat vast dat er op 3 en 5 april 2020 daadwerkelijk contact is geweest tussen de gemeente en de advocaat. Evenmin is weersproken dat het tot ontslag bevoegde orgaan van de gemeente, het college van burgemeester en wethouders, niet eerder dan op de vergadering van dinsdag 7 april 2020 tot het verlenen van ontslag over kon gaan. Aangenomen wordt dat pas op dat moment alle sinds 1 april 2020 verzamelde gegevens en adviezen daadwerkelijk ter kennis zijn gekomen van dit orgaan en dat op basis daarvan tijdens de vergadering van 7 april 2020 het ontslagbesluit is genomen dat vervolgens ook direct ter kennis van werknemer is gebracht. Gelet op al het voorgaande en het feit dat tussen het moment dat het vermoeden van de verweten handelingen werd geuit en het

daadwerkelijke ontslag op staande voet niet meer dan zes dagen is verstreken, terwijl in de tussentijd door middel van de schorsing de ernst van de ontstane situatie al wel aan werknemer duidelijk is gemaakt, wordt geoordeeld dat de gemeente met de nodige voortvarendheid heeft gehandeld en het ontslag op staande voet onverwijld is verleend.

Dringende reden

Uit de verklaringen van beide werknemers volgt dat sprake was van een wederdienst en dat werknemer bewust en ten onrechte niet gewerkte tijd als werktijd heeft laten registreren voor zowel hemzelf als voor x, waarmee een financieel voordeel is verkregen. Daarmee is sprake van urenfraude. De gemeente heeft voldoende onderbouwd dat haar integriteitsbeleid is verwerkt in een gedragscode, die is opgenomen in het personeelshandboek en dat werknemer in strijd hiermee heeft gehandeld. Wat daar verder ook van zij, in dit geval wordt het niet relevant geacht of er wel of geen interne gedragsregels binnen de gemeente aanwezig zijn nu het geheel voor zichzelf spreekt dat een werknemer eigen arbeidsuren niet manipuleert. Bovendien hebben zich ten aanzien van werknemer in het verleden al vergelijkbare incidenten voorgedaan. De integriteit van werknemer stond eind 2015 al ter discussie vanwege plichtsverzuim en aan hem is daarvoor een voorwaardelijk strafontslag met een proefperiode van twee jaar gegeven. In 2016 is werknemer wederom op zijn handelwijze aangesproken. Hij was dan ook voldoende gewaarschuwd en hij had zich er bewust van moeten zijn dat de gemeente verdere stappen zou (kunnen) ondernemen wanneer er een nieuw (vergelijkbaar) incident zou plaatsvinden. Werknemer heeft herhaalde malen onjuiste arbeidsuren van zowel x als van zichzelf geregistreerd dan wel laten registreren, waardoor de gemeente ten voordele van werknemer aanmerkelijk nadeel had kunnen lijden. Aan werknemer is nog de kans gegeven om schoon schip te maken maar ook hiervan heeft hij geen gebruik gemaakt nu hij tijdens het gesprek op 1 april 2020 zaken heeft verzwegen. Al met al wordt het ontslag op staande voet rechtsgeldig geacht.

Transitievergoeding

In dit geval is het verlies van de gehele transitievergoeding, waarbij werknemer volkomen plotseling geheel met lege handen op straat komt te staan, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Daarbij is van belang dat sprake is van een zeer lang dienstverband van 37 jaar, dat werknemer 61 jaar oud is en reeds tegen de pensioengerechtigde leeftijd aanloopt, dat hij een eenzijdig arbeidsverleden heeft en geen of beperkte scholing heeft gehad. Daarnaast speelt ook mee dat werknemer kostwinner is, dat hij tot op heden nog geen nieuwe baan heeft kunnen vinden en dit er vanwege de coronacrisis niet makkelijker op is geworden. Onder deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een gedeeltelijke transitievergoeding toe te kennen, die wordt bepaald op een kwart daarvan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-09-2020

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Verzetzaak. Non-concurrentiebeding en relatiebeding opgenomen in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volstrekt ondeugdelijk geformuleerd. Vernietiging bedingen.

Feiten

Op 9 april 2018 hebben partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (één jaar) gesloten. In deze arbeidsovereenkomst zijn onder meer een geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding opgenomen. In onderling overleg is de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigd per 1 maart 2019. Partijen hebben daartoe een vaststellingsovereenkomst opgesteld. Op 19 februari 2020 is een verstekvonnis gewezen tegen werknemer, waarin werknemer onder meer veroordeeld werd tot betaling van € 96.500 aan verbeurde boetes ten aanzien van overtredingen van de hiervoor genoemde bedingen. Werknemer is hiervan in verzet gekomen.

Oordeel

Geheimhoudingsplicht

Partners in Techniek B.V. (hierna: de BV) stelt in de oorspronkelijke dagvaarding dat werknemer de contractueel overeengekomen geheimhoudingsverplichting heeft geschonden. De BV legt niet uit en onderbouwt evenmin op welke wijze werknemer deze informatie dan aan derden zou hebben verstrekt. Dit deel van de vordering sneuvelt dan ook bij gebrek aan onderbouwing. De kantonrechter komt niet aan een bewijsopdracht toe.

Het non-concurrentie beding en het relatiebeding

Nu er sprake is van een schriftelijke motivering betekent dit dat het beding op zich niet nietig is. Wat volgt is de vraag of het hier een deugdelijke motivering betreft, een inhoudelijke toets. Het beding blijft immers wel vernietigbaar in de zin van het derde lid van artikel 7:653 BW. Uit de motivering moet volgen dat het beding noodzakelijk is vanwege specifiek aangeduide bedrijfs- of dienstbelangen. Daaraan worden hoge eisen gesteld. Het beding is echter in dusdanig algemene termen opgesteld, dat de kantonrechter daaruit niet kan opmaken wélke bedrijfs- of dienstbelangen dienen te worden beschermd en waarom dit noodzakelijk zou zijn, gezien ook de functie van werknemer. Met werknemer is de kantonrechter dan ook van oordeel dat deze zeer algemeen geformuleerde motivering de norm van artikel 7:653 lid 3 onder a BW niet haalt. De kantonrechter acht deze bedingen volstrekt ondeugdelijk gemotiveerd en vernietigt het non-concurrentiebeding én het relatiebeding, zoals opgenomen in de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst. De daarop gebaseerde boetes zijn dan

ook onterecht gevorderd. De BV betoogt dat er geen beroep meer kan worden gedaan op de toets inzake de (on)deugdelijke motivering van een dergelijk beding, nu partijen deze bedingen ook (of nogmaals) in de door hen gesloten vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben opgenomen. Dit is onjuist. In de vaststellingsovereenkomst wordt slechts nadrukkelijk verwezen naar de eerder in de arbeidsovereenkomst opgenomen bedingen, zodat reeds om die reden een inhoudelijke toets in de zin van artikel 7:653 lid 3 BW aan de orde blijft.

Onrechtmatige daad

De BV legt niet uit en onderbouwt niet op welke wijze er dan door werknemer 'stelselmatig' actief klanten worden benaderd. Het doorzenden van e-mails (aan een privé-e-mailadres) is op zich nog niet onrechtmatig. Een vermoeden is niet meer dan dat, zodat de kantonrechter bij gebrek aan onderbouwing al niet tot de vaststelling kan komen dat werknemer kennis 'misbruikte' om klanten en kandidaten te bewegen 'over te stappen'. Nu de BV niet heeft voldaan aan de op haar rustende stelplicht, passeert de kantonrechter ook deze stelling. Een bewijsopdracht is niet meer aan de orde. De kantonrechter verklaart het verzet van werknemer gegrond en vernietigt het verstekvonnis.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:9822

Zaaknummer: 8476415 \ CV EXPL 20-1847

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: L.M.J. Corvers

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens onder meer herhaaldelijk niet verschijnen op afspraken met werkgever onterecht gegeven. Belangenafweging heeft niet plaatsgevonden. Geen billijke vergoeding nu ook op het gedrag van werknemer wat valt aan te merken.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 1 jaar op 1 september 2019 als engineer in dienst getreden bij ShareValue B.V. ShareValue heeft werknemer per 1 september 2019 gedetacheerd bij haar opdrachtgever, Technische Unie, vestiging Hoofddorp. De detachering van werknemer bij Technische Unie is per 1 april 2020 beëindigd. Bij aangetekende brief d.d. 25 mei 2020 heeft ShareValue aan werknemer een ‘officiële waarschuwing niet verrichten van arbeid’ gestuurd en op 27 mei 2020 een ‘laatste waarschuwing niet verrichten van arbeid op arbeidslocatie’. Bij aangetekende brief d.d. 3 juli 2020 heeft Share Value werknemer op staande voet ontslagen wegens onder meer het herhaaldelijk niet verschijnen op kantoor en afspraken. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de in de brief d.d. 3 juli 2020 omschreven omstandigheden op zichzelf genomen dan wel in onderlinge samenhang bezien niet kunnen worden beschouwd als zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van werknemer dat deze tot gevolg hebben dat van ShareValue redelijkerwijze niet meer kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van een dringende reden was op 3 juli 2020 dan ook (nog) geen sprake. Dit klemmt temeer nu in het e-mailbericht d.d. 1 juli 2020 is aangegeven dat indien werknemer niet op vrijdag 3 juli 2020 op kantoor aanwezig zou zijn er weer een loonstop zou volgen en eerst bij blijvend weigeren, ontslag op staande voet. Het gaat niet aan om het blijvend weigeren te construeren door op 3 juli 2020 whatsapp-berichten te versturen met een herhaling van de opdracht die dag op kantoor te verschijnen. Overigens, zelfs als in dit geval een dringende reden zou moeten worden aangenomen dan nog zou dit niet zonder meer een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Een dergelijk ontslag is immers een bevoegdheid waarvan een werkgever gebruik kán maken en aan het gebruik van deze bevoegdheid dient een afweging van alle betrokken belangen plaats te vinden. Van een belangenafweging is in dit concrete geval in het geheel niet gebleken. Uit het voorgaande volgt dat het gegeven ontslag op staande voet voor vernietiging in aanmerking komt. Voor toewijzing van een billijke vergoeding ziet de kantonrechter geen grond. Nu ook op het gedrag

van werknemer wel wat valt aan te merken, acht de kantonrechter het niet billijk om werknemer in financieel opzicht in een betere positie te brengen dan als de arbeidsovereenkomst op een rechtsgeldige wijze zou zijn beëindigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:12235

Zaaknummer: 8735934-20-85222

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: B. Cornelissen en J. Pluis

Wetsartikelen: 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De door werkgever verzonden brieven aan werknemers worden aangemerkt als boventalligheidsmeldingen en vallen onder het Sociaal Plan en de daarin opgenomen regeling voor de ontslagvergoeding.

Feiten

Fresenius Hemocare Netherlands B.V. (hierna: FHCN) exploiteert een productielocatie, gespecialiseerd in de vervaardiging van medische instrumenten en hulpmiddelen. Op 18 december 2015 is FHCN met onder meer FNV het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. overeengekomen (hierna: het Sociaal Plan). Dit Sociaal Plan, met een looptijd van 1 oktober 2016 tot en met 30 september 2021, is aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als cao. Het Sociaal Plan voorziet, verkort weergegeven, bij beëindiging van het dienstverband wegens boventalligheid in een brutobeeindigingsvergoeding op basis van de oude kantonrechtersformule met een correctiefactor C van 1,3. Voorts is bepaald dat eventuele bezwaren zullen worden behandeld door een begeleidingscommissie. Op 22 oktober 2018 heeft Fresenius Kabi AG, het moederbedrijf van FHCN, bekendgemaakt dat de vestiging in X stopt met de productie van bloedtransfusieproducten en dat zij overstapt op de productie van medische voeding. Fresenius Kabi AG investeert hiervoor een bedrag van € 100.000.000 in het opzetten van één of meer (nieuwe) productielijnen in de vestiging. Op 23 mei 2019 heeft FHCN haar ondernemingsraad om advies ex artikel 25 WOR gevraagd vanwege de voorgenomen wijziging van de productieactiviteiten op de locatie. Die wijziging betreft enerzijds de gefaseerde afbouw van de zogenoemde APS-productie en anderzijds de opbouw en ingebruikname van twee zogenoemde Eternal Nutrition (EN) Easy Bag productielijnen. Op 12 december 2019 heeft FHCN een aantal van haar werknemers geïnformeerd over de reorganisatie. Er zijn twee verschillende brieven gestuurd. Tussen partijen is discussie ontstaan over de status van de hiervoor genoemde brieven. Volgens FNV kwalificeren deze brieven als boventalligheidsmededelingen als bedoeld in het Sociaal Plan, terwijl FHCN deze brieven aanduidt als informatiebrieven. FHCN heeft zich in het verlengde daarvan op het standpunt gesteld dat er geen grond is om de in het Sociaal Plan genoemde begeleidingscommissie in te stellen en het verzoek van FNV om dat wel te doen afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter concludeert, kijkend naar de tekst van het Sociaal Plan, dat werknemers en het FNV het gelijk aan hun zijde hebben. In artikel 5.1 van het Sociaal Plan wordt omschreven wat de datum is van boventalligheid. Dit is de datum waarop de werknemer schriftelijk op de

hoogte is gesteld van het feit dat zijn functie zal komen te vervallen wegens reorganisatiemaatregelen. Uit de eerste zin van artikel 5.2 blijkt dat het gaat om bestaande functies. Een werknemer wordt dus boventallig als de functie die hij heeft door reorganisatie gaat verdwijnen. In de brieven van 12 december 2019 staat met zoveel woorden dat die situatie zich hier voordoet. Wat betreft het begrip ‘arbeidsplaats’: FHCN heeft ter zitting bepleit dat niet aan artikel 2.1 is voldaan omdat in de brieven niet staat dat de arbeidsplaats komt te vervallen en ook nog niet vaststaat dat dit het geval zal zijn. Volgens haar is met ‘zijn arbeidsplaats’ namelijk niet, zoals eisers betogen, ‘zijn functie’ bedoeld, maar ‘zijn dienstverband met werkzaamheden waarvoor loon wordt verricht’. Ook dit standpunt wordt verworpen omdat die lezing van FHCN in de context van de bewuste zin niet logisch is. Daar komt bij dat ook werknemers die volgens FHCN in een nieuwe functie kunnen worden herplaatst en die dus niet hoeven te worden ontslagen, onder de werking van het Sociaal Plan vallen. Deze werknemers kunnen een beroep doen op de daarin voorziene herplaatsingsprocedure en eventueel bezwaar maken bij de begeleidingscommissie. Of hun dienstverband wel of niet zal eindigen en of zij dan recht hebben op de in het Sociaal Plan genoemde ontslagvergoeding, hangt af van de vraag of zij die nieuwe functie terecht hebben geweigerd. De kantonrechter constateert net als de voorzieningenrechter dat het Sociaal Plan een leemte kent, in die zin dat artikel 5.2 ervan uit lijkt te gaan dat op het moment dat de directie van FHCN de in artikel 2.1 bedoelde informatie verstrekt, al een einddatum en ontslagvergoeding bekend zijn en kunnen worden meegedeeld. Dat is hier niet het geval omdat kennelijk nog niet duidelijk is wanneer de functies van de werknemers precies komen te vervallen. Werknemers en de FNV kunnen daarom nog geen integrale nakoming van artikel 5.2 verlangen. Dit neemt niet weg dat het Sociaal Plan van toepassing is geworden: artikel 2.1. bevat immers niet de eis of het voorbehoud dat FHCN ook al een concrete einddatum moet hebben genoemd. Ook uit artikel 5.2 zelf blijkt niet dat het de bedoeling is geweest om de toepasselijkheid van het Sociaal Plan daarvan af te laten hangen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:4541

Zaaknummer: 8456346 \ CV EXPL 20-1702

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: W. Smit en W.M. Engelsman

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Op basis van de kerkelijke rechtspositionele regelingen wordt geoordeeld dat predikant X niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij Protestantse Gemeente. Protestantse Gemeente heeft de toegestane vrijheid genomen af te wijken van dwingendrechtelijke regels.

Feiten

Protestantse Gemeente maakt deel uit van de Protestantse Kerk in Nederland (hierna: PKN), een kerkgenootschap in de zin van artikel 2:2 BW. X is sinds 1986 predikant binnen de Gereformeerde Kerken in Nederland, een van de gefuseerde kerkgenootschappen waaruit PKN in 2004 is ontstaan. Na een tussen X en Protestantse Gemeente gerezen conflict is X bij uitspraak van het Generale college voor de ambtsontheffing in de Protestantse Kerk in Nederland van 23 januari 2020 losgemaakt van Protestantse Gemeente. X heeft zich daarin berust en heeft wachtgeld ontvangen ten laste van PKN. De gemachtigde van X heeft de gemachtigde van Protestantse Gemeente aangeschreven met de mededeling dat X aanspraak maakt op een transitievergoeding. Namens Protestantse Gemeente is gereageerd dat X geen aanspraak maakt op een transitievergoeding omdat een kerkelijke rechtsverhouding als deze niet wordt gereguleerd door Boek 7 titel 10 BW. Protestantse Gemeente legt verschillende bescheiden over waaruit moet blijken dat de overeenkomst tussen X en Protestantse Gemeente niet ingekleed is als een arbeidsovereenkomst. X verzoekt Protestantse Gemeente te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding.

Oordeel

Vast staat dat er binnen PKN diverse rechtspositieregelingen gelden, zoals de Ordinantiën, de Generale regelingen en diverse uitvoeringsbepalingen. Uit deze regelingen blijkt dat er diverse soorten functionarissen binnen PKN werkzaam zijn. Voor sommige medewerkers is uitdrukkelijk bepaald dat zij worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW. Ten aanzien van predikanten in gewone dienst, zoals X, geldt dit echter niet. In het samenstel van hetgeen in de Kerkorde, Ordinantiën en Generale regelingen is bepaald is een invulling gegeven aan de functie van predikant in gewone dienst die afwijkt van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in titel 10 van Boek 7 BW. Dit wordt het duidelijkst tot uitdrukking gebracht in de Ordinantie. De predikant in algemene dienst maakt onderdeel uit van de kerkenraad, het hoogste orgaan binnen de gemeente, en is in zijn functie niet ondergeschikt aan de gemeente of de kerkenraad (waar de predikant zelf ook deel van uitmaakt). In een arrest van de Hoge Raad is geoordeeld dat kerkgenootschappen volgens

artikel 2:2 BW worden geregeerd door hun eigen statuut, voor zover dit niet in strijd is met de wet. Een kerkgenootschap kan volgens de Hoge Raad de rechtsverhouding tot een geestelijk ambtsdrager in beginsel naar eigen inzicht vormgeven en kan daarbij afwijken van dwingend recht. Naar het oordeel van de kantonrechter is een predikant onmiskenbaar een geestelijk ambtsdrager zoals door de Hoge Raad is bedoeld. Uit dit arrest blijkt dat de rechtsverhouding met een predikant anders kan worden vormgegeven dan als een arbeidsovereenkomst volgens titel 10 van Boek 7 BW. Gelet op het voorgaande is daar naar het oordeel van de kantonrechter in het onderhavige geval sprake van en heeft Protestantse Gemeente terecht gesteld dat de rechtsverhouding tussen partijen kwalificeert als een overeenkomst sui generis en niet als een arbeidsovereenkomst. Verder vindt de kantonrechter geen aanknopingspunten om X alsnog een transitievergoeding toe te kennen vanwege redenen van zo fundamentele aard dat afwijking van dwingend recht, ondanks de aan de kerkgenootschappen toekomende inrichtingsvrijheid, niet kan worden aanvaard. Het verzoek van X wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 25-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:4524

Zaaknummer: 8689305 / AR VERZ 20-50

Rechters: J.A. Werkema

Advocaten: H. den Besten en G. van den Brink

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Een niet rechtsgeldig gegeven proeftijdontslag betekent niet direct dat de opzegging met onmiddellijke ingang ongedaan is gemaakt. De werknemer dient daarvoor een vernietigingsprocedure te starten.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2019 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 maart 2020. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijdbeding voor de duur van twee maanden opgenomen. Werkgeefster heeft werkneemster op 31 mei 2020 bij brief ontslagen waarbij zij een beroep op het proeftijdbeding deed. Vervolgens heeft het UWV geoordeeld dat werkneemster geen uitkering toekomt op basis van de Werkloosheidswet omdat de overeengekomen proeftijd nietig is. Werkneemster heeft zich gewend tot werkgeefster waarna werkgeefster aan werkneemster een beëindigingsvoorstel heeft voorgelegd. Werkneemster heeft dit voorstel niet geaccepteerd. Werkneemster heeft per 1 augustus wel een nieuwe baan gevonden. Werkneemster vordert betaling van het achterstallig loon over de periode 1 juni 2019 tot en met 1 augustus 2019.

Oordeel

Overwogen wordt als volgt. De door werkgeefster aangevoerde stelling dat de beëindiging niet rechtsgeldig is geweest, heeft niet als rechtsgevolg dat daarmee de door werkgeefster gedane opzegging met onmiddellijke ingang ongedaan is gemaakt. Op de voet van artikel 7:681 BW dient de werknemer om dat te bewerkstelligen, de kantonrechter te verzoeken de opzegging te vernietigen. Werkneemster had op grond van voormeld artikel binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, een verzoekschrift bij de kantonrechter moeten indienen strekkende tot vernietiging van die opzegging. De kantonrechter wil nog daar laten dat de onderhavige vorderingen niet zijn ingesteld bij verzoekschrift. De hiervoor vermelde vervaltermijn is gaan lopen de dag nadat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2019 heeft beëindigd. De onderhavige dagvaarding is uitgebracht op 19 mei 2020 tegen 9 juni 2020, derhalve in ieder geval zeer ruim na het verstrijken van voormelde termijn. De bepalingen omtrent de vervaltermijn zijn van dwingendrechtelijke aard. Naar vaste jurisprudentie dient de rechter zeer terughoudend te zijn als het gaat om met een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid van artikel 6:248 lid 2 BW de dwingendrechtelijke vervaltermijn terzijde te stellen, zulks gelet ook op het belang van de rechtszekerheid. Het beroep van werkneemster op de beperkende werking van de redelijk en billijkheid treft dan ook geen doel. Daarbij is van belang dat werkneemster zich binnen de vervaltermijn reeds van bijstand van een advocaat had verzekerd. Nu niet binnen de

vervaltermijn aan de kantonrechter is verzocht de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2019 te vernietigen, betekent dit dat de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst per voormelde datum is geëindigd. De vorderingen van werknemster worden derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 01-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:4600

Zaaknummer: 8562866

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: M. Schlepers en P.H.F. Yspeert

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Eenzijdige functiewijziging van ambtenaar is toegestaan aangezien het team en het management geen vertrouwen meer hebben in werknemer in zijn functie als teamleider en werknemer het overgrote deel van zijn werkzaamheden behoudt.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1973 op basis van een ambtelijke aanstelling bij de Gemeente in dienst getreden. Werknemer is bij beslissing op bezwaar van 6 oktober 2015 met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015 geplaatst in de functie van Operationeel Leidinggevende III. Het beroep van werknemer tegen de beslissing op bezwaar is afgewezen. In 2017 heeft er een reorganisatieontwikkeling plaatsgevonden, als gevolg waarvan minder leidinggevendend nodig waren. Werknemer is gevraagd om na te denken over mogelijke alternatieven. Werknemer vond de alternatieven ofwel een degradatie, niet wenselijk of niet nodig en heeft een voorstel om het dienstverband te beëindigen afgewezen, waarna is besloten om werknemer als teamleider te houden, onder de voorwaarde dat hij zich als leidinggevende zou bewijzen. Werknemer heeft hiervoor begeleiding gekregen. Sinds begin 2019 maakt werknemer gebruik van de Regeling Generatieplan en werkt hij nog 18 uur per week (50%). Medio 2019 heeft werknemer een nieuwe leidinggevende gekregen, waarbij de kennismakingsgesprekken stroef liepen. De nieuwe leidinggevende heeft nieuwe ideeën voor het team en heeft werknemer als alternatief aangeboden om accountmanager te worden. Werknemer heeft dit alternatief per e-mail van 24 oktober 2019 afgewezen. Medio oktober 2019 zijn de resultaten van het Medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (hierna: MBO) bekend geworden. Daaruit bleek een breed gedeelte ontevredenheid over het functioneren van werknemer als teamleider en dat het team geen vertrouwen had in werknemer als leidinggevende. In meerdere gesprekken tussen werknemer en werkgever zijn de resultaten van het MBO besproken. Werkgever heeft bij brief van 28 januari 2020 aan werknemer laten weten tot een andere invulling van het takenpakket van werknemer te willen komen, maar dat werknemer op het aanbod van een alternatieve functie als accountmanager negatief heeft gereageerd. Werknemer heeft hierop gereageerd door aan te geven dat hij zich niet herkent in de kritiek en de voorgestelde functie niet passend vindt. Op 14 februari 2020 heeft werkgever per e-mailbericht een finaal aanbod gedaan, waarbij is aangegeven dat indien en voor zover dat aanbod niet wordt geaccepteerd, de functie van werknemer met ingang van 1 maart 2020 eenzijdig zal worden gewijzigd naar accountmanager. Per e-mailbericht van 26 februari 2020 heeft werknemer een tegenvoorstel gedaan, dat werkgever heeft afgewezen. Op 5 maart 2020 heeft werkgever aangegeven werknemer uit zijn functie als leidinggevende te ontheffen en dat

werknemer in de functie van accountmanager wordt ingezet. De functiewijziging heeft geen consequenties voor zijn arbeidsvoorwaarden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de eenzijdige wijziging van werknemers arbeidsovereenkomst niet zozeer is ingegeven door het functioneren van werknemer als wel door het gegeven dat het team van werknemer het vertrouwen in hem in het najaar van 2019 heeft opgezegd. Werkgever heeft verder onweersproken gesteld dat het afdelingshoofd en de eenheidsmanager er geen vertrouwen meer in hebben dat werknemer de aangewezen persoon is om de voorgestelde wijzigingen binnen het team door te voeren. Verder is geen sprake van ontslag, maar van overplaatsing. Het is bestendige jurisprudentie dat er in dat geval minder strenge eisen gelden voor het gestelde disfunctioneren. De kantonrechter heeft de indruk gekregen dat – al dan niet terecht – kritiek op het functioneren van werknemer, zoals onder meer blijkend uit het MBO, hem zagezegd 'koud laat'. Enige reflectie op het eigen handelen heeft de kantonrechter niet kunnen bespeuren. Dat werknemer geen kans heeft gekregen om zich te verbeteren, is de kantonrechter niet voldoende gebleken. Daarvoor acht de kantonrechter redengevend dat werknemer niet heeft weersproken dat hij sinds 2017 begeleiding heeft gekregen om in zijn functie te groeien. De kantonrechter wil zeker de ogen niet sluiten voor de omstandigheid dat werkgever op sommige momenten niet heeft doorgepakt, bijvoorbeeld in de begeleiding, maar dat laat onverlet dat werknemer in zijn functie een grote mate van eigen verantwoordelijkheid heeft. Op grond van het voorgaande acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk geworden dat werkgever vanwege gewijzigde omstandigheden, erin bestaande dat het team en het management geen vertrouwen meer hebben in werknemer als teamleider terwijl er binnen het team dringende behoefte was aan verandering, en werknemer niet wenste te reflecteren op zijn eigen aandeel in de ontstane situatie, genoopt was om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. Het voorstel dat werkgever vervolgens heeft gedaan acht de kantonrechter alleszins redelijk. Zo komt de kantonrechter tot het voorlopige oordeel dat werknemer feitelijk het overgrote deel van zijn werkzaamheden behoudt. Ook zullen zijn arbeidsvoorwaarden niet wijzigen. Van werknemer mocht en mag daarom in redelijkheid worden verwacht in te stemmen met het voorstel van werkgever. In het licht van het voorgaande is het voorlopig oordeel van de kantonrechter dat de vordering van werknemer niet toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-07-2020

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Medewerkster schoonmaak heeft op grond van de afspraken in de arbeidsovereenkomst en de (minimum-) Cao schoonmaak- en glazenwassersbedrijf recht op betaling van een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer alsmede betaling van andere cao-vergoedingen. Werkgever is verplicht een urenregistratie bij te houden.

Feiten

Werkneemster was sinds 1 mei 2003 in dienst bij Service Schoonmaakbedrijf Ousen B.V. (hierna: Ousen) in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. In artikel 9 van de arbeidsovereenkomst was bepaald dat werkneemster een reiskostenvergoeding van € 0,26 per kilometer zou ontvangen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao schoonmaak- en glazenwassersbedrijf van toepassing verklaard. Deze cao heeft een minimumkarakter en kent bepalingen over onder meer de reistijden- en reiskostenvergoeding. Per 1 augustus 2007 heeft M.B. Schoonmaak en Bedrijfsdiensten B.V. (hierna: M.B.) Ousen overgenomen en aan werkneemster een arbeidsovereenkomst aangeboden, gedateerd 1 april 2008. Tussen (de gemachtigden van) partijen is sinds februari 2010 meerdere malen gecorrespondeerd over de betaling van de reiskostenvergoeding. M.B. heeft bij brief van 31 maart 2010 laten weten met ingang van februari 2010 werkneemster weer de reiskosten te vergoeden op basis van € 0,26 per kilometer. De toenmalige gemachtigde van werkneemster heeft M.B. bij brief van 13 februari 2019, tevens verstuurd per e-mail, verzocht om haar nog een bedrag van € 5.689,15 bruto aan reisurevergoeding en opkomstvergoeding te betalen. Bij brief van 2 mei 2019 heeft M.B. werkneemster onder meer bericht een bedrag aan reisure (€ 5.834,58 bruto) en aan opkomstvergoeding (€ 285,00 bruto) uit te betalen. M.B. geeft in dezelfde brief aan de ten onrechte gedeclareerde kilometers woon-werkverkeer conform artikel 34 lid 1 over de jaren 2014 t/m 2018 in te houden c.q. terug te vorderen (een netto in te houden bedrag ad € 4.742,39). Het door werkneemster netto verschuldigde bedrag (€ 320) zal worden ingehouden op de salarisstroom over de maand mei 2019. Bij e-mailbericht van 30 september 2019 heeft werkneemster M.B. bericht dat zij van mening is dat gedurende haar dienstverband de cao niet juist is toegepast waardoor zij te weinig vergoedingen/toeslagen zou hebben ontvangen. Werkneemster vordert dat de kantonrechter MB veroordeelt tot onder meer betaling van reisure-, opkomst- en reiskostenvergoeding, pauze-uren, toeslag bijzondere uren, vakantie-uren, vakantietoeslag en pensioenpremie. M.B. vordert in reconventie dat de kantonrechter werkneemster veroordeelt tot betaling van een bedrag ter hoogte van € 4.742,01 netto aan M.B. inzake de ten onrechte gedeclareerde en betaalde reiskosten woon-werkverkeer.

Oordeel

Reiskostenvergoeding

Ousen en werknemster zijn in 2003 een kilometervergoeding van € 0,26 per kilometer voor reiskosten overeengekomen. M.B. heeft niet betwist dat zij heeft ingestemd met de afspraak om voornoemd bedrag te (blijven) vergoeden, nadat aanvankelijk de bedoeling was dat werknemster een vast bedrag van € 4,50 per dag zou ontvangen. M.B. heeft deze afspraak ook bevestigd in haar brief van 31 maart 2010. Dat het M.B. niet duidelijk was dat het om een vergoeding van gereden kilometers voor woon-/werkverkeer ging, komt voor haar eigen rekening en risico. Partijen bezigen net als in de cao de term 'reiskostenvergoeding' en hebben hierover uitdrukkelijk overleg gevoerd. Daar komt bij dat M.B. een controle had kunnen uitvoeren en had kunnen vaststellen hoeveel kilometers er door werknemster werden gedeclareerd en of dit conform de beweerdelijke afspraak was. Dat is niet gebeurd, terwijl werknemster het aantal gereden kilometers altijd heeft bijgehouden op de door M.B. overgelegde weekrapportages. Dat de telefoniste van M.B. de declaraties invoerde en verwerkte, komt voor risico van M.B. Werknemster mocht er dan ook op vertrouwen dat zij haar reiskosten voor woon-/werkverkeer (€ 0,26 per kilometer) vergoed kreeg. Overigens is het betalen van een reiskostenvergoeding voor woon-/werkverkeer kennelijk nooit een probleem voor M.B. geweest, nu M.B. dit punt pas heeft aangevoerd op het moment dat werknemster in 2019 om een reisurevergoeding vroeg.

Pauze-uren, toeslag bijzondere uren

M.B. heeft geen urenregistratie overgelegd en ook niet gesteld dat zij deze heeft, behoudens de reeds overgelegde (door werknemster niet ondertekende) brieven waarin wordt vermeld dat werknemster op een bepaald object werkzaam zal zijn met de daarbij behorende werktijden. Het moet er dus voor gehouden worden dat M.B. geen nadere urenregistratie over kan leggen. Gelet daarop heeft M.B. haar betwisting van het door werknemster gestelde aantal pauze-uren en toeslag bijzondere uren onvoldoende gemotiveerd en onderbouwd, zodat in beginsel wordt uitgegaan van de juistheid van het door werknemster gestelde aantal uren.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:6591

Zaaknummer: 8408546

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: USG Legal Professionals en S.P.R.M. Kranenburg

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkneemster verricht werkzaamheden in ruil voor gratis logies en maaltijdvergoeding, maar weigert werk. Voor zover ervan moet worden uitgegaan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan heeft werkgever een dringende reden om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen.

Feiten

Werkneemster was vanaf 17 maart 2020 hotelgast in het hotel van werkgever. Op dat moment golden strenge overheidsmaatregelen als gevolg van de coronapandemie. Vanwege een betaalachterstand en omdat zij anders dakloos was, heeft werkneemster op 1 april 2020 aan de eigenaar van het hotel gevraagd om een oplossing. De eigenaar heeft werkneemster vervolgens aangeboden om vanaf 1 april 2020 voor 25 uur per week vrijwilligerswerk in de tuin van het hotel te gaan verrichten, voor de duur van het tuinproject, waarvan werd verwacht dat dit vier weken zou duren. In ruil daarvoor ontving werkneemster gratis logies in het hotel en een maaltijdvergoeding van € 50 per week. Werkneemster heeft het vrijwilligerswerk in de tuin tot en met 17 mei 2020 verricht. Na afloop van het tuinproject heeft werkneemster vanaf 18 mei 2020 tot en met 28 juni 2020 in het hotel vrijwilligerswerk verricht in het kader van een tijdelijke werkervaringsplaats. De afspraken over de werkzaamheden en de vergoedingen zijn niet schriftelijk vastgelegd. Op 28 juni 2020 had werkneemster een ochtenddienst bij de receptie van het hotel, van 8.00 tot 12.00 uur. Omdat de schoonmaakster van het hotel die ochtend eerder was vertrokken, heeft werkgever aan werkneemster gevraagd om twee hotelkamers schoon te maken. Werkneemster heeft dit geweigerd. Daarop heeft werkgever aan werkneemster in een whatsapp-bericht van 28 juni 2020, 12:25 uur, meegedeeld dat dit haar laatste dienst was en dat zij nog in het hotel kan blijven tot de volgende dag vóór 11.00 uur. Werkneemster heeft het hotel op 29 juni 2020 – onder politiebegeleiding – verlaten. Werkneemster verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag niet rechtsgeldig is en de opzegging vernietigbaar is, vast te stellen dat werkneemster ten minste recht heeft op het minimumloon volgens de cao Horeca, de opzegging te vernietigen en werkgever te veroordelen tot doorbetaling van het salaris.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat tussen partijen vaststond dat de werkzaamheden van werkneemster voor werkgever op 1 juli 2020 zouden eindigen, omdat werkneemster vanwege het onverwachte vertrek van een andere vrijwilliger diens plek heeft overgenomen. De kantonrechter oordeelt dat, ook indien ervan uitgegaan kan worden dat op 28 juni 2020

tussen partijen een arbeidsovereenkomst gold, werkneemster alleen aanspraak op loon heeft als komt vast te staan dat werkgever de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden heeft opgezegd. De kantonrechter zal daarom eerst beoordelen of werkgever, veronderstellenderwijs uitgaand van een arbeidsovereenkomst, een dringende reden had om de 'arbeidsovereenkomst' met werkneemster op 28 juli 2020 onverwijld op te zeggen. Werkgever stelt dat werkneemster is weggestuurd vanwege hardnekkige werkweigering. Werkgever stelt dat hij werkneemster op 28 juni 2020 tijdens haar dienst een redelijke werkopdracht had gegeven en werkneemster duidelijk heeft gemaakt wat de gevolgen zouden zijn als zij die opdracht niet zou uitvoeren. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster onvoldoende heeft weersproken dat zij voor werkgever incidenteel ook schoonmaakwerk moest verrichten. Pas na afloop van haar diensttijd en het whatsapp-bericht van werkgever heeft werkneemster laten weten dat zij bereid is de kamers schoon te maken tegen betaling. De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van werkneemster zijn aan te merken als hardnekkige werkweigering en voor werkgever een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet van werkneemster. Voor zover ervan moet worden uitgegaan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, heeft werkgever deze arbeidsovereenkomst op 28 juni 2020 vanwege deze dringende reden onverwijld mogen opzeggen. Reeds daarom zal de gevraagde verklaring voor recht worden afgewezen en heeft werkneemster geen recht op doorbetaling van loon.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5638

Zaaknummer: 8737926 UE VERZ 20-275 SV/40160

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J.A.H. van Marwijk en J.E. Hoetink

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens opgave valse reden afwezigheid houdt stand. Mede gelet op de strenge beroepsregels waaraan werknemer is gebonden, kan werknemer zich niet verschuilen achter de omstandigheid dat partner onware afmelding heeft gedaan.

Feiten

Werknemer is sinds 30 juni 2014 in dienst van DTZ Zadelhoff V.O.F. c.s. (hierna: DTZ). Op 23 april 2020 is werknemer aangehouden wegens verdenking van een strafbaar feit. Op 27 april 2020 heeft de vriendin van werknemer per e-mail contact opgenomen met de lijnmanager van werknemer, waarin zij onder meer schrijft dat werknemer in het ziekenhuis ligt met een coronabesmetting. Op 13 mei 2020 reageert de vriendin van werknemer op een whatsapp-bericht van DTZ met de vraag of het mogelijk is dat DTZ het ziekteverzuim van werknemer omzet in verlof totdat werknemer zelf contact met DTZ opneemt. Op enig moment voor 14 mei 2020 heeft de leasemaatschappij van DTZ haar bericht dat de lease auto van werknemer in beslag is genomen vanwege een strafbaar feit. Op 14 mei 2020 heeft de recherche een bezoek gebracht aan DTZ en haar medegedeeld dat werknemer sinds 23 april 2020 in voorlopige hechtenis zit op verdenking van witwassen. Na dit bezoek heeft DTZ contact opgenomen met de vriendin van werknemer en aangegeven dat zij die dag, 14 mei 2020, heeft begrepen dat het bericht van de vriendin van werknemer op 13 mei 2020 wellicht in een andere context gezien moet worden. In de periode tussen 14 en 28 mei 2020 heeft DTZ werknemer onder meer de kans gegeven om zelf zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dat heeft hij niet gedaan. Op 28 mei 2020 is werknemer door DTZ op staande voet ontslagen. Op 2 september 2020 is werknemer met een enkelband vrijgekomen in afwachting van zijn strafzaak. Werknemer verzoekt DTZ te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is.

Oordeel

Met DTZ is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet voldoende voortvarend is gegeven, zodat aan de eis van onverwijldheid is voldaan. Daartoe wordt overwogen dat DTZ naar aanleiding van de mededeling van de recherche genooddaakt was de precieze feiten verder te onderzoeken gezien deze bijzondere wending van de reden van afwezigheid van werknemer. Ook is begrijpelijk en zorgvuldig dat zij tijd heeft genomen om juridisch advies in te winnen en moest zij, gezien het internationale concern van werkgever, in overleg met de bevoegde persoon voor het geven van het ontslag op staande voet. Onder deze omstandigheid acht de kantonrechter de handelswijze van DTZ binnen het tijdsverloop van

twee weken tussen het bekend worden van de nieuwe reden van afwezigheid van werknemer en de mededeling van het ontslag voldoende voortvarend. Ook wordt in aanmerking genomen dat DTZ tussentijds op 21 mei 2020 mondeling haar voornemen tot ontslag aan werknemer heeft kenbaar gemaakt en hem de optie heeft geboden om zelf ontslag te nemen. Het bieden van deze optie doet niet af aan de onverwijldheid. De dringende reden die aan het ontslag ten grondslag is gelegd, is het ongeoorloofd zonder mededeling afwezig zijn en het vervolgens valse redenen aandragen voor zijn afwezigheid. Vaststaat dat werknemer zelf geen enkele poging heeft gedaan om contact op te nemen met zijn werkgever om hem in te lichten over de reden van zijn afwezigheid. Of het handelen van de vriendin van werknemer met hem is besproken, doet niet ter zake omdat werknemer alsnog een lange periode niet op het werk is verschenen zonder daarvoor een (juiste) reden op te geven. Hij kan zich daarbij niet verschuilen achter zijn vriendin. Immers, ofwel werknemer heeft contact met haar gehad over het afmelden bij DTZ en in dat geval kan haar handelen naar het oordeel van de kantonrechter aan hem worden toegerekend – ook als niet expliciet is besproken welke reden de vriendin van werknemer voor zijn afwezigheid zou geven – ofwel hij heeft daarover géén contact met haar gehad en in dat geval heeft hij in het geheel geen moeite gedaan om contact op te nemen met zijn werkgever om de situatie en zijn afwezigheid uit te leggen. Door aldus te handelen heeft werknemer gehandeld in strijd met wat van hem gelet op zijn functie van registertaxateur verwacht mocht worden, temeer gezien het feit dat hij aan strenge (beroeps)regels is onderworpen. Dit leidt tot de conclusie dat de door DTZ aan het ontslag ten grond gelegde reden in voldoende mate is komen vast te staan en kwalificeert als een dringende reden om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen. Gelet hierop zal het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:6046

Zaaknummer: 8672766 EA VERZ 20-540

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: A. Oass, E.M. Bosscher, H. Voûte en R.C. Akkermans

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Geen recht op transitievergoeding omdat het contract op initiatief van werkneemster niet verlengd is in verband met aanstaande emigratie. Ook is de bonusregeling niet in strijd met gelijkebehandelingswetgeving.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2018 in dienst getreden bij Lagardère Travel Retail Schiphol B.V. (hierna: Lagardère) in de functie van salesmanager. Bij indiensttreding heeft Lagardère toegezegd dat na afloop van het jaarcontract een verlenging voor onbepaalde tijd zal worden aangeboden. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster in aanmerking komt voor een resultaatafhankelijke bonus, waarvoor als voorwaarde wordt gesteld dat een medewerker minder dan drie keer of minder dan 6% per jaar ziek moet zijn geweest. Eind januari 2019 hebben werkneemster en Lagardère gesproken over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft daarin onder andere aangegeven dat ze zwanger is. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 april 2019 voor tien maanden voortgezet. Na haar verlof zal haar functie wijzigen naar projectmanager sales voor drie dagen in de week. De bonus wordt dan twee in plaats van drie maandsalarissen. Ook heeft werkneemster aangegeven dat zij vier tot vijf maanden na haar verlof naar Amerika zal emigreren. Op 11 maart 2019 is de functie van werkneemster gewijzigd in projectmanager sales. Bij brief van 25 november 2019 heeft Lagardère aan werkneemster bevestigd dat haar dienstverband op haar verzoek per 31 januari 2020 wordt beëindigd. Werkneemster heeft daarop gereageerd dat dit niet nodig is, omdat het contract na de verlenging zal eindigen. Bij e-mail van 23 januari 2020 heeft Lagardère desgevraagd aan werkneemster laten weten dat zij over 2019 geen bonus heeft gekregen vanwege haar ziekteverzuim in dat jaar. Werkneemster verzoekt Lagardère te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 4.298,77 en tot betaling van de bonus over 2019 van € 11.228,96.

*Oordeel**Transitievergoeding*

De kantonrechter is van oordeel dat niet op initiatief van Lagardère, maar op initiatief van werkneemster een einde aan de arbeidsovereenkomst is gekomen. Daartoe overweegt hij dat tussen partijen niet in geschil is dat bij aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst door Lagardère is toegezegd dat er na afloop van dat contract een contract voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden. Ter onderbouwing heeft werkneemster ook gesteld dat Lagardère – na

het gesprek eind januari waarin is gesproken over een mogelijke emigratie naar Amerika in 2020 – eenzijdig heeft besloten het contract met tien maanden in plaats van voor onbepaalde tijd te verlengen. Lagardère heeft dit gemotiveerd betwist. De kantonrechter is van oordeel dat de door werkneemster geschetste gang van zaken niet ondersteund wordt door de processtukken. Wanneer de verhuizingsplannen werkelijk nog onzeker waren als door werkneemster wordt betoogd, dan is niet te volgen dat zij haar werkgever daarover al in zo'n vroeg stadium heeft ingelicht en vervolgens akkoord is gegaan met een verlenging van tien maanden. Ook volgt de kantonrechter werkneemster niet in haar stelling dat de einddatum van 31 januari 2020 eenzijdig door Lagardère is bepaald en dat zij langer had willen doorwerken. Dit alles leidt tot de conclusie dat het verzoek van werkneemster tot toekenning van de transitievergoeding zal worden afgewezen.

Bonus

Tussen partijen is niet in geschil dat in het geval van werkneemster zowel de collectieve als de individuele targets zijn behaald, maar wel dat werkneemster 6% of meer ziek is geweest. De uren die werkneemster niet heeft gewerkt wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn door Lagardère buiten beschouwing gelaten. Werkneemster stelt dat de uren die zij door haar verlof niet heeft gewerkt, als gewerkte uren moeten worden aangemerkt, in welk geval het verzuim ruim onder de 6% blijft, omdat werknemer een niet gerechtvaardigd onderscheid maakt op grond van geslacht. De kantonrechter overweegt dat de bonusregeling zo is vormgegeven dat de aanspraak op de bonus afhankelijk is gesteld van het aantal gewerkte (aanwezige) uren in een jaar. Het criterium aanwezigheid hoeft in zijn algemeenheid geen onderscheid op grond van gelijke behandelingswetgeving op te leveren. Lagardère behandelt alle werknemers gelijk, ongeacht de reden van hun afwezigheid. Door de berekeningswijze wordt de periode waartegen het aantal verzuimdagen wordt afgezet weliswaar ingekort, maar het effect daarvan is in alle gevallen ongewis. Als een werknemer twaalf maanden op de werkvloer is, bestaat er ook een hogere kans om ziek te worden. Gelet op het voorgaande wordt het verzoek van werkneemster tot betaling van de bonus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:9255

Zaaknummer: 8491561 AO VERZ 20-73

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: M.J.I. Assink en A. Robustella

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

De aanstelling van een ambtenaar aan wie ontslag verleend is met de Wnra is niet omgezet in een arbeidsovereenkomst zodat hij geen recht heeft op een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1983 in dienst getreden bij de Gemeente in de functie van planner-werkvoorbereider. Op 25 februari 2017 is werknemer uitgevallen wegens ziekte en hij is vervolgens langdurig arbeidsongeschikt gebleven. Het UWV heeft aan werknemer met ingang van 25 februari 2019 een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Werknemer heeft vanaf april 2019 op kosten van de Gemeente een opleiding voor personenvervoer gevolgd. Bij besluit van 16 december 2019 heeft de Gemeente aan werknemer met ingang van 1 maart 2020 eervol ontslag verleend wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft op 27 januari 2020 tegen dit besluit bezwaar gemaakt en ook verzocht om transitievergoeding. De Gemeente heeft op 22 april 2020 bij beslissing op bezwaar besloten dat het besluit van 16 december 2019 tot ontslag zonder toekenning van een transitievergoeding gerechtvaardigd is genomen. In deze beslissing op bezwaar heeft de Gemeente opgemerkt dat tegen de afwijzing van het verzoek om een transitievergoeding toe te kennen geen beroep openstaat en werknemer zich daarvoor tot de civiele rechter dient te wenden. Werknemer verzoekt de Gemeente te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 54.881,13.

Oordeel

Ontvankelijkheid

De kantonrechter overweegt dat in deze procedure de vraag is of de aanstelling van werknemer per 1 januari 2020 is omgezet in een arbeidsovereenkomst en of werknemer dientengevolge recht heeft op een transitievergoeding. De kantonrechter overweegt dat de memorie van toelichting bij artikel 16 Ambtenarenwet de situatie beschrijft dat een ontslagbesluit voor de inwerkingtreding van de Wnra is genomen en na die inwerkingtreding wordt vernietigd. In dat geval wordt de door de vernietiging van het ontslagbesluit herleefde aanstelling met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 omgezet in een arbeidsovereenkomst. Eventuele uit die arbeidsovereenkomst voortvloeiende geschillen kunnen dan ter beoordeling aan de kantonrechter worden voorgelegd. Het ontslagbesluit van de Gemeente is weliswaar niet vernietigd, maar daarin staat wel dat het ontslag zal ingaan op 1 maart 2020, wat wil zeggen na de inwerkingtreding van de Wnra. Omdat het verzoek van werknemer betrekking heeft op de rechtsverhouding tussen partijen na 1 januari 2020, en werknemer zich baseert op

een arbeidsovereenkomst, acht de kantonrechter hem ontvankelijk in zijn verzoek. Hierbij speelt ook een rol dat de Gemeente hem in haar beslissing op bezwaar naar de civiele rechter heeft verwezen.

Aanstelling omgezet in een arbeidsovereenkomst

Naar het oordeel van de kantonrechter is de aanstelling van werknemer niet omgezet in een arbeidsovereenkomst. Uit artikel 16 Ambtenarenwet blijkt dat de Wnra, die de aanstelling van de ambtenaar omzet in een arbeidsovereenkomst, geen invloed heeft op de geldigheid van zulke besluiten en evenmin op de wijze waarop tegen zulke besluiten kan worden opgekomen. De uitzondering uit artikel 16 Ambtenarenwet doet zich hier niet voor. Zo is het ontslagbesluit van de Gemeente onherroepelijk en het bezwaar ongegrond verklaard. Voor het ontslagbesluit hoefde dus niets meer te gebeuren, waardoor geen sprake is van een, zoals in de memorie van toelichting beschreven, door vernietiging van het ontslagbesluit herleefde aanstelling die met terugwerkende kracht is omgezet in een arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter gaat de overgangsbepaling van artikel 16 Ambtenarenwet verder dan werknemer heeft betoogd en heeft deze ook als gevolg dat op een aanstelling – die is beëindigd door middel van een vóór 1 januari 2020 genomen besluit, waarbij het ontslag na 1 januari 2020 ingaat – het recht van toepassing is dat vóór 1 januari 2020 gold (en niet het BW). Gelet hierop zal het verzoek van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5485

Zaaknummer: 8543180 UE VERZ 20-161

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: A.M. Leenders en L.M. Draaijer

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Wnra. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond voor ambtenaar, werkzaam bij DV&O en tevens beëdigd als boa, die in privé sfeer onder invloed van drugs auto heeft gereden. Aan een ambtenaar in overheidsdienst worden ook buiten werktijd hoge eisen gesteld ten aanzien van integriteit, betrouwbaarheid en de voorbeeldfunctie.

Feiten

Werknemer is sinds 8 juni 2009 in dienst van de Staat der Nederlanden. Vanaf 10 september 2018 is werknemer werkzaam voor het onderdeel Dienst Vervoer & Ondersteuning (hierna: DV&O). DV&O maakt onderdeel uit van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. De functie van werknemer bestaat uit beveiliging en bewaking, arrestantenverzorging en transportgeleider. Voor het uitoefenen van deze functie is een rijbewijs B verplicht. Tevens is werknemer beëdigd als bijzonder opsporingsambtenaar (hierna: boa) waarvoor een verklaring omtrent gedrag (hierna: VOG) vereist is. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rijk 2020 van toepassing, alsmede de Ambtenarenwet 2017, de Gedragscode Integriteit Rijk, de Gedragscode DJI en de Beroepscode DV&O. Op 5 augustus 2020 is werknemer door de politie aangehouden voor het rijden onder invloed van drugs. Werknemer heeft op 6 augustus 2020 zijn leidinggevende geïnformeerd over wat er is voorgevallen. Op 17 augustus 2020 heeft de Staat der Nederlanden een hoorgesprek met werknemer gehouden. Bij brief van 20 augustus 2020 van de Staat der Nederlanden is werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden in afwachting van verder onderzoek en besluitvorming. Op 31 augustus 2020 is de door de politie opgemaakte brief van 27 augustus 2020 met de uitslag van het bloedonderzoek en de speekseltest aan DV&O overgelegd. In die brief wordt bevestigd dat tegen werknemer een proces-verbaal wordt opgemaakt wegens overtreding van artikel 8 Wegenverkeerswet 1994. Tijdens een gesprek op 14 september 2020 is door de Staat der Nederlanden aan werknemer meegedeeld dat het dienstverband beëindigd zal worden gelet op het feit dat het onder invloed van (hard)drugs deelnemen aan het verkeer niet te verenigen is met zijn functie bij DV&O. Op 15 september 2020 is het rijbewijs van werknemer door het CBR ingetrokken. De strafrechtelijke afdoening is nog niet bekend. De Staat der Nederlanden verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, zonder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

E-grond

Bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek is het door de Staat der Nederlanden geschetste kader van belang ten aanzien van de bijzondere positie van de bij de Staat, en meer in het bijzonder bij DV&O, te vervullen functies. Ten aanzien van de functie en het dienstverband van werknemer is van belang dat hij sinds 2009 is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn. Verder staat vast dat voor werknemer, die in het kader van zijn functie eveneens is beëdigd als boa, een voorbeeldfunctie geldt, waarbij des te meer een hoge mate van betrouwbaarheid en integriteit mag worden verwacht. Voor werknemer gelden, naast de gebruikelijke werknemersverplichtingen, aanvullende verplichtingen als ambtenaar. Zo dient werknemer de op hem rustende en uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Aan een ambtenaar in overheidsdienst worden hoge eisen gesteld ten aanzien van integriteit en betrouwbaarheid. Dat volgt ook uit het feit dat deze kernwaarden in de van toepassing zijnde Gedragscodes expliciet zijn vastgelegd. Werknemer heeft niet betwist dat hij bekend was met deze kernwaarden. Het naleven en in acht nemen van deze kernwaarden is niet beperkt tot het gedrag tijdens werktijd. Zowel de Gedragscode Integriteit Rijk als de Beroepscode DV&O benadrukt dat ook in de privésfeer integer gedrag wordt verwacht. Verder volgt uit de Beroepscode DV&O dat het oplopen van antecedenten tijdens het dienstverband beschouwd wordt als schending van de ambtseed. Voorgaande maakt dat werknemer voldoende op de hoogte was dan wel had moeten zijn van wat van hem werd verlangd en hoe hij zich, ook in privé-tijd, diende te gedragen. Werknemer heeft onder invloed van (hard)drugs een auto bestuurd en is aangehouden door de politie. Zijn rijbewijs is ingenomen en hij wordt strafrechtelijk vervolgd. Het handelen van werknemer is in strijd met de gedragsregels en de voorbeeldfunctie die hij als ambtenaar en BOA bij DV&O heeft. Werknemer heeft het zijn werkgever door zijn handelwijze onmogelijk gemaakt hem nog op normale wijze in te zetten. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar handelen op in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW.

Is sprake van ernstig verwijtbaar handelen?

Een eenmalige misstap als deze – waarvan werknemer direct melding heeft gemaakt bij zijn leidinggevende en waarover hij tevens direct zijn spijt heeft betuigd – kan, ook in het licht van de van toepassing zijnde gedrags- en integriteitscodes, niet als *ernstig* verwijtbaar tegenover de Staat bestempeld worden. In de Gedragscode Integriteit Rijk wordt de waarde van gewetensvol handelen benadrukt. De transitievergoeding is verschuldigd en er wordt rekening gehouden met de geldende opzegtermijn van drie maanden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5510

Zaaknummer: 8837081 / LE VERZ 20-53

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: E. Versloot en N.F.J. Sijstermans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 1 AW, 6 AW, 14 AW en 8
Wegenverkeerswet 1994

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster op de g-grond, vanwege verstoorde arbeidsverhouding na verbetertraject met onvoldoende resultaat.*Feiten*

Werknemer is sinds 2018 in dienst van werkgeefster als applications sales representative, een internationale softwareonderneming, en heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In januari 2019 is een opportunity/prospect waar werknemer mee bezig was niet doorgegaan, waarna zijn leidinggevende erg is uitgevallen tegen hem. In juni 2019 is met werknemer een boordelingsgesprek gevoerd, waarin een negatieve beoordeling is gegeven. Werknemer was het hier niet mee eens. In januari 2020 was bij werknemer geen verbetering geconstateerd, waardoor een Performance Improvement Plan (PIP)-traject is gestart. Van werknemer werd verwacht dat hij voortaan op kantoor zou komen werken en er werden (twee)wekelijks bila's en evaluatiegesprekken met werknemer gevoerd. In juli 2020 heeft werknemer het PIP-traject afgerond, met een negatief eindresultaat, omdat hij de doelstellingen niet had behaald. In een gesprek met werknemer is vervolgens aangegeven dat werkgeefster beëindiging van het dienstverband nastreeft en werd een brief overgelegd met het beëindigingsvoorstel. Werknemer heeft op basis hiervan een tegenvoorstel gedaan. Werkgeefster blijft bij haar eerdere voorstel, waarmee werknemer niet akkoord gaat. Hierop heeft werkgeefster een verzoekschrift ingediend. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen op een zo kort mogelijke termijn, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond van art. 7:669 lid 3 BW), en/of subsidiair op grond van disfunctioneren (de d-grond van art. 7:669 lid 3 BW) en/of meer subsidiair op grond van een combinatie van een verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren (de i-grond van art. 7:669 lid 3 BW). Werknemer verzoekt primair het ontbindingsverzoek af te wijzen. Voor het geval wordt overgegaan tot ontbinding, verzoekt werknemer tot betaling van een transitievergoeding, een aanvullende vergoeding bij ontbinding op de i-grond en een billijke vergoeding.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding verstoord is. Dit is het gevolg van de opvatting van werkgeefster dat werknemer disfunctioneert, waar hij het niet mee eens is. De stelling van werknemer dat geen sprake was van disfunctioneren slaagt niet, nu werknemer ter zitting bevestigd heeft dat hij tijdens zijn dienstverband van twee jaar geen enkele deal heeft kunnen sluiten en bijna alle teamgenoten ten minste één deal hebben gesloten, met

uitzondering van een collega die nog niet zo lang in dienst was. Werknemer geeft aan de inzet van het PIP-traject als een dreigement opgevat te hebben, temeer daar werkgeefster werknemer al eerder had geadviseerd zelf te vertrekken en een andere baan te zoeken. Dit neemt echter volgens de kantonrechter niet weg dat van werkgeefster bij (vermeend) disfunctioneren mag worden verlangd dat zij een verbetertraject in gang zet. Werknemer heeft onvoldoende aangevoerd om de conclusie te rechtvaardigen dat het PIP-traject alleen maar is ingezet om ontslag op grond van disfunctioneren mogelijk te maken en dat dit geen serieus verbetertraject is geweest. Hoewel het volgens de kantonrechter weinig professioneel was van werkgeefster om na het mislukken van een deal uit te vallen tegen werknemer, is dit niet meer dan een menselijke reactie die een keer kan gebeuren. Naar aanleiding van het beëindigingsvoorstel van 14 juli 2020 heeft werknemer werkgeefster het verwijt gemaakt dat sprake is van discriminatie en onvoldoende steun, in die mate dat hij terugkeer naar het werk niet meer ziet zitten. Tijdens de zitting heeft werknemer dit standpunt herhaald. Hiermee is de verstoorde arbeidsverhouding voldoende komen vast te staan. Werkgeefster legt aan haar verzoek primair ten grondslag dat zij de verwijten van werknemer niet hoeft te accepteren en dat de arbeidsverhouding voor haar ook is verstoord. Op zichzelf is dat niet voldoende voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, juist omdat deze verwijten reden moeten zijn om daarover in gesprek te gaan. Het initiatief voor dit gesprek kan van werkgeefster echter niet meer verwacht worden als werknemer er zelf niet meer over wil praten en niet meer wil terugkeren. In die situatie is sprake van een voldragen g-grond. Om deze reden behoeven de subsidiaire en meer subsidiaire grondslagen, artikel 7:669 lid 1 jo. lid 3 onder d en onder i BW, geen bespreking meer. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, maar geen recht op een billijke vergoeding omdat het handelen van werkgeefster niet kwalificeert als ernstig verwijtbaar volgens de kantonrechter. De kantonrechter bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5639

Zaaknummer: 8737726

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: S.I. Janssen en K.F.A. van Ham

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

RECHTSPRAAK

Toelage die werknemers van werkgeefster ontvingen gedurende de periode van de pilot ‘Multi-Inzetbare Machinisten’ is geen vaste arbeidsvoorwaarde (geworden) in de zin van een verworven recht. Enkel tijdsverloop is onvoldoende voor het aannemen van een structureel karakter van de persoonlijke toelage.

Feiten

Werknemers zijn respectievelijk in 1977 en 2002 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) NS Reizigers B.V. (hierna: NSR) en zijn op dit moment beiden werkzaam als machinist bij NSR, ten behoeve van een dochteronderneming. Machinisten van de betreffende dochteronderneming rijden in de regel in Nederland en daarnaast ook in Duitsland of België. Zij hebben naast hun Nederlandse bevoegdheid ook een buitenlandse bevoegdheid. Hiervoor ontvingen deze machinisten een ‘competentietoeslag’. In 2011 is de dochteronderneming een pilot gestart waarbij enkele machinisten, onder wie werknemers, zowel ingezet zouden kunnen worden op het grensoverschrijdend spoorvervoer naar Duitsland als België. Ze werden daarmee zogenoemde Multi-Inzetbare Machinisten. Aan werknemers is op basis van deelname aan de pilot een tijdelijke persoonlijke toelage verleend. Voorwaarde voor toekenning van de toelage was dat werknemers flexibel inzetbaar zouden zijn en blijven en dat de regelgeving en materieelkennis op peil werd gehouden. Na een evaluatie van de pilot is besloten de pilot stop te zetten, wat betekende dat medio 2017 de inzet van de multi-machinisten is gestaakt. De dochteronderneming van NSR heeft vervolgens in gesprek met werknemers aangegeven dat de persoonlijke toelage gaat stoppen en heeft hierbij een afbouwregeling voorgesteld. Werknemers hebben de voorgestelde afbouwregeling niet geaccepteerd en vorderen dat NSR wordt veroordeeld tot betaling van de gederfde competentietoeslag. Aan die vordering leggen werknemers primair ten grondslag dat de persoonlijke maandelijkse pensioengevende competentietoeslag een arbeidsvoorwaarde is geworden die niet eenzijdig door NSR gewijzigd kan worden. Subsidiair stellen werknemers dat NSR voor het intrekken van de toeslag geen compensatie heeft geboden anders dan een in tijd zeer beperkte afbouwregeling. NSR voert aan dat het een proef betrof, waarin bij aanvang verschillende voorbehouden zijn gemaakt, waardoor er geen sprake is geweest van een (eenzijdige) wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De bevoegdheid om de persoonlijke toelage stop te zetten volgde immers uit de voorwaarden waaronder die was toegekend. Er was geen sprake van een onvoorwaardelijke toelage. Subsidiair voert NSR aan dat indien het stopzetten van de persoonlijke toelage als een (eenzijdige) wijziging van de arbeidsovereenkomst zou moeten worden beschouwd, NSR als goed werkgever een redelijk

voorstel heeft gedaan dat werknemers als goed werknemers gehouden waren om te accepteren.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de persoonlijke toelage die werknemers ontvingen vanwege hun inzet als Multi-Inzetbare Machinisten geen vaste arbeidsvoorwaarde is geworden in de zin van een verworven recht. Allereerst benadrukt de kantonrechter dat in de brief die werknemers hebben ontvangen aan het begin van de pilot meerdere keren het tijdelijke karakter van de persoonlijke toelage is benadrukt. Die tijdelijkheid hing samen met de duur van de proef. Daarnaast wordt in de brief aangegeven dat zodra de keuze voor de tijdelijke toelage wordt geëvalueerd, besloten kan worden wederom voor een vastgestelde tijdelijke periode de persoonlijke toelage te continueren. Tijdens de zitting is namens werknemers toegelicht dat de hoogte van de persoonlijke toelage een afgeleide was van de competentievergoeding en, nu er wel afspraken werden gemaakt over de competentievergoeding en er niets werd afgesproken over de persoonlijke toelage, zij ervan uit mochten gaan dat dezelfde afspraken golden voor de persoonlijke toelage, namelijk dat deze onvoorwaardelijk zou zijn zolang de arbeidsovereenkomst zou voortduren. De kantonrechter kan werknemers niet volgen in deze redenering. Ook in het geval de hoogte van de persoonlijke toeslag een afgeleide is van de competentievergoeding, zegt dat enkele gegeven immers nog niets over de duur van toekenning van de persoonlijke toeslag. Ook het beroep op het tijdsverloop, waaruit werknemers mochten afleiden dat de persoonlijke toelage een structureel karakter heeft gekregen, slaagt niet. De kantonrechter wijst op eerdere rechtspraak, waaruit blijkt dat enkel tijdsverloop onvoldoende is om tot deze conclusie te komen. De kantonrechter komt dus tot de conclusie dat het om een tijdelijke persoonlijke toelage ging die geen deel is gaan uitmaken van de vaste arbeidsvoorwaarden. NSR was dan ook gerechtigd tot het afbouwen en stoppen van deze toelage.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5287

Zaaknummer: 8411263

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: A. Koelewijn en M.E. van Schaick

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie arbeidsverhouding. Geen sprake van arbeidsovereenkomst, omdat partijbedoeling niet duidelijk is en onvoldoende is gesteld omtrent de feitelijke uitvoering van de overeenkomst.

Feiten

Van 1 augustus 2018 tot 1 december 2018 heeft rechthebbende werkzaamheden verricht als schilder/klusser tegen een uurloon van € 15 per uur. Een schriftelijke overeenkomst is niet opgesteld. Rechthebbende heeft gedurende zijn werkzaamheden gebruikgemaakt van een auto van de zaak van gedaagde en een werktelefoon. De bewindvoerder van rechthebbende heeft een loonvordering tegen gedaagde ingesteld. Aan deze vordering legt de bewindvoerder ten grondslag dat sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. Gedaagde stelt dat hij rechthebbende heeft ingehuurd als zzp'er.

Oordeel

De kantonrechter meent dat van een arbeidsovereenkomst geen sprake was, omdat bewindvoerder q.q. niets heeft gesteld over de feitelijke omstandigheden waaronder de overeenkomst tot stand is gekomen. Dit leidt ertoe dat niet is komen vast te staan dat partijen het sluiten van een arbeidsovereenkomst hebben beoogd. Ook de feitelijke uitvoering van de overeenkomst geeft geen aanleiding voor het oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Rechthebbende werkte niet fulltime en werkte ook voor andere opdrachtgevers. De bedragen werden op verzoek van rechthebbende contant uitbetaald. Dat rechthebbende – vanwege het opgestarte Wsnp-traject – geen zzp'er kon zijn en dat hij niet stond ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, leidt niet tot een ander oordeel. Aldus kan niet worden vastgesteld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:10859

Zaaknummer: 8433572 \ CV EXPL 20-1446

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: M. Heimensem

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek van werknemer om transitievergoeding wordt afgewezen, omdat hij zelf een nieuwe opdracht van het uitzendbureau heeft geweigerd.*Feiten*

Werknemer is op 9 oktober 2014 bij het uitzendbureau van werkgever gestart. Per 1 juli 2016 had werknemer een fase 3-contract. Gedurende zijn dienstverband heeft werknemer bij verschillende opdrachtgevers gewerkt. In mei 2020 heeft werkgever gevraagd of werknemer bereid was om bij opdrachtgever AB Clean in Velsen-Noord aan de slag te gaan vanaf 1 juli 2020. Aanvankelijk verklaarde werknemer zich daartoe bereid. Toen hem formeel een aanbod werd gedaan heeft hij dit echter afgewezen. Werkgever heeft op 29 mei 2020 het einde van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2020 aangezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om zijn werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Voor het antwoord op de vraag of werkgever een transitievergoeding moet betalen is van belang op wiens initiatief er een einde is gekomen aan het dienstverband. Dat werkgever aan werknemer een aanbod heeft gedaan om vanaf 1 juli 2020 bij een opdrachtgever aan de slag te gaan is niet in geschil. Het standpunt van werknemer dat dit aanbod onredelijk zou zijn – vanwege de reisafstand van 150 kilometer – volgt de kantonrechter niet. Daaraan legt de kantonrechter ten grondslag dat werkgever heeft aangevoerd dat de plaatsing slechts tijdelijk was, dat werknemer tegemoet zou worden gekomen door voor hem op kosten van de zaak verblijf te regelen in de omgeving van de opdrachtgever en dat werknemer eerder al bij deze opdrachtgever heeft gewerkt onder dezezelfde voorwaarden. Aldus is sprake van een redelijk aanbod tot verlenging. Van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever is geen sprake. De stelling van werknemer dat werkgever hem verplichtte om uren op te sparen, wordt door werkgever betwist. Ook de stelling dat werknemer voor de werkzaamheden in Velsen-Noord opnieuw een contract zou krijgen voor bepaalde tijd, wordt door werkgever betwist en is door werknemer verder niet onderbouwd. De kantonrechter wijst het verzoek om transitievergoeding dan ook af.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:4444

Zaaknummer: 8776542 \ EJ VERZ 20-335

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: D.G.J. Engbers

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens manipuleren arbeidsuren in (klok)systeem terecht en onverwijld gegeven. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen, maar gedeeltelijke toewijzing transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 18 mei 1992 in dienst getreden bij de gemeente. In 2009 is werknemer zwaar disciplinair gestraft. Op 1 april 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden over het onterecht op verkeerde tijden in- en uitklokken of het later laten uitklokken door collega's. Werknemer heeft in dat gesprek toegegeven dat dit wel eens voorkwam. Na afloop van dit gesprek is werknemer conform de CAO Gemeenten tot nader order geschorst. De schorsing is door de gemeente bevestigd bij brief van 2 april 2020. Vervolgens is ook met collega's van werknemer gesproken. De gemeente heeft werknemer op 7 april 2020 op staande voet ontslagen vanwege de onterechte in- en uitklokmomenten. In deze procedure verzoekt werknemer betaling van de transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 193.646,73.

Oordeel

Onverwijldheid

De functionarissen van de gemeente hebben voor het eerst vermoedens over de urenfraude geuit in het gesprek van 1 april 2020, waarna verklaringen zijn afgelegd. Naar aanleiding hiervan is werknemer geschorst. Het mag zo zijn dat werknemer de aan hem verweten gedragingen meteen heeft erkend, maar het is begrijpelijk dat de gemeente met het oog op de aard van de daarop af te stemmen sanctie eerst nog de verklaringen van de werknemers met elkaar wilde vergelijken alsook met de gegevens uit het (klok)systeem, om daarmee volledig zicht te krijgen op de omvang van de urenfraude. Ook mocht de gemeente juridisch advies inwinnen en daarvoor enige tijd nemen. Gelet hierop en op het feit dat tussen het moment dat het vermoeden van de verweten handelingen werd geuit en het daadwerkelijke ontslag op staande voet niet meer dan zes dagen is verstreken, terwijl in de tussentijd door middel van de schorsing de ernst van de ontstane situatie al wel aan werknemer duidelijk is gemaakt, wordt geoordeeld dat de gemeente met de nodige voortvarendheid heeft gehandeld en het ontslag op staande voet onverwijld is verleend.

Dringende reden

Vaststaat dat sprake is van onregelmatigheden in de urenregistratie waarvoor werknemer de verantwoordelijkheid draagt. Allereerst heeft de gemeente voldoende onderbouwd dat haar integriteitsbeleid is verwerkt in een gedragscode, en dat werknemer in strijd hiermee heeft gehandeld. Wat daar verder ook van zij, in dit geval wordt het niet relevant geacht of er wel of geen interne gedragsregels binnen de gemeente aanwezig zijn nu het geheel voor zichzelf spreekt dat een werknemer zijn arbeidsuren niet hoort te manipuleren. Bovendien hebben zich in het verleden al vergelijkbare incidenten voorgedaan. Werknemer had moeten beseffen dat zijn integriteit punt van aandacht was en hij aldus een gewaarschuwd man was. Op grond van de hiervoor vermelde omstandigheden komt de kantonrechter tot het oordeel dat de gedragingen van werknemer een dringende reden opleveren en dat van de gemeente redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De persoonlijke omstandigheden van werknemer waaronder zijn leeftijd en geringe kansen op de arbeidsmarkt, leiden in dit geval niet tot een ander oordeel.

Vergoedingen

Het voorgaande brengt mee dat de verzoeken van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen ernstige verwijtbaarheid opleveren, op grond waarvan een transitievergoeding evenmin verschuldigd is. In dit geval is het verlies van de gehele transitievergoeding echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Daarbij is van belang dat sprake is van een zeer lang dienstverband van 28 jaar, dat werknemer 53 jaar oud is en dat hij een eenzijdig arbeidsverleden heeft. Onder deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding om een gedeeltelijke transitievergoeding toe te kennen (een kwart).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-09-2020

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege eigenmachtig overboeken van 135.000 euro naar privérekening. Bewijswaardering onverwijldheid ontslag geslaagd.

Feiten

In de tussenbeschikking is Iribov in de gelegenheid gesteld feiten en omstandigheden te bewijzen, waaruit volgt dat werknemer op 3 april 2020 op de hoogte is gesteld van het ontslag op staande voet en de reden daarvan. Iribov heeft daartoe, onder meer, X als getuige doen horen. X heeft verklaard dat zij op 3 april 2020 met twee exemplaren van de ontslagbrief naar de woning van werknemer is gegaan. Ze heeft een brief in de brievenbus gedaan en wilde een brief afgeven, maar werknemer wilde deze niet aannemen. X heeft die brief vervolgens ook in de brievenbus gedaan. Ze heeft tegen werknemer gezegd dat het gaat om het ontslag vanwege de onrechtmatige overboekingen.

Oordeel

Bewijslevering

De kantonrechter heeft, anders dan door werknemer aangevoerd, geen reden om aan de juistheid van deze verklaring of de betrouwbaarheid van de getuige te twijfelen. X is onder ede als getuige gehoord en haar verklaring komt in hoofdlijnen overeen met wat zij eerder in haar schriftelijke verklaring heeft gesteld. Dat X tijdens de mondelinge behandeling op 1 juli 2020 aanwezig is geweest, maakt haar verklaring niet onbetrouwbaar. Toen had zij haar schriftelijke verklaring immers al opgesteld. En nu heeft ze als getuige bevestigd wat ze al in die verklaring had verklaard. Dat ze daarbij niet alle elementen van haar schriftelijke verklaring heeft herhaald, maakt haar getuigenverklaring ook niet onbetrouwbaar. De kantonrechter gebruikt de verklaring van X derhalve voor het bewijs. De kantonrechter acht – gezien het voorgaande – bewezen dat werknemer op 3 april 2020 op de hoogte is gesteld van het ontslag op staande voet en de reden daarvan. Het ontslag is derhalve onverwijld gegeven. Het verweer van werknemer op dit punt wordt verworpen.

Rechtsgeldig ontslag?

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer het bedrag niet eigenmachtig naar zijn privérekening heeft mogen overmaken. Dat hij, als controller die verantwoordelijk is voor de financiën, dat toch heeft gedaan is hem in de gegeven omstandigheden ernstig te verwijten. Werknemer vervult, als CFO/controller, immers een bijzondere positie binnen Iribov. Als goed

werknemer in de zin van artikel 7:611 BW diende werknemer integer te handelen en zich mede te richten naar het belang van Iribov. Ook al was en is werknemer er zelf van overtuigd dat hij recht heeft op het bedrag vanwege zijn aanspraak op jaarlijkse premies, hij had in de gegeven omstandigheden eerst toestemming aan Iribov behoren te vragen om het bedrag van € 135.000 naar zijn eigen rekening over te maken, althans op z'n minst aan Iribov moeten meedelen dat hij van plan was dat bedrag naar zichzelf over te boeken. Dat geldt temeer, nu het volgens werknemer gaat om achterstallige premies over de voorgaande vier jaren. Een regeling ontbreekt, dus werknemer kon niet zomaar achterstallige premies of winst aan zichzelf uitbetalen. Dat er een besluit ontbreekt dat de jaarlijkse premie niet zou worden voortgezet, zoals werknemer voorts stelt, maakt dat niet anders. De door werknemer genoemde bedragen aan premie over de jaren 2014 tot en met 2019 kunnen, zonder nadere onderbouwing, ook niet uit de stukken worden afgeleid. Alles afwegende is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Met zijn handelwijze heeft werknemer het vertrouwen dat Iribov in een CFO/controller moet kunnen stellen, ernstig beschaamd. De persoonlijke omstandigheden van werknemer en de lengte van het dienstverband (vier jaar) wegen niet op tegen de aard en de ernst van de dringende reden. Hetzelfde geldt voor de gevolgen van het ontslag voor werknemer. Daarvoor weegt het eigenmachtig overboeken van het aanzienlijke bedrag van € 135.000 te zwaar. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:10751

Zaaknummer: 8551672 / AO 20-50 (IL)

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.W.C. Bruins en P.F. Keuchenius

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

RECHTSPRAAK

(Nog) geen sprake van een slapend dienstverband, dus Xella-vergoeding niet toewijsbaar. Vervaltermijn kan slechts in uitzonderlijke omstandigheden buiten toepassing blijven.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 1979 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van Bilfinger Tebodin Netherlands B.V. (hierna: Bilfinger). Op 19 mei 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. Gedurende de wachttijd van 104 weken is werknemer weer in zijn eigen functie gereïntegreerd, maar slechts voor de helft van de overeengekomen uren per week. Dat is hij vanaf datum einde wachttijd ook blijven doen. Per 15 mei 2016 is zijn mate van arbeidsongeschiktheid op grond van zijn (feitelijk) verlies aan verdien capaciteit van 50% vastgesteld op 35-80%. Vanaf 15 mei 2016 ontving werknemer derhalve (precies) de helft van zijn overeengekomen (basis)loon, aangevuld met een WIA/WGA-uitkering van het UWV. Bij beschikking van 6 november 2019 heeft het UWV aan werknemer te kennen gegeven dat hij vanaf 10 augustus 2019 volledig arbeidsongeschikt is. Bij beschikking van 28 november 2019 heeft het UWV werknemer (alsook Bilfinger) gewezen op hun verantwoordelijkheden ten aanzien van re-integratie. Bilfinger betaalt vanaf 10 augustus 2019 het loon door. In deze procedure vordert werknemer om Bilfinger te veroordelen mee te werken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op neutrale gronden onder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

Vaststaat dat Bilfinger op grond van arbeidsongeschiktheid van werknemer ingaande vanaf 10 augustus 2019 het loon doorbetaalt en onweersproken staat vast dat zij op grond van de besluitvorming van het UWV ook gehouden is dat te blijven doen voor een periode van 104 weken vanaf die datum, derhalve tot in augustus 2021. Van een zogenoemd ‘slapend dienstverband’ is derhalve op dit moment nog geen sprake, en dus ook niet van een situatie waarin van een werkgever op grond van goed werkgeverschap verlangd kan worden mee te werken aan een beëindiging van het dienstverband, op de wijze zoals de Hoge Raad in zijn Xella-beschikking heeft geoordeeld. Die grondslag is derhalve prematuur en kan de vordering op dit moment dan ook niet dragen. Het bij (vele) herhaling(en) aangevoerde argument van werknemer, inhoudend dat na zijn eerdere periode van arbeidsongeschiktheid (tussen mei 2014 en mei 2016) geen sprake is geweest van ‘nieuw bedongen arbeid’ (en dat dat de kern van de zaak zou zijn), doet aan het voorgaande niets af. De verplichting om mee te werken aan een beëindiging van het dienstverband kan eerst ontstaan na datum einde wachttijd. Ook het

beroep op de *Kolom*-beschikking kan werknemer niet baten nu de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 onder b BW (drie maanden) ook in een situatie als de onderhavige van toepassing is en die termijn op het moment van dagvaarden reeds (ruimschoots) was verstreken. De vervaltermijn kan slechts in uitzonderlijke situaties buiten toepassing blijven, bijvoorbeeld wanneer de werkgever de mogelijkheid voor de werknemer om aanspraak te maken op een transitievergoeding heeft belemmerd. Die situatie doet zich hier niet voor. Dat Bilfinger zich op die vervaltermijn beroept, is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. De vordering wordt op grond van het bovenstaande afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:9819

Zaaknummer: 8366647 CV EXPL 20-991

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: Y.P.R. Dortant en P.H. Mahieu

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding door conflict omtrent re-integratie. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever of werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2006 bij Lehmann & Troost B.V. (hierna: Lehmann) in dienst als transportplanner. Werknemer heeft zich op 26 november 2018 arbeidsongeschikt gemeld voor zijn werk. Op 24 mei 2019 oordeelde de bedrijfsarts dat hij voorzichtig kon beginnen met re-integratie. Op advies van de bedrijfsarts is over belemmeringen voor de succesvolle start van de re-integratie gesproken. Vervolgens zou werknemer conform het overeengekomen werkopbouwplan op 22 juli 2019 weer komen werken. Uit latere gesprekken volgde echter dat sprake was van nieuwe belemmerende factoren. Op 28 augustus 2019 vond mediation plaats. Op den duur werd duidelijk dat werknemer steeds meer het conflict zocht met Lehmann. Lopende de discussie hierover vernam Lehmann van de bedrijfsarts dat werknemer had te kampen met een terugval. Aldus kon de re-integratie in de periode van november 2019 tot en met januari 2020 niet alsnog worden opgestart. Op 20 december 2019 oordeelde de deskundige van het UWV dat de re-integratie-inspanningen van Lehmann voldoende waren. Op 22 januari 2020 oordeelde de bedrijfsarts dat er weer zicht kwam op benutbare mogelijkheden. Na lange correspondentie over de re-integratie heeft Lehmann op 5 juni 2020 geconcludeerd dat de re-integratie in spoor 1 door toedoen van werknemer was mislukt. Zij heeft werknemer verzocht naar huis te gaan. Werknemer heeft dit ten onrechte opgevat als een ontslag op staande voet. Vervolgens heeft Lehmann werknemer willen laten re-integreren in het tweede spoor. Wat werknemer betreft was dit niet aan de orde, omdat hij zich per 14 mei 2020 volledig hersteld had gemeld. Lehmann heeft daarop een loonstop toegepast. Op 19 augustus 2020 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer per 19 augustus 2020 geschikt is voor de bedongen arbeid. Naar aanleiding van dit oordeel heeft Lehmann de loondoorbetaling per 19 augustus 2020 hervat. Lehmann verzoekt in deze procedure de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn op de e-, g- en/of i-grond te ontbinden.

Oordeel

Uit de vaststaande feiten blijkt dat partijen vanaf juli 2019 tot in oktober 2019 pogingen hebben ondernomen om een aanvang te maken met de re-integratie van werknemer. Feiten en omstandigheden die tot de conclusie moeten leiden dat de mislukking van de re-integratie van werknemer in de periode vanaf juli 2019 tot in oktober 2019 is te wijten aan Lehmann, zijn echter niet gebleken. Lehmann heeft in die periode naar behoren getracht om werknemer te

re-integreren. Feiten en omstandigheden die tot de conclusie moeten leiden dat werknemer zich in de zojuist genoemde periode (ernstig) verwijtbaar heeft gedragen, zijn evenmin gebleken. Het conflict dat over de re-integratie is ontstaan, is niet beheersbaar gebleken. Dit leidt tot de conclusie dat de relatie tussen partijen in de loop der tijd (vanaf juli 2019) zodanig verstoord is geraakt dat deze, nu niet is gebleken dat werknemer herplaatsbaar is, in redelijkheid moet gaan eindigen. De stelling van werknemer dat de beëindiging van het dienstverband te wijten is aan Lehmann, is niet juist. Lehmann heeft zich op 24 mei 2020 in redelijkheid op het standpunt mogen stellen dat werknemer zijn werkzaamheden diende te beginnen volgens het toentertijd besproken urenopbouwschema. Zij heeft dit standpunt mogen innemen niet alleen omdat dit in lijn was met het advies van zowel de arbeidsdeskundige als de bedrijfsarts (hun adviezen d.d. 10 maart 2020 en 21 april 2020), maar ook omdat werknemer in de periode vanaf omstreeks november 2019 tot februari 2020 opnieuw niet belastbaar was gebleken. Het was aldus, mede in aanmerking nemende dat werknemer gedurende een periode van circa 1,5 jaar geen deel meer had genomen aan het arbeidsproces, verstandig beleid om de belastbaarheid van werknemer te testen, door hem volgens het op 24 mei 2020 besproken urenopbouwschema een aanvang te laten maken van zijn werkzaamheden. Van belang hierbij is ook dat niet valt in te zien dat die aanpak in enigerlei opzicht in het nadeel was van werknemer. Wegens de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst heeft werknemer aanspraak op de betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:13156

Zaaknummer: 8776072 EJ VERZ 20-85431

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: M.J.A. Gaber en B. Cornelissen

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

RECHTSPRAAK

Verzoek werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW afgewezen. Werknemer is werkzaam op grond van een Wsw-indicatie. Geen ernstige tekortkoming die de ontbinding, mede gelet op de gevolgen daarvan, rechtvaardigt.

Feiten

Werknemer is op basis van een Wsw-indicatie sinds 30 mei 2003 werkzaam bij Werkom als medewerker groenvoorziening. Sinds de indiensttreding van werknemer bij Werkom hebben zich tijdens het werk verschillende incidenten voorgedaan waarbij werknemer betrokken was. De incidenten kenmerken zich door (onvoorspelbaar) verbaal agressief gedrag van werknemer. Na een incident op 23 april 2018 heeft werknemer in de periode van juni 2018 tot en met maart 2019 zeven gesprekken gevoerd met een bedrijfsmaatschappelijk werker over agressiebeheersing. In 2018 heeft werknemer twee operaties ondergaan in verband met medische klachten. Op 27 maart 2019 heeft zich wederom een incident voorgedaan. Bij brief van 28 maart 2019 heeft Werkom aan werknemer bevestigd dat hij per 27 maart 2019 op non-actief is gesteld met behoud van loon. Op 23 april 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden. Werkom heeft werknemer bij brief van 15 mei 2019 laten weten te streven naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. In juli 2019 heeft op advies van de bedrijfsarts een psychologische screening van werknemer plaatsgevonden, waaruit is gebleken dat er aanwijzingen zijn voor een onderliggende stoornis in het autismespectrum. Per 1 oktober 2020 heeft de bedrijfsarts werknemer volledig arbeidsgeschikt verklaard. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:686 BW van Werkom afgewezen. Hiertegen komt Werkom in hoger beroep op.

Oordeel

Vast staat dat zich een aantal incidenten heeft voorgedaan op het werk waarbij werknemer zich (verbaal) agressief heeft gedragen jegens onder andere zijn leidinggevenden. Ook als veronderstellenderwijs zou worden aangenomen dat deze gedragingen een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst opleveren, betreft dit naar het oordeel van het hof in het licht van alle omstandigheden van het geval geen ernstige tekortkoming die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, mede gelet op de gevolgen daarvan, rechtvaardigt. Werknemer is (met een onderbreking van twee jaar) al ruim zeventien jaar werkzaam bij Werkom op basis van een Wsw-indicatie. Gesteld noch gebleken is dat werknemer zijn werkzaamheden niet naar behoren uitvoert. De door Werkom gestelde tekortkomingen van werknemer zijn gelegen in zijn gedrag. Ten aanzien van dit gedrag geldt dat het in een periode

van bijna vijf jaar gaat om drie incidenten met steeds tussenpozen van bijna een jaar of langer. Deze frequentie is niet zodanig dat gesproken kan worden van structureel (verbaal) agressief gedrag. Daarnaast is voor het hof van belang dat werknemer bij het incident op 27 maart 2019, dat voor Werkom aanleiding was hem op non-actief te stellen, uit eigen beweging naar zijn werkplek is teruggekeerd en aan zijn leidinggevende heeft laten weten dat hij zich niet professioneel had gedragen. Dat werknemer vervolgens – kennelijk naar aanleiding van zijn schorsing – boos is geworden en zich ongepast heeft gedragen doet daaraan niet af. Het hof slaat bij zijn oordeel ook acht op de (te verwachten) gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor werknemer. Inherent aan het feit dat werknemer werkzaam is op basis van een Wsw-indicatie, is dat hij een kwetsbare arbeidsmarktpositie heeft. Dit wordt ondersteund door de rapportage van de psychische screening van werknemer. Hier komt bij dat hoewel er grenzen zijn aan wat Werkom (en haar leidinggevend) aan gedrag van een werknemer heeft te accepteren, van Werkom als bijzondere werkgever in Wsw-verband verwacht mag worden dat zij zich meer dan andere werkgevers richt op voortzetting van de arbeidsrelatie met haar Wsw-werknemers en dat zij meer accepteert en incasseert dan ‘gewone’ werkgevers. De overige stellingen van Werkom zijn door werknemer betwist.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3245

Zaaknummer: 200.272.762/01

Rechters: R.M. de Winter, R.J.M. Smit en F.J. Verbee

Advocaten: E. Akopova en A.M. Feringa

Wetsartikelen: 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van slapend dienstverband en initiatief tot beëindiging is van werkgeefster uitgegaan. Bovendien had werknemer eerder (vóór 1 januari 2020) moeten ‘piepen’ althans in moeten stemmen met het voorstel van werkgeefster van 19 december 2019.

Feiten

Werknemer is op 21 juni 1999 in dienst getreden bij Millenaar en Van Schaik (hierna: MVS). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van chauffeur wegenbouw. Werknemer is op 7 november 2017 arbeidsongeschikt geraakt. Bij beslissing van 6 november 2019 heeft het UWV geoordeeld dat werknemer 100% arbeidsongeschikt was en aan werknemer een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Op 22 november 2019 heeft MVS aan werknemer een voorstel tot beëindiging van het dienstverband gedaan. Het voorstel hield onder andere in dat MVS aan werknemer een beëindigingsvergoeding van € 20.000 zou betalen. Bij e-mail van vrijdag 13 december 2019 heeft de gemachtigde van werknemer geschreven dat de transitievergoeding niet correct was berekend. Deze diende berekend te worden op basis van oud recht en komt daarmee uit op een bedrag van € 45.904 bruto. Bij e-mail van maandag 16 december 2019 heeft MVS aangegeven het voorstel van de gemachtigde van werknemer niet te kunnen plaatsen en aangegeven daar niet mee akkoord te gaan. MVS heeft de aangeboden transitievergoeding verhoogd naar € 25.000. Bij e-mail van 19 december 2019 heeft MVS aan werknemer een transitievergoeding van € 44.287 aangeboden. Bij e-mail van 23 december 2019 heeft MVS de gemachtigde van werknemer (en met werknemer zelf in de CC) verzocht om een reactie op de e-mail van 19 december 2019. (De gemachtigde van) werknemer heeft niet op deze e-mails gereageerd. MVS heeft werknemer op 6 januari 2020 gemaild alle eerder gedane voorstellen te herroepen wegens het uitblijven van een tijdige reactie in 2019. MVS heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 juni 2020, nadat het UWV op 12 februari 2020 toestemming had gegeven voor die opzegging. MVS heeft op 5 juni 2020 een vergoeding van € 27.000, aan werknemer betaald. Werknemer vordert onder meer dat de kantonrechter MVS veroordeelt tot betaling van € 44.287 wegens het handelen in strijd met goedwerkgeverschap door niet in te stemmen met het voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Werknemer verwijst daarbij naar de *Xella*-uitspraak.

Oordeel

Werknemer kan zijn vordering niet gronden op de *Xella*-uitspraak, omdat naar het oordeel van

de kantonrechter geen sprake is van een slapend dienstverband. Niet alleen is het dienstverband inmiddels beëindigd als gevolg van opzegging, ook heeft MVS ongeveer twee weken na de datum waarop werknemer twee jaar arbeidsongeschikt was het initiatief genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Op grond van de *Xella*-uitspraak is de werkgever verplicht in te stemmen met een redelijk voorstel van de werknemer tot beëindiging van het dienstverband. Zoals hiervoor is overwogen is het initiatief voor de beëindiging van het dienstverband van de zijde van MVS gekomen; de e-mail van 13 december 2019 als reactie op het voorstel van werkgeefster kan daarom niet als een (redelijk) voorstel van de zijde van werknemer worden opgevat. Voor zover dat wel het geval is, heeft MVS (grotendeels) met het voorstel ingestemd met haar voorstel van 19 december 2019, zodat zij voldaan heeft aan haar verplichtingen op grond van goed werkgeverschap. De kantonrechter overweegt tevens dat het voorstel van werknemer van januari 2020, gelet op de voorgeschiedenis en gelet op het gebrek aan een reactie van de zijde van werknemer tussen 19 december 2019 en 1 januari 2020, niet kan worden aangemerkt als redelijk voorstel. De kantonrechter volgt ook de uitleg die werknemer geeft aan de *Xella*-uitspraak, niet; daaruit volgt niet dat een werkgever de transitievergoeding die verschuldigd zou zijn op het moment van twee jaar ziekte moet betalen, ongeacht het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de op dat moment geldende wettelijke – en voor compensatie van het UWV in aanmerking komende – transitievergoeding. Dat niet voor 1 januari 2020 overeenstemming is bereikt en dat de wet per 1 januari 2020 is gewijzigd kan MVS niet worden tegengeworpen. Het had in het onderhavige geval op de weg van werknemer gelegen eerder (voor 1 januari 2020) te ‘piepen’ althans in te stemmen met het voorstel van MVS van 19 december 2019. Gelet op het voorgaande kan het MVS ook niet worden tegengeworpen dat zij haar voorstel(len) op 6 januari 2020 heeft ingetrokken met als reden dat de aangeboden transitievergoeding niet meer (volledig) voor compensatie in aanmerking zou komen. Bovendien heeft MVS de arbeidsovereenkomst alsnog – na de daarvoor verleende toestemming – beëindigd onder betaling van een transitievergoeding. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:10213

Zaaknummer: 8633082 \ CV EXPL 20-5725

Rechters: W. Aardenburg

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

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst geëindigd met wederzijds goedvinden en niet door (eenzijdige) opzegging nu werkgeefster ophield te bestaan en zij ervan uit mocht gaan dat werkneemster door in dienst te treden bij ARAG heeft bevestigd dat sprake is van wederzijdse instemming tot beëindiging.

Feiten

Werkneemster is op 15 augustus 2004 in dienst getreden bij Stichting Schaderegelingskantoor voor Rechtsbijstandverzekering (SRK). Haar laatst vervulde functie was advocaat arbeidsrecht. SRK was uitvoerder van de rechtsbijstandverzekering van enkele verzekeraars, waaronder Nationale Nederlanden (hierna: NN), Aegon en De Goudse. Circa 70% van de werkzaamheden die door SRK werden verricht, betroffen de verzekeringspolissen die bij NN waren ondergebracht. De portefeuille van Aegon was goed voor circa 20%. Op respectievelijk 28 mei 2018 en 28 september 2018 hebben NN en Aegon kenbaar gemaakt de samenwerking met SRK te willen beëindigen. Dit heeft ertoe geleid dat SRK geen toekomst meer had als rechtshulpverlenende organisatie. Door SRK, NN en Aegon is een plan gemaakt voor de ontvlechting van SRK dat op 13 april 2019 is vastgesteld (hierna: het transitieplan). Met dat plan is beoogd om het personeel van SRK te verdelen over drie partijen, te weten DAS, ARAG en SRK 2.0. SRK heeft een digitaal transitieportaal geopend, waarin werknemers via een persoonlijke pagina konden aangeven of zij belangstelling hadden voor een functie bij SRK 2.0 of ARAG. De werknemers die geen keuze maakten, zouden in dienst blijven van SRK en als gevolg van overgang van onderneming van rechtswege in dienst treden van DAS. Werkneemster heeft haar belangstelling voor ARAG aangevinkt in dit transitieportaal en vervolgens een aanbod van ARAG om per 1 juli 2019 bij haar in dienst te treden, aanvaard. Bij brief van 20 juni 2019 heeft SRK aan werkneemster bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt per 1 juli 2019. Werkneemster heeft de bedrijfseigendommen van SRK ingeleverd en is per 1 juli 2019 ook daadwerkelijk met haar werkzaamheden voor ARAG begonnen. Bij e-mail van 23 augustus 2019 heeft werkneemster aan SRK meegedeeld dat naar haar mening sprake was van een eenzijdige opzegging. Werkneemster heeft zich tot de kantonrechter gewend en verzocht SRK te veroordelen tot betaling van onder meer de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. SRK heeft de kantonrechter verzocht de verzoeken van werkneemster af te wijzen en voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster op 30 juni 2019 is geëindigd als gevolg van beëindiging met wederzijds goedvinden. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster met wederzijds goedvinden en in

het verlengde daarvan de verzoeken van werkneemster afgewezen en de door SRK verzochte verklaring voor recht afgegeven. Werkneemster verzoekt in hoger beroep vernietiging van de beschikking waarvan beroep onder toewijzing van de oorspronkelijke verzoeken.

Oordeel

Twee verschijningsvormen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg

Naast een beëindigingsovereenkomst die de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig beëindigt kent ons recht twee verschijningsvormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg. De eerste vorm is beëindiging met wederzijds goedvinden, waarbij de ene partij instemt met een voorstel tot beëindiging van de wederpartij. De tweede is de eenzijdige opzegging van de ene partij waarbij de wederpartij, ook bij een eenzijdige rechtshandeling, die opzegging aanvaardt. Voor het aannemen van een beëindiging met wederzijds goedvinden is niet vereist dat sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zoals bij een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wel vereist is. De beëindiging met wederzijds goedvinden kent evenmin als vereiste dat partijen daartoe een (schriftelijke) beëindigingsovereenkomst sluiten of een schriftelijk stuk ondertekenen. Een schriftelijke instemming of schriftelijk goedvinden van de werknemer is dan ook, anders dan werkneemster betoogt, geen totstandkomingsvereiste. Een instemmende wilsverklaring zoals hier aan de orde, moet worden uitgelegd aan de hand van een waardering van de relevante feiten en omstandigheden, waaronder de in de gedragingen uitgedrukte wil van de instemmende partij en het daardoor bij de wederpartij opgewekte gerechtvaardigde vertrouwen.

Beëindiging met wederzijds goedvinden?

Dat partijen in dit geval tot wederzijds goedvinden zijn gekomen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijkt uit het volgende. Tegen de achtergrond dat SRK ophield te bestaan en alles erop gericht was de personele bezetting van SRK te ontvlechten en alle werknemers elders onder te brengen, moet het werkneemster duidelijk geweest zijn dat zijn arbeidsovereenkomst met SRK ten einde liep. Door in het kader van het transitieplan zonder protest met ARAG in gesprek te gaan en met ARAG een arbeidsovereenkomst te sluiten heeft werkneemster er blijk van gegeven zijn arbeidsovereenkomst met SRK niet voort te willen zetten, dan wel niet mee te gaan naar DAS, de overnemende partij. Waar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster de insteek was van SRK heeft werkneemster er blijk van gegeven met die insteek in te stemmen. Van de wederzijdse instemming met de beëindiging per 1 juli 2019 geeft de brief van 20 juni 2019 schriftelijk blijk. De brief is gelet op het voorgaande niet te duiden als een (eenzijdige) opzegging van de arbeidsovereenkomst door SRK, zoals werkneemster bepleit heeft. Het gegeven dat werkneemster de bedrijfseigendommen van SRK heeft ingeleverd en zich per 1 juli 2019 niet langer beschikbaar heeft gehouden voor de bedongen arbeid, maar bij ARAG aan de slag is gegaan, heeft SRK redelijkerwijs kunnen en mogen opvatten als een bevestiging dat er sprake was van

wederzijdse instemming met de beëindiging. Naar het oordeel van het hof kan over de beëindiging met wederzijds goedvinden dus geen misverstand bestaan.

Toewijzing verzoeken werkneemster naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

Ten overvloede wordt nog overwogen dat het hof ook van oordeel is dat het toekennen van de verzochte transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding aan werkneemster naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. SRK heeft zich als goed werkgever ingespannen voor haar werknemers door voor hen bij derden baanzekerheid te arrangeren onder grotendeels gelijkwaardige arbeidvoorwaarden en met behoud van anciënniteit. Zo is SRK erin geslaagd haar werknemers zonder onderbreking van werk naar werk te begeleiden en de impact van het onafwendbare einde van haar bestaan voor haar werknemers tot een minimum te beperken. Werkneemster heeft door dit handelen van SRK geen (aantoonbaar) nadeel ondervonden. Zou werkneemster bij SRK in dienst gebleven zijn dan zou een en ander niet anders uitvallen. Daarnaast is het slecht verenigbaar met het wettelijk stelsel en het karakter van de transitievergoeding dat aanspraak ontstaat op een transitievergoeding, ook in het geval de oude werkgever, door bedrijfseconomische omstandigheden gedwongen, een naadloze overgang creëert naar de nieuwe werkgever waarbij (gelijkwaardige) arbeidvoorwaarden en anciënniteit voor de werknemer grotendeels behouden blijven. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:2501

Zaaknummer: 200.278.457/01

Rechters: M.J. van Cleef-Metsaars, S.R. Mellema en M.D. Ruizeveld

Advocaten: M.W.A. Scholtes en M.C. Sinnecker

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:671 BW, 7:681 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst geëindigd met wederzijds goedvinden en niet door (eenzijdige) opzegging nu werkgeefster ophield te bestaan en zij ervan uit mocht gaan dat werknemer door in dienst te treden bij ARAG heeft bevestigd dat sprake is van wederzijdse instemming tot beëindiging.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2001 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) SRK. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van (senior) rechtshulpverlener. SRK was uitvoerder van de rechtsbijstandverzekering van enkele verzekeraars, waaronder Nationale Nederlanden (NN), Aegon en De Goudse. Circa 70% van de werkzaamheden die door SRK werden verricht, betroffen de verzekeringspolissen die bij NN waren ondergebracht. De portefeuille van Aegon was goed voor circa 20%. Op respectievelijk 28 mei 2018 en 28 september 2018 hebben NN en Aegon kenbaar gemaakt de samenwerking met SRK te willen beëindigen. Dit heeft ertoe geleid dat SRK geen toekomst meer had als rechtshulpverlenende organisatie. Door SRK, NN en Aegon is een plan gemaakt voor de ontvlechting van SRK dat op 13 april 2019 is vastgesteld (hierna: het transitieplan). Met dat plan is beoogd om het personeel van SRK te verdelen over drie partijen, te weten DAS, ARAG en SRK 2.0. SRK heeft een digitaal transitieportaal geopend, waarin werknemers via een persoonlijke pagina konden aangeven of zij belangstelling hadden voor een functie bij SRK 2.0 of ARAG. De werknemers die geen keuze maakten, zouden in dienst blijven van SRK en als gevolg van overgang van onderneming van rechtswege in dienst treden van DAS. Werknemer heeft zijn belangstelling voor ARAG aangevinkt in dit transitieportaal en vervolgens een aanbod van ARAG om per 1 juli 2019 bij haar in dienst te treden, aanvaard. Bij brief van 20 juni 2019 heeft SRK aan werknemer bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt per 1 juli 2019. Werknemer heeft de bedrijfseigendommen van SRK ingeleverd en is per 1 juli 2019 ook daadwerkelijk met zijn werkzaamheden voor ARAG begonnen. Bij brief van 24 juli 2019 heeft werknemer aan SRK kenbaar gemaakt de brief van 20 juni 2019 als opzeggingshandeling te duiden, in die opzegging te berusten en aanspraak te maken op de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer heeft zich tot de kantonrechter gewend en verzocht SRK te veroordelen tot betaling van onder meer de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. SRK heeft de kantonrechter verzocht de verzoeken van werknemer af te wijzen en voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst met werknemer op 30 juni 2019 is geëindigd als gevolg van een beëindiging met wederzijds goedvinden. De kantonrechter heeft bij beslissing van 27 november 2019 geoordeeld dat sprake is van beëindiging van de

arbeidsovereenkomst met werknemer met wederzijds goedvinden en in het verlengde daarvan de verzoeken van werknemer afgewezen en de door SRK verzochte verklaring voor recht afgegeven. Werknemer verzoekt in hoger beroep vernietiging van de beschikking waarvan beroep onder toewijzing van de oorspronkelijke verzoeken.

Oordeel

Twee verschijningsvormen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg

Naast een beëindigingsovereenkomst die de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig beëindigt, kent ons recht twee verschijningsvormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg. De eerste vorm is beëindiging met wederzijds goedvinden, waarbij de ene partij instemt met een voorstel tot beëindiging van de wederpartij. De tweede is de eenzijdige opzegging van de ene partij waarbij de wederpartij, ook bij een eenzijdige rechtshandeling, die opzegging aanvaardt. Voor het aannemen van een beëindiging met wederzijds goedvinden is niet vereist dat sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zoals bij een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wel vereist is. De beëindiging met wederzijds goedvinden kent evenmin als vereiste dat partijen daartoe een (schriftelijke) beëindigingsovereenkomst sluiten of een schriftelijk stuk ondertekenen. Een schriftelijke instemming of schriftelijk goedvinden van de werknemer is dan ook, anders dan werknemer betoogt, geen totstandkomingsvereiste. Een instemmende wilsverklaring zoals hier aan de orde, moet worden uitgelegd aan de hand van een waardering van de relevante feiten en omstandigheden, waaronder de in de gedragingen uitgedrukte wil van de instemmende partij en het daardoor bij de wederpartij opgewekte gerechtvaardigde vertrouwen.

Beëindiging met wederzijds goedvinden?

Dat partijen in dit geval tot wederzijds goedvinden zijn gekomen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijkt uit het volgende. Tegen de achtergrond dat SRK ophield te bestaan en alles erop gericht was de personele bezetting van SRK te ontvlechten en alle werknemers elders onder te brengen, moet het werknemer duidelijk geweest zijn dat zijn arbeidsovereenkomst met SRK ten einde liep. Door in het kader van het transitieplan zonder protest met ARAG in gesprek te gaan en met ARAG een arbeidsovereenkomst te sluiten heeft werknemer er blijk van gegeven zijn arbeidsovereenkomst met SRK niet voort te willen zetten, dan wel niet mee te gaan naar DAS, de overnemende partij. Waar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer de insteek was van SRK heeft werknemer er blijk van gegeven met die insteek in te stemmen. Van de wederzijdse instemming met de beëindiging per 1 juli 2019 geeft de brief van 20 juni 2019 schriftelijk blijk. De brief is gelet op het voorgaande niet te duiden als een (eenzijdige) opzegging van de arbeidsovereenkomst door SRK, zoals werknemer bepleit heeft. Het gegeven dat werknemer de bedrijfseigendommen van SRK heeft ingeleverd en zich per 1 juli 2019 niet langer beschikbaar heeft gehouden voor de bedongen arbeid, maar bij ARAG aan de slag is gegaan, heeft SRK redelijkerwijs kunnen en mogen opvatten als een bevestiging dat er sprake was van wederzijdse instemming met de

beëindiging. Weliswaar kunnen die gedragingen ook passen bij een berusting in ontslag maar werknemer – die als advocaat arbeidsrecht werkzaam was – heeft SRK nimmer laten weten dat hij dat standpunt zou innemen en op grond daarvan aanspraak zou maken op hoge vergoedingen. Gelet op het maandenlange transitietraject waarbij SRK zich heeft ingespannen om hem te bemiddelen naar een derde partij tegen gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, had dat redelijkerwijs wel van hem mogen worden verwacht. Naar het oordeel van het hof kan over de beëindiging met wederzijds goedvinden dus geen misverstand bestaan.

Toewijzing verzoeken werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

Ten overvloede wordt nog overwogen dat het hof ook van oordeel is dat het toekennen van de verzochte transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding aan werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. SRK heeft zich als goed werkgever ingespannen voor haar werknemers door voor haar werknemers bij derden baan zekerheid te arrangeren onder grotendeels gelijkwaardige arbeidvoorwaarden en met behoud van anciënniteit. Zo is SRK erin geslaagd haar werknemers zonder onderbreking van werk naar werk te begeleiden en de impact van het onafwendbare einde van haar bestaan voor haar werknemers tot een minimum te beperken. Werknemer heeft door dit handelen van SRK geen (aantoonbaar) nadeel ondervonden. Zou werknemer bij SRK in dienst gebleven zijn dan zou een en ander niet anders uitvallen. Daarnaast is het slecht verenigbaar met het wettelijk stelsel en het karakter van de transitievergoeding dat aanspraak ontstaat op een transitievergoeding, ook in het geval de oude werkgever, door bedrijfseconomische omstandigheden gedwongen, een naadloze overgang creëert naar de nieuwe werkgever waarbij (gelijkwaardige) arbeidvoorwaarden en anciënniteit voor de werknemer grotendeels behouden blijven. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:2596

Zaaknummer: 200.274.645/01

Rechters: S.R. Mellema, M.J. van Cleef-Metsaars en M.D. Ruizeveld

Advocaten: M.W.A. Scholtes en M.C. Sinnecker

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:671 BW, 7:681 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Het niet waakzaam zijn dan wel het in slaap gevallen zijn van Complexbeveiliger/BHV'er tijdens een brand wordt aangemerkt als ernstig plichtsverzuim en rechtvaardigt derhalve een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Feiten

In de beschikking van 9 juli 2020, waarvan de inhoud als hier herhaald en ingelast dient te worden beschouwd, heeft de kantonrechter op de daarin genoemde gronden vooralsnog bewezen geacht dat werkneemster ten tijde van het incident in de nacht van 9 op 10 november 2019 sliep, althans niet voldoende waakzaam was. Ook heeft de kantonrechter vooralsnog bewezen geacht dat de meeste werknemers net als werkneemster de bewuste nacht via de piepers van de brand op de hoogte zijn geraakt en de reden waarom werkneemster – hoewel zij van al deze collega's het dichtst bij de brand werkzaam was – toch als laatste bij de brand is verschenen, is gelegen in de omstandigheid dat zij sliep, althans niet voldoende waakzaam was. De kantonrechter heeft geoordeeld dat hij over de gevolgen van een en ander later zal oordelen, maar hij heeft al wel overwogen dat het al dan niet waakzaam zijn, dan wel het in slaap gevallen zijn van werkneemster in de bewuste nacht, mogelijkerwijs als ernstig plichtsverzuim geduid moet worden op grond waarvan het verzoek van DJI tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen zou kunnen worden toegewezen. De kantonrechter heeft werkneemster conform het daartoe door haar gedane aanbod in de gelegenheid gesteld om tegenbewijs te leveren en voornoemd voorshands geleverde bewijs te ontzenuwen. Werkneemster heeft van deze gelegenheid gebruikgemaakt en ter voldoening van deze bewijsopdracht zichzelf en vijf andere getuigen laten horen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster met de getuigenverklaringen niet is geslaagd in de aan haar gegeven bewijsopdracht. Een van de getuigen heeft duidelijk verklaard te hebben gezien dat werkneemster in de bewuste nacht sliep. Ongeacht wie een wekker heeft gezet, uit de verklaring van deze getuige blijkt dat werkneemster na het afgaan van het alarm in eerste instantie dacht dat het alarm van die wekker afging in plaats van de pieper. Dit is een indicatie voor het slapen althans het al dan niet waakzaam zijn van werkneemster. De verklaringen van de overige getuigen komen overeen met hetgeen zij eerder (schriftelijk) hebben verklaard. Ook blijkt uit die verklaringen dat de getuigen net als werkneemster via hun piepers – en dus op hetzelfde moment – van de brand op de hoogte zijn geraakt. Alle getuigen hebben bovendien verklaard dat werkneemster na hen bij de locatie van de brand is

aangekomen. De kantonrechter gaat er daarbij van uit dat werkneemster, van al haar collega's, het dichtst bij de locatie van de brand werkzaam was. Werkneemster heeft haar stelling dat dit niet zo is, onvoldoende geconcretiseerd. Werkneemster heeft gesteld dat uit getuigenverklaringen van haar en enkele andere collega's blijkt dat zij vier à vijf gesleutelde deuren door moesten, twee trappen op en twee gangen door en dit niet strookt met de stelling uit het verzoekschrift van DJI waarin staat dat werkneemster slechts langs twee deuren en één trap moest. Hoewel het klopt dat dit in het verzoekschrift staat vermeld, hebben de getuigen ook verklaard dat de locatie naar de brand voor hen niet ver weg gelegen was. De kantonrechter stelt in dit verband vast dat uit hun verklaringen volgt dat zij 'minder dan een minuut'/'een afstand van ongeveer 50 meter' (en 'voor het gevoel ongeveer 30 seconden') van de locatie van de brand verwijderd waren. Uit de verklaringen van de andere getuigen die naar de brand gekomen zijn, blijkt de kantonrechter genoegzaam dat zij ieder een langere weg hebben afgelegd dan werkneemster, maar alsnog eerder aanwezig waren, terwijl iedereen tegelijkertijd van de brand op de hoogte is geraakt. De kantonrechter gaat in het licht van het voorgaande ten slotte voorbij aan de stelling van werkneemster dat zij niet tegelijk met haar collega's is aangekomen, omdat zij op een collega moest wachten die haar schoenen nog moest aantrekken. Dit is niet meer dan een momentopname/secondewerk geweest. De reden waarom werkneemster later dan de rest bij de brand is aangekomen, is naar het oordeel van de kantonrechter dat werkneemster ten tijde van het uitbreken van de brand sliep, althans niet voldoende waakzaam was. Dit valt werkneemster, vanuit haar functie als complexbeveiliger en BHV'er, naar het oordeel van de kantonrechter ernstig te verwijten en rechtvaardigt de door DJI gevorderde ontbinding op grond van ernstig verwijtbaar handelen. Het voorgaande leidt ertoe dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt zonder toekenning van een transitievergoeding dan wel billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 01-12-2020

Zaaknummer: 8328708 AR VERZ 20-16

RECHTSPRAAK

Inrichtingsbeveiliger DJI handelt ernstig verwijtbaar door herhaaldelijk te liegen over zijn vakantiebestemming in een code oranje-gebied en de staving hiervan door vervalste reisgegevens.

Feiten

Werknemer is sinds 16 april 1990 in dienst van de Rijksoverheid. Op 1 mei 1997 is werknemer voor onbepaalde tijd als inrichtingsbeveiliger aangesteld bij de Dienst Justitiële Inrichting (DJI). In zijn functieprofiel wordt integriteit als een van de competenties genoemd. Naast de cao Rijk en de Ambtenarenwet zijn ook de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode DJI van toepassing. Bij zijn indiensttreding heeft werknemer de eed afgelegd, waarmee hij heeft verklaard dat hij zich als een goed ambtenaar zal gedragen. Vanaf maart 2020 is Nederland getroffen door het coronavirus. Voorafgaand aan de zomervakantieperiode heeft DJI haar werknemers informatie verstrekt over hoe werknemers moeten omgaan met vakanties naar zogenoemde gele, oranje en rode gebieden. Werknemer had verlof van 22 juli tot en met 15 augustus 2020. Op 12 augustus 2020 heeft telefonisch contact plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Hierbij heeft werknemer verklaard dat hij op dat moment in München was en dat hij enkele Griekse eilanden had bezocht. Voor die gebieden gold op dat moment code geel. Op 16 augustus 2020 heeft werknemer zijn vakantie afgesloten en is hij weer aan het werk gegaan bij DJI. Die avond is twijfel gerezen over de vraag of werknemer tijdens zijn vakantie in een gebied met code oranje (Turkije) is geweest. Werknemers is hier meermaals door verschillende personen mee geconfronteerd, maar heeft ontkennend geantwoord. Ook heeft werknemer meermaals schriftelijk bevestigd dat hij tijdens zijn vakantie enkel in Duitsland en Griekenland is geweest. Meerdere collega's verklaren echter dat werknemer wel in Turkije is geweest. DJI heeft werknemer daarop gevraagd zijn verklaring te onderbouwen door het versturen van vakantiegegevens. Op 23 augustus 2020 heeft werknemer een ondertekend document aan DJI verstrekt met daarin gegevens van een retourvlucht tussen Düsseldorf en Rhodos. In verband met aanhoudende twijfel over de juistheid van het verhaal van werknemer heeft DJI Bureau Integriteit (BI) ingeschakeld. BI kreeg als opdracht om te onderzoeken in welke landen werknemer tijdens zijn vakantie van 22 juli 2020 tot en met 15 augustus 2020 is geweest. Werknemer heeft zich ziek gemeld. Op 3 september 2020 heeft werknemer ook bij de bedrijfsarts verklaard dat hij tijdens zijn vakantie niet in Turkije is geweest. Op 15 september 2020 heeft werknemer in een gesprek met BI verklaard dat hij tijdens de vakantie wel in Turkije is geweest en dat hij dit voor zijn leidinggevende verzwegen had uit angst dat hij in verband met een verplichte quarantaine over veertien dagen loon zou mislopen. Ook heeft hij toegelicht dat hij de vlieggegevens die hij

aan zijn werkgever had overgelegd van internet heeft gehaald en bij het reisbureau heeft laten ondertekenen. DJI verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Opzegverbod

De kantonrechter stelt vast dat het opzegverbod wegens ziekte niet in de weg staat aan ontbinding. Er bestaat namelijk geen aanleiding om aan te nemen dat het verzoek tot ontbinding verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Daarbij overweegt de kantonrechter dat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat zijn handelen, dat heeft geleid tot het onderhavige verzoek tot ontbinding, is ingegeven door zijn gezondheidsklachten.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Werknemer heeft zich niet als een goed ambtenaar gedragen en in strijd met de geldende gedragscodes gehandeld. Allereerst door herhaaldelijk te liegen over zijn verblijf tijdens zijn vakantie. Werknemer heeft tot vijf keer toe in strijd met de waarheid verklaard dat hij in de zomer niet naar Turkije is geweest, maar alleen in Duitsland en Griekenland heeft verbleven. Dit heeft hij gedaan tegenover meerdere leidinggevendenden en de bedrijfsarts en hij heeft dit zelfs schriftelijk bevestigd. Hiermee heeft hij in strijd gehandeld met de Gedragscode Integriteit Rijk en met de in de Gedragscode DJI genoemde kernwaarden. Pas nadat hij op 3 september 2020 nog tegenover de bedrijfsarts had volhard in zijn leugen, heeft hij op 4 september 2020 opgebiecht in de zomer wel in Turkije te zijn geweest. Op dat moment had DJI de BI al ingeschakeld om te onderzoeken waar werknemer in de zomer was geweest. Daarnaast heeft werknemer op 23 augustus 2020 zijn leugen ondersteund met het overleggen van een vals document. Naar eigen zeggen is hij zelfs naar het reisbureau gegaan om een document met door hem van internet geviste vluchtgegevens te laten voorzien van een handtekening. Hiermee wilde hij aantonen dat hij in de zomer niet in Turkije is geweest. Dit is ontoelaatbaar. Zoals in de Gedragscode DJI ook uitdrukkelijk is bepaald: het opzettelijk verstrekken van onjuiste of gemanipuleerde informatie wordt niet getolereerd. Hiermee heeft werknemer duidelijk een grens overschreden. De kantonrechter acht het hiervoor beschreven handelen van werknemer zo ernstig en verwijtbaar, dat van DJI niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Werknemer heeft meerdere omstandigheden naar voren gebracht die volgens hem maken dat geen sprake is van verwijtbaar handelen, dan wel dat geoordeeld moet worden dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst disproportioneel is. De kantonrechter heeft deze omstandigheden alle in ogenschouw genomen en meegewogen. Toch wegen de genoemde omstandigheden niet op tegen het ernstige plichtsverzuim waaraan werknemer zich schuldig heeft gemaakt. Daarbij overweegt de kantonrechter dat de gevolgen van zijn handelen voor iedereen voorzienbaar waren voordat hij de verweten handelingen pleegde en toch heeft hem dat er niet van weerhouden. Bovendien heeft de kantonrechter hiervoor al overwogen dat deze gedragingen

de kern van integriteit raken die bij zijn functie hoort. Van werknemer wordt als professionele medewerker met ruime ervaring verwacht dat hij ook in situaties van stress andere wegen bewandelt dan het hanteren van leugens en valse documenten. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per heden (21 december 2020) zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:4497

Zaaknummer: 8845452 \ EJ VERZ 20-365

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: H. Hansma

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