

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 34, 2021

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:2429](#) 10-08-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:2544](#) 03-08-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:2322](#) 27-07-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:2319](#) 27-07-2021

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2021:2321](#) 27-07-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1544](#) 11-06-2021

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:8154](#) 18-08-2021

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:4492](#) 18-08-2021

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:4159](#) 11-08-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:6840](#) 09-08-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7670](#) 06-08-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7608](#) 05-08-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7610](#) 03-08-2021

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:4233](#) 02-08-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7615](#) 30-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7549](#) 28-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7995](#) 28-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7617](#) 27-07-2021

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:3968](#) 23-07-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:3609](#) 14-07-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:3608](#) 14-07-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:3605](#) 08-07-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:3601](#) 30-06-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:6783](#) 18-05-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:6782](#) 18-05-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:6781](#) 12-05-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:6780](#) 11-05-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:6738](#) 07-04-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:6733](#) 06-04-2021

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Den Haag](#) 03-06-2021

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Midden-Nederland](#) 21-04-2021

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. De door de NVWA geconstateerde overtredingen van voedselveiligheids- en hygiëneregels kunnen niet alleen aan restaurantkok worden toegerekend.

Feiten

Dewi Sri is een restaurant dat gespecialiseerd is in het bereiden en serveren van Indonesisch eten. Werknemer is op 1 september 2008 in dienst getreden bij Dewi Sri in de functie van kok. Op 3 maart 2020, 25 juni 2020, 9 september 2020, 29 oktober 2020, 12 november 2020, 1 december 2020 en 24 maart 2021 zijn inspecties door de NVWA uitgevoerd bij Dewi Sri. Bij deze inspecties heeft de NVWA, met uitzondering van de inspectie van 1 december 2020, alle keren overtredingen geconstateerd. Dewi Sri heeft werknemer op 26 maart 2021 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief van 26 maart 2021 blijkt dat de dringende reden voor het ontslag volgens Dewi Sri is gelegen in de omstandigheid dat tijdens de inspectie van de NVWA op 24 maart 2021 diverse overtredingen op het gebied van hygiëne en voedselveiligheid zijn geconstateerd, die volgens Dewi Sri aan werknemer zijn toe te schrijven. Daarbij heeft Dewi Sri erop gewezen dat werknemer ondanks in de voorafgaande jaren herhaaldelijk gegeven waarschuwingen, gevoerde gesprekken, aan Dewi Sri opgelegde boetes en een door de inspectie van de NVWA in februari 2021 gedane schriftelijk aankondiging dat zij op korte termijn weer langs zou komen, werknemer er met de pet naar heeft gegooid en het hem niet is gelukt om de hygiëne en voedselveiligheid op orde te brengen. Werknemer verzoekt primair een verklaring voor recht af te geven, inhoudende dat Dewi Sri werknemer onrechtmatig heeft ontslagen. Daarnaast verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Werknemer heeft onder meer naar voren gebracht dat de personele bezetting in omvang en kwaliteit onvoldoende was, zodat hij – kort gezegd – niet genoeg tijd had om binnen werktijd zijn gehele takenpakket, meer in het bijzonder de schoonmaakwerkzaamheden, goed te vervullen en hij bij het uitvoeren van de werkzaamheden bovendien onvoldoende hulp en bijstand van de wel aanwezige personeelsleden kreeg. Dat daadwerkelijk sprake was van onderbezetting heeft Dewi Sri gemotiveerd betwist en is naar het oordeel van de kantonrechter in rechte ook niet komen vast te staan. In dat verband wijst de kantonrechter erop dat uit de door Dewi Sri overgelegde roosters in de eerste plaats niet volgt dat werknemer structureel tussen 14.00 uur en 17.00 uur alleen werkte. Uit de tijdsregistratie leidt de kantonrechter voorts af dat werknemer met grote regelmaat minder uren werkte dan waarvoor

hij volgens het rooster stond ingepland. Voorgaande strookt dan ook niet met de stelling van werknemer, inhoudende dat hij onvoldoende tijd had voor zijn werkzaamheden.

Hoewel het grote belang van Dewi Sri bij het waarborgen van de voedselveiligheid en hygiëneregels door de kantonrechter wordt onderkend en hij van oordeel is dat werknemer ten aanzien van de door de NVWA geconstateerde overtredingen wel degelijk (mede) een verwijt kan worden gemaakt, zijn de aard en ernst van de gedragingen niet zodanig dat deze een ontslag op staande voet rechtvaardigen. In dat kader wordt overwogen dat op werknemer als kok weliswaar een grote verantwoordelijkheid op het gebied van het waarborgen van de voedselveiligheid en het naleven van de hygiëneregels rust, maar dat de door de NVWA geconstateerde overtredingen niet enkel en alleen op het bordje van werknemer kunnen worden gelegd. In dat verband wordt erop gewezen dat in de eerste plaats op Dewi Sri zelf een verantwoordelijkheid rust om op een strikte naleving van de regels op het gebied van voedselveiligheid en hygiëneregels toe te zien. Vastgesteld kan daarnaast worden dat tijdens de inspectie van de NVWA van 3 maart 2020 een andere kok werkzaam was, werknemer zelf niet op alle dagen werkzaam en aanwezig is en hij daarnaast ook mede afhankelijk is van de bijstand en inzet van de overige personeelsleden. De door de NVWA geconstateerde overtredingen kunnen naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet louter aan het gedrag van werknemer worden toegedicht.

Niet, althans onvoldoende, is daarnaast in rechte komen vast te staan dat Dewi Sri werknemer persoonlijk op zijn functioneren, en meer in het bijzonder op de door de NVWA geconstateerde overtredingen, heeft aangesproken, waarbij de ernst van de situatie voldoende is benadrukt en ook de eventuele consequenties, bij het uitblijven van verbetering, voor (het dienstverband van) werknemer duidelijk zijn kenbaar gemaakt. In het geval Dewi Sri van mening was dat werknemer zijn taken niet naar behoren vervulde en de door de NVWA geconstateerde overtredingen aan werknemer waren toe te schrijven, dan had het op haar weg gelegen om werknemer daarop persoonlijk aan te spreken en een verbetertraject te starten. Nu zij dit heeft nagelaten komt het de kantonrechter dan ook niet redelijk voor dat zij naar een uiterste redmiddel als ontslag op staande voet heeft gegrepen in plaats van met een minder verregaande maatregel te volstaan. De door werknemer verzochte verklaring voor recht zal derhalve worden toegewezen. Tevens maakt werknemer aanspraak op de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Dewi Sri is eveneens de transitievergoeding verschuldigd nu niet valt in te zien dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7617

Zaaknummer: 9234324 \ VZ VERZ 21-8906

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: F. Özer en D.M.A. Oud

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft na zeer langdurig dienstverband binnen enkele weken aangestuurd op beëindiging, zonder dat werknemer een reële mogelijkheid tot verbetering van zijn gedrag is geboden. Billijke vergoeding € 125.000.

Feiten

Werknemer is van 17 juli 1992 tot 1 oktober 2019 in dienst van McBurger Ruby B.V. (hierna: McBurger) geweest, laatstelijk in de functie van Operations Director tegen een loon van € 6.354,92 bruto per maand. Op 28 maart 2019 heeft eigenaar werknemer aangesproken op diens gedrag en hem geconfronteerd met uitlatingen van anderen daarover. Bij e-mail van 29 maart 2019 heeft eigenaar aan werknemer ‘een zeer zware officiële waarschuwing’ gegeven. Eigenaar heeft werknemer in deze e-mail voorts meegedeeld dat hij een mediator zou inschakelen om de verhouding tussen werknemer en collega (zoon van eigenaar) te normaliseren. Na afloop van een gesprek op 8 april 2019 is werknemer vrijgesteld van werk. Werknemer is nadien niet meer toegelaten tot zijn werkzaamheden. Op 10 april 2019 heeft een gesprek onder begeleiding van een mediator plaatsgevonden. Op 30 april 2019 is de mediation zonder resultaat beëindigd. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding met ingang van 1 oktober 2019 en McBurger onder meer veroordeeld om aan werknemer te betalen een transitievergoeding van € 91.460 bruto en een billijke vergoeding van € 125.000 bruto. Partijen twisten in hoger beroep over de toekenning en hoogte van de vergoedingen.

Oordeel

Transitievergoeding

Het door McBurger gestelde ernstig verwijtbare handelen of nalaten van werknemer steunt nagenoeg geheel op schriftelijke verklaringen van acht (oud-)werknemers van McBurger of met McBurger verbonden rechtspersonen tegenover BN. Die verklaringen hebben deels betrekking op de stijl van leidinggeven van werknemer tegenover andere werknemers, deels op de wijze waarop diens optreden door de verklarende personen zelf werd ervaren, deels op de houding van werknemer ten opzichte van collega nadat McDonald’s laatstgenoemde had toegelaten tot een traject om franchisenemer te worden, en deels op uitlatingen van werknemer over collega tegenover anderen. Indien de overgelegde verklaringen voor juist zouden worden gehouden, volgt daaruit dat de wijze waarop werknemer invulling gaf aan zijn

functie als Operations Director alsook zijn houding tegenover zijn mededirecteur-collega, op verschillende onderdelen voor verbetering vatbaar was. Dit betekent evenwel niet dat het handelen of nalaten van werknemer tevens als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. De aan werknemer verweten gedragingen leverden geen onoverkomelijke verbeterpunten op, die niet als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kunnen worden aangemerkt. McBurger is daarom aan werknemer de wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Billijke vergoeding

De hierboven beschreven gang van zaken laat geen andere gevolgtrekkingen toe dan dat (1) werknemer na de hem op 29 maart 2019 gegeven ‘officiële waarschuwing’, de daarbij aangekondigde inschakeling van een mediator en de gelijktijdige mededeling dat eigenaar ‘verder in gesprek’ met hem, werknemer, wilde gaan over zijn stijl van leidinggeven, niet daadwerkelijk de gelegenheid heeft gekregen zijn gedrag aan te passen op de door eigenaar genoemde punten, dat (2) McBurger werknemer na het gesprek op 8 april 2019 feitelijk buiten de deur heeft gezet en, om haar moverende redenen, van diens uitdrukkelijke bereidheid tot werkhervatting geen gebruik heeft willen maken, en dat (3) McBurger na het eenmalige mediationgesprek op 10 april 2019 doelbewust heeft aangestuurd op ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen door de kantonrechter, van welk voornemen zij zich ook door de hierboven genoemde e-mail van 16 mei 2019 van werknemer aan eigenaar niet heeft willen laten afbrengen. Op deze wijze is werknemer, na een ononderbroken dienstverband van bijna zevenentwintig jaar waarbij hij op 16-jarige leeftijd als restaurantmedewerker is begonnen en gaandeweg tot Operations Director is opgeklommen, door McBurger binnen een tijdsbestek van enkele weken na de hem gegeven waarschuwing naar de uitgang gedirigeerd, langs de weg van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, zonder dat werknemer een reële mogelijkheid heeft gehad tot verbetering van zijn gedrag op de punten waarop McBurger hem tekortkomingen heeft verweten. Dat hem die mogelijkheid eerder is geboden, blijkt uit niets, ook niet als McBurger zou worden gevolgd in haar stelling in het principale beroep dat eigenaar werknemer reeds vóór 28 maart 2019 regelmatig op diens gedrag had aangesproken. Feiten waaruit anders volgt, ontbreken ten enenmale. Bovenbeschreven omstandigheden maken dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen het gevolg moet worden geoordeeld van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 8 onder c BW (oud), erin bestaande dat McBurger na een zeer langdurig dienstverband binnen enkele weken heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder dat werknemer een reële mogelijkheid tot verbetering van zijn gedrag is geboden, de hem gegeven, daartoe strekkende, waarschuwing en de door hem uitgesproken bereidheid tot verbetering ten spijt. Werknemer kan daarom ten laste van McBurger aanspraak maken op een billijke vergoeding. Bij de bestreden beschikking is het bedrag van de billijke vergoeding bepaald op € 125.000 bruto. Het hof verenigt zich met de oordelen van de kantonrechter ter zake en maakt deze tot de zijne. Het hof tekent daarbij nog aan dat alleen al gelet op de lange duur van het dienstverband voorafgaand aan het verzoek van McBurger tot ontbinding, bijna zevenentwintig jaar, en de hieruit blijkende verbondenheid van werknemer met McBurger,

het alleszins aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst nog geruime tijd zou hebben voortgeduurd als zij niet zou zijn ontbonden en dat gelet op de wijze waarop McBurger op beëindiging van het dienstverband heeft aangestuurd, het alleszins aannemelijk is dat werknemer als gevolg van het handelen van McBurger reputatieschade heeft geleden. In aanmerking genomen de leeftijd van werknemer op de datum van de ontbinding, 43 jaar, en zijn kansen op de arbeidsmarkt op die datum tegen de achtergrond van zijn leeftijd, zijn werkervaring en de branche waarin hij bij McBurger werkzaam was, is het voorts redelijk de helft van de transitievergoeding in mindering te brengen op de verwachte inkomensschade, zoals de kantonrechter heeft gedaan. Om dezelfde redenen en gelet op de onzekerheid van na te noemen schadeposten bestaat ook in hoger beroep geen aanleiding voor een vergoeding wegens eventuele pensioenschade en een eventuele misgelopen toekomstige winstuitkering. Ten slotte sluit het door de kantonrechter bepaalde bedrag van de billijke vergoeding van € 125.000 bruto aan bij de ernst van het verwijtbare handelen van McBurger tegenover werknemer. De slotsom uit het bovenstaande is dat het principale en het incidentele beroep beide tevergeefs zijn ingesteld. De bestreden beschikking zal worden bekrachtigd en de verzoeken van partijen om anders te beslissen dan daarbij gedaan, zullen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2429

Zaaknummer: 200.267.728/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, W.J.J. Wetzels en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: P.A. Nabben en B.L.G.M. van Gemert

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Sprake van een reële uitzendovereenkomst tussen werknemer en werkgever. Het werkgeverschap van werkgever had voldoende zelfstandige betekenis. Geen schijnconstructie. Inlener heeft een legitiem belang bij flexibele arbeid.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2014 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar in dienst getreden bij El Al Israël Airlines Ltd. (hierna: El Al) in de functie van stationcoördinator. Op drukke momenten worden er bij El Al dubbele diensten gedraaid, waardoor er twee personen per shift nodig zijn. In een dergelijk geval leent El Al mensen in via Aviapartner B.V. (hierna: Aviapartner). Na afloop van de overeengekomen periode van een jaar is de arbeidsovereenkomst verlengd tot 18 juni 2016. Bij brief van 4 mei 2016 heeft El Al aan werknemer meegedeeld dat werknemer geen vast contract krijgt en dat de arbeidsovereenkomst per 18 juni 2016 eindigt. Vervolgens is werknemer van 19 juni 2016 tot 31 mei 2017 voor gemiddeld 20 uur per week via Skyjob Uitzendbureau (hierna: Skyjob) ingeleend door El Al in de functie van stationcoördinator. Werknemer is – naast zijn uitzending voor gemiddeld 20 uur per week naar El Al – van 1 april 2017 tot 31 mei 2017 voor gemiddeld 3 uur per week via Skyjob ingeleend door Aviapartner als administratiefsupportmedewerker. Skyjob heeft de inlening van werknemer bij El Al onder dezelfde voorwaarden verlengd tot 31 mei 2018. Werknemer is van 1 juli 2018 tot 30 juni 2019 via Skyjob ingeleend door Aviapartner, ook als stationcoördinator. Aviapartner heeft werknemer in deze periode doorgeleend aan El Al. Bij e-mail van 28 mei 2019 heeft Skyjob aan werknemer meegedeeld dat de uitzendovereenkomst per 30 juni 2019 werd opgezegd, omdat Aviapartner het contract niet nog een jaar wilde verlengen. Bij e-mail van 4 juni 2019 heeft El Al aan Skyjob en Aviapartner meegedeeld dat zij de overeenkomsten op basis waarvan werknemer werkzaamheden verrichtte voor El Al niet verlengt. Werknemer heeft van Skyjob een transitievergoeding van € 4.204,56 bruto ontvangen. Op 8 november 2019 heeft de voorzieningenrechter van deze rechtbank de vorderingen van werknemer tot, samengevat, betaling van loon en tewerkstelling afgewezen (ECLI:NL:RBNHO:2019:9323). Partijen twisten over de vraag of met de uitzendovereenkomsten tussen werknemer en Skyjob sprake is geweest van een juridische schijnconstructie, die tot gevolg heeft dat werknemer feitelijk in dienst is gebleven bij El Al zodat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan tussen El Al en werknemer.

Oordeel

Vast staat dat werknemer na het aangaan van de uitzendovereenkomst met Skyjob als stationcoördinator bij El Al te werk is gesteld en ook dezelfde werkzaamheden is blijven uitoefenen. Anders dan werknemer stelt, is met het aangaan van de uitzendovereenkomst de relatie tussen El Al en werknemer wel materieel gewijzigd, omdat werknemer niet alleen werkzaamheden voor El Al verrichtte maar ook voor AviaPartner. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat tussen werknemer en Skyjob sprake was van een reële uitzendovereenkomst, en dat Skyjob niet uitsluitend fungeerde als ‘contractueel verlengstuk’ van de opdrachtgever. Het werkgeverschap van Skyjob had voldoende zelfstandige betekenis om te kwalificeren als werkgever in de zin van artikel 7:610 BW. Dat de leiding en het toezicht bij El Al zijn blijven liggen, de arbeidsvoorwaarden (nagenoeg) hetzelfde zijn gebleven en dat de afstemming van werktijden met El Al plaatsvond, zijn kenmerken die inherent zijn aan een uitzendrelatie. De werkgeverstaken die behoren bij een uitzendbureau, zoals het betalen van loon en het toesturen van salarisstroken, zijn door Skyjob uitgevoerd. Aldus was Skyjob niet slechts op papier de werkgever van werknemer zoals hij heeft gesteld. Dat het initiatief voor, en de regie op de gehanteerde constructie uitsluitend bij El Al lag, zoals door werknemer is gesteld, is niet vast komen te staan. Vast staat dat El Al vanuit het hoofdkantoor in Tel Aviv aan werknemer bij brief van 4 mei 2016 heeft meegedeeld dat het niet mogelijk was om hem een vast contract aan te bieden en dat daarmee de arbeidsrelatie tussen werknemer en El Al zou eindigen. Het uitgangspunt van El Al was aldus zonneklaar: geen vast personeel naast de twee vaste personeelsleden die zij al had. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat ‘hij hoe dan ook door wilde blijven werken, ongeacht in wat voor vorm het zou worden gegoten’ en dat ‘hij in ieder geval baangarantie had voor 4 jaar nu hij ook niet meer de jongste is en op zijn 62e met pensioen wilde gaan’. Hiermee staat vast dat het initiatief voor het aangaan van de uitzendrelatie zeker niet alleen van El Al is gekomen en dat de constructie met medeweten van en instemming met werknemer heeft plaatsgevonden. Eveneens volgt hieruit dat werknemer de consequenties van de uitzendrelatie begreep, hij wist dat hij anders niet langer bij El Al te werk gesteld kon worden en hij ging er zelf ook van uit dat de werkzaamheden bij El Al geëindigd waren. Evenmin is de kantonrechter het met werknemer eens dat sprake is geweest van een situatie als bedoeld in het *Taxi Dorenbos*-arrest. Daarbij komt dat voldoende vast is komen te staan dat El Al een legitiem belang had om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van werknemer te laten opvolgen door een uitzendovereenkomst. El Al heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij behoefte heeft aan een flexibele schil vanwege een sterk fluctuerend werkaanbod. Vanaf de indiensttreding van werknemer huurde El Al op regelmatige basis in drukke periodes, zoals in de zomermaanden, personeel in via AviaPartner. De functie van stationcoördinator is naar haar aard een functie die door ingeleend personeel kan worden uitgeoefend. Ook is ter zitting vast komen te staan dat El Al tot op heden uitvoering heeft gegeven aan haar beleid om met flexibele arbeid te werken; zij heeft na het vertrek van werknemer en leidinggevende geen personeel meer in vaste dienst aangenomen. Het voorgaande leidt ertoe dat de kantonrechter van oordeel is dat voldoende aannemelijk is geworden dat er sprake was van een reële uitzendovereenkomst tussen werknemer en Skyjob en dat geen sprake is geweest van een schijnconstructie. De vorderingen van werknemer zullen dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6781

Zaaknummer: 8742893 CV EXPL 20-7511

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: W.J. Floor, J.T. de Bok en J. van der Beek

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de d-grond, g-grond en i-grond afgewezen. Disfunctioneren is niet komen vast te staan, nu uit (verslaglegging van) verbetertrajecten niet kon worden afgeleid dat werknemer onvoldoende functioneerde. Eventuele verstoorde arbeidsverhouding is volgens kantonrechter nog herstelbaar. Combinatie van omstandigheden niet substantieel genoeg voor een geslaagd beroep op de i-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2017 in dienst getreden bij werkgeefster. In de praktijk houdt werknemer zich bezig met leiding geven bij de uitvoering van het implementeren van softwareoplossingen bij klanten van werkgeefster. Vanaf 2018 heeft werkgeefster kritiek op het functioneren van werknemer getoond en zijn meerdere verbetertrajecten aan de orde geweest. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter in deze procedure om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren (de d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond), dan wel een combinatie van deze gronden (de i-grond). Volgens werkgeefster heeft zij werknemer geruime tijd de gelegenheid gegeven om zijn functioneren te verbeteren, maar blijft zijn functioneren, ondanks de aangeboden begeleiding en hulp, onvoldoende. Omdat werknemer volgens werkgeefster weigert de kritiek op zijn functioneren te onderkennen, bestaat bij haar geen vertrouwen meer in voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**D-grond: disfunctioneren*

Primair heeft werkgeefster haar verzoek gebaseerd op disfunctioneren (de d-grond). Op basis van de overgelegde stukken kan de kantonrechter niet vaststellen dat sprake is geweest van disfunctioneren en dat dit aan werknemer is meegedeeld. Werkgeefster doet een beroep op e-mails die wijzen op frustraties ten aanzien van managers, waar werknemer onderdeel van uitmaakt, maar daaruit blijkt niet dat deze frustraties ook met hem zijn gedeeld. Daarnaast lijkt sprake te zijn van een bredere ontevredenheid, die niet specifiek werknemer betreft. Uit het feit dat werknemer in 2018 is gecoacht, kan niet worden afgeleid dat werknemer niet goed functioneerde, nu alle werknemers een interne coach hebben om optimaal te kunnen functioneren. Wel is in april 2019 gesproken over een verbetertraject. Dat toen daadwerkelijk aanleiding bestond voor een verbetertraject kan de kantonrechter op basis van de overgelegde

stukken echter niet vaststellen. Werkgeefster stelt dat werknemer van projecten is afgehaald vanwege onvoldoende functioneren, maar dit heeft werknemer gemotiveerd weerlegd. Uit door werknemer overgelegde e-mails blijkt dat dit project is geëindigd omdat, zoals van meet af aan de bedoeling was geweest, een interne kandidaat was gevonden om dit project te leiden. Werkgeefster heeft hierdoor onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er in april 2019 aanleiding was voor het starten van een verbetertraject. Dit sluit aan bij het feit dat werkgeefster verder geen aandacht en tijd heeft besteed aan de uitvoering van dit verbetertraject. Eind 2019 is de afspraak gemaakt om werknemer verder te monitoren en evalueren in het kader van een project en is opnieuw een verbeterplan opgesteld. Het project is echter vroegtijdig geëindigd, waarna ook het verbetertraject is geëindigd en geëvalueerd. Volgens werkgeefster is het project geëindigd wegens onvoldoende functioneren van werknemer. Uit overgelegde e-mailberichten valt echter niet af te leiden dat werknemer het verbetertraject niet succesvol had doorlopen. Werknemer heeft daarentegen aan de hand van diverse e-mailberichten, waarin lovende kritieken van medewerkers over zijn functioneren staan, voldoende onderbouwd dat hij wel goed functioneerde. In dit licht acht de kantonrechter het begrijpelijk dat werknemer in februari 2020 in de veronderstelling leefde dat hij goed zat en nadien niet stond te springen om een nieuw verbetertraject of een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Gelet op het voorgaande valt niet goed te begrijpen dat werkgeefster op 4 februari 2020 heeft besloten om voor te stellen de arbeidsovereenkomst van werknemer te beëindigen en hem zelfs op non-actief heeft gesteld. Dit is uiteindelijk weer teruggedraaid, waarna werknemer weer aan het werk is gegaan. Voor de kantonrechter is dit een duidelijk signaal dat werkgeefster weinig zorgvuldig met werknemer is omgesprongen en dat er serieuze vraagtekens kunnen worden geplaatst bij de wijze waarop werkgeefster omgaat met de beoordeling van zijn prestaties. Deze indruk van een weinig zorgvuldige werkgever wordt versterkt bij de aanvang van een derde verbetertraject dat formeel zou zijn aangevangen op 2 juli 2020, maar pas op 27 augustus 2020 schriftelijk met werknemer is gedeeld. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap. Ook de in het kader van dit verbetertraject ingenomen stellingen overtuigen de kantonrechter niet dat werknemer niet goed functioneerde. Gelet op de voorgaande overwegingen komt de kantonrechter tot de conclusie dat op dit moment niet gebleken is van ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie.

G-grond: verstoorde arbeidsverhouding

Ook een beroep op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) gaat niet op. De onderbouwing door werkgeefster hiervan is nauw verweven met het gestelde disfunctioneren. De eventuele verstoring in de verhoudingen die hierdoor kan zijn ontstaan valt nog wel te herstellen en dat ligt in de eerste plaats op de weg van werkgeefster.

I-grond: combinatie van omstandigheden

Ten slotte wordt ook het verzoek tot ontbinding op de i-grond (combinatie van omstandigheden) afgewezen. Het gestelde disfunctioneren van werknemer en de gestelde verstoorde verhouding hebben geen dusdanige substantie dat de kantonrechter ervan overtuigd is dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen geen reëel perspectief meer is.

De kantonrechter weegt daarbij mee dat werknemer op projecten wordt ingezet waarbij dagelijks contact met leidinggevendenden of HR niet noodzakelijk is. Wel is er regelmatig contact met klanten die blijkens de door werknemer overgelegde verklaringen tevreden over hem zijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3605

Zaaknummer: 9132277 UE VERZ 21-99 MvdH/40201

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: B.J. den Ridder en N. Mauer

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

RECHTSPRAAK

Verzoek werkgever om arbeidsovereenkomst op de a-grond te ontbinden afgewezen. Niet voldaan aan herplaatsingsplicht, nu werkgever onvoldoende heeft gesteld waaruit blijkt dat vacante functie niet passend was. Door te stellen dat het geen passende functie betrof, heeft werkgever werknemer in feite ‘de kans ontnomen’ te solliciteren.

Feiten

Werknemer is op 5 april 2007 in dienst getreden bij Stichting Synergos en was laatstelijk werkzaam in de functie van servic-e en contractmanager. Synergos is een onafhankelijk medisch diagnostisch centrum gericht op het ontwikkelen en verlenen van diagnostische diensten in de eerstelijnsgezondheidszorg en tweedelijnsinstellingen. Als gevolg van een reorganisatie is de functie van service- en contractmanager komen te vervallen. In een gesprek op 9 februari 2021 is aan werknemer meegedeeld dat hij per 1 april 2021 boventallig zou worden. Op basis van het sociaal plan had werknemer de keuze om een begeleidingstraject aan te gaan of daarvan af te zien. Werknemer was het niet eens met de reorganisatie en heeft geen keuze gemaakt. Synergos heeft het UWV verzocht werknemer te mogen ontslaan op de a-grond (bedrijfseconomische redenen). Het UWV heeft op 11 mei 2021 die toestemming geweigerd. Volgens het UWV zijn er te veel onduidelijkheden over de bedrijfseconomische noodzaak tot het laten vervallen van de arbeidsplaats van werknemer. Aanvullend merkt het UWV op dat het selectieproces voor de functie van senior teamleader klantcontactcentrum en bedrijfsbureau, waarvan werknemer stelde dat dit een passende functie was die aansluit bij zijn opleiding, ervaring en capaciteiten, niet transparant is geweest en dat er mogelijk sprake is geweest van willekeur. Synergos verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b BW in verbinding met artikel 7:669 lid 3 sub a BW.

Oordeel

De kantonrechter ziet aanleiding om eerst te beoordelen of Synergos de op haar rustende herplaatsingsplicht is nagekomen. Vooropgesteld wordt dat geen sprake is van de situatie dat herplaatsing niet in de rede ligt. Vast staat dat op of omstreeks het moment dat werknemer werd aangezegd dat zijn arbeidsplaats zou komen te vervallen, Synergos een vacature heeft opengesteld voor de functie van ‘senior teamleader klantcontactcentrum en bedrijfsbureau’. Synergos stelt dat deze functie niet passend is en dat werknemer hiervoor ook niet geschikt te maken is. Volgens haar is de functie niet passend wat betreft de inhoud, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Het gaat bij deze functie om senioriteit waarbij

specifieke en relevante ervaring op het gebied van coachend leiderschap en het inrichten, opzetten en aansturen van een klantcontactcentrum zijn vereist. De benodigde ervaring, vaardigheden en kwalificaties ontbreken volgens Synergos bij werknemer en zijn niet op redelijke termijn bij te scholen. Dat werknemer leiding heeft gegeven aan het dienstencentrum maakt dit niet anders. Dat was meer dan tien jaar geleden en het klantcontactcentrum en het bedrijfsbureau van vandaag zijn totaal anders dan het dienstencentrum van toen. De kantonrechter is echter van oordeel dat Synergos de op haar rustende herplaatsingsverplichting heeft geschonden. Vast staat dat werknemer contact heeft opgenomen met Synergos met de vraag waarom de functie hem niet is aangeboden. Daarop werd hem, zonder onderbouwing, verteld dat de functie niet passend zou zijn. Pas tijdens de procedure bij het UWV is inhoudelijk door Synergos beargumenteerd waarom de functie niet passend zou zijn. Werknemer heeft betoogd dat hij, ook gelet op zijn eerdere werkzaamheden binnen Synergos, zeker in de functie geïnteresseerd was. Dat hij niet heeft gesolliciteerd rechtvaardigt dan ook niet de door Synergos gestelde conclusie dat werknemer geen interesse in de functie had, maar slechts dat hij aannam dat solliciteren zinloos zou zijn. Door zonder verdere onderbouwing te stellen dat de functie niet passend was, heeft Synergos werknemer in feite de kans ontnomen om op die functie te solliciteren. Synergos heeft de door werknemer aangevoerde vaardigheden en kwalificaties niet weersproken, zodat ook niet zonder meer duidelijk is waarom de functie niet passend zou zijn of niet geschikt te maken is. Dat überhaupt door Synergos is onderzocht of de functie passend te maken was, blijkt ook uit niets. Werknemer heeft erop gewezen dat hij leidinggevende ervaring heeft, ook ervaring heeft met coachend leidinggeven, en dat die ervaring een gelijk aantal fte betrof. Synergos heeft eveneens nagelaten toe te lichten op welke punten werknemer volgens haar niet geschikt is om in algemene zin een leidinggevende rol binnen haar organisatie op zich te nemen. Waar Synergos nog stelt dat werknemer geen relevante ervaring heeft met het inrichten en opzetten van een klantcontactcentrum, wordt geconstateerd dat uit niets blijkt dat dit een essentiële taak/onderdeel van de vacante functie was. De slotsom is dat, hoewel Synergos wat betreft de kandidatuur voor de functie van senior teamleider klantcontactcentrum en bedrijfsbureau een zekere beleidsvrijheid heeft, zij zich met het zonder uitleg passeren van werknemer onvoldoende heeft ingespannen om hem te herplaatsen. Omdat ook uit niets blijkt dat Synergos voor het overige is nagegaan en/of samen met werknemer heeft geïnventariseerd of er mogelijke alternatieve functies waren waarin hij kon worden herplaatst, moet worden geconcludeerd dat Synergos de op haar rustende herplaatsingsverplichting heeft geschonden. Omdat al niet aan de herplaatsingsplicht is voldaan, kan het ontbindingsverzoek niet worden toegewezen. Aan bespreking van de vraag of een redelijke grond voor ontbinding aanwezig is, wordt daarom niet meer toegekomen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 02-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:4233

Zaaknummer: 9252740 / EJ VERZ 21-344

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: D.K. Nijhuis en M. Saes

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

RECHTSPRAAK

Loonvordering werkneemster die op verzoek van werkgever tot 31 december 2019 in dienst bleef, maar in die periode verlof opnam, toegewezen. Vakantieverlof met terugwerkende kracht in mindering gebracht.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2015 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Kinomi Productie B.V. (hierna: Kinomi), een bv die als bedrijfsactiviteit het telen van boomkwekerijgewassen verricht, in de functie van productiemedewerker. Vanaf 10 januari 2018 is werkneemster, aansluitend op haar zwangerschaps- en bevallingsverlof, arbeidsongeschikt geraakt. In dit kader heeft zij een Ziektewetuitkering ontvangen. Bij e-mail van 26 september 2019 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd. Bij brief van 20 november 2019 heeft het UWV aan haar medegedeeld dat zij sinds 1 november 2019 hersteld is verklaard en het UWV om die reden de ZW-uitkering met ingang van die datum heeft beëindigd. Het loon over de maand november 2019 is aan werkneemster door Kinomi betaald. Uit een mailwisseling tussen de directeur van Kinomi en werkneemster blijkt dat zij (gelet op haar vrije dagen) nog tot en met 31 december 2019 in dienst zou zijn. Kinomi heeft dit doorgegeven aan het UWV en heeft werkneemster laten weten dat zij niet eerder een andere baan kan aanvaarden. Bij e-mail van 31 december 2019 heeft werkneemster aan Kinomi gevraagd wanneer zij haar laatste loon en vakantiegeld kan verwachten. Kinomi heeft hierop laten weten verbaasd te zijn dat het UWV niet uitkeert aan Kinomi en dat werkneemster zich beter zou hebben gemeld per 17 november. Kinomi geeft aan niet eerder te betalen dan dat zij de bevestiging van het UWV heeft dat het UWV aan werkneemster uitkeert. Werkneemster betwist dit en zegt dat het UWV stelt dat zij nog steeds arbeidsongeschikt is. Volgens haar heeft het UWV aangegeven dat Kinomi de vakantiedagen en het vakantiegeld moet betalen, omdat dit een verplichting is van werkgevers en niet van het UWV. Werkneemster verzoekt de kantonrechter Kinomi te veroordelen tot betaling van het achterstallig salaris van december 2019, ten bedrage van € 1.482,47, vermeerderd met de opgebouwde vakantietoeslag van € 830,19 bruto.

Oordeel

Het geschil tussen partijen betreft de vraag of werkneemster, nu haar arbeidsovereenkomst is geëindigd, nog recht heeft op loon over de maand december 2019 en een uitkering in geld ter zake van het door haar in 2019 opgebouwde maar in dit jaar niet genoten of betaalde saldo van vakantie-uren en vakantietoeslag. De kantonrechter wijst de vordering van werkneemster

gedeeltelijk toe. Allereerst ligt de vraag voor of werknemster tot en met 31 december 2019 in dienst was bij Kinomi. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemster in eerste instantie bij brief van 26 september 2019 eenzijdig met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn haar arbeidsovereenkomst bij Kinomi heeft opgezegd. Gesteld noch gebleken is dat Kinomi akkoord is gegaan met het voorstel van werknemster om de arbeidsovereenkomst per 1 november te beëindigen. Vaststaat dat de directeur van Kinomi bij WhatsApp-bericht van 5 november 2019 werknemster heeft medegedeeld dat zij op dat moment nog een verlofsaldo van 36,14 dagen had openstaan en Kinomi om die reden het dienstverband tot en met 31 december 2019 wilde laten voortduren. De stelling van werknemster dat zij desgevraagd op verzoek van Kinomi tot 31 december 2019 in dienst is gebleven, is door Kinomi onvoldoende gemotiveerd weersproken. Hiermee is vast komen te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot en met 31 december 2019 heeft bestaan. Werknemster heeft op verzoek van Kinomi in november en december 2019 haar verlofsaldo opgenomen en om die reden geen werkzaamheden meer verricht. Nu Kinomi niet eenzijdig heeft vastgesteld dat werknemster vakantie heeft genoten over de maanden november en december 2019, maar dit ook door werknemster wordt beaamd, is het toegestaan om dit vakantieverlof met terugwerkende kracht in mindering te brengen. Blijkens artikel 7:639 lid 1 BW behoudt werknemster gedurende haar vakantieverlof recht op loon. Vaststaat dat werknemster haar loon over de maand november 2019 wel heeft ontvangen, zodat de kantonrechter de loonvordering over de maand december 2019 zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6738

Zaaknummer: 8812694 \ CV EXPL 20-8456

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: S. Halouchi

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die twee keer eerder ontslag nam (in 1995 en 2011), heeft geen recht op transitievergoeding over de gehele periode, nu de arbeidsovereenkomst de eerste twee keer niet op initiatief van werkgeefster is geëindigd. Werknemer heeft, na algehele bedrijfssluiting, enkel recht op transitievergoeding van 2012 tot 2021.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1991 in dienst getreden bij werkgeefster, een bv die actief is in de maritieme sector, in de functie van medewerker bij de afdeling waterbehandeling in de assemblagegroep. Op 24 april 1995 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juni 1995, omdat hij een andere dienstbetrekking had aanvaard. De beëindiging is bevestigd met een finale kwijting. Twee weken later is werknemer weer in dienst getreden bij werkgeefster en is hij direct weer aan het werk gegaan. In het dossier is opgenomen dat “is afgesproken dat alles normaal doorloopt”. Eind november 2011 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd tegen 31 december 2011. Begin maart 2021 zijn partijen weer met elkaar in contact gekomen, waarna op 8 maart 2012 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen, officieel ingaand op 1 juni 2012, maar werknemer zou al vanaf 22 maart 2012 weer werkzaamheden hebben verricht voor werkgeefster. Als gevolg van een algehele bedrijfssluiting heeft werkgeefster per 1 februari 2021, na verkrijging van een ontslagvergunning van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd vanwege bedrijfseconomische redenen. Tussen partijen is discussie ontstaan over de hoogte van de transitievergoeding en de berekening daarvan. Werkgeefster heeft deze vergoeding berekend over de periode 1 april 2012 tot 1 februari 2021 en werknemer over de periode 1 oktober 1990 tot 1 februari 2021. Werknemer verzoekt dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het verschuldigde gedeelte van de wettelijke transitievergoeding van € 21.706,81 bruto (over de periode 1 oktober 1990 tot 1 april 2012). Hij legt hieraan ten grondslag dat hij twee keer is weggegaan bij werkgeefster, maar telkens binnen drie maanden weer is teruggekeerd, waardoor sprake is van opvolgende dienstverbanden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding over de periode 1991 tot 2011. De transitievergoeding is enkel verschuldigd als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is geëindigd, en dat was bij deze twee beëindigingen niet het geval. Werknemer heeft in 2011 de arbeidsovereenkomst opgezegd. Hij

wilde zelf bij een ander werkgever gaan werken. Werkgeefster heeft aangegeven dit jammer te vinden, wat haar betreft had de arbeidsovereenkomst niet beëindigd hoeven te worden. Een vergoeding door werkgeefster aan werknemer was dan ook niet aan de orde. Als in die periode het huidige artikel 7:673 BW had gegolden, was werkgeefster evenmin een transitievergoeding verschuldigd op grond van lid 1. Die eerdere arbeidsovereenkomsten vallen niet onder artikel 7:673 lid 1 BW omdat het einde daarvan het gevolg was van het initiatief van werknemer. Werknemer doet een beroep op artikel 7:673 lid 4 sub b BW en artikel XXII lid 8 WWZ voor wat betreft het overgangsrecht. Dit artikel is volgens de kantonrechter niet van toepassing op onderhavige situatie, waarbij de eerdere arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer is geëindigd. Het doel van lid 4 is om te voorkomen dat werknemers een transitievergoeding zouden mislopen als werkgevers constructies hanteren om dat te vermijden, zoals bijvoorbeeld het telkens achter elkaar aanbieden van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dat is hier niet aan de orde. De door werknemer aangehaalde wetsgeschiedenis gaat over de ketenregeling van artikel 7:668a BW en is niet beslissend voor deze zaak. Het door werknemer verzochte wordt dus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:4159

Zaaknummer: 9194288 \ HA VERZ 21-70 \ 42693 \ 32268

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: D.F. de Hamer en J. Nederlof

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het intrekken van de Schipholpas van een werknemer die beveiligingswerkzaamheden op de luchthaven Schiphol verrichtte, is niet rechtsgeldig. Werkgever is blindgevaren op het verwijt van Schiphol, zonder zelf deugdelijk eigen onderzoek te verrichten. Toegekende billijke vergoeding van € 20.000 bruto blijft in hoger beroep in stand.

Feiten

Werknemer is van 24 augustus 1998 tot 27 februari 2019 in dienst van G4S Aviation Security B.V. (hierna: G4S) geweest, laatstelijk als teamlid/visiteur B. In deze functie verrichtte hij voor G4S beveiligingswerkzaamheden op de luchthaven Schiphol, binnen het gedeelte van de luchthaven waarvoor vereist is dat daar werkzame personen over een zogenoemde Schipholpas beschikken. De Schipholpas was hem verstrekt door Schiphol Nederland B.V., (hierna: SNBV), de opdrachtgever van G4S tot de betrokken werkzaamheden. Op de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de Cao G4S Aviation Security (hierna: de cao) van toepassing. Op 18 januari 2019 heeft een incident plaatsgevonden waarbij werknemer de Schipholregels heeft overtreden, op grond waarvan Amsterdam Airport Schiphol (AAS) als sanctie de Schipholpas voor vier weken (waarvan twee weken voorwaardelijk) heeft ingetrokken en een veiligheidstraining van werknemer heeft geëist. G4S heeft vervolgens contact gezocht met werknemer en verzocht de training te volgen. Werknemer heeft hieraan geen gehoor (willen) (ge)geven met als gevolg dat G4S werknemer op 27 februari 2019 – toen de intrekking van de Schipholpas definitief werd – op staande voet heeft ontslagen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig geoordeeld en G4S veroordeeld om aan werknemer te betalen een billijke vergoeding van € 20.000 bruto, een transitievergoeding van € 26.310,59 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 10.113,91 bruto. Hiertegen komt G4S in hoger beroep op.

Oordeel

Rechtsgeldig ontslag op staande voet

Het hof is van oordeel dat uit de beschreven verwijten en omstandigheden, waarin niet is komen vast te staan dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden op Schiphol daadwerkelijk onzorgvuldig heeft gehandeld en evenmin hoe euvel het omstreden handelen hem moet worden geduid en waarin G4S simpelweg is blindgevaren op het verwijt dat SNBV werknemer heeft gemaakt en op de hieraan door SNBV verbonden gevolgen, geen dringende

reden kan worden aangenomen. Bij gebreke van een deugdelijk eigen onderzoek en bij gebreke van redelijke steun aan werknemer om zich van blaam te zuiveren, zoals – zeker bij een dienstverband van meer dan twintig jaar in het voorliggende geval – van een goed werkgever mocht worden verwacht, kan het bepaalde in artikel 19, eerste lid, van de cao dat ‘het definitief intrekken van de Schipholpas’ in ieder geval als dringende reden wordt beschouwd, G4S niet baten. Deze bepaling doet aan het voorgaande namelijk niet af en maakt niet dat in de beschreven omstandigheden wel een dringende reden voor het gegeven ontslag aanwezig moet worden geacht. Het ontslag op staande voet is dus niet rechtsgeldig. Dit brengt mee dat G4S de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd en daarom de gefixeerde schadevergoeding van € 10.113,91 bruto verschuldigd is. Die veroordeling blijft dus in stand.

Billijke vergoeding

Nu een dringende reden voor het gegeven ontslag ontbreekt en werknemer niet schriftelijk met het ontslag heeft ingestemd, heeft G4S de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met het bepaalde in artikel 7:671 BW, zodat terecht een billijke vergoeding is toegekend. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding en maakt dat oordeel tot het zijne. Het hof voegt hieraan nog toe dat de toegekende vergoeding van € 20.000 bruto aansluit bij het ernstige verwijt dat G4S treft voor het feit dat zij is blindgevaan op het optreden van SNBV, zonder dat is komen vast te staan dat werknemer op 18 januari 2019 daadwerkelijk onzorgvuldig heeft gehandeld. Voor vermindering van de in eerste aanleg toegekende vergoeding bestaat niet alleen op grond van het voorgaande geen aanleiding, maar ook omdat werknemer vanaf zijn ontslag tot 1 juli 2020 van inkomsten uit arbeid of uitkering verstoken is geweest. Werknemer verzoekt in hoger beroep om hem een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toe te kennen. Het hof is echter van oordeel dat een onderbouwing met een inzichtelijke uitleg van de omstandigheden die naar zijn mening tot toekenning van een hoger bedrag zouden moeten leiden, ontbreekt. De verwijzingen naar het ernstig verwijtbare handelen van G4S en naar zijn lichamelijke beperkingen, die de kantonrechter reeds beide heeft meegewogen, volstaan hiertoe niet. De in eerste aanleg toegekende billijke vergoeding zal daarom in stand worden gelaten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2544

Zaaknummer: 200.271.387/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, R.J.M. Smit en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: T. Yekhleif en R.A. Dayala

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

RECHTSPRAAK

Opzegverbod tijdens ziekte staat in de weg aan ontbinding op de a-grond. De bedongen arbeid is het werken als assistent-inkoper op kantoor. Daarnaast geen bedrijfseconomische omstandigheden aanwezig geacht.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 2011 bij Magneto Special Anodes B.V. (hierna: Magneto) in dienst. Op 28 januari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft bij periodieke evaluatie geoordeeld dat er bij werkneemster per 12 november 2020 geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte en/of gebrek. Op 12 november 2020 heeft Magneto bij het UWV een verzoek tot beëindiging wegens bedrijfseconomische omstandigheden ingediend. Werkneemster heeft op 16 november 2020 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Uit een verzekeringsgeneeskundig rapport d.d. 26 januari 2021 volgt dat werknemer per 11 november 2020 niet geschikt was voor het uitvoeren van de bedongen arbeid. Op 24 februari 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster arbeidsongeschikt is voor het verrichten van haar arbeid vanuit de werkplek op kantoor onder de huidige omstandigheden. Bij beslissing d.d. 30 maart 2021 van het UWV is de ontslagaanvraag van Magneto afgewezen. In deze procedure verzoekt Magneto ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond.

Oordeel

Opzegverbod en arbeidsongeschiktheid

Niet in geschil is dat werkneemster gedurende haar tienjarige dienstverband telkens werd geacht om feitelijk haar werkzaamheden vanuit kantoor te verrichten en dat werkneemster dit ook heeft gedaan. Een en ander beschouwt de kantonrechter als belangrijke aanwijzing om aan te nemen dat het verrichten van de werkzaamheden van assistent-inkoper door werkneemster vanuit kantoor, hoewel niet expliciet in de arbeidsovereenkomst opgenomen, als de bedongen arbeid moet worden beschouwd. De kantonrechter overweegt hiertoe dat onder de bedongen arbeid tevens moet worden begrepen de locatie van waaruit de werkzaamheden dienen te worden verricht. Met het tijdelijk toestaan van thuiswerken, ten behoeve van de re-integratie, heeft geen wijziging van de bedongen arbeid plaatsgevonden en evenmin kan worden aangenomen dat Magneto een structurele aanpassing van de arbeid heeft beoogd, althans heeft werkneemster daarop niet gerechtvaardigd kunnen vertrouwen. Passende arbeid wordt pas bedongen arbeid wanneer werkgever en werknemer

een nieuwe arbeidsovereenkomst sluiten. Nu naar het oordeel van de kantonrechter de bedongen arbeid het werken op de kantoorlocatie van Magneto is, en zowel uit het deskundigenoordeel van het UWV als de periodieke evaluatie van de bedrijfsarts d.d. 24 februari 2021 volgt dat werkneemster arbeidsongeschikt is voor het verrichten van haar arbeid vanuit de werkplek op kantoor, wordt geconcludeerd dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is en aan inwilliging van het ontbindingsverzoek van Magneto in de weg staat.

Ontbinding wegens bedrijfseconomische omstandigheden

Hoewel het opzegverbod tijdens ziekte reeds aan inwilliging van het ontbindingsverzoek in de weg staat, is de kantonrechter voorts van oordeel dat de door Magneto naar voren gebrachte omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding opleveren. Van bedrijfseconomische omstandigheden is naar het oordeel van de kantonrechter, mede bezien in het licht van de gemotiveerde betwisting van werkneemster, niet, althans onvoldoende, gebleken. Uit de door Magneto gestelde omstandigheid, inhoudende dat de taken van werkneemster gedurende haar arbeidsongeschiktheid over collega's is verdeeld, volgt naar het oordeel van de kantonrechter nog niet dat de functie van werkneemster inmiddels dermate is uitgehold dat daarmee geen volwaardige functie is overgebleven. In dat kader wordt erop gewezen dat werkneemster heeft gesteld, welke stelling door Magneto niet is bestreden, dat zij tot eind september 2020 vanuit huis voor vrijwel haar volledig aantal uren nog werkzaamheden heeft verricht in het kader van haar re-integratie. Magneto heeft daarnaast niet onderbouwd dat er voor het vervallen van de functie van werkneemster daadwerkelijk een bedrijfseconomische noodzaak bestond. Voorgaande leidt tot afwijzing van het door Magneto ingediende ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7615

Zaaknummer: 9199833 \ VZ VERZ 21-7907

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: R.P. Gasseling en D.M. Koot-Timmers

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:67o BW, 7:671a BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer met SW-indicatie, die op de werkplaatsen niet te handhaven was vanwege zijn kwetsende en intimiderende houding.

Feiten

Werknemer is op 16 december 1989 in dienst getreden bij de Gemeente Wageningen op basis van een destijds afgegeven indicatie in de zin van de Wet sociale werkvoorziening (WSW). Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de cao van de sociale werkvoorziening van toepassing. Uit de gedingstukken volgt dat werknemer in 2012 en 2013 vier keer is aangesproken op zijn gedrag met ook disciplinaire maatregelen tot gevolg. Op 13 november 2013 start een verbetertraject. In de jaren 2015-2017 wordt werknemer nogmaals vijf keer aangesproken op zijn (dreigend en intimiderende) gedrag met formele waarschuwingen. Bij brief van 9 november 2018 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen naar aanleiding van diverse beledigingen van collega's. Vervolgens zijn ook in latere gesprekken diverse verwijten inzake het gedrag van werknemer besproken. Vanaf 8 juni 2020 wordt werknemer geplaatst bij De Hoge Born voor het verrichten van ondersteunende werkzaamheden. Gemeente Wageningen betaalt aan De Hoge Born een vergoeding voor de plaatsing van werknemer. Werknemer was vanaf 21 januari 2021 tot 6 april 2021 arbeidsongeschikt. Vervolgens zijn op 14 en 20 april 2021 ook namens de Hoge Born zorgen geuit over de houding en het gedrag van werknemer. Op 21 april 2021 heeft de Hoge Born vervolgens aangegeven genoodzaakt te zijn de begeleiding van werknemer stop te zetten. In deze procedure verzoekt de Gemeente Wageningen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer door zijn beperkingen direct en instinctief reageert. Van Gemeente Wageningen als werkgever in de sociale werkvoorziening mag enerzijds worden verwacht dat zij tot op zekere hoogte bepaald gedrag van een werknemer met een SW-indicatie, zoals werknemer, tolereert en zonodig bijstuurt. Anderzijds is Gemeente Wageningen voor de plaatsing van een werknemer als werknemer afhankelijk van instellingen die sociale werkvoorzieningen aanbieden. De plaatsen waar werknemer geplaatst is, hebben te kennen gegeven dat zij werknemer – vanwege zijn gedrag – niet langer te werk wilden stellen. Werknemer had niet alleen een conflict met de leiding, maar ook met zijn jobcoach. Hieruit volgt dat de houding en het gedrag van werknemer meebrengen dat hij niet

handhaafbaar is. Naar het oordeel van de kantonrechter is in voldoende mate gebleken dat werknemer zich niet coöperatief opstelt, hij kwetsend en intimiderend communiceert, hij ondermijnend gedrag vertoont en hij niet is aan te sturen omdat hij werkopdrachten weigert en telkens weer de confrontatie zoekt. Hoewel zijn gedrag gelet op zijn beperkingen, hem wellicht niet kan worden toegerekend, kan inmiddels niet langer van Gemeente Wageningen worden verlangd dit gedrag van hem te tolereren. Het verweer dat de verstoorde arbeidsverhouding niet onherstelbaar zou zijn en aan werknemer een laatste kans moet worden geboden, slaagt niet. De kantonrechter is van oordeel dat van Gemeente Wageningen niet kan worden verlangd om hem wederom elders te werk te stellen. Gemeente Wageningen heeft de plicht om alle geïndiceerde werknemers te plaatsen bij sociale werkplekken, zodat zij er ook voor dient in te staan dat haar opdrachtgevers bereid blijven om werknemers met een SW-indicatie te plaatsen. Ook kan van Gemeente Wageningen niet worden verwacht om aan werknemer wederom een nieuwe jobcoach toe te wijzen, nadat al met twee jobcoaches de arbeidsrelatie verstoord is geraakt. Op grond van het voorgaande zal de arbeidsovereenkomst op de g-grond worden ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de Gemeente Wageningen, wordt het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:3968

Zaaknummer: 9277198 \ HA VERZ 21-112 \ 25115 \ 28195

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: H.C.W. Geffroy en E. van West

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

RECHTSPRAAK

Vordering betaling overuren, bonus en wettelijke verhoging. Afwijzing vordering betaling overuren vanwege onvoldoende onderbouwing. Bewijsopdracht t.a.v. bonus. Wettelijke verhoging gematigd tot nul procent.

Feiten

Say4You B.V. is een onderneming die actief is bij het bemiddelen in energiecontracten. Werknemer is in de periode van 13 mei 2019 tot en met 13 juni 2020 in dienst geweest van Say4You als accountmanager, waarbij hij bij potentiële klanten langsging om contracten tot stand te brengen voor energieleveranciers. Naast het salaris had werknemer recht op een bonus. De bonus werd als volgt berekend: werknemer kreeg de helft van de omzet die hij realiseerde uitgekeerd, voor zover dit de € 1.000 oversteeg. De bonus werd berekend en uitgekeerd op maandelijkse basis. De gerealiseerde omzet werd berekend over de daadwerkelijk actief geworden aansluitingen in de betreffende maand, voor zover deze aansluitingen niet binnen een termijn van veertien dagen alsnog werden herroepen. In deze procedure vordert werknemer betaling van € 3.111,26 (bruto) wegens gewerkte overuren en betaling van € 1.357,97 (netto) aan bonus.

Oordeel

Overuren

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst niet slechts een resultaatsverbintenis is, waar bovenop per definitie geen overuren zouden kunnen worden gemaakt. Ook kan uit het bestaan van een bonusregeling niet worden afgeleid dat overuren langs die weg uitbetaald werden. Werknemer onderbouwt zijn vordering tot betaling van de overuren met een schema met vertrek- en aankomsttijden vanaf zijn woonadres. Say4You heeft de juistheid van de gegevens uit het schema van werknemer gemotiveerd betwist met een excelbestand met gegevens uit het softwaresysteem dat de agenda's van de werknemers bijhoudt. Werknemer heeft in het licht van deze gemotiveerde betwisting onvoldoende onderbouwd gesteld dat de overuren wel zijn gemaakt. De vordering met betrekking tot de betaling van overuren wordt daarom afgewezen.

Bonus september 2019

Ter zitting is gebleken dat tussen werknemer en Say4You discussie is over welke contracten onder de bonusregeling van september 2019 zouden moeten vallen. Werknemer beroept zich

op het rechtsgevolg van de volgens hem wel degelijk afgesloten en geëffectueerde energiecontracten van drie afnemers en hij maakt aanspraak op een bonus over deze contracten. Gelet op artikel 150 Wetboek Rv draagt werknemer daarom de bewijslast hiervan en wordt tot het leveren van dat bewijs toegelaten.

Wettelijke verhoging

Nu de vordering van werknemer voor wat betreft de overuren is afgewezen, kan ook geen aanspraak worden gemaakt op de wettelijke verhoging over deze vordering. De andere vordering van werknemer, waarvan werknemer een bewijsopdracht heeft gekregen, ziet op een bonus over de maand september 2019. Indien deze vordering wordt toegewezen, kan werknemer in principe aanspraak maken op de wettelijke verhoging. De kantonrechter zal de wettelijke verhoging echter beperken, omdat werkgever weinig verwijt valt te maken van het niet tijdig betalen van de bonus. De wettelijke verhoging wordt dan ook gematigd tot nul procent.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7608

Zaaknummer: 9124867 CV EXPL 21-1482

Rechters: R. van den Wildenberg

Advocaten: H.J.E. Korteweg en C.P. de Putter

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Het doen van een uitvinding behoort niet tot het takenpakket van werknemer, zodat het geschil tussen partijen niet kan worden gekwalificeerd als een geschil dat betrekking heeft op de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is niet bevoegd.

Feiten

Werknemer was vanaf 1 april 2004 in dienst bij Meegaa Substrates B.V. Gedurende dit dienstverband heeft werknemer een uitvinding gedaan. Meegaa Substrates B.V. en Shakti Cocos B.V. (hierna: werkgever c.s.) hebben een afspraak met werknemer gemaakt voor het gebruik van de uitvinding door werkgever c.s. Werknemer zou € 1 per kubieke meter Shakti Amla ontvangen. Partijen hebben meerdere procedures gevoerd. In de hoofdzaak vordert werknemer dat de rechtbank werkgever c.s. veroordeelt tot betaling van € 100.000 aan verbeurde dwangsommen. In het incident vordert werkgever c.s. dat de rechtbank zich onbevoegd verklaart en de zaak verwijst naar de kantonrechter van de rechtbank.

Oordeel

De rechtbank overweegt dat vastgesteld moet worden of in 2010, toen de uitvinding door werknemer werd gedaan, het doen van uitvindingen tot de taken van werknemer behoorde. Werkgever c.s. wijst erop dat werknemer voor de uitvinding is betaald via de loonadministratie, hetgeen is vermeld op loonstroken als “bonus”, “gratificatie” of “provisie”. Hieruit zou blijken dat de afspraak onder de arbeidsovereenkomst valt. De rechtbank is van oordeel dat de wijze van uitbetaling van een vergoeding losstaat van de vraag of het doen van uitvindingen – ten tijde van het doen van de uitvinding – behoorde tot de werkzaamheden van werknemer als werknemer. Hieruit kan niet (met terugwerkende kracht) worden afgeleid dat uitvinden tot zijn takenpakket als werknemer behoorde. Werkgever c.s. heeft gewezen op een door hen overgelegde functieomschrijving. De rechtbank is echter van oordeel dat het daarin vermelde ontwikkelen van producten niet noodzakelijkerwijs de opdracht tot het doen van uitvindingen als de onderhavige behelst. Het is zeer goed mogelijk, zoals werknemer aanvoert, om nieuwe producten samen te stellen uit bestaande elementen, op basis van reeds bestaande kennis en zonder dat daarbij enige uitvinderswerkzaamheid komt kijken. Als Meegaa Substrates het doen van uitvindingen had willen opdragen of bevorderen, had het voor de hand gelegen dat dit was geëxpliciteerd. De rechtbank komt daarmee tot het voorlopige oordeel dat de afspraak dat werknemer de vergoeding toekwam per verkochte kubieke meter Shakti Amla, buiten het kader van de tussen werknemer en Meegaa Substrates gesloten arbeidsovereenkomst is gemaakt. De onderhavige rechtsvordering kan daarom niet

worden gekwalificeerd als een geschil dat betrekking heeft op de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Meegaa Substrates in de zin van artikel 12 lid 6 Rijksoctrooiwet 1995 (ROW), gelezen in verbinding met artikel 83 lid 2 ROW. Ook op die grond komt de kantonrechter geen bevoegdheid toe. De rechtbank is daarmee van oordeel dat de incidentele vordering moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:8154

Zaaknummer: C/10/616429 / HA ZA 21-316

Rechters: J. van den Bos

Advocaten: P.J.M. Boomaars en M. Buitelaar

Wetsartikelen: 93 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever die een naar leeftijd gedifferentieerde werknemerspremie hanteert voor de bedrijfspensioenregeling maakt een objectief gerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd.

Feiten

Werknemer is van 30 december 2011 tot 2020 in dienst geweest van Coffee@Work B.V., dat ASR als pensioenuitvoerder heeft. In de laatste gesloten arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) staat onder meer: *Werknemer neemt deel aan een door werkgever verzorgde pensioenregeling. De door de werknemer op grond van de pensioenregeling verschuldigde bijdrage wordt door de werkgever ingehouden op het maandsalaris.* In het 'Pensioenreglement Werknemerspensioen' van ASR staat dat de voor de deelnemer beschikbare premie per jaar een percentage van de pensioensgrondslag bedraagt, dat wordt vastgesteld op basis van leeftijd. Werknemer vordert dat de kantonrechter Coffee@Work veroordeelt om aan hem te betalen een bedrag van € 6.935,56, een bedrag van € 6.155 en een bedrag, nader op te maken bij staat en te vereffenen volgens de wet.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat hij voor de vraag staat of de naar leeftijd gedifferentieerde pensioenbijdrage van werknemer een verboden onderscheid naar leeftijd oplevert en of dit onderscheid gerechtvaardigd is. De kantonrechter beoordeelt of sprake is van (1) een legitiem belang en (2) een passend en (3) noodzakelijk middel. Zoals Coffee@Work heeft aangevoerd leidt de leeftijdsafhankelijke pensioenbijdrage ertoe dat er voor alle werknemers, ongeacht leeftijd, een adequaat en betaalbaar pensioen kan worden opgebouwd. Een doel waarvan werknemer niet (gemotiveerd) heeft betwist dat dit op zichzelf een legitiem doel betreft. Mede indachtig de uitleg die het hof in het *Experian*-arrest geeft, is het willen realiseren van een adequaat en betaalbaar pensioen voor alle werknemers, ongeachte leeftijd, een legitiem doel. Met betrekking tot de vraag of het middel passend is, overweegt de kantonrechter dat uit het *Experian*-arrest volgt dat de wijze van premiedifferentiatie zoals hier aan de orde een passend middel kan zijn voor het hiervoor genoemde doel, kort gezegd een adequaat pensioen voor alle werknemers, mits het middel het doel op een coherente en systematische wijze nastreeft. In dit geval moet iedere werknemer bij Coffee@Work deelnemen aan het bedrijfspensioenfonds, waarbij voor iedereen sprake is van de leeftijdsdifferentiatie bij de premie. Coffee@Work streeft het doel daarom op een coherente en systematische wijze na, zodat sprake is van een passend middel. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook aan het noodzakelijkheidsvereiste voldaan. Dat een andere oplossing met hetzelfde resultaat mogelijk

was geweest is niet dan wel onvoldoende gemotiveerd gesteld. Werknemer heeft weliswaar door het betalen van een hogere premie op latere leeftijd en daardoor een lager nettosalaris nadeel, mede omdat zijn WW-uitkering op dat lagere salaris is gebaseerd, maar daar staat tegenover dat hij door die hogere premie later, na zijn pensionering, een hoger pensioen ontvangt en dat dit pensioen tevens een (premienvrij) nabestaandenpensioen kent, zo is door Coffee@Work gesteld en door werknemer niet, althans onvoldoende gemotiveerd, bestreden. Daarnaast heeft werknemer voordeel bij de pensioenvoorziening nu ook Coffee@Work daaraan heeft bijgedragen. Aldus is niet gebleken dat de pensioenregeling verder gaat dan noodzakelijk en niet op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de oudere werknemer. Het voorgaande leidt ertoe dat er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond voor het gemaakte leeftijdsonderscheid in de premiebijdragen van werknemer. De vorderingen van werknemer zullen daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:4492

Zaaknummer: 8947906 \ CV EXPL 20-12068 \ 498 \ 32568

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E. Lutjens en F. Huisman

Wetsartikelen: 3 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en 7 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

RECHTSPRAAK

Partijen hebben een executiegeschil over de financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst na vernietiging ontslag op staande voet. Werkgever moet nog € 11.049,79 storten in de pensioenvoorziening van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2014 bij Deurwaarderskantoor Van den Bergh & partners B.V. (hierna: Van den Bergh) in dienst getreden in de functie van toegevoegd kandidaat-deurwaarder. Bij arrest van 9 juli 2019 heeft het gerechtshof Den Haag onder meer beslist dat het door Van den Bergh gegeven ontslag op staande voet nietig is en Van den Bergh veroordeeld om aan werknemer meerdere bedragen te betalen. Bij e-mail van 13 september 2019 heeft de afdeling Boekhouding Eendracht Gerechtsdeurwaarders (hierna: afdeling boekhouding) een pro-formaloonstrook verstuurd naar werknemer. Die loonstrook vermeldt een bedrag van € 28.448,13 bruto aan achterstallig salaris dat nog moet worden uitbetaald en een bedrag van € 22.216,22 netto. Bij e-mail van 22 oktober 2019 heeft de afdeling Boekhouding aan de relatiebeheerder pensioen bij Nationale Nederlanden gemaild "Betreffende werknemer is in 2015 uit dienst gemeld. Echter zijn wij nog pensioenpremie schuldig. Wij willen deze premie storten zodat deze in de polis kan worden opgenomen. Gaarne verneem ik van u onder welk kenmerk en op welk rekeningnummer dit bedrag € 7.000,- gestort kan worden." Bij e-mail van 8 november 2019 heeft de relatiebeheerder bevestigd dat hij het bedrag van € 7.000 ten gunste van de polis van werknemer gaat boeken. Werknemer vordert Van den Bergh te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 2.930,72 netto aan achterstallig salaris en een bedrag van € 30.727,18 aan achterstallig pensioen.

Oordeel

Met betrekking tot de vordering tot betaling van het achterstallige salaris overweegt de kantonrechter dat uit het arrest van het Hof kan worden afgeleid dat partijen tot 14 juli 2015 gehouden zijn de tussen hen geldende arbeidsovereenkomst na te komen. Tot het nakomen van de verplichtingen uit een arbeidsovereenkomst hoort onder meer het op correcte wijze betalen van het (netto)salaris. Werknemer wordt niet gevolgd in de stelling dat voor de loonheffing geen correct percentage is gehanteerd, omdat het loon moest worden toegerekend aan de jaren 2014 en 2015. Van den Bergh heeft terecht gewezen op het bepaalde in artikel 13a Wet op de loonbelasting, dat bepaalt dat loon wordt geacht te zijn genoten op het tijdstip waarop het wordt betaald. Dat is in dit geval 2019. Ook oordeelt de kantonrechter dat Van den Bergh terecht op 1 of 2 september 2019 de hiervoor genoemde loonstrook heeft opgemaakt en

daarin de wettelijke rente tot die datum heeft opgenomen. In die omstandigheden kan niet geoordeeld worden dat Van den Bergh tot 18 oktober 2019 in verzuim verkeerde, zoals werknemer stelt. Voorts verschillen partijen van mening over de vraag of Van den Bergh met het betalen van een bedrag van € 7.000 aan Nationale Nederlanden heeft voldaan aan de veroordeling in het arrest. Gelet op de strekking en het doel van het arrest van het hof, namelijk het nakomen van verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, moet worden aangenomen dat het hof bedoeld heeft dat ten behoeve van de pensioenvoorziening aansluiting kan worden gezocht bij de *best estimate* waarde. Een pensioenvoorziening wordt immers aangegaan voor de toekomst en daarom gedurende een langere periode opgebouwd. Gelet op de omstandigheid dat bij Delta Lloyd reeds een pensioenverzekering was afgesloten, wordt de berekening van Delta Lloyd als uitgangspunt genomen. Dat betekent dat voor de *best estimate* waarde moet worden uitgegaan van een bedrag van € 23.563. Hierop strekt het reeds door Van den Bergh betaalde bedrag en de pensioenwaarde van de reeds bestaande verzekering in mindering. Gelet op het feit dat de vordering op dit punt door het hof als onbetwist is toegewezen, kan de veroordeling niet zo worden uitgelegd dat daarmee ook bedoeld is dat de eigen bijdrage die Van den Bergh reeds ten behoeve van de al bestaande pensioenregeling heeft ingehouden zonder grondslag heeft plaatsgevonden. De stelling van werknemer dat hij nog recht heeft op teruggave van een bedrag van € 2.169,72 wordt dan ook gepasseerd. Per saldo resteert daarmee een bedrag van € 11.049,79 dat door Van den Bergh nog ter zake van de pensioenvoorziening dient te worden betaald, teneinde te voldoen aan de veroordeling van het hof.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7995

Zaaknummer: 10/595970 / HA ZA 20-438

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: I.I. Feenstra en M.S. van Dijk

Wetsartikelen: 7:628 BW en 13a Wet op de loonbelasting

RECHTSPRAAK

Werkgeefster moet verlofaanvraag van 4,5 week van werknemer toekennen. Er zijn geen gewichtige redenen die zich verzetten tegen de verlofaanvraag en niet kan worden vastgesteld dat door toekenning een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering ontstaat.

Feiten

Werkgeefster heeft, vanwege haar moeilijke financiële situatie die vanwege de coronacrisis nog is verslechterd, in december 2020 een voorstel gedaan voor een nieuw vakantierooster in de zomerperiode van week 28 tot en met 35 (11 juli 2021 tot 5 september 2021, de zogenoemde 'concentratieperiode') voor de productieafdelingen, waar werknemer werkzaam is. In het kader van dit nieuwe vakantierooster is de medewerkers van de afdeling gevraagd om zo veel mogelijk verlof in te plannen in week 31 en week 32 van 2021, het verlof te beperken tot maximaal drie weken en bij een verlof van drie weken naast week 31 en week 32, week 30 of week 33 als verlof op te nemen. Doelstelling van dit nieuwe rooster is om de productie zo min mogelijk te verstoren. Op 29 december 2020 heeft werknemer na uitvraag door werkgeefster een vakantieaanvraag gedaan voor 4,5 week in de zomer van 2021. Hij heeft daarbij drie mogelijke periodes genoemd waarin hij dit verlof zou willen opnemen. Per e-mail van 29 januari 2021 heeft werkgeefster het verzoek van werknemer afgewezen en heeft zij werknemer verzocht zijn verlof te beperken tot drie weken. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgeefster te verplichten zijn verlof in de concentratieperiode van 4,5 week goed te keuren.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering toe en overweegt daartoe het volgende. Werknemer wordt niet gevolgd in zijn stelling dat werkgeefster niet binnen twee weken op zijn verlofaanvraag heeft gereageerd en dat zijn vakantie daarom is vastgesteld op een van de drie door hem aangegeven opties. Allereerst gaat het hier niet om een traditionele, zelfstandige, verlofaanvraag en werkgeefster had een eigen beleid om daar uiterlijk op 30 januari 2021 op te reageren. Omdat zij op 29 januari 2021 heeft gereageerd, heeft zij aan haar eigen beslistermijn voldaan. Vervolgens overweegt de kantonrechter dat werkgeefster niet aannemelijk heeft gemaakt dat er gewichtige redenen zijn die zich tegen de toekenning van het door werknemer gevraagde verlof verzetten. De kantonrechter kan aan de hand van de door werkgeefster ingenomen stellingen niet vaststellen dat inwilliging van het verzoek van werknemer tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering zal leiden. Werkgeefster geeft aan dat zij vreest dat meer werknemers dan waarschijnlijk een langere vakantie op zullen willen nemen maar laat na verder te onderbouwen om welke aantallen dat dan precies zal gaan en in welke weken dit

dan vervolgens tot onoverkomelijke bezettingsproblemen zal leiden. In dit verband is van belang dat het memo van 7 december 2020 helemaal niet spreekt over een noodzaak om geen verlof langer dan drie weken op te nemen. Dit verhoudt zich slecht met de stelling van werkgeefster dat alle medewerkers op haar verzoek voor het herstel van werkgeefster hebben ingestemd met een maximale verloftermijn van drie weken. Het verhoudt zich ook slecht met de door werkgeefster in dit geding genoemde percentages van 50% bezetting in de week voor en na de beide weken van sluiting en 90% in de andere weken. De kantonrechter betreft hierbij verder het gegeven dat de verlofaanvraag van werknemer niet in strijd is met de eigen vakantieregels van werkgeefster en dat soortgelijke verzoeken in het verleden ook zijn gehonoreerd. Het standpunt van werkgeefster, dat zij om weer financieel gezond te worden niet anders kan dan alle verloven langer dan drie weken te weigeren, is onvoldoende aannemelijk geworden. Alle betrokken werknemers, ook werknemer, zijn bereid hun vakantie in ieder geval op te nemen in de twee weken dat werkgeefster haar bedrijf vrijwel volledig wil sluiten. Omdat voor dit moment niet vaststaat hoeveel collega's van werknemer aanspraak zullen maken op een langere vakantie en in welke mate dit tot een verstoring van de bedrijfsvoering zal leiden, is de kantonrechter voorlopig van oordeel dat werkgeefster het door werknemer gevraagde verlof met doorbetaling van loon (voorlopig) zal moeten gedogen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3601

Zaaknummer: 245931 AV EXPL 21-28 MvdH/40201

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: M. Kuiper en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 7:638 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek vernietiging opzegging toegewezen. Werkneemster heeft een payrollovereenkomst, waardoor de ketenregeling van toepassing is en sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster heeft recht op (door)betaling van het (achterstallige) loon.

Feiten

Werkneemster is sinds 24 september 2019 in dienst bij werkgever. Partijen hebben de eerste arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van vier weken, eindigend op 15 oktober 2019. Op 4 december 2019 hebben partijen nogmaals een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van 13 weken, eindigend op 3 maart 2020. Deze arbeidsovereenkomst is daarna acht keer stilzwijgend verlengd. In deze arbeidsovereenkomsten staat dat deze een uitzendovereenkomst, niet zijnde payrollovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW, zijn. Verder staat in de arbeidsovereenkomsten dat werkneemster ter beschikking wordt gesteld aan een schoonmaakbedrijf. Op 8 februari 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld en aan het schoonmaakbedrijf en haar werkgever verteld dat zij zwanger is. Vervolgens heeft werkneemster vanaf 1 maart 2021 geen salaris meer ontvangen. Bij brief van 1 april 2021 heeft werkgever aan werkneemster geschreven dat haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 8 april 2021 afloopt en dat haar dienstverband niet wordt verlengd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer de opzegging te vernietigen (art. 7:681 BW) en werkgever te veroordelen tot doorbetaling van het loon. Aan haar verzoeken legt werkneemster ten grondslag dat sprake is van een payrollovereenkomst, omdat werkgever niet heeft voldaan aan de allocatiefunctie en sprake is van exclusiviteit. Omdat sprake is van een payrollovereenkomst en geen uitzendovereenkomst is de ketenregeling van artikel 7:668a BW van toepassing. Nu werkgever haar arbeidsovereenkomst heeft beëindigd tijdens de achtste tijdelijke (stilzwijgend verlengde) arbeidsovereenkomst, is sprake van meer dan drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten en daarom een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, aldus werkneemster. Werkgever is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig. De kantonrechter volgt de stelling van werkneemster dat sprake is van een payrollovereenkomst en dat daarom de ketenregeling van artikel 7:668a BW van toepassing is. Verder heeft werkneemster voldoende gesteld en onderbouwd dat partijen meer dan drie (stilzwijgend verlengde) arbeidsovereenkomsten hebben gesloten, waardoor sprake is van een

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die werkgever niet zonder toestemming van het UWV eenzijdig kan opzeggen. Het verzoek van werknemer om vernietiging van de opzegging wordt toegewezen. Nu de opzegging wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemer recht op loon. De vordering van werknemer tot loonbetaling zal daarom eveneens worden toegewezen. De gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente worden ook toegewezen, omdat werkgever te laat heeft betaald. Verder wordt ook het verzoek werkgever te veroordelen tot betaling van de buitengerechtelijke kosten toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6840

Zaaknummer: 9257964 \ AO VERZ 21-61

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: mr. T. de Groot

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:690 BW en 7:692 BW

RECHTSPRAAK

De plaats ‘van waaruit’ werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen vervulde, dient te worden vastgesteld op Schiphol, zodat de Nederlandse rechter bevoegd is.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2008 in dienst getreden bij Netjets als piloot. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat er geen vaste werkplaats is. Verder is bepaald dat werknemer een luchthaven c.q. “gateway” moet selecteren van waaruit hij naar zijn vliegtuig wordt gebracht, om de werkzaamheden uit te voeren. Werknemer vertrekt vanaf de luchthaven Schiphol of met een vliegtuig van Netjets, waarvan hij de piloot is, of hij gaat mee met een lijnvlucht naar een andere luchthaven waar hij met een toestel van Netjets zijn tour start. In een brief van 16 oktober 2018 van Netjets aan werknemer met een aanbod voor indiensttreding, staat als gateway EHAM Amsterdam Airport vermeld. Werknemer ontvangt van medewerkers van Netjets in Portugal per e-mail en via een app op zijn iPad instructies voor de vluchten van zijn dienst. Bij brief van 18 mei 2020 heeft Netjets de arbeidsovereenkomst van werknemer per direct beëindigd met betaling van een *statutory redundancy pay* en een *payment in lieu of outstanding notice* ter hoogte van drie maandsalarissen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om betaling van diverse vergoedingen. De kantonrechter heeft geconcludeerd dat de plaats van waaruit werknemer gewoonlijk werkte niet kan worden vastgesteld, zodat ex artikel 21 lid 1 sub b onderdeel ii Brussel I-bis Verordening voor de bevoegdheid van de rechter de vestiging van indienstneming bepalend is, namelijk Londen. De kantonrechter heeft zich daarom onbevoegd verklaard om van de verzoeken van werknemer kennis te nemen. Werknemer komt op tegen deze beslissing.

Oordeel

Bij het bepalen van de plaats ‘van waaruit’ werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens Netjets vervulde, is allereerst van belang dat werknemer zijn opdrachten voor Netjets verricht vanaf Schiphol en daar na elke vlucht ook weer terugkeert. Werknemer ontvangt instructies voor opdrachten van Netjets thuis via de e-mail of de app op zijn iPad. Na accordering van een opdracht zorgt werknemer ervoor dat hij in zijn Netjets-uniform op de afgesproken tijd op Schiphol aanwezig is. Werknemer begint zijn ‘tour’ (diensten van zes dagen achtereen) vanaf Schiphol of met een vliegtuig van Netjets, waarvan hij de piloot is, of hij gaat mee met een lijnvlucht naar een andere luchthaven waar hij met een toestel van Netjets zijn tour start. De plaats waar de vliegtuigen gestationeerd zijn, kan niet

ondubbelzinnig worden vastgesteld, omdat de plaats waar de vliegtuigen van Netjets zich bevinden, wijzigt. Dit flexibele businessmodel betekent evenwel niet dat de plaats van waaruit werknemer gewoonlijk werkt niet kan worden gelokaliseerd. Werknemer begint en eindigt in de regel een tour vanaf Schiphol. Tot het begin van een tour en na afloop daarvan moet de piloot voor eigen vervoer en onderdak zorgen, op eigen kosten. Gedurende een tour neemt Netjets vanaf de thuisbasis de zorg voor vervoer en accommodatie over en betaalt de daarmee gemoeide kosten. De thuisbasis van werknemer is derhalve Schiphol, waarbij niet van belang is dat deze (in theorie) op verzoek van de werknemer kan worden gewijzigd. Nu de verzoeken van werknemer geen nauwere aanknopingspunten hebben met een andere plaats dan die van de thuisbasis dient de plaats 'van waaruit' werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens Netjets vervulde te worden vastgesteld op Schiphol, zodat de Nederlandse rechter bevoegd is. Het hof verwijst de zaak naar de rechtbank Noord-Holland, locatie Haarlem.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2321

Zaaknummer: 200.287.612/01

Rechters: T.S. Pieters, J.W. Rutgers en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: L.S. van Dis en W. Blom

Wetsartikelen: 21 lid 1 sub b onderdeel i Brussel I-bis Verordening

RECHTSPRAAK

De plaats ‘van waaruit’ werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen vervulde, dient te worden vastgesteld op Schiphol, zodat de Nederlandse rechter bevoegd is.

Feiten

Werknemer is op 16 maart 2008 in dienst getreden bij Netjets als piloot. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat er geen vaste werkplaats is. Verder is bepaald dat werknemer een luchthaven c.q. “gateway” moet selecteren van waaruit hij/zij naar zijn vliegtuig wordt gebracht, om de werkzaamheden uit te voeren. Werknemer vertrekt vanaf de luchthaven Schiphol of met een vliegtuig van Netjets, waarvan hij de piloot is, of hij gaat mee met een lijnvlucht naar een andere luchthaven waar hij met een toestel van Netjets zijn “tour” (dienst van zes dagen achtereen) start. In een brief van 16 oktober 2018 van Netjets aan werknemer met een aanbod voor indiensttreding, staat als gateway EHAM Amsterdam Airport vermeld. Werknemer ontvangt van medewerkers van Netjets in Portugal per e-mail en via een app op zijn iPad instructies voor de vluchten van zijn dienst. Bij brief van 18 mei 2020 heeft Netjets de arbeidsovereenkomst van werknemer per direct beëindigd met betaling van een *statutory redundancy pay* en een *payment in lieu of outstanding notice* ter hoogte van drie maandsalarissen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om betaling van diverse vergoedingen. De kantonrechter heeft geconcludeerd dat de plaats van waaruit werknemer gewoonlijk werkte niet kan worden vastgesteld, zodat ex artikel 21 lid 1 sub b onderdeel ii Brussel I-bis Verordening voor de bevoegdheid van de rechter de vestiging van indienstneming bepalend is, namelijk Londen. De kantonrechter heeft zich daarom onbevoegd verklaard om van de verzoeken van werknemer kennis te nemen. Werknemer komt op tegen deze beslissing.

Oordeel

Bij het bepalen van de plaats ‘van waaruit’ werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens Netjets vervulde, is allereerst van belang dat werknemer zijn opdrachten voor Netjets verricht vanaf Schiphol en daar na elke tour ook weer terugkeert. Werknemer ontvangt instructies voor opdrachten van Netjets thuis via de e-mail of de app op zijn iPad. Na accordering van een opdracht zorgt werknemer ervoor dat hij in zijn Netjets-uniform op de afgesproken tijd op Schiphol aanwezig is. Werknemer begint zijn tour vanaf Schiphol of met een vliegtuig van Netjets, waarvan hij de piloot is, of hij gaat mee met een lijnvlucht naar een andere luchthaven waar hij met een toestel van Netjets zijn tour start. De plaats waar de vliegtuigen gestationeerd zijn, kan niet ondubbelzinnig worden vastgesteld, omdat de plaats

waar de vliegtuigen van Netjets zich bevinden, wijzigt. Dit flexibele businessmodel betekent evenwel niet dat de plaats van waaruit werknemer gewoonlijk werkt niet kan worden gelokaliseerd. Werknemer begint en eindigt in de regel een tour vanaf Schiphol. Tot het begin van een tour en na afloop daarvan moet de piloot voor eigen vervoer en onderdak zorgen, op eigen kosten. Gedurende een tour neemt Netjets vanaf de thuisbasis de zorg voor vervoer en accommodatie over en betaalt de daarmee gemoeide kosten. De thuisbasis van werknemer is derhalve Schiphol, waarbij niet van belang is dat deze (in theorie) op verzoek van de werknemer kan worden gewijzigd. Nu de verzoeken van werknemer geen nauwere aanknopingspunten hebben met een andere plaats dan die van de thuisbasis dient de plaats 'van waaruit' werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens Netjets vervulde te worden vastgesteld op Schiphol, zodat de Nederlandse rechter bevoegd is. Het hof verwijst de zaak naar de rechtbank Noord-Holland, locatie Haarlem.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2319

Zaaknummer: 200.287.606/01

Rechters: T.S. Pieters, J.W. Rutgers en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: L.S. van Dis en W. Blom

Wetsartikelen: 21 lid 1 sub b onderdeel ii Brussel I-bis Verordening

RECHTSPRAAK

De plaats ‘van waaruit’ werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen vervulde, dient te worden vastgesteld op Schiphol, zodat de Nederlandse rechter bevoegd is.

Feiten

Werknemer is op 28 november 2018 in dienst getreden bij Netjets als piloot. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat er geen vaste werkplaats is. Verder is bepaald dat werknemer een luchthaven c.q. “gateway” moet selecteren van waaruit hij naar zijn vliegtuig wordt gebracht, om de werkzaamheden uit te voeren. Werknemer vertrekt vanaf de luchthaven Schiphol of met een vliegtuig van Netjets, waarvan hij de piloot is, of hij gaat mee met een lijnvlucht naar een andere luchthaven waar hij met een toestel van Netjets zijn “tour” (dienst van zes dagen achtereen) start. In een brief van 16 oktober 2018 van Netjets aan werknemer met een aanbod voor indiensttreding, staat als gateway EHAM Amsterdam Airport vermeld. Werknemer ontvangt van medewerkers van Netjets in Portugal per e-mail en via een app op zijn iPad instructies voor de vluchten van zijn dienst. Bij brief van 18 mei 2020 heeft Netjets de arbeidsovereenkomst van werknemer per direct beëindigd met betaling van een *statutory redundancy pay* en een *payment in lieu of outstanding notice* ter hoogte van drie maandsalarissen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om betaling van diverse vergoedingen. De kantonrechter heeft geconcludeerd dat de plaats van waaruit werknemer gewoonlijk werkte niet kan worden vastgesteld, zodat ex artikel 21 lid 1 sub b onderdeel ii Brussel I-bis Verordening voor de bevoegdheid van de rechter de vestiging van indienstneming bepalend is, namelijk Londen. De kantonrechter heeft zich daarom onbevoegd verklaard om van de verzoeken van werknemer kennis te nemen. Werknemer komt op tegen deze beslissing.

Oordeel

Bij het bepalen van de plaats ‘van waaruit’ werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens Netjets vervulde, is allereerst van belang dat werknemer zijn opdrachten voor Netjets verricht vanaf Schiphol en daar na elke tour ook weer terugkeert. Werknemer ontvangt instructies voor opdrachten van Netjets thuis via de e-mail of de app op zijn iPad. Na accordering van een opdracht zorgt werknemer ervoor dat hij in zijn Netjets-uniform op de afgesproken tijd op Schiphol aanwezig is. Werknemer begint zijn tour vanaf Schiphol of met een vliegtuig van Netjets, waarvan hij de piloot is, of hij gaat mee met een lijnvlucht naar een andere luchthaven waar hij met een toestel van Netjets zijn tour start. De plaats waar de vliegtuigen gestationeerd zijn, kan niet ondubbelzinnig worden vastgesteld, omdat de plaats

waar de vliegtuigen van Netjets zich bevinden, wijzigt. Dit flexibele businessmodel betekent evenwel niet dat de plaats van waaruit werknemer gewoonlijk werkt niet kan worden gelokaliseerd. Werknemer begint en eindigt in de regel een tour vanaf Schiphol. Tot het begin van een tour en na afloop daarvan moet de piloot voor eigen vervoer en onderdak zorgen, op eigen kosten. Gedurende een tour neemt Netjets vanaf de thuisbasis de zorg voor vervoer en accommodatie over en betaalt de daarmee gemoeide kosten. De thuisbasis van werknemer is derhalve Schiphol, waarbij niet van belang is dat deze (in theorie) op verzoek van de werknemer kan worden gewijzigd. Nu de verzoeken van werknemer geen nauwere aanknopingspunten hebben met een andere plaats dan die van de thuisbasis dient de plaats 'van waaruit' werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens Netjets vervulde te worden vastgesteld op Schiphol, zodat de Nederlandse rechter bevoegd is. Het hof verwijst de zaak naar de rechtbank Noord-Holland, locatie Haarlem.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2322

Zaaknummer: 200.287.615/01

Rechters: T.S. Pieters, J.W. Rutgers en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: L.S. van Dis en W. Blom

Wetsartikelen: 21 lid 1 sub b onderdeel ii Brussel I-bis Verordening

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens doelbewust verstrekken van onjuiste informatie in cv vernietigd en voorwaardelijk ontbindingsverzoek wegens het herhaaldelijk in strijd handelen met re-integratieverplichtingen afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2016 in dienst gekomen van werkgeefster. Op 9 december 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. Sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Tijdens het re-integratietraject heeft werkgeefster twee keer een loonstop (1-4 december 2020 en 20-24 februari 2021) opgelegd vanwege onvoldoende medewerking aan de re-integratie. In een brief van 24 februari 2021 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen vanwege het doelbewust verstrekken van onjuiste informatie over de gevolgde opleidingen in zijn cv. Werknemer zou de suggestie hebben gewekt dat hij de opleiding mts-Werktuigbouwkunde heeft afgerond, terwijl het behaalde en bijbehorende lts-diploma niet staat vermeld. Werkgeefster beweert dat als zij beschikte over de juiste informatie, zij werknemer nooit in dienst zouden hebben genomen, omdat voor zijn functie mbo-/hbo niveau is vereist. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Hij stelt dat hij niet doelbewust onjuiste informatie in zijn cv heeft staan. Er staat volgens hem naar waarheid in zijn cv dat hij de opleiding mts Werktuigbouwkunde van 1974 tot en met 1976 heeft gevolgd. Verder staat niet in het cv dat hij deze opleiding met een diploma heeft afgerond. Dit staat wel bij andere opleidingen/cursussen in het cv. Tevens verzoekt werknemer om uitbetaling van het loon over de dagen waarop geen loon is uitgekeerd vanwege de opgelegde loonstops. Bij wijze van tegenverzoek verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst te vernietigen op grond van dwaling of bedrog, dan wel de arbeidsovereenkomst (voorwaardelijk) te ontbinden wegens onder meer verwijtbaar handelen.

Oordeel

Dwaling of bedrog

De kantonrechter oordeelt dat een dergelijke vordering moet worden ingesteld bij dagvaarding en beslist dat dit deel van het verzoek verder zelfstandig zal worden behandeld volgens de regels van de dagvaardingsprocedure.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter stelt vast dat in het cv staat dat werknemer gedurende twee jaar (1974 tot en

met 1976) de mts Werktuigbouw heeft gevolgd. Achter deze opleiding staat, anders dan bij de zeven andere opleidingen en kwalificaties die op het cv genoemd staan, niet vermeld dat de opleiding met een diploma is afgerond. Dat werknemer deze opleiding niet gedurende twee jaar heeft gevolgd en dat die informatie dus fout is, heeft werkgeefster in het geheel niet onderbouwd. De kantonrechter kan zich tevens voorstellen dat werkgeefster door de vermelding van de opleiding mts op het cv heeft gedacht dat werknemer de volledige mts met een diploma had afgerond. Daarmee is echter nog niet gezegd dat werknemer die suggestie heeft willen wekken. Op het cv staat immers dat er gedurende twee jaar een mts-opleiding is gevolgd, terwijl een mts-opleiding naar algemeen bekend is normaliter vier jaar in beslag neemt. Dat gegeven in combinatie met het op het cv vermelden van de toevoeging 'diploma' bij de andere genoemde opleidingen en ontbreken van die toevoeging bij de vermelde mts-opleiding, maken dat er onvoldoende grond is voor het oordeel dat werknemer (bewust) een valse suggestie heeft willen wekken door de vermelding van de mts-opleiding en het weglaten van essentiële informatie op het cv.

Verder is van belang dat werkgeefster werknemer zelf actief heeft benaderd via het digitale platform LinkedIn vanwege zijn vijftien jaar lange ervaring in een vergelijkbare salesfunctie voor de technische branche bij een andere onderneming. Deze ruime ervaring was de reden voor werkgeefster om werknemer aan te nemen. Dat het belang van een mts-diploma uit 1976 ten tijde van de indiensttreding van werknemer bij werkgeefster in september 2016, ofwel 40 jaar later, zo groot is dat het ontbreken ervan reden voor werkgeefster zou zijn geweest om werknemer niet in dienst te nemen of zelfs een grond voor ontslag zou moeten opleveren, heeft werkgeefster dan ook niet voldoende kunnen onderbouwen. Derhalve is ook niet gebleken dat werknemer werkgeefster in het sollicitatieproces opzettelijk heeft misleid over zijn opleiding. Dit oordeel wordt ondersteund door het gegeven dat aan werknemer nooit een vacaturetekst is verstrekt met daarin de opleidingseisen voor de functie. Dat juist een ooit verkregen mts-diploma van wezenlijk belang is voor de functie, is daardoor niet aan werknemer kenbaar gemaakt. Verder is niet komen vast te staan dat werkgeefster werknemer tijdens dit proces heeft gewezen op de noodzaak van een afgeronde mts-opleiding en werknemer had dit in de gegeven omstandigheden (zijn jarenlange ervaring en het feit dat niet gevraagd is om een kopie van zijn diploma) ook niet hoeven te begrijpen. De conclusie moet zijn dat er geen sprake is van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW. Werkgeefster was dus niet bevoegd om de arbeidsovereenkomst met werknemer onverwijld op te zeggen. De kantonrechter zal het ontslag daarom vernietigen.

Voorwaardelijke ontbinding: verwijtbaar handelen

Werkgeefster legt aan dit verzoek onder meer ten grondslag dat werknemer herhaaldelijk in strijd met zijn re-integratieverplichting heeft gehandeld. Werkgeefster heeft allereerst aangevoerd dat werknemer heeft geweigerd mee te werken aan mediation. De kantonrechter oordeelt dat uit de overgelegde correspondentie tussen partijen blijkt dat werknemer de door de bedrijfsarts geadviseerde mediation samen met werkgeefster wilde ingaan, maar niet onmiddellijk. Uit de toelichting van werknemer blijkt echter niet dat er een medische (of andere gegronde) reden was voor uitstel, waardoor hij medewerking had moeten verlenen aan

de mediation. De kantonrechter oordeelt dat de eerste loonstop daarmee terecht is opgelegd. Die heeft ook onmiddellijk het beoogde effect gehad, gelet op de brief van de gemachtigde van werknemer van 4 december 2020, waarin hij alsnog zijn volledige medewerking aan de mediation toezegde. Werkgeefster heeft daarop de loonsanctie beëindigd. De tweede loonstop is opgelegd, omdat werknemer volgens werkgeefster niet meewerkte aan zijn re-integratie in het tweede spoor. Uit de overgelegde stukken kan de kantonrechter niet afleiden dat werknemer zijn medewerking aan een tweedespoortraject heeft geweigerd. De gemachtigde van werknemer heeft namelijk expliciet aangegeven dat werknemer hiertoe bereid is. Ter zake van de tweede loonstop wordt werkgeefster alsnog veroordeeld tot voldoening van het loon. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3608

Zaaknummer: 9172527

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: R.D. Ramnath en L.H.A.M. Andriessen

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

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens dwaling of bedrog afgewezen nu werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het hebben van 40 jaar eerder behaald mts-diploma doorslaggevend is geweest bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2016 in dienst gekomen van werkgeefster. Op 9 december 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. Sindsdien is hij arbeidsongeschikt. In een brief van 24 februari 2021 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen vanwege het doelbewust verstrekken van onjuiste informatie over de gevolgde opleidingen in zijn cv. Werkgeefster stelt in deze procedure dat de door werknemer verstrekte onjuiste informatie allereerst aanleiding is om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te vernietigen op grond van bedrog (art. 3:44 BW) of dwaling (art. 6:228 BW). Werkgeefster zegt dat zij er op basis van het cv op had mogen vertrouwen dat werknemer beschikte over een mts-diploma. Werkgeefster stelt dat zij, als zij had geweten dat werknemer alleen beschikte over een lts-diploma, hem nooit in dienst zou hebben genomen. Werkgeefster vordert verder om werknemer te veroordelen tot (primair) terugbetaling aan werkgeefster van zijn volledig betaalde brutosalaris ad € 294.673 dan wel (subsidiar) tot terugbetaling van een bedrag van € 50.000, zijnde het verschil tussen het salaris dat werknemer verdiende en het salaris dat hij gezien zijn opleidingsniveau had moeten verdienen.

Oordeel

Werkgeefster heeft niet aannemelijk gemaakt dat werknemer doelbewust onjuiste informatie heeft verstrekt in zijn cv. Voor de motivering van dit oordeel wordt verwezen naar de beschikking in de verzoekschriftprocedure tussen partijen. De vordering van werkgeefster kan dan ook niet worden toegewezen op de vernietigingsgrond van bedrog. De vordering van werkgeefster kan ook niet worden toegewezen op grond van dwaling. De kantonrechter verwijst ook hier naar de beschikking in de verzoekschriftprocedure, waarin is geoordeeld dat van onjuiste informatie of een onjuiste suggestie in het cv van werknemer geen sprake is. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat het verondersteld hebben van een 40 jaar eerder behaald mts-diploma doorslaggevend is geweest bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Dit is niet voorafgaand aan de sollicitatie van werknemer bekendgemaakt in de vorm van een advertentie en werkgeefster spreekt zelf in de ontslagbrief alleen van het vereiste dat sprake moet zijn van een mbo-niveau wat iets anders is dan een

mbo-diploma, laat staan van een specifiek diploma als het mts-diploma. In de beschikking in de verzoekschriftprocedure heeft de kantonrechter verder vastgesteld dat juist de ruime ervaring van werknemer in een vergelijkbare salesfunctie voor de technische branche de reden was om werknemer aan te nemen. Daarnaast had het op de weg van werkgeefster gelegen om werknemer te bevragen gelet op de door werknemer opgegeven korte periode van diens mts-opleiding. Dit geldt eens te meer omdat niet is komen vast te staan dat werknemer zijn spreekplicht heeft geschonden, omdat werknemer in de gegeven omstandigheden (zijn jarenlange ervaring en het feit dat niet gevraagd is om een diploma) niet heeft hoeven begrijpen dat het hebben van een mts-diploma noodzakelijk was voor de uitoefening van de functie bij werkgeefster. De conclusie is dat er geen sprake is van een vernietigingsgrond en de arbeidsovereenkomst dus niet kan worden vernietigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3609

Zaaknummer: 9304832

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: L.H.A.M. Andriessen en R.D. Ramnath

Wetsartikelen: 3:44 BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst was mede een gevolg van het einde van de affectieve relatie tussen werknemer en X. Op werkgeefster rustte mede om die reden een onderzoeksplicht om de werkelijke bedoelingen van het handelen van werknemer na te gaan.

Feiten

Werknemer is in de periode van 1 oktober 2013 tot 31 december 2020 bij de KvK ingeschreven geweest als statutair bestuurder van werkgeefster. In die periode heeft werknemer arbeid verricht ten behoeve van werkgeefster en loon ontvangen. Er was geen sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Vanaf 31 december 2020 heeft werknemer geen arbeid meer verricht voor werkgeefster, geen loon meer ontvangen en is er geen loon meer aangegeven bij de Belastingdienst. Werknemer is eveneens per 31 december 2020 uitgeschreven bij de KvK als statutair bestuurder. X is vanaf de oprichting van werkgeefster enig aandeelhouder. Werknemer en X hadden vanaf 2003 een affectieve relatie. Eind december 2020 is de relatie beëindigd. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werknemer legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat hij arbeid heeft verricht op basis van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Op grond van artikel 7:610a BW wordt vermoed dat sprake is van een arbeidsovereenkomst indien een persoon ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand, arbeid verricht. Wanneer aan die criteria is voldaan, wordt onder meer vermoed dat sprake is van een gezagsverhouding. Nu werknemer heeft gesteld en werkgeefster niet heeft betwist dat sprake was van arbeid gedurende veertig uren per week en dat werknemer hiervoor een beloning diende te ontvangen, wordt vermoed dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft hier met haar betwisting onvoldoende tegenover gesteld, zodat vaststaat dat sprake was van een arbeidsovereenkomst.

Opzegging

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst op 31 december 2020 is geëindigd. Partijen zijn verdeeld over de vraag of de overeenkomst door werkgeefster dan wel door werknemer is opgezegd. De kantonrechter oordeelt dat nu de beëindiging van de arbeidsovereenkomst mede een gevolg was van het einde van de affectieve relatie tussen werknemer en X, op werkgeefster een onderzoeksplicht rustte om de werkelijke bedoelingen

van het handelen van werknemer na te gaan. Gesteld noch gebleken is dat werkgeefster aan deze onderzoeksplicht heeft voldaan of dat werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige wilsuiking heeft gedaan omtrent (definitieve) beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat partijen na de opzegging opnieuw in gesprek zijn gegaan over het hervatten van de werkzaamheden is een contra-indicatie voor het feit dat werknemer de wens had de arbeidsovereenkomst definitief te beëindigen. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd. Uit de gedragingen van werkgeefster bleek haar wil om werknemer niet langer in dienst te houden. Werknemer kon die gedragingen ook op deze manier opvatten. Werknemer is na 31 december 2020 niet meer komen werken en heeft zich ook niet beklagd over het ontslag. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en dat werknemer deze opzegging heeft aanvaard.

Vergoedingen en loon

Werkgeefster heeft de opzegtermijn niet in acht genomen en is derhalve de vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd. Het verzoek tot betaling van achterstallig loon wordt afgewezen. Tegenover de gemotiveerde en onderbouwde stelling van werkgeefster had werknemer zijn algemeen geformuleerde betwisting dat hij geen contant loon heeft ontvangen, nader feitelijk dienen te onderbouwen. Ook zijn stelling dat de door hem voor de bv gemaakte kosten niet zijn terugbetaald is onvoldoende onderbouwd. Ook dit deel van de vordering wordt dan ook als onvoldoende feitelijk onderbouwd afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7610

Zaaknummer: 9065512 HA VERZ 21-27

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: C.H. Bijvank en R.F. de Jong

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:672 BW, 7:610a BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet ambassademedewerker na ruzie met de ambassadeur. Minder zware reacties mogelijk. Dat de ambassade een meer dan gemiddelde formele werkomgeving heeft, maakt dit niet anders. Billijke vergoeding € 25.000.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij de ambassade van Koeweit in Nederland (hierna: de ambassade). Op 20 december 2019 heeft een overleg plaatsgevonden tussen werknemer en de ambassadeur op de kamer van de ambassadeur. Werknemer heeft de kamer daarna verlaten en is naar huis gegaan. Op maandag 23 december 2019 is op het adres van werknemer door een deurwaarder een brief van de gemachtigde van de ambassade overhandigd. In deze brief wordt werknemer op staande voet ontslagen wegens onder meer een bedreigend agressieve houding in het gesprek van 20 december en werkweigering daarna. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking onder meer geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en de ambassade veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 25.000 bruto. De ambassade is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het hof is van oordeel dat – ook al zou werknemer inderdaad in woede zijn uitgebarsten – het ontslag op staande voet daarop een te zware reactie van de ambassade is geweest, zeker tegen de achtergrond dat werknemer meende dat hij gekleineerd werd en daarover geëmotioneerd was. Vanzelfsprekend hoeft de ambassade een dergelijke opstelling van werknemer en dergelijk gedrag niet zonder meer te accepteren, maar er waren voldoende andere, minder zware reacties mogelijk geweest zoals een officiële waarschuwing, een schorsing en/of een loonsanctie. Dat een ambassade een meer dan gemiddelde formele werkomgeving heeft waar aan correcte omgangsvormen meer waarde wordt gehecht, maakt dit niet anders. Verder is niet aannemelijk geworden dat werknemer andere medewerkers heeft bedreigd. Ook in hoger beroep is de ambassade eraan blijven vasthouden dat zij – in haar visie – niets anders heeft kunnen doen dan een ontslag op staande voet te geven, en dat andere sancties niet passend waren. Het hof volgt de ambassade hierin niet. Dat werknemer na het gesprek direct naar huis is gegaan, is gezien de situatie niet onbegrijpelijk en kan niet als een werkweigering gelden die een ontslag op staande voet rechtvaardigde. Overigens heeft de ambassade kennelijk geen

enkele poging gedaan om de gemoederen te sussen en werknemer op de werkvloer te behouden door een gesprek te arrangeren. Verder bestrijdt de ambassade tevergeefs dat het op haar weg had gelegen als werkgever om – na een afkoelingsperiode – met werknemer eerst het gesprek te voeren alvorens hem de te zware sanctie van een ontslag op staande voet te geven. Dat gezien het onverwijldheidsvereiste hiervoor geen ruimte zou zijn geweest, ziet het hof niet in.

Billijke vergoeding

De door de ambassade gestelde omstandigheden zijn niet van dien aard dat deze geen enkele, dan wel een lagere billijke vergoeding rechtvaardigen. Dat de arbeidsovereenkomst nog maximaal zes maanden zou hebben voortgeduurd acht het hof goed denkbaar omdat aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst op verzoek van de ambassade op andere gronden zou zijn ontbonden. Daarnaast is aannemelijk dat de diffamerende manier van ontslag enige immateriële schade heeft aangericht bij werknemer, mede gezien zijn relaas ter zitting van het hof en de onwrikbare opstelling van de ambassade. Het hof ziet in de stellingen van werknemer in incidenteel appèl evenmin aanleiding om hem een hogere billijke vergoeding (tot een totaalbedrag van € 141.640) toe te kennen. Het hof ziet niet in dat de tot op heden vruchteloze pogingen van werknemer om een nieuwe baan te vinden in ernstige mate te wijten zijn aan de beïnvloeding door de ambassade van bevriende connecties in de wereld van de internationale politieke betrekkingen. Werknemer heeft een dergelijke ernstige reputatieschade, die hem belemmert in het vinden van nieuw werk binnen de diplomatieke dienst, niet aannemelijk gemaakt. Daarnaast overweegt het hof dat werknemer evengoed een nieuwe baan zou kunnen zoeken in andere sectoren dan alleen bij de ambassades. Dat de coronacrisis dit voor werknemer bemoeilijkt, valt de ambassade verder niet aan te rekenen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1544

Zaaknummer: 200.283.951/01

Rechters: M.J. van Cleef-Metsaars, M.D. Ruizeveld en A.M.A. Verscheure

Advocaten: E. Köse en E.K.W. van Kampen

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is met verkoudheidsklachten op het werk verschenen en niet naar huis gegaan toen collega's dit vroegen. Twee dagen later is hij positief getest op corona. Dit gedrag is onverantwoord en verwijtbaar. Geen ontbinding op e-grond maar op g-grond. Vertrouwensbreuk met collega's.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1999 in dienst getreden bij Du Pont de Nemours Nederland B.V. (hierna: DuPont). Werknemer maakt als Bach Prep Operator (hierna: BPT'er) deel uit van het Batch Prep Team dat uit zeven BTP'ers bestaat. De BTP'ers werken volgens een roterend volcontinurooster. Tijdens elke dienst is er één BTP'er aanwezig. Op 8 juli 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vanwege zijn re-integratie liep hij met zijn collega X mee. Op 16 maart 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 18 maart 2021 heeft werknemer aan zijn direct leidinggevende per WhatsApp bericht dat hij positief is getest op het coronavirus. DuPont heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden omdat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten door met verkoudheidsklachten op het werk te verschijnen, daardoor zijn collega's heeft blootgesteld aan de schadelijke gevolgen van het coronavirus en in strijd heeft gehandeld met de interne coronagedragsregels.

*Oordeel**E-grond*

Vaststaat dat werknemer op 17 maart 2021 positief is getest op het coronavirus en dat hij op 15 maart 2021 heeft gewerkt. De kantonrechter is van oordeel dat DuPont met de door haar overgelegde verklaringen van collega's voldoende heeft onderbouwd dat werknemer op 15 maart 2021 met verkoudheidsklachten op het werk is verschenen. Het feit dat deze collega's niet naar de leidinggevende(n) zijn gegaan, maakt niet dat de verklaringen niet geloofwaardig zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer verwijtbaar gehandeld of nagelaten door met verkoudheidsklachten op het werk te verschijnen en door, hoewel hij door meerdere collega's hierop is aangesproken, niet naar huis te gaan. Dit is immers in strijd met de interne coronagedragsregels van DuPont dat je thuis moet blijven bij klachten, waarvan werknemer niet heeft betwist dat hij van die gedragsregels op de hoogte is. Ook is het in strijd met de richtlijnen van de Rijksoverheid door niet thuis te blijven bij verkoudheidsklachten. Gelet op de besmettelijkheid van het coronavirus had het daarom op de weg van werknemer gelegen om niet op het werk te verschijnen of in ieder geval naar huis te gaan toen hem dat

door meerdere collega's geadviseerd werd. Niet geoordeeld kan echter worden dat dit verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer dusdanig is dat van DuPont in redelijkheid niet gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Gelet op de coronapandemie is het zeker onverantwoord geweest van werknemer om te gaan werken terwijl hij verkoudheidsklachten had. De maatregel van ontslag is echter een uiterst middel. Het enkele feit dat werknemer met verkoudheidsklachten naar het werk is gegaan op 15 maart 2021 en niet naar huis is gegaan vindt de kantonrechter, ondanks het feit dat we midden in een pandemie zitten, onvoldoende voor de conclusie dat van DuPont daarom in redelijkheid niet verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij weegt mee dat werknemer zich de volgende dag op 16 maart 2021 wel ziek heeft gemeld en zich bij de GGD heeft laten testen op het coronavirus, zodat hij de gedragsregels uiteindelijk wel heeft nageleefd. Ook weegt mee dat werknemer een solistische functie had waarbij hij weinig contact had met andere collega's en daardoor niet veel collega's heeft blootgesteld aan een mogelijke coronabesmetting. Voorts weegt mee dat op X na – van wie ook niet met zekerheid is vast te stellen dat hij door werknemer is besmet – niemand anders binnen het bedrijf door de aanwezigheid van werknemer besmet is geraakt met het coronavirus, zodat de gevolgen van het handelen van werknemer voor DuPont niet groot zijn geweest. Ook als het werken met verkoudheidsklachten en niet naar huis gaan in samenhang wordt gezien met het overtreden van het verzuimprotocol is de kantonrechter van oordeel dat deze gedragingen tezamen niet dusdanig zijn dat daarom in redelijkheid van DuPont niet gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren.

G-grond

Doordat werknemer niet naar huis is gegaan, nadat in ieder geval vier collega's hem uitdrukkelijk hebben geadviseerd om naar huis te gaan gelet op zijn verkoudheidsklachten, heeft werknemer wel het vertrouwen van deze collega's en ook dat van zijn leidinggevenden beschaamd. Daarbij weegt mee dat werknemer aan het re-integreren was en hij dus niet alleen werkte, maar samen met X. Het was dus niet zo dat als werknemer naar huis zou gaan, er een vervanger geregeld moest worden. Bovendien kreeg werknemer ook betaald als hij naar huis ging. Het vertrouwen is bovendien nog meer verstoord geraakt doordat werknemer zich vervolgens de volgende dag toch ziek heeft gemeld, zich heeft laten testen en deze test positief was. De vrees van de collega's dat werknemer mogelijk corona had, was dus uitgekomen. Door in deze procedure vervolgens vol te houden dat de verklaringen van zijn collega's en leidinggevenden over wat er op 15 maart 2021 gebeurd is niet geloofwaardig zijn, dat ze niet kloppen en dus in feite dat zijn collega's liegen, bevestigt werknemer deze vertrouwensbreuk en heeft werknemer de vertrouwensbreuk nog groter gemaakt. Werknemer had kunnen erkennen dat hij op 15 maart 2021 een fout heeft gemaakt door niet naar huis te gaan, maar blijft volhouden in zijn eigen gelijk en toont geen berouw, terwijl er wel degelijk een risico was dat hij collega's kon besmetten en hij waarschijnlijk ook één collega besmet heeft. Het is derhalve begrijpelijk dat de collega's van werknemer geen vertrouwen meer in hem hebben. De kantonrechter ziet niet in hoe werknemer gelet op het voorgaande weer terug kan keren bij DuPont en met deze collega's kan werken. Daarbij weegt mee dat hoewel werknemer

solistisch werk doet, onbetwist is dat hij wel contact heeft met andere collega's, bepaalde werkzaamheden met hen samen moest doen en samen met hen pauzeerde. De conclusie is derhalve, gelet op wat hiervoor is overwogen, dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die dusdanig is dat niet in redelijkheid van DuPont gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Dat er geen herstelpogingen zijn gedaan door DuPont leidt niet tot een ander oordeel, omdat het in de eerste plaats op de weg van werknemer had gelegen om zijn fout te erkennen en het vertrouwen van zijn collega's terug te winnen. Nu hij dat niet heeft gedaan, duurt de verstoring voort en is die zodanig dat herstel niet waarschijnlijk is. Nu sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede, zodat de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt toegewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van DuPont is derhalve niet gebleken, zodat de door werknemer gevorderde billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7670

Zaaknummer: 9201596 \ HA VERZ 21-55

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: P.L.M. Schneider en S.N. Arian

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 BW en 7:669 lid 1 en 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is verplicht zijn re-integratieverplichtingen na te komen in het tweede spoor door inschakeling van het door werkneemster voorgestelde re-integratiebureau. De door werkgever aangevoerde redenen om niet akkoord te gaan met dit re-integratiebureau snijden in dit stadium van het re-integratieproces geen hout.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 maart 2014 bij Surinam Air Cargo B.V. (hierna: SAC) in dienst als verkoopmedewerker voor 32 uur per week. Op 10 mei 2019 is werkneemster door werkgerelateerde spanningsklachten uitgevallen voor de bedongen arbeid. Op 24 mei, 5 juli, 13 september en 20 december 2019 heeft de bedrijfsarts gerapporteerd dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn. In het verslag van 31 januari 2020 schrijft de bedrijfsarts onder meer onder welke voorwaarden werkneemster een voorzichtige start kan maken met de re-integratie. Op 14 april 2020 is werkneemster door SAC opgeroepen om haar re-integratiewerkzaamheden in Hoofddorp te verrichten. Onderweg naar huis heeft werkneemster tijdens het autorijden een paniekaanval gehad op de A4, waarna de politie haar vanaf de autosnelweg naar huis heeft moeten begeleiden. Op 14 april 2020 heeft SAC werkneemster een officiële waarschuwing gegeven. Op 30 april 2020 heeft door de bedrijfsarts een eerstejaarsevaluatie plaatsgevonden, waarin onder meer staat dat sprake is van een forse terugval alsmede dat de kans op terugkeer naar de eigen werkplek klein is. Op 2 juni 2020 concludeert de bedrijfsarts in zijn rapport dat de huidige conflictsituatie een succesvolle re-integratie in spoor 1 in de weg, naar aanleiding waarvan de bedrijfsarts mediation adviseert. In augustus 2020 heeft een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsgevonden, waarin onder meer is geconcludeerd dat er bij de eigen werkgever geen andere passende functies aanwezig zijn. Tussen partijen heeft over de periode oktober 2020 tot en met 24 februari 2021 mediation plaatsgevonden. Tijdens deze mediationperiode hebben partijen getracht een beëindigingsovereenkomst te sluiten, maar zij zijn niet tot overeenstemming gekomen. Bij e-mail van 5 maart 2021 heeft de advocaat van werkneemster SAC aangeschreven en gesommeerd uiterlijk op 19 maart 2021 te berichten dat werkgever een tweedespoortraject voor werkneemster zal starten bij B&W re-integratie, een re-integratiebureau dat zich op loopafstand van het woonadres van werkneemster bevindt. Het UWV heeft op 19 april 2021 in reactie op de aanvraag van werkneemster voor een WIA-uitkering geantwoord dat SAC de op haar rustende re-integratieverplichtingen heeft verzuimd. Om die reden heeft het UWV de maximale loonsanctie opgelegd tot en met 6 mei 2022. Werkneemster verzoekt de voorzieningenrechter SAC onder meer bij vonnis te veroordelen tot nakoming van de re-

integratieverplichtingen bij B&W re-integratie.

Oordeel

Vast is komen te staan dat werkneemster na haar terugval in april 2020 door de bedrijfsarts niet meer in staat werd geacht haar eigen werk dan wel passend werk bij SAC te verrichten. Ter zitting heeft SAC voorgedragen dat er voor werkneemster nog genoeg mogelijkheden in het eerste spoor zijn. De kantonrechter kan SAC daarin niet volgen. Dat werkneemster niet in staat is om haar eigen werk dan wel passende arbeid binnen SAC te verrichten, blijkt onder meer uit de arbeidsdeskundige rapportage van augustus 2020. De reeds daaraan voorafgaande ziekteperiode en de adviezen van de bedrijfsarts hadden SAC moeten doen besluiten niet langer toe te werken naar terugkeer in het eigen werk, maar actief te bevorderen dat werkneemster buiten de organisatie ander passend werk kon verrichten. Nu juist de gedachte het eigen werk op enig moment weer te moeten uitvoeren de arbeidsgeschiktheid van werkneemster niet heeft bevorderd, heeft SAC de re-integratie van werkneemster belemmerd en daarmee haar re-integratieverplichtingen ernstig veronachtzaamd. De kantonrechter volgt de stelling van SAC niet dat zij nog niet was toegekomen aan de inzet van een tweedespoortraject, nu partijen over de periode oktober 2020 tot en met 24 februari 2021 getracht hebben een beëindigingsovereenkomst te sluiten. Een tweedespoortraject had immers parallel kunnen lopen aan het mediationtraject. Daarbij heeft SAC na de sommatie van 5 maart 2021 en zelfs na de betekende dagvaarding van 22 april 2021 evenmin enige actie ondernomen om aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen, terwijl dit wel op haar weg lag. De door SAC aangevoerde redenen om niet akkoord te gaan met het door werkneemster voorgestelde re-integratiebureau snijden geen hout. Het standpunt van SAC dat de algemene voorwaarden van het B&W re-integratiebureau onredelijke vereisten opleggen, is gekunsteld en dus ongegrond. Voorts heeft SAC nagelaten om een tegenofferte van een ander re-integratiebureau over te leggen. De kantonrechter oordeelt dat het in dit stadium van het re-integratieproces niet meer aan de orde is om SAC de mogelijkheid te bieden om op eigen kracht nog een re-integratiebureau te selecteren. Gelet op het voorstaande is het dan ook aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat SAC haar verplichtingen op grond van artikel 7:658a BW dient na te komen en dat werkneemster door haar in het tweede spoor te werk dient te worden gesteld. Ter versterking van de toe te wijzen geboden zal een dwangsom worden gesteld van € 100 per dag dat SAC daaraan geheel of gedeeltelijk geen gevolg geeft tot een maximum van € 10.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6782

Zaaknummer: 9111662 \ VV EXPL 21-51

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en M.D. Winter

Wetsartikelen: 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g-, h- en i-grond af. Het weigeren van een passende functie levert geen verwijtbaar handelen op. De kantonrechter ziet niet dat de vermeende samenwerkingsproblemen niet alsnog opgelost kunnen worden.

Feiten

Werkneemster is op 25 september 2016 in dienst getreden bij Stichting Viva! Zorggroep (hierna: Viva! Zorggroep). Werkneemster heeft vanaf haar indiensttreding werkzaamheden verricht op locatie 1. Vanaf juli 2020 is teamcoach 1 (interim) als teamcoach zorg verantwoordelijk geweest voor locatie 1. Teamcoach 2 heeft hem vanaf september 2020 opgevolgd. Op 19 maart 2020 heeft tussen aan de ene kant teamcoach 1 en een verpleegkundige en aan de andere kant werkneemster een aanvaring plaatsgevonden. Naar aanleiding van dit incident heeft teamcoach 1 bij e-mail van 23 maart 2020 werkneemster gewezen op haar wijze van communiceren. Op 24 maart 2020 heeft de leidinggevende van werkneemster telefonisch aan werkneemster bericht dat zij tijdelijk werd overgeplaatst naar locatie 2. Bij e-mail van 26 maart 2020 heeft de leidinggevende aan de directe collega's van werkneemster aangekondigd dat werkneemster tijdelijk naar locatie 2 wordt overgeplaatst en dat het de bedoeling is dat zij te zijner tijd op locatie 1 zal terugkeren. Op 29 juni 2020 heeft er tussen enerzijds werkneemster en anderzijds teamcoach 1, een HR medewerkster en de leidinggevende een gesprek plaatsgevonden. Uit dit gesprek bleek onder meer dat het werken op een andere locatie geen duurzame oplossing is en is gesproken over het inzetten van mediation om te onderzoeken of terugkeer naar locatie 1 mogelijk is. Op 7 oktober 2020 is de mediation tussen de verpleegkundige en werkneemster aangevangen. Eind november 2020 is na één mediationgesprek op initiatief van werkneemster de mediation beëindigd. Op enig moment heeft Viva! Zorggroep werkneemster de functie van woonbegeleider aangeboden. Werkneemster heeft deze functie geweigerd. Viva! Zorggroep heeft vijf verklaringen van collega's van werkneemster overgelegd, waaruit voortvloeit dat zij samenwerkingsproblemen met werkneemster hebben ondervonden. Viva! Zorggroep verzoekt primair de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e-grond, subsidiair op de g-grond, meer subsidiair op de h-grond en uiterst subsidiair op de i-grond. Viva! Zorggroep voert ter onderbouwing van de e-grond aan dat werkneemster een passende functie heeft geweigerd.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter levert het weigeren van een (passende) functie (in het

voorliggende geval) geen verwijtbaar handelen op. De kantonrechter is van oordeel dat uit de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting ook niet gebleken is dat sprake is van een voldragen g-grond. Ten aanzien van de arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar collega's op haar oorspronkelijke werklocatie, staat vast dat er op 19 maart 2020 'iets' heeft plaatsgevonden waardoor er frictie is ontstaan tussen werkneemster en haar leidinggevende. De kantonrechter merkt op dat 19 maart 2020 drie dagen na de eerste lockdown was; het was op dat moment een chaotische situatie en het was (nog) niet voldoende duidelijk hoe er met bepaalde zorgtaken moest worden omgegaan. Viva! Zorggroep heeft er vervolgens niet voor gekozen de verstoring tussen partijen op dat moment op te lossen. Dat is voorstelbaar omdat Viva! Zorggroep zich in een acute crisis bevond en zij op dat moment andere prioriteiten had. Eveneens vindt de kantonrechter het begrijpelijk dat Viva! Zorggroep op dat moment gelet op de omstandigheden werkneemster heeft overgeplaatst naar een andere locatie. Er bevinden zich geen stukken in het dossier waaruit blijkt dat Viva! Zorggroep voor het incident van 19 maart 2020 ervan op de hoogte was dat collega's van werkneemster moeite hadden met het gedrag van werkneemster. Niet gebleken is dat Viva! Zorggroep daadwerkelijk heeft geprobeerd om de eventueel verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster en de vijf collega's te stabiliseren. Weliswaar is als laatste redmiddel mediation ingezet, maar vaststaat dat de vijf collega's die over werkneemster hebben verklaard niet op actieve wijze bij die mediation betrokken zijn geweest. De kantonrechter ziet niet dat deze samenwerkingsproblemen niet alsnog opgelost kunnen worden. De verstoorde arbeidsrelatie met teamcoach 1 is niet van belang omdat hij in juli 2020 de organisatie heeft verlaten, terwijl verder aannemelijk is dat de relatie met teamcoach 1 een grote rol heeft gespeeld in de wens van Viva! Zorggroep om de relatie met werkneemster te beëindigen. Ook de verzoeken op de h-grond en i-grond worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6733

Zaaknummer: 8988738 \ AO VERZ 21-8

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: T.H.T.T. Nguyen en J.F.R. Eisenberger

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vestigingsmanager onterecht, nu van ongeoorloofde afwezigheid en onvoldoende functioneren niet is gebleken. Bovendien is ontslag door verkeerde rechtspersoon verleend.*Feiten*

Werknemer is op 30 augustus 2020 in dienst getreden bij Q-Comed B.V. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van vestigingsmanager. Op 27 december 2020 is er in de woning van werknemer brand uitgebroken. Vanaf die dag had werknemer geen woonruimte meer. Op 5 januari 2021 heeft werknemer van Q-Comed toestemming gekregen om op 6 januari 2021 later op het werk te verschijnen in verband met het bezichtigen van een nieuwe woonruimte. Op 6 januari 2021 is werknemer door een collega en leidinggevende gebeld met de mededeling dat hij de hele dag vrij kon nemen, aangezien het rustig was op de werkplek. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen door CTS Nederland B.V. vanwege ongeoorloofde afwezigheid en fouten in zijn functioneren. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon. Q-Comed heeft geen verweer gevoerd en is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat Q-Comed behoorlijk is opgeroepen, maar desondanks niet in het geding is verschenen. Ten aanzien van de rechtsgeldigheid van het ontslag oordeelt de kantonrechter als volgt. Niet in geschil is dat aan het onverwijldheidsvereiste is voldaan. Met betrekking tot de dringende reden oordeelt de kantonrechter dat Q-Comed aan het ontslag ongeoorloofde afwezigheid en fouten in het functioneren van werknemer ten grondslag heeft gelegd. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Door een collega en de leidinggevende van werknemer was aan werknemer medegedeeld dat hij op 6 januari 2021 niet op het werk hoefde te verschijnen, zodat hij een nieuwe woonruimte kon bezichtigen. Ook blijkt geenszins dat werknemer niet goed functioneerde. Gelet hierop volgt de kantonrechter het standpunt van werknemer dat van ongeoorloofde afwezigheid en onvoldoende functioneren geen sprake was. Daarnaast is het ontslag op staande voet door de verkeerde rechtspersoon verleend, te weten door CTS Nederland B.V. Het ontslag op staande voet is dus niet rechtsgeldig en wordt vernietigd. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd duurt tot en met 26 maart 2021 voort. Werknemer heeft derhalve tot die datum recht op loon.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6780

Zaaknummer: 9042519 \ AO VERZ 21-28

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: G.P. Dayala

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

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de a-grond afgewezen. Duidelijke onderbouwing van verval werkzaamheden werknemer ontbreekt. Onvoldoende herplaatsingsinspanningen verricht, mede gelet op omvang concern werkgever (1300 werknemers) en 20-jarig dienstverband werknemer.

Feiten

Werknemer is op 5 februari 2001 in dienst getreden bij Inflight Productions B.V. (hierna: Inflight). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Content Programming Manager. Inflight heeft op dit moment drie werknemers in dienst, van wie werknemer er één is. Binnen het concern waartoe Inflight behoort zijn ongeveer 1300 mensen werkzaam. Inflight heeft begin 2019 een deel van haar werkzaamheden geautomatiseerd. Daarnaast heeft zij een deel van de werkzaamheden van werknemer voor Air France-KLM overgeplaatst naar medewerkers van het concern in Londen. Ook is een deel van de werkzaamheden van werknemer onder de verantwoordelijkheid komen te vallen van medewerkers met de nieuwe functie Content Planner. Op 23 september 2020 heeft Inflight het UWV verzocht toestemming te verlenen voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft deze toestemming geweigerd. Volgens het UWV heeft Inflight de bedrijfseconomische omstandigheden onvoldoende onderbouwd. Daarnaast heeft Inflight onvoldoende herplaatsingsinspanningen verricht, aldus het UWV, doordat uit de stukken niet blijkt dat met werknemer op z'n minst een herplaatsingsgesprek heeft plaatsgevonden. Inflight verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege bedrijfseconomische redenen (a-grond).

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van een voldragen a-grond. Daartoe wordt het volgende overwogen. Inflight voert aan dat er als gevolg van technologische ontwikkelingen minder werkzaamheden te verrichten zijn in het kader van het ontwikkelen en aanbieden van de aan de klanten te leveren programmering. Naar het oordeel van de kantonrechter ontbreekt echter een duidelijke onderbouwing van de vermindering of het verval van de werkzaamheden van werknemer. De enkele verklaring van de leidinggevende van werknemer en de daarbij overgelegde tabel van werkzaamheden is daarvoor in elk geval onvoldoende. Werknemer heeft de juistheid van die tabel betwist en opgemerkt dat die geen volledig overzicht bevat van de werkzaamheden van werknemer. Inflight heeft daar niet concreet iets tegen ingebracht. Zij voert nog aan dat de programmeringswerkzaamheden

worden gecentraliseerd in Londen, maar hieruit blijkt naar het oordeel van de kantonrechter nog niet dat dit ook leidt tot het verval van de arbeidsplaats van werknemer. Met betrekking tot de herplaatsingsplicht van Inflight oordeelt de kantonrechter dat niet is komen vast te staan dat partijen in gesprek zijn gegaan over herplaatsingsmogelijkheden binnen het concern. Ook heeft Inflight niet aannemelijk gemaakt dat zij inspanningen heeft geleverd om een passende functie voor werknemer te vinden binnen het concern. Gezien de omvang van het concern en het feit dat werknemer al twintig jaar in dienst is, mocht van Inflight in redelijkheid worden verwacht dat zij zou proberen werknemer binnen het concern te herplaatsen. Dit heeft zij niet gedaan. Zij heeft dan ook niet aan haar herplaatsingsverplichting voldaan. De conclusie is dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek van Inflight afwijst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6783

Zaaknummer: 9041995 \ AO VERZ 21-27

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: W.D. Kootstra en E.J.M. van der Lans

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft werkneemster op ondeugdelijke gronden vrijgesteld van werk, omdat de haar verweten gedragingen al vóór de laatste waarschuwing bij werkgeefster bekend waren en de laatste waarschuwing hier dus niet op kan zien.

Feiten

Werkneemster is werkzaam als boa bij de RET. Op 23 oktober 2020 ontving de RET een integriteitsklacht van de sectiechef veiligheid tegen werkneemster. Deze klacht hield in dat binnen de RET door werkneemster zou zijn gesproken over een situatie alsof de sectiechef veiligheid een seksuele relatie heeft gehad met een van haar onderschikte collega's. De RET heeft vervolgens een onderzoek laten uitvoeren naar deze klacht. In het onderzoeksrapport van 1 februari 2021 is geconcludeerd dat de klacht van de sectiechef veiligheid gegrond dient te worden beschouwd. Werkneemster heeft hierdoor volgens de RET bijgedragen aan een ongewenste roddelcultuur op de afdeling veiligheid, terwijl die cultuur de veiligheid van cov'ers/boa-collega's en het functioneren van de afdeling duidelijk in de weg staat. Op 10 november 2020 heeft werkneemster een officiële laatste waarschuwing gekregen. Die waarschuwing had te maken met het feit dat zij gedurende haar dienstverband de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) voor privédoeleinden had geraadpleegd op verzoek van haar collega, met wie zij op dat moment een affectieve relatie had, en met het feit dat zij bekend was met gedragingen/misdrijven gepleegd door deze collega, van welke wetenschap zij direct melding had moeten maken. Indien werkneemster zich in de toekomst op dusdanige wijze zou gedragen en/of indien sprake is van een incident waarbij zij betrokken is en haar gedrag onderwerp van gesprek is, wordt haar boa-bevoegdheid ingetrokken en zal dit gevolgen hebben voor haar arbeidsovereenkomst. De uitkomst van eerdergenoemd onderzoek was voor de RET de reden om op 4 maart 2021 aan te geven dat zij het dienstverband met werkneemster wilde beëindigen en werkneemster vrij te stellen van werk. Volgens de RET had werkneemster in november 2020 na de officiële laatste waarschuwing een laatste kans gekregen om haar werkzaamheden als cov'er binnen de RET voort te zetten, maar zij heeft desondanks weer gedrag getoond dat strijdig is met wat de RET van een goed werknemer mag verwachten hetgeen voor veel onrust binnen de afdeling zorgde en bovendien boa-onwaardig was, aldus de RET.

Oordeel

De kantonrechter kan de RET niet volgen in haar stelling dat werkneemster een gewaarschuwd mens was door de laatste officiële waarschuwing en zij desondanks opnieuw

in de fout is gegaan. De officiële laatste waarschuwing dateert namelijk van 10 november 2020. De onderbouwde klacht van de sectiechef veiligheid was echter al op 23 oktober 2020, dus vóór deze laatste waarschuwing, ingediend. Op het moment dat de RET de officiële laatste waarschuwing gaf aan werkneemster was de onderbouwde klacht van de sectiechef veiligheid dus al bij de RET bekend. De RET kan derhalve niet aan de vrijstelling van werk ten grondslag leggen dat werkneemster na de laatste waarschuwing weer in de fout is gegaan en gedrag heeft getoond waarvoor zij was gewaarschuwd, omdat de gedragingen die haar worden verweten al vóór de laatste waarschuwing bij de RET bekend waren en de laatste waarschuwing hier dus niet op kan zien. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de RET op ondeugdelijke gronden werkneemster heeft vrijgesteld van werk. De kantonrechter is derhalve van oordeel dat aan de vrijstelling van werk geen deugdelijke grond ten grondslag ligt, zodat de RET niet als een goed werkgever heeft gehandeld door werkneemster op die grond vrij te stellen van werk.

Vervolgens zal de vraag beantwoord moeten worden of de RET moet worden verplicht werkneemster weer te werk te stellen. De kantonrechter is van oordeel dat die vraag bevestigend moet worden beantwoord. Werkneemster is, nadat de RET had besloten een onderzoek in te stellen naar de klacht van de sectiechef veiligheid, blijven werken tot de vrijstelling van werk op 4 maart 2021. Gesteld noch gebleken is dat dit tot problemen heeft geleid. De RET wil graag een einde maken aan de onrust/roddelcultuur op de afdeling veiligheid. Onvoldoende is echter gebleken dat de wedertewerkstelling van werkneemster daar een belemmering voor is. De RET heeft verwezen naar het onderzoeksrapport over de klacht van de sectiechef veiligheid. De uitkomsten van dit onderzoeksrapport zijn echter door werkneemster betwist en doordat de RET geen inzage heeft gegeven in dit rapport, is het niet verifieerbaar of terecht tot gegrondverklaring van de klacht is overgegaan. Bovendien heeft de RET zelf in haar verzoekschrift geschreven dat de bron van de onjuiste informatie niet bekend is, zodat niet is komen vast te staan dat werkneemster de roddel over de sectiechef veiligheid heeft verzonnen en verspreid. Werkneemster zit inmiddels al een lange periode thuis. Zij ontvangt weliswaar salaris en mocht haar boa-modules volgen, maar haar reputatie wordt wel geschaad doordat zij lange tijd thuis zit. Collega's praten nu immers over haar afwezigheid. Ook is het begrijpelijk dat werkneemster graag weer aan het werk wil en verder wil met haar ontwikkeling als boa. De RET heeft onvoldoende onderbouwd dat zij geen mogelijkheid ziet om werkneemster desnoods in een andere groep en/of rijtje te werk te stellen. Dat de sectiechef veiligheid tijdens de zitting heeft verklaard dat zij en haar echtgenoot het onaangenaam vinden als werkneemster weer aan het werk gaat, is onvoldoende reden om de RET niet te verplichten werkneemster weer aan het werk te laten. Voor zover de sectiechef veiligheid en werkneemster al met elkaar te maken hebben, zou een gesprek tussen de sectiechef veiligheid en werkneemster, eventueel onder begeleiding, een oplossing kunnen zijn om de lucht tussen hen te klaren. De vordering van werkneemster om de RET te verplichten haar weer te werk te stellen wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7549

Zaaknummer: 9304954 \ VV EXPL 21-286

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: R.D. Wouters, J.W. van Geen, A. Birkhoff en E.A.W. Cleijman

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster schadeplichtig door niet akkoord te gaan met voorstel werknemer om slapend dienstverband te beëindigen onder toekenning transitievergoeding. Schadevergoeding ter hoogte van (resterende transitievergoeding van) € 17.449 bruto.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2001 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van servicemedewerker. Op 18 november 2013 is hij als gevolg van ziekte uitgevallen. Werknemer heeft daarna gedeeltelijk (22,5 uur per week) werkzaamheden voor werkgeefster verricht in zijn eigen functie. Op 18 februari 2016 is werknemer door het UWV voor 44,27% arbeidsongeschikt verklaard. Als gevolg hiervan is aan werknemer een WGA-uitkering toegekend. Op 19 januari 2017 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld. Eind 2018 heeft het UWV geconcludeerd dat werknemer 100% arbeidsongeschikt is en hem een IVA-uitkering toegekend. Op 26 april 2019 heeft werkgeefster een vaststellingsovereenkomst aan werknemer aangeboden teneinde het dienstverband met werknemer te beëindigen, zonder toekenning van een transitievergoeding. Op 1 juli 2019 heeft werknemer een tegenvoorstel gedaan de arbeidsovereenkomst te beëindigen, met toekenning van een transitievergoeding van € 24.173 bruto. Werkgeefster is hier niet mee akkoord gegaan. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens, met toestemming van het UWV, opgezegd tegen 1 oktober 2020. Werkgeefster heeft toen een bedrag van € 5.088 bruto aan transitievergoeding voldaan aan werknemer. Werknemer vordert thans veroordeling van werkgeefster tot betaling van een schadevergoeding van € 23.082 bruto en beroept zich daarbij op de Xella-beschikking van de Hoge Raad.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat vanaf 17 januari 2019 sprake is van een slapend dienstverband. Werkgeefster had daarom vanaf dat moment dienen in te stemmen met een voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een wettelijk verschuldigde transitievergoeding (waarvan de hoogte van die vergoeding dient te worden gefixeerd op 17 januari 2019). Ten aanzien van de hoogte van de verschuldigde transitievergoeding overweegt de kantonrechter dat een periode van (gedeeltelijke) afwezigheid door ziekte in beginsel geen gevolgen heeft voor de overeengekomen arbeidsduur en ook niet voor de hoogte van het geldende bruto-uurloon. Dit kan anders zijn als de overeengekomen arbeidsduur is gewijzigd; bijvoorbeeld als een werknemer na twee jaar

gedeeltelijk ziek te zijn geweest zijn werkzaamheden voortzet bij de werkgever voor een lager aantal uren en partijen overeenkomen dat het nieuwe (lagere) aantal uren de nieuwe overeengekomen arbeidsduur is. Dit is tussen partijen echter niet het geval. Werknemer was dus, vanaf het moment dat hij op 18 november 2013 ziek werd tot 'het peilmoment' van 17 januari 2019, bij werkgeefster in dienst voor de overeengekomen arbeidsduur van 38 uur per week. Ook is niet komen vast te staan dat het bruto-uurloon van werknemer na 18 november 2013 is gewijzigd. De toegekende WGA-uitkering heeft geen gevolgen voor het overeengekomen loon. Bij de berekening van de transitievergoeding dient dan ook te worden uitgegaan van een bedrag aan loon van € 2.019,75 (exclusief 8% vakantietoeslag). Dat is namelijk het bedrag dat in de door werkgeefster opgestelde vaststellingsovereenkomst is opgenomen en door werkgeefster na 17 januari 2019 (kennelijk) werd gezien als het overeengekomen loon als werknemer 38 uur werkzaamheden voor werkgeefster zou verrichten. Daarvan uitgaande bedroeg de transitievergoeding op 17 januari 2019 € 22.537 bruto. Werkgeefster dient voornoemd bedrag (minus het reeds betaalde bedrag) aan werknemer te voldoen. Door niet in te stemmen met het op 1 juli 2019 gedane voorstel van werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding, heeft werkgeefster immers in strijd gehandeld met de verplichting te handelen als goed werkgever. Dat het voorstel van werknemer een hoger bedrag aan transitievergoeding bevatte dan uiteindelijk verschuldigd was, doet daar niet aan af. De *Xella*-beschikking was op dat moment immers nog niet gewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld een bedrag van € 17.449 aan werknemer te voldoen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-06-2021

Zaaknummer: RL EXPL 20-19975

RECHTSPRAAK

18-jarige kassamedewerkster ten onrechte op staande voet ontslagen nadat zij te weinig afbakbroodjes in rekening bracht bij klant. Goed werkgever dient jonge en onervaren werknemer te (laten) ondersteunen bij een ontslaggesprek en het ondertekenen van een bekende verklaring.

Feiten

Werkneemster, op dit moment 18 jaar oud, is vanaf 8 juni 2019 werkzaam geweest voor een supermarkt in de functie van hulpkracht. Werkneemster heeft op 10 november 2020, terwijl zij achter de kassa zat, te weinig afbakbroodjes in rekening gebracht aan een klant die zij vaag kende. Op 12 november 2020 is werkneemster hiermee geconfronteerd. Zij heeft toen erkend dat zij bewust niet alle broodjes heeft aangeslagen. De supermarkt heeft werkneemster diezelfde dag op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft bij brief van 30 november 2020 geprotesteerd tegen het ontslag en aangegeven dat zij onder zware druk is gezet om te 'bekennen'. Volgens werkneemster heeft zij uitsluitend 'bekend' om ervan af te zijn en zodat haar ouders niet zouden worden ingelicht. Werkneemster verzoekt – kort gezegd – vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst te ontbinden, op de e-, g- dan wel i-grond.

Oordeel

Vernietiging ontslag op staande voet

Tussen partijen is in geschil met welke intentie werkneemster heeft gehandeld, toen zij te weinig broodjes in rekening bracht bij de betreffende klant. Werkneemster stelt dat sprake is geweest van een vergissing. Volgens de supermarkt heeft werkneemster opzettelijk te weinig broodjes afgerekend, is dat op de camerabeelden te zien en heeft werkneemster dat later ook toegegeven. De kantonrechter kan op grond van de beelden echter niet vaststellen dat werkneemster opzettelijk te weinig broodjes heeft aangeslagen. De supermarkt baseert zich voorts op de schriftelijke verklaring van werkneemster, opgesteld tijdens het gesprek van 12 november 2020. De kantonrechter overweegt dat het aannemelijk is dat werkneemster de gevolgen van de verklaring niet voldoende heeft kunnen overzien. Het is ook aannemelijk dat zij zich onder druk gezet voelde, ook al hebben haar gesprekspartners misschien geen onware mededelingen gedaan en helemaal niet gedreigd met een boete voor haar ouders. Een goed werkgever behoort een jonge en onervaren medewerker goed voor te bereiden op zo'n belangrijk gesprek en erop aan te dringen dat deze zich laat bijstaan door een ouder of een

andere vertrouwenspersoon. Als dat om welke reden dan ook niet lukt, dan moet de schriftelijke verklaring mee worden gegeven opdat de werknemer deze thuis in alle rust nog eens door kan lezen, alvorens deze te moeten ondertekenen en inleveren. Nu dat niet is gebeurd, heeft de supermarkt niet mogen aannemen dat werkneemster werkelijk wilde verklaren wat zij heeft opgeschreven/ondertekend. De supermarkt doet voorts een beroep op haar 'zerotolerancebeleid'. Het personeelshandboek bekijkend overweegt de kantonrechter echter dat van een dergelijk beleid niet blijkt, maar dat de sanctie kennelijk afhangt van de ernst en de zwaarte van de overtreding. De aard en de ernst van de fout die werkneemster in dit geval heeft gemaakt is niet zo groot dat de zwaarste sanctie gerechtvaardigd was. Vernietiging van het ontslag op staande voet volgt.

Afwijzing ontbindingsverzoek

De kantonrechter oordeelt ten aanzien van het ontbindingsverzoek van werkgeefster als volgt. Er is sprake geweest van slordig (verwijtbaar) handelen van werkneemster, maar niet zodanig dat in redelijkheid niet van werkgeefster gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van een voldragen e-grond is derhalve geen sprake. Ook het bestaan van een verstoorde arbeidsverhouding is door werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt, zodat haar beroep op de g-grond eveneens faalt. De i-grond is volgens de kantonrechter niet dan wel onvoldoende onderbouwd. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-04-2021

Zaaknummer: 8970765 UE VERZ 21-5