

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 37, 2021

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2021:722](#) 09-09-2021

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:2807](#) 09-09-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:2816](#) 09-09-2021

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2021:2776](#) 02-09-2021

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:1638](#) 31-08-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:8343](#) 31-08-2021

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2021:5230](#) 31-05-2021

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029](#) 13-09-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:8712](#) 03-09-2021

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:4774](#) 03-09-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:8584](#) 02-09-2021

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2021:4492](#) 30-08-2021

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:4722](#) 25-08-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:4445](#) 24-08-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:8737](#) 20-08-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:6949](#) 12-08-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:3534](#) 28-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7054](#) 28-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:7053](#) 28-07-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:8371](#) 28-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:8180](#) 26-07-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:8649](#) 23-07-2021

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2021:3573](#) 20-07-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:8400](#) 22-06-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:4537](#) 26-05-2021

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:9808](#) 07-04-2021

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:6786](#) 31-03-2021

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2021:2298](#) 05-03-2021

Uitspraken zonder ECLI

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden](#) 16-06-2021

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden](#) 31-05-2021

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden](#) 12-10-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 12-03-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 12-03-2020

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Twee minuten beschikbaarheid brandweerman tijdens pauze is arbeidstijd.*Feiten*

Vanaf november 2005 tot en met december 2008 oefende XR bij DPP het beroep van bedrijfsbrandweerman uit. XR werkte in een ploegensysteem, met een dagdienst van 6.45 uur tot 19:00 uur en een nachtdienst van 18.45 tot 07.00 uur. In zijn dagelijkse planning waren twee maaltijd- en rustpauzes van elk dertig minuten opgenomen. Tussen 06.30 uur en 13.30 uur kon XR naar de personeelskantine gaan, die 200 meter van zijn werkplek was gelegen, mits hij een zender droeg die hem indien nodig waarschuwde dat het interventievoertuig hem binnen twee minuten voor de personeelskantine zou komen ophalen. In de opslagplaats waar XR werkzaam was, bevond zich bovendien een ruimte waarin buiten de openingstijden van de personeelskantine maaltijden konden worden bereid. De pauzes werden enkel als arbeidstijd van XR in aanmerking genomen als zij werden onderbroken door een interventieoproep.

Bijgevolg werden niet-onderbroken pauzes niet vergoed. XR is tegen deze wijze van berekening van zijn vergoeding opgekomen. Aangezien hij van mening was dat de pauzes – zelfs de niet-onderbroken pauzes – arbeidstijd vormden, heeft hij een bedrag van 95 335 CZK, vermeerderd met vertragingsrente, gevorderd als vergoeding die hem zijns inziens verschuldigd was voor de twee dagelijkse pauzes die niet in aanmerking waren genomen bij de berekening van zijn loon voor de in het hoofdgeding aan de orde zijnde periode.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Beschikbaarheidsdienst tijdens pauze is arbeidstijd

Het begrip ‘arbeidstijd’ in de zin van Richtlijn 2003/88/EG ziet op alle perioden van beschikbaarheidsdienst – waaronder die tijdens welke de werknemer permanent bereikbaar moet zijn – waarin de aan de werknemer opgelegde beperkingen van dien aard zijn dat zij objectief gesproken en in zeer aanzienlijke mate gevolgen hebben voor zijn mogelijkheden om tijdens die perioden de tijd waarin er geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd vrijelijk in te vullen en aan zijn eigen interesses te besteden (zie in die zin HvJ EU 9 maart 2021, zaak C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182 (*Radiotelevizija Slovenija*) (Wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), punt 37). Meer in het bijzonder heeft het Hof opgemerkt dat een periode van beschikbaarheidsdienst waarin een werknemer, gelet op de redelijke termijn die hij krijgt om zijn beroepsactiviteiten te hervatten, zijn persoonlijke en

sociale activiteiten kan plannen, a priori geen ‘arbeidstijd’ in de zin van Richtlijn 2003/88/EG vormt. Omgekeerd moet een periode van beschikbaarheidsdienst waarin de werknemer slechts enkele minuten heeft om zijn werk te hervatten, in beginsel integraal worden beschouwd als ‘arbeidstijd’ in de zin van die richtlijn, aangezien hem in dat geval in de praktijk sterk wordt ontraden om enige ontspanning – ook al duurt deze niet lang – te plannen (*Radiotelevizija Slovenija*, punt 48). Zoals het Hof heeft benadrukt, moet de impact van die reactietijd echter in concreto worden beoordeeld, in voorkomend geval rekening houdend met andere aan de werknemer opgelegde beperkingen en met de faciliteiten die hem worden geboden tijdens de periode waarin hij beschikbaarheidsdienst heeft (*Radiotelevizija Slovenija*, punt 49).

Incidenteel oproepen tijdens pauzes doet niet aan beschikbaarheid af

Het Hof heeft met betrekking tot het incidentele karakter en de onvoorspelbaarheid van de onderbrekingen van de pauzes reeds geoordeeld dat de omstandigheid dat de betrokken werknemer bij elkaar genomen slechts zelden hoeft te interveniëren tijdens de perioden waarin hij beschikbaarheidsdienst heeft, niet tot gevolg kan hebben dat deze perioden als ‘rusttijd’ in de zin van artikel 2, punt 2, Richtlijn 2003/88/EG worden beschouwd, wanneer de termijn waarbinnen die werknemer zijn beroepsactiviteiten moet hervatten een zodanige impact heeft dat hij objectief gesproken en in zeer aanzienlijke mate wordt beperkt in zijn mogelijkheden om tijdens die perioden de tijd waarin er geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd, vrijelijk in te vullen (*Radiotelevizija Slovenija*, punt 54). Hieraan moet worden toegevoegd dat de onvoorspelbaarheid van de mogelijke onderbrekingen van de pauzes een bijkomend beperkend effect kan hebben op de mogelijkheid waarover de betrokken werknemer beschikt om die tijd vrijelijk te beheren. De daaruit voortvloeiende onzekerheid kan namelijk tot gevolg hebben dat die werknemer in een permanente staat van paraatheid verkeert.

Ten slotte dient in herinnering te worden gebracht dat de wijze waarop werknemers voor perioden van beschikbaarheidsdienst worden vergoed – gelet op de in punt 23 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak – niet wordt geregeld door Richtlijn 2003/88/EG, maar door de relevante bepalingen van nationaal recht. Deze richtlijn staat er dan ook niet aan in de weg dat een regeling van een lidstaat, een collectieve arbeidsovereenkomst of een besluit van een werkgever wordt toegepast die voor de vergoeding van een beschikbaarheidsdienst de perioden waarin daadwerkelijk arbeidsprestaties worden verricht en die waarin geen daadwerkelijke arbeid wordt verricht, op verschillende wijze in aanmerking neemt, zelfs wanneer deze perioden voor de toepassing van die richtlijn integraal als ‘arbeidstijd’ moeten worden beschouwd (*Radiotelevizija Slovenija*, punt 58). Gelet op een en ander dient op de eerste en de tweede prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 2 Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat de aan een werknemer tijdens zijn dagelijkse arbeidstijd toegestane pauze, waarin hij indien nodig binnen een termijn van twee minuten moet kunnen uitrukken voor een interventie, ‘arbeidstijd’ in de zin van die bepaling vormt wanneer uit een algehele beoordeling van alle relevante omstandigheden blijkt dat de aan die werknemer opgelegde beperkingen tijdens die pauze van dien aard zijn dat zij objectief

gesproken en in zeer aanzienlijke mate gevolgen hebben voor zijn mogelijkheden om de tijd waarin er geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd vrijelijk in te vullen en aan zijn eigen interesses te besteden.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 09-09-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:722

Zaaknummer: C-107/19

Rechters: E. Juhász, C. Lycourgos en I. Jarukaitis

Wetsartikelen: Richtlijn 2003/88/EG en ATW

RECHTSPRAAK

Uber-chauffeurs vallen onder Cao Taxivervoer. In verhouding tussen Uber en chauffeurs is sprake van een ‘moderne gezagsverhouding’.*Feiten*

Uber B.V. richt zich op de ‘bel- en bestelmarkt’. Hierbij wordt personenvervoer telefonisch geboekt of digitaal besteld via een applicatie zoals de Uberapp. Uber biedt aan taxichauffeurs de mogelijkheid om via het Uber-platform actief te zijn op de bel- en bestelmarkt. Daartoe dienen zij zich aan te melden op de website of de Uberapp. Taxichauffeurs die beschikken over een chauffeurskaart en een ondernemersvergunning, kunnen direct toegang krijgen tot het Uberplatform om als ‘zelfstandig Uber Partner’ taxivervoer aan te bieden via de Uberapp. FNV heeft Uber in rechte betrokken. In de kern komt het geschil neer op de vraag of de verhouding tussen Uber en de chauffeurs, die in persoon via de Uberapp met een personenauto passagiers vervoeren over de weg, moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. Zo ja, dan dient vervolgens te worden beoordeeld of de Cao Taxivervoer van toepassing is en wat dit verder betekent voor de verschillende onderdelen van de vordering van FNV.

Oordeel

De kantonrechters oordelen als volgt.

Arbeid

Dat de chauffeurs arbeid voor Uber verrichten, lijdt geen twijfel. Zij vervoeren via de Uberapp passagiers voor Uber. De bezigheden zijn ook zinvol voor Uber, nu deze door het gebruik van de Uberapp voor haar van toegevoegde waarde zijn, omdat haar een percentage van de ritprijs toekomt. Het verweer van Uber dat zij slechts een technologiebedrijf is dat een platform runt waarop gebruikers met elkaar in contact kunnen komen en overeenkomsten met elkaar aangaan, voor onder andere taxivervoer, wordt verworpen. Uit het feit dat chauffeurs akkoord moeten gaan met de door Uber gestelde voorwaarden om te kunnen worden toegelaten op haar platform, volgt immers dat zij een overeenkomst aangaan met Uber om vervoersdiensten aan te bieden. Bovendien vormen de vervoersdiensten de kern van de activiteiten van Uber en is de hele organisatie van Uber erop ingericht dat zo veel mogelijk ritten worden verreden en dat op alle dagen en uren voldoende chauffeurs actief zijn om die ritten voor Uber uit te voeren. Dat is het verdienmodel van Uber.

Loon

Loon is de overeengekomen tegenprestatie voor de verrichte arbeid. Niet in geschil is dat de chauffeurs een vergoeding ontvangen voor een taxirit. De omstandigheid dat de passagiers de ritprijs aan Uber Pay (een andere entiteit) voldoen en dat Uber Pay het hun toekomende deel aan de chauffeurs betaalt, betekent niet dat geen sprake is van loon. De benaming en vorm van uitbetaling zijn niet van belang.

Gezagsverhouding

De kantonrechters overwegen dat in de hedendaagse, door technologie beheerste tijd het criterium ‘gezag’ een meer indirect (vaak digitaal) controlerende invulling heeft gekregen. Werknemers zijn zelfstandiger geworden. Geoordeeld wordt dat in de verhouding tussen Uber en de chauffeurs sprake is van deze ‘moderne gezagsverhouding’. Ter toelichting geldt het volgende. De chauffeurs kunnen zich alleen bij Uber aanmelden via de Uberapp en de voorwaarden waaronder zij die app kunnen gaan gebruiken, zijn voor hen niet onderhandelbaar. Deze voorwaarden kunnen door Uber eenzijdig worden gewijzigd en dit gebeurt ook regelmatig. De chauffeurs kunnen deze wijzigingen niet weigeren. Het algoritme van de Uberapp bepaalt vervolgens op welke wijze de ritten worden verdeeld. De Uberapp bepaalt welke chauffeur een rit (als eerste) krijgt aangeboden. De chauffeurs hebben geen invloed op de ritprijs, aangezien Uber de tarieven vaststelt. Er gaat ook een disciplinerende werking uit van de Uberapp. Chauffeurs krijgen immers een rating en zij worden dus beoordeeld, wat invloed kan hebben op de toegang tot de app en de aangeboden ritten. Een lage gemiddelde rating kan leiden tot verwijdering van het platform, terwijl een hoge gemiddelde rating (financiële) voordelen oplevert voor de chauffeur. Daar komt bij dat Uber ‘aan de knoppen van de app kan draaien’ en de instellingen kan wijzigen. Die wijziging is van invloed op de door de chauffeurs te behalen rangen. De door Uber zo bepleite ondernemersvrijheid is hierdoor in wezen afwezig. Hoewel Uber benadrukt dat een chauffeur te allen tijde een reeds geaccepteerde rit alsnog mag annuleren, leidt het regelmatig annuleren van een rit tot uitsluiting van het gebruik van de Uberapp. Ook heeft het driemaal weigeren van een aangeboden rit tot gevolg dat de chauffeur door het systeem wordt uitgelogd en dus geen ritten meer krijgt aangeboden, tot hij opnieuw is ingelogd. Ten slotte is het Uber die bij klachten van klanten eenzijdig beslist over een oplossing. De chauffeurs vallen op grond van het voorgaande onder een ‘modern werkgeversgezag’ van Uber.

Conclusie

De overeenkomsten tussen Uber en de chauffeurs die zich in persoon jegens Uber hebben verbonden, moeten worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. Voorts wordt geoordeeld dat partijen onder de werkingssfeer van de Cao Taxivervoer vallen. Dit brengt met zich dat Uber ten aanzien van die chauffeurs de Cao Taxivervoer dient na te leven gedurende de periodes dat die cao algemeen verbindend verklaard is (geweest).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:5029

Zaaknummer: 8937120 CV EXPL 20-22882

Rechters: M.V. Ulrici, E. Pennink en F.J. Lourens

Advocaten: J.H. Mastenbroek, J.F.A. Terpstra, J.M. van Slooten en M. Jovović

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair directeur – ondanks commitment dat is aangegaan voor zes jaar – kost werkgeefster ruim € 550.000, waarvan een bedrag van € 400.000 bruto aan billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 27 maart 2002 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Appèl B.V. Bij besluit van de AvA van 19 december 2012 is werknemer per 1 juli 2013 benoemd tot statutair directeur van Appèl met de titel financieel directeur. Het laatstgenoten salaris bedraagt € 10.901,31 bruto per maand. Op 14 november 2017 zijn aanvullende afspraken gemaakt, waaruit blijkt dat partijen met elkaar een commitment aangaan voor de komende zes jaar, dat wil zeggen ten minste tot 31 december 2023. Dit commitment houdt in dat gedurende deze periode de arbeidsovereenkomst, behoudends dringende redenen, niet door werknemer of Appèl zal worden opgezegd. Met het oog op de toekomst heeft Appèl medio april 2020 Quaestus ingeschakeld voor een leadershipteam-developmentprogramma. Appèl heeft aan Quaestus de opdracht gegeven om de verschillende MT-leden te beoordelen en ontwikkelingen te beoordelen. Op 5 november 2020 heeft Quaestus in een presentatie haar resultaten aan Appèl teruggekoppeld. Over werknemer wordt geschreven: “In huidige rol plafond bereikt. Is niet de CFO met een sterk strategische inslag, die nodig is. Wel waard om hem aan boord te houden.” Op 27 november 2020 is aan werknemer meegedeeld dat Appèl voornemens is een financieel directeur met een zwaarder profiel aan te stellen die de leiding over de financiële kolom zal overnemen. Appèl zou werknemer graag zien in de functie van concerncontroller. Op 8 december 2020 is werknemer door de AvA ontslagen als statutair directeur. Er is besloten hem de functie van corporate controller/directeur corporate controlling aan te bieden met behoud van de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Werknemer verzoekt de kantonrechter Appèl te veroordelen tot betaling van € 1.194.710,00 bruto (bestaande uit transitievergoeding, commitment schadevergoeding, gefixeerde schadevergoeding, variabele uitkering, eenmalige uitkering en billijke vergoeding). Werknemer legt hieraan ten grondslag dat, door het ontslagbesluit van de AvA, ook de arbeidsovereenkomst is geëindigd en Appèl zich hiermee niet heeft gehouden aan de tussen partijen op 14 november 2017 gemaakte afspraken, namelijk dat partijen een commitment voor de duur van (ten minste) 6 jaar naar elkaar hebben uitgesproken.

*Oordeel**Ontslaggrond*

De kantonrechter is van oordeel dat uit het enkele feit dat de functie van controller is aangeboden met behoud van de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken niet volgt dat partijen hebben afgesproken dat de arbeidsovereenkomst niet eindigt als gevolg van het ontslagbesluit. Vervolgens is de vraag of er een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW voor het ontslag bestaat. Appèl heeft aangevoerd dat er een voldragen ontslaggrond bestaat, namelijk de a-grond. Formeel zou de functie van financieel directeur van Appèl vervallen zijn met de komst van de financieel directeur voor Appèl Holding, aldus Appèl. Beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming is volgens de kantonrechter niet aan de orde. En dat er sprake is van het noodzakelijkerwijs vervallen van de arbeidsplaats van werknemer als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering, is niet gesteld, laat staan onderbouwd. Dat er een gegronde reden was om de functie van financieel directeur van Appèl te laten vervallen, is ook overigens onvoldoende onderbouwd. Verder blijkt nergens uit dat het vervallen van deze functie wordt gedragen door een (reorganisatie)plan en/of dat het voornemen daartoe is besproken met andere geledingen van de onderneming. Kennelijk is de functie vervallen omdat werknemer niet “zwaar” genoeg zou zijn om als financieel directeur voor de hele groep te functioneren. Dat levert echter geen gegronde reden op voor het laten vervallen van de functie. Voorts is onvoldoende onderbouwd dat werknemer niet langer geschikt zou zijn voor de functie van financieel directeur. Van een redelijke ontslaggrond is aldus geen sprake.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Ten aanzien van de gefixeerde schadevergoeding geldt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten die tussentijds niet zal worden opgezegd. Hiervoor geldt de wettelijke opzegtermijn. Deze bedraagt in dit geval vier maanden. De gefixeerde schadevergoeding bedraagt derhalve € 52.980. Ter zitting is komen vast te staan dat Appèl inmiddels een bedrag van € 93.571,03 bruto aan transitievergoeding aan werknemer heeft betaald, zodat dit bedrag in mindering strekt op het aan transitievergoeding te betalen bedrag van € 102.599,17 bruto. Ten aanzien van de billijke vergoeding neemt de rechtbank de gemiste inkomsten en het verlies van de variabele beloning als belangrijke factoren voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Alles bijeengenomen houdt de rechtbank bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening met de volgende posten: € 429.630 (gemiste inkomsten), € 80.000 (verlies van variabele beloning) en € 125.000 (schadevergoeding), in totaal € 634.630. Naar het oordeel van de rechtbank moet daarbij echter ook rekening worden gehouden met het feit dat werknemer door middel van de gefixeerde vergoeding wegens de onregelmatige opzegging reeds een vergoeding ontvangt voor het missen van salaris over de periode van 16 december 2020 tot en met 30 april 2021. Tevens moet rekening worden gehouden met het feit dat werknemer voor de periode dat hij werkloos zal zijn een WW-uitkering zal ontvangen voor de duur van maximaal 24 maanden. Voorts is relevant dat werknemer ook recht heeft op een transitievergoeding van (afgerond) € 102.600. De transitievergoeding strekt er (ook) toe om de gevolgen van het verlies van de arbeidsovereenkomst te compenseren. Er is daarom reden om de billijke vergoeding vast te

stellen op het bedrag van € 400.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:4722

Zaaknummer: C/01/366870 / EX RK 21/4

Rechters: E.J.C. Adang, J.H. Wiggers en J.P.M. van der Ham

Advocaten: L.V. Claassens en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:672 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen gebruik gemaakt van mogelijkheid tot bewijslevering. Vordering om Tata Steel te veroordelen tot betaling van € 100.010 bruto aan achterstallig loon afgewezen.*Feiten*

Werknemer heeft ter zitting van 31 maart 2021 (zie AR 2021-1147) gesteld dat zijn salaris na de functiewijziging ongeveer € 500 netto per maand minder was. Dat blijkt niet uit de salarisstroken van oktober 2008 en oktober 2009 die Tata Steel IJmuiden B.V. (hierna: Tata Steel) heeft overgelegd. Tata Steel heeft verklaard dat het salaris door middel van de suppletieregeling werd aangevuld. Partijen zijn dan ook in de gelegenheid gesteld om akte te nemen.

Oordeel

Werknemer heeft geen akte genomen, Tata Steel heeft wel akte genomen. De kantonrechter blijft bij wat in het tussenvonnis is overwogen en beslist. Omdat werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid bewijs te leveren, is de conclusie dat zijn stelling niet is komen vast te staan en als onvoldoende aannemelijk zal worden verworpen. De conclusie is dat de kantonrechter de vordering van werknemer om Tata Steel te veroordelen tot betaling van € 100.010 bruto aan achterstallig loon, te vermeerderen met 50% wettelijke verhoging en de wettelijke rente, zal afwijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:4537

Zaaknummer: 8870896 \ CV EXPL 20-9592

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: Jong, L. de L. de Jong en E.F. Seunke

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht dat Tata Steel zich niet als goed werkgever heeft gedragen door zich niet te laten adviseren door medici over nek- en schouderklachten werknemer toegewezen bij eindvonnis. Nog te veel onduidelijk ten aanzien van loonvordering ter hoogte van € 100.010, partijen worden in gelegenheid gesteld om akte te nemen.

Feiten

Werknemer is van 1 november 1984 tot 1 mei 2017 bij (de rechtsvoorganger van) Tata Steel IJmuiden B.V. (hierna: Tata Steel) in dienst geweest. Op 31 maart 2003 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld vanwege nek- en schouderklachten. Kort na de ziekmelding tot 10 januari 2009 heeft hij als heftruckchauffeur gewerkt. In die periode is hij meerdere keren arbeidsongeschikt geweest en weer hersteld. In 2008 heeft werknemer aangegeven dat deze klachten samenhangen met de werkplek en dat hij 'van het kastje naar de muur wordt gestuurd'. Het UWV oordeelt in een deskundigenoordeel als volgt: 'Het kan werkgever niet worden ontzegd dat hij veel heeft ondernomen om werknemer te herplaatsen, maar hij heeft daarbij lang niet altijd adequaat gehandeld'. Bij beslissing van 20 oktober 2008 heeft het UWV de WIA-aanvraag van werknemer opgeschort en aan Tata Steel een loonsanctie opgelegd voor de duur van (maximaal) 52 weken. Bij beslissing van 4 februari 2009 heeft het UWV de loonsanctie verkort tot 16 maart 2009. De werkzaamheden waarvoor werknemer zal worden ingezet kennen een loonwaarde van 80% van zijn huidige salaris. De loonwaarde wordt derhalve vastgesteld op 80%. Op 7 oktober 2011 heeft werknemer zich opnieuw arbeidsongeschikt gemeld. Op enig moment in 2012 heeft hij psychologische hulp gezocht, vanwege vele moeilijke situaties in zijn leven, in combinatie met problemen op zijn werk. Opnieuw is een loonsanctie opgelegd, wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. In eerdere procedures heeft werknemer Tata Steel aansprakelijk gesteld voor de opgelopen nekhernia. Bij brief van 19 oktober 2016 heeft Tata Steel de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 mei 2017. Werknemer vordert in deze procedure onder meer dat de kantonrechter voor recht verklaart dat Tata Steel jegens hem niet als goed werkgever gehandeld heeft. Daarnaast stelt werknemer een loonvordering in van € 100.010 bruto aan achterstallig loon.

*Oordeel**Goed werkgeverschap*

De vraag die voorligt, is of Tata Steel zich jegens werknemer als goed werkgever heeft

gedragen. De kantonrechter overweegt dat het door de Commissie Gelijke Behandeling vastgestelde verwijt erop neerkomt dat Tata Steel te laat een arbeidsdeskundig onderzoek heeft laten verrichten, zodat Tata Steel niet (tijdig) heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt dit in de voorliggende situatie met zich dat Tata Staal zich niet als goed werkgever heeft gedragen. Daartoe is redengevend dat werknemer Tata Steel regelmatig heeft aangegeven dat hij niet in staat was de door Tata Steel aangeboden functie uit te oefenen en dat Tata Steel ter zitting heeft verklaard dat het 'toch een beetje trial and error was'. Het ligt op de weg van een (goed) werkgever om zich te laten adviseren door medici en arbeidsdeskundigen over welke werkzaamheden een werknemer kan doen. *Trial and error* is niet de aangewezen weg. Gesteld noch gebleken is dat, en waarom Tata Steel zich niet eerder kon laten adviseren door een (externe) arbeidsdeskundige. Voorgaande verplichting geldt naar het oordeel van de kantonrechter in het onderhavige geval des te meer, gelet op de eerdere perioden van arbeidsongeschiktheid van werknemer. De gevorderde verklaring voor recht zal daarom bij eindvonnis worden toegewezen.

Loonvordering

Bij brief van 13 december 2017 heeft werknemer expliciet mededeling gedaan van het voorbehouden van zijn recht op nakoming. Aan deze correspondentie kan mede betekenis toekomen, zodat de kantonrechter van oordeel is dat Tata Steel er rekening mee moest houden dat werknemer nog bij haar aan zou kloppen voor volgens hem te weinig betaald loon. Werknemer heeft ter zitting gesteld dat zijn salaris na de functiewijziging ongeveer € 500 netto per maand minder was. Dat blijkt niet uit de salarisstroken van oktober 2008 en oktober 2009 die Tata Steel heeft overgelegd. Tata Steel heeft verklaard dat het salaris door middel van de suppletieregeling werd aangevuld. Uit het voorgaande volgt dat er met betrekking tot deze vordering nog te veel onduidelijkheden bestaan om een beslissing te kunnen nemen. Partijen worden dan ook in de gelegenheid gesteld om akte te nemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6786

Zaaknummer: 8870896 \ CV EXPL 20-9592

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: Jong, L. de L. de Jong en E.F. Seunke

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag rechtsgeldig. Proeftijd mocht overeengekomen worden na ingang arbeidsovereenkomst. Ontslag in proeftijd naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar, nu arbeidsovereenkomst zonder enig bezwaar is ondertekend door werkneemster en zij werd bijgestaan door een gemachtigde.

Feiten

‘B.V. 2’ (hierna: werkgeefster) is een onderneming die sinds 2020 een winkel heeft. Werkneemster heeft vanaf 2020 werkzaamheden voor deze winkel verricht. Tussen partijen is gesproken over de wijze waarop deze werkrelatie vormgegeven diende te worden. Na onenigheid over het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst (werkneemster zou de overeenkomst voor de duur van twee jaar niet hebben willen tekenen en anders zelf ontslag hebben genomen) heeft werkneemster de ondertekende ‘arbeidsovereenkomst’ en het formulier opgaaf gegevens voor de loonheffing aan werkgeefster toegezonden. In de overeenkomst is een proeftijd opgenomen van twee maanden. Werkneemster heeft een loonstrook ontvangen die betrekking heeft op het salaris over de maand oktober 2020. Werkneemster verzoekt de kantonrechter te bepalen dat zij niet zelf ontslag heeft genomen, en indien zij dat naar het oordeel van de kantonrechter wel heeft gedaan, dit ontslag te vernietigen en te verklaren voor recht dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd. Tevens vordert werkneemster een billijke vergoeding van € 50.000 bruto en betaling van 23 maandsalarissen van € 3.500 bruto ter zake van loon over de opzegtermijn en onregelmatige opzegging. Werkgeefster stelt dat de arbeidsovereenkomst op 29 oktober 2020 door werkneemster is opgezegd, althans tijdens een telefoongesprek op 2 november 2020 door partijen wederzijds beëindigd. Voor zover nadien nog sprake was van een arbeidsovereenkomst is deze op 27 november 2020 binnen de proeftijd door werkgeefster beëindigd. Werkneemster kan dan ook geen aanspraak maken op de door haar verzochte vergoedingen.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst

Volgens de kantonrechter staat vast dat de aangeboden arbeidsovereenkomst op enig moment is ondertekend, waarna deze aan de gemachtigde van werkgeefster is geretourneerd. Daarmee staat vast dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen.

Datum opzegging

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster niet zelf heeft opgezegd per 29 oktober. Werkneemster heeft voldoende onderbouwd dat zij daarna nog heeft ingelogd in het systeem en daar komt bij dat werkgeefster haar nadien nog een arbeidsovereenkomst heeft aangeboden, welke zij heeft geaccepteerd. Een eventuele beëindiging met instemming van werkneemster is ook niet aan de orde, nu deze niet schriftelijk is vastgelegd. Werkgeefster stelt ook dat de arbeidsovereenkomst bij e-mailbericht van 27 november 2020 door haar is opgezegd. Werkneemster erkent dit, zodat daarmee vast staat dat de arbeidsovereenkomst op deze datum door werkgeefster is opgezegd.

Rechtsgeldige opzegging?

Tussen partijen is ten slotte in geschil of het proeftijdbeding op rechtsgeldige wijze is overeengekomen, zodat sprake is van een rechtsgeldig proeftijdontslag. Werkgeefster doet een beroep op de cao Retail non-Food. Volgens de kantonrechter is niet komen vast te staan dat de activiteiten van de winkel en daarmee de arbeidsrelatie tussen partijen onder de werkingssfeer van de cao vallen. Het beroep op het daarin opgenomen proeftijdbeding gaat daarom niet op. De vraag die partijen vervolgens verdeeld houdt, is of de in de arbeidsovereenkomst opgenomen proeftijd nog overeengekomen kan worden na het ingaan van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat dit mogelijk is, zolang dit binnen de maximumduur van de proeftijd gebeurt. Hoewel niet vaststaat op welke datum werkneemster de arbeidsovereenkomst precies heeft ondertekend, dient het ervoor te worden gehouden dat dit binnen de maximumduur is gebeurd. Vervolgens is de vraag aan de orde of werkgeefster naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid een beroep op het proeftijdbeding kon doen. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend zonder enig voorbehoud of bezwaar ten aanzien van de proeftijd. Daar komt nog bij dat zij op het moment van ondertekenen werd bijgestaan door haar gemachtigde en de gemachtigde van werkgeefster voorts reeds een beroep op het proeftijdbeding had gedaan, zodat ervan uitgegaan dient te worden dat zij zich bewust was van de risico's van ondertekening van de arbeidsovereenkomst met daarin het proeftijdbeding. Dat werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend omdat ze ziek was, kan zo zijn maar doet aan het voorgaande niet af. Gesteld noch gebleken is verder dat de ziekte van werkneemster de reden is geweest voor het ontslag in de proeftijd. De kantonrechter acht het daarom naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar dat werkgeefster gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om werkneemster tijdens de overeengekomen proeftijd te ontslaan. Werkgeefster heeft werkneemster dus rechtsgeldig op 27 november 2020 tijdens de proeftijd ontslagen. Het gevorderde salaris wordt daarom toegewezen tot en met 27 november 2020, zijnde de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2298

Zaaknummer: 8928624 \ HA VERZ 20-212 \ 512 \ 918

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: G.P. Geelkerken

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Van een vierde arbeidsovereenkomst in de keten is geen sprake en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is van rechtswege geëindigd op 30 april 2020. Het hof verklaart voor recht dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Werknemer heeft met ingang van 1 december 2015 als zelfstandig werkend kok gewerkt voor Holland Casino op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 4 november 2015 met Compass Group. Op 23 december 2015 zijn werknemer en JMW een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd fase A aangegaan. De arbeidsovereenkomst van 4 november 2015 is met ingang van 1 juli 2016 verlengd met acht maanden tot 1 maart 2017. Bij brief van 11 juli 2016 heeft Holland Casino aan werknemer bericht dat zij haar overeenkomst met Compass Group heeft beëindigd en dat de medewerkers van Compass Group die per 1 oktober 2016 volledig en structureel werkzaam zijn van rechtswege mee overgaan naar Holland Casino door middel van een overgang van onderneming. Werknemer is op 28 juli 2017 meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst met Holland Casino zou eindigen op 31 augustus 2017. Op 1 mei 2018 is werknemer na een sollicitatie als kok in dienst getreden bij Holland Casino, vestiging Scheveningen, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd verlengd op 1 januari 2019 en op 1 september 2019, telkens met acht maanden. Nadat bij brief van 20 maart 2020 aan werknemer is meegedeeld dat zijn dienstverband bij Holland Casino per 1 mei 2020 eindigt, heeft werknemer aan Holland Casino bij e-mailbericht van 10 april 2020 meegedeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Holland Casino heeft betwist dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan, heeft een eindafrekening opgemaakt en heeft op 28 mei 2020 aan werknemer een transitievergoeding ter hoogte van € 1.991,73 uitgekeerd. De kantonrechter heeft beslist dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Holland Casino heeft werknemer vanaf 30 oktober 2020 te werk gesteld in Holland Casino Scheveningen.

Oordeel

Het geschil gaat in de kern om de vraag of werknemer na een reeks van (verlengde) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Holland Casino heeft. Het hof komt tot de conclusie dat op 22 oktober 2015 geen sprake was van een arbeidsovereenkomst die meetelt voor de ketenregeling op grond van de navolgende motivering. Omdat partijen hebben afgesproken dat werknemer op 22 oktober 2015 zou komen proefdraaien maar Holland Casino zich toen niet heeft verbonden tot een

tegenprestatie, hebben deze afspraken niet de kenmerken van een arbeidsovereenkomst als in artikel 7:610 BW vermeld. De omstandigheid dat Holland Casino achteraf, dus nadat Compass Group met werknemer een arbeidsovereenkomst was aangegaan op 4 november 2015 en nadat werknemer als zelfstandig werkend kok aan de slag was gegaan bij Holland Casino, het proefdraaien heeft vergoed, maakt dit niet anders. Grief 1 van Holland Casino slaagt dus. Het hof oordeelt in navolging van de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst van oktober 2016 tussen werknemer en Holland Casino niet als een aparte schakel in de ketenregeling kan worden meegeteld zoals werknemer in zijn grief heeft gesteld. Over de vraag of sprake is van een overgang van onderneming heeft werknemer in hoger beroep volstaan met de stelling dat hij dit betwist en dat het aan Holland Casino is om dit te onderbouwen. Dat heeft Holland Casino in eerste aanleg gedaan. Omdat in de toelichting op de grief van werknemer geen (nieuwe) onderbouwde stellingen over de vraag of sprake is van een overgang van onderneming worden ingenomen ten opzichte van de eerste aanleg neemt het hof de motivering van de kantonrechter op dit punt over en maakt die tot de zijne. Het hof voegt hier nog aan toe dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Holland Casino met startdatum 1 oktober 2016 moet worden gezien als een gewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Compass Group met dezelfde einddatum van 1 maart 2017. De grief van werknemer faalt dus. In verband met de tenuitvoerlegging van de beslissing van de kantonrechter heeft Holland Casino werknemer vanaf 30 oktober 2020 weer tijdelijk tewerkgesteld in haar vestiging in Scheveningen. Volgens werknemer telt dit mee in de tweede keten en is toen alsnog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan omdat dit de vierde arbeidsovereenkomst na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden in die keten is. Met die stelling miskent werknemer dat de tewerkstelling vanaf 30 oktober 2020 niet is gebaseerd op een overeenkomst tussen werknemer en Holland Casino maar zijn grondslag vindt in het oordeel en de beslissing van de kantonrechter. De beschikking is uitvoerbaar bij voorraad verklaard wat inhoudt dat werknemer direct de tenuitvoerlegging van die beslissing kan eisen. Als Holland Casino werknemer dan niet zou toelaten tot het verrichten van zijn werkzaamheden zou zij direct dwangsommen verbeuren. Van een op het aangaan van een arbeidsovereenkomst gerichte wil van Holland Casino is daarmee geen sprake. Bij werknemer kan daarover ook geen misverstand hebben bestaan. Holland Casino heeft (de raadsman van) werknemer tijdens overleg over de wedertewerkstelling laten weten het niet eens te zijn met de bestreden beschikking en daartegen hoger beroep te zullen instellen. Uit wat hiervoor allemaal is overwogen volgt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Om die reden moet de beslissing van de kantonrechter worden vernietigd en daarmee vervalt de grondslag van de tewerkstelling vanaf 30 oktober 2020. Van een vierde arbeidsovereenkomst in de keten is geen sprake en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is van rechtswege geëindigd op 30 april 2020. Het hof vernietigt de beschikking van 16 oktober 2020 van de kantonrechter en verklaart voor recht dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-06-2021

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst businessassistent wegens bedrijfseconomische redenen. Niet voldaan aan herplaatsingsvereiste. Onvoldoende herplaatsingsinspanningen verricht, mede gezien de brede inzetbaarheid en talenkennis van werknemer.

Feiten

Werkgever is een fabrikant van 3D-beeldvorming en draagbare meetoplossingen. Werkgever heeft wereldwijd verschillende vestigingen, waaronder in Nederland. Werkneemster is sinds 1 april 2014 werkzaam bij werkgever in de functie van businessassistent. Zij maakt deel uit van het wereldwijde HR-team. Dit HR-team wordt vanuit het hoofdkantoor te Florida aangestuurd door de Chief People Officer. Op 14 februari 2020 heeft de raad van bestuur van de werkgever Groep besloten om wereldwijd een herstructurering en daarmee strategische heroriëntatie op de markt door te voeren, hetgeen zou moeten leiden tot een verlaging van kosten en een vergroting van de efficiëntie en het concurrentievermogen. Begin april 2020 is aan werkneemster meegedeeld dat haar taken in Nederland komen te vervallen. Werkgever heeft in mei 2020 toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Bij beslissing van 18 augustus 2020 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd. Daartoe overwoog het UWV dat niet inzichtelijk is gemaakt dat er een noodzaak is om wereldwijd kosten te besparen, een reorganisatieplan voor het vervallen van vijfhonderd arbeidsplaatsen waaronder drie arbeidsplaatsen in de functie van businessassistent ontbreekt en niet duidelijk is geworden dat het voor een doelmatigere bedrijfsvoering van werkgever noodzakelijk is dat de functie van businessassistent in de onderneming komt te vervallen. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Werkgever is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Herplaatsing

Het hof is van oordeel dat niet aan het herplaatsingsvereiste is voldaan vanwege het volgende. Werkgever heeft zijn stelling actief te hebben gezocht naar een passende functie voor werkneemster onvoldoende onderbouwd. Werkgever stelt een overzicht van vacatures te hebben verstrekt aan werkneemster, maar wist desgevraagd op de zitting in hoger beroep niet meer wanneer dit zou zijn gebeurd. Werkneemster heeft toegelicht niet eerder dan in deze gerechtelijke procedure een dergelijk overzicht te hebben ontvangen. Hoe dan ook is het enkel

verstrekken van een overzicht van vacatures naar het oordeel van het hof onvoldoende voor het voldoen aan de inspanningsverplichting tot herplaatsing. Werkgever heeft ter zitting nog gesteld ergens vorig jaar in Amerika voor werknemster te hebben geïnformeerd naar de functie contractmanager sales. Werkneemster heeft deze stelling ter zitting betwist en toegelicht daarover nooit (eerder) iets te hebben gehoord. Deze stelling van werkgever is naar het oordeel van het hof te vaag. Zo is niet toegelicht wanneer en met wie een dergelijk gesprek zou hebben plaatsgevonden. Het hof gaat daarom aan deze stelling voorbij. Nadat duidelijk werd dat werknemster boventallig zou worden, heeft werkgever nagelaten samen met haar in gesprek te gaan om te inventariseren wat haar wensen en mogelijkheden voor een eventuele herplaatsing zijn. Mede gezien de brede inzetbaarheid en talenkennis van werknemster viel de mogelijkheid dat er binnen redelijke termijn een andere passende functie voor haar was binnen werkgever wereldwijd niet bij voorbaat uit te sluiten. Daarbij betreft het hof dat (onbetwist) er ondanks de reorganisatie meer dan honderd vacatures zijn geweest. Werkgever mocht er naar het oordeel van het hof niet van uitgaan dat het geen zin had om andere mogelijke functies met werknemster te bespreken. Gezien het voorgaande is niet voldaan aan het herplaatsingsvereiste. Dit betekent dat het hof de arbeidsovereenkomst niet zal ontbinden, ook niet indien de grieven van werkgever die betrekking hebben op de a-grond zouden slagen.

a-grond

Over de a-grond merkt het hof nog het volgende op. Indien werkgever zou worden gevolgd in zijn betoog dat het besparen van 17,7 miljoen USD op personeelskosten door vijfhonderd personen te ontslaan noodzakelijk was voor een doelmatige bedrijfsvoering, dan nog heeft werkgever daarmee niet toegelicht waarom het nodig was dat de arbeidsplaatsen van de door hem aangewezen businessassistants, onder wie die van werknemster, kwamen te vervallen. Volgens werkgever was er in Europa een team met acht businessassistants. In zijn verzoekschrift in de eerste aanleg heeft werkgever in onderdeel 12 toegelicht dat er daarvan drie boventallig zijn geworden. Uit de presentatie waarnaar werkgever in hoger beroep verwijst, blijkt echter dat er negen businessassistants zijn van wie er vier boventallig zijn verklaard. Van de negen businessassistants zaten er volgens deze productie twee in Duitsland. Volgens een andere productie, een organigram van het HR, waren er echter drie businessassistants in Duitsland. De informatie van werkgever over het aantal businessassistants in Europa is daarmee niet consistent. Desgevraagd heeft werkgever ter zitting in hoger beroep toegelicht dat de term “businessassistent” binnen werkgever een generieke term is die wordt gebruikt in allerlei documenten voor functies met verschillende inhoud. De drie in het organigram genoemde functies zijn volgens werkgever geen echte functies van businessassistent. Indien businessassistants binnen werkgever verschillende (en daarmee niet vergelijkbare) functies hebben, en/of het aantal businessassistants niet vastligt, dan is naar het oordeel van het hof de keuze van werkgever welke businessassistants weg moesten voor een goede bedrijfsvoering, niet te toetsen. Daarmee heeft werkgever onvoldoende toegelicht dat het nodig was dat de functie van werknemer zou komen te vervallen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2816

Zaaknummer: 200.291.371_01

Rechters: A.L. Bervoets, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: P.H.E. Voûte en C.A. Gobbens

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

RECHTSPRAAK

Cao Ontslagcommissie niet bevoegd om toestemming te verlenen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst van een ongebonden werknemer. Geen ruime dynamische reikwijdte van het incorporatiebeding. Vernietiging opzegging.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 1988 in dienst getreden bij ING Verzekeringen N.V. Bij brief van 30 november 2018 is werknemer per 1 december 2018 boventallig verklaard. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt. Nadat dit bezwaar ongegrond is verklaard, heeft werknemer beroep ingesteld bij de Beroepscommissie Reorganisatiekader. Dit beroep is bij uitspraak van 15 februari 2019 ongegrond verklaard. Op 25 maart 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 2 juli 2019 heeft NN Personeel een ontslagverzoek ingediend bij de Cao Ontslagcommissie Nationale Nederlanden (hierna: de Cao Ontslagcommissie). Werknemer heeft verweer gevoerd. Op 13 augustus 2019 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Bij uitspraak van 29 augustus 2019 heeft de Cao Ontslagcommissie NN Personeel toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. NN Personeel heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer daarop opgezegd. Omdat duidelijk werd dat werknemer niet tijdig hersteld zou zijn, heeft NN Personeel – met instemming van werknemer – de opzegging ingetrokken. Op 7 augustus 2020 is werknemer hersteld gemeld. Op 16 oktober 2020 heeft NN Personeel een tweede ontslagverzoek ingediend bij de Cao Ontslagcommissie. Werknemer heeft verweer gevoerd. Op 4 december 2020 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Nadat partijen hebben gereageerd op een aanvullende vraag van de Cao Ontslagcommissie, heeft de Cao Ontslagcommissie bij uitspraak van 8 januari 2021 NN Personeel toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW. NN Personeel heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer bij brief van 14 januari 2021 opgezegd per 1 maart 2021. Het gaat in deze zaak primair om de vraag of de opzegging door NN Personeel moet worden vernietigd.

Oordeel

Werknemer betwist dat de Cao NN op hem van toepassing is en bestrijdt dat de Cao Ontslagcommissie bevoegd is te oordelen over zijn arbeidsovereenkomst. Dat werknemer niet is aangesloten bij een vakbond en dat de Cao NN niet algemeen verbindend is verklaard, staat niet ter discussie, zodat de kantonrechter daarvan uitgaat. Blijft over de mogelijkheid dat werknemer, zoals NN Personeel stelt, is gebonden omdat in zijn arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de Cao NN van toepassing is en daarmee dat deze is geïncorporeerd in zijn

arbeidsovereenkomst. Vaststaat dat in de arbeidsovereenkomst die werknemer op 22 december 1987 sloot een incorporatiebeding is opgenomen dat van toepassing verklaart: “de CAO voor het verzekeringsbedrijf Binnendienst”. Dat uit het incorporatiebeding volgt dat ook andere versies van andere cao’s dan de cao voor het verzekeringsbedrijf binnendienst, door de contractspartijen bedoeld kunnen zijn, volgt nergens uit. Uit niets blijkt dat partijen in de arbeidsovereenkomst bedoeld hebben af te spreken dat elke (andere) cao die toepasselijk is op (rechtsopvolgers van) zijn werkgever ook automatisch geïncorporeerd is in de arbeidsovereenkomst van werknemer. Zodanig dynamisch is het incorporatiebeding niet geformuleerd en uit niets volgt dat in de gegeven omstandigheden werknemer er in redelijkheid bedacht op behoefde te zijn dat er een geheel andere cao, in dit geval de CAO NN, op zijn arbeidsrelatie van toepassing werd. Daarbij is ook van belang dat de cao voor het verzekeringsbedrijf binnendienst nog steeds een geldige cao is en dat de Cao NN daarvan niet de opvolger is. Als (de rechtsvoorganger van) NN Personeel aan het incorporatiebeding een dergelijke, door haar voorgestane, ruime dynamische reikwijdte had willen geven, dan had zij dit op vrij eenvoudige wijze kunnen bewerkstelligen door met zoveel woorden in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat telkens de meest recente versie van de op haar van toepassing zijnde cao deel uit zou maken van de arbeidsovereenkomst. Dat is echter niet in het in de arbeidsovereenkomst met werknemer opgenomen incorporatiebeding te lezen en valt daaruit ook niet op te maken. Dat NN Personeel in de Cao NN een opvolger heeft gevonden voor de cao voor het verzekeringsbedrijf binnendienst, houdt niet automatisch in dat deze cao dan ook de cao is die geïncorporeerd is in de arbeidsovereenkomst met werknemer. Niet valt in te zien dat NN Personeel dit redelijkerwijs van werknemer mag verwachten op grond van het incorporatiebeding. Gesteld noch gebleken is dat (de rechtsvoorgangers van) NN Personeel werknemer hebben geïnformeerd over de toepasselijkheid van (nieuwe versies van) de Cao NN. Dat had wel in de rede gelegen als er via het incorporatiebeding een geheel nieuwe cao op de arbeidsrelatie van toepassing zou zijn geworden. De kantonrechter komt met het voorgaande tot het oordeel dat de Cao NN niet is geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst tussen NN Personeel en werknemer. Daaraan doet niet af dat werknemer in de loop van de tijd genoten heeft van – door NN Personeel niet nader omschreven – loonsverhogingen en overige arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze cao. Daaruit kan niet zonder meer de gebondenheid van werknemer worden afgelezen; NN Personeel kan immers op andere gronden verplicht zijn werknemer deze arbeidsvoorwaarden aan te bieden. De omstandigheid dat werknemer in 2018 een procedure bij de Beroepscommissie heeft gevoerd, maakt evenmin dat werknemer zich zou hebben gebonden aan de Cao NN. De bevoegdheid van de Cao Ontslagcommissie kan door NN Personeel niet met succes op het tweede lid van artikel 7:671a BW worden gegrond, nu werknemer niet aan de Cao NN is gebonden waarin deze is aangewezen. Uit het voorgaande volgt dat de kantonrechter van oordeel is dat de bevoegdheid van de Cao Ontslagcommissie om toestemming te verlenen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemer en de gehoudenheid van werknemer aan dat oordeel, niet kan worden ontleend aan gebondenheid van werknemer aan de Cao NN, hetzij door incorporatie van die cao in zijn arbeidsovereenkomst hetzij doordat hij anderszins gebonden is aan deze cao. Op grond van

artikel 14 Wet Cao is NN Personeel, zoals zij stelt, verplicht de Cao NN ook waar het werknemer betreft te volgen. Dat houdt echter nog niet in dat werknemer gebonden is aan de Cao NN. Het heeft ermee te maken dat NN Personeel geen onderscheid mag maken tussen gebonden en ongebonden werknemers. Bovendien is het niet zo dat er dus voor haar een onaanvaardbare situatie ontstaat bij het vragen om toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer te mogen opzeggen, althans dat valt niet in te zien zonder nadere onderbouwing van NN Personeel. Zij had bijvoorbeeld de door haar genoemde onaanvaardbare situatie kunnen voorkomen, door de bepalingen van de cao over het instellen van een ontslagcommissie algemeen verbindend te laten verklaren. Uit het voorgaande volgt dat de kantonrechter van oordeel is dat de Cao Ontslagcommissie niet bevoegd was om NN Personeel toestemming te verlenen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemer. De op die toestemming gebaseerde opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemer door NN Personeel bij brief van 14 januari 2021, is dus niet rechtsgeldig en het verzoek van werknemer om vernietiging van die opzegging zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:8371

Zaaknummer: 9187962/21-50306

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: M.A.M. Lem, C.I. Gofferjé en M.S.R. Dijkstra

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

RECHTSPRAAK

Onderneming behoeft geen instemming te vragen aan de OR bij een tijdelijke wijziging van twee- naar drieploegendiensten nu in de cao een inhoudelijke regeling is getroffen ter zake van de arbeids- en rusttijden als bedoeld in artikel 27 lid 1 onder b WOR.

Feiten

Binnen Recticel B.V. bestaat al langer een ondernemings-cao. Die cao is door middel van incorporatiebedingen van toepassing verklaard op de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers van Recticel. Al vanaf 2008 is in de ondernemings-cao dezelfde regeling opgenomen ter zake van werktijden en ploegendiensten. De voorlaatste ondernemings-cao had een looptijd tot en met 31 maart 2020. Vanaf 1 april 2020 tot 26 november 2020 was er geen ondernemings-cao binnen Recticel van toepassing. Sinds eind november 2020 is wel weer een ondernemings-cao van toepassing. Daarin is dezelfde regeling ter zake van arbeidsduur en werktijden opgenomen. Recticel heeft vanaf in ieder geval 2008 ter zake van dienstroosters de volgende werkwijze gevolgd. Uitgangspunt is dat voor iedere afdeling standaard in een twee- of drieploegendienst wordt gewerkt. In geval van noodzakelijk op- of afschalen van de productie door toegenomen dan wel achtergebleven vraag en/of tekort aan grondstoffen werd door Recticel een aangepast dienstrooster opgesteld. Dat aangepaste dienstrooster werd met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad (GOR) gedeeld en door haar voor kennisgeving aangenomen. Voor de invulling van het dienstrooster werd overleg gepleegd met individuele werknemers die veelal op basis van vrijwilligheid met het gewijzigde dienstrooster instemden. De aanpassingen, op- en/of afschalen van de voor de betrokken afdeling geldende standaard twee- of drieploegendienst, waren altijd qua duur van tijdelijke aard. Instemming van de Ondernemingsraad van Recticel B.V. (hierna: de Ondernemingsraad) is nimmer gevraagd. De Ondernemingsraad heeft ook nooit bezwaar gemaakt tegen deze werkwijze. Ook in de periode van 1 april 2020 tot 26 november 2020, de cao-loze periode, heeft Recticel meermaals op de hiervoor beschreven werkwijze op- en afgeschaald van twee- naar drieploegendiensten en vice versa. Ook toen is de Ondernemingsraad hierover geïnformeerd maar is er geen instemming van de Ondernemingsraad verzocht. Nadat Recticel de ondernemingsraad begin september 2020 wederom op de hoogte stelde van het opschalen van een twee- naar een drieploegendienst binnen de afdeling Converting, stelde de Ondernemingsraad zich op het standpunt dat daarvoor instemming ex artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden (WOR) vereist was.

Oordeel

Het besluit van Recticel om tijdelijk op- en/of af te schalen van twee- naar drieploegendiensten en vice versa voor een of meer bepaalde afdelingen betreft naar het oordeel van de kantonrechter een arbeids- en rusttijdenregeling als bedoeld in artikel 27 lid 1 onder b WOR. Het betreft immers telkens een besluit van algemene strekking dat geldt voor een (of meerdere) groep(en) werknemers van de betreffende afdeling(en). Dat het op- en afschalen steeds tijdelijk van aard is, doet daaraan niet af, zeker niet nu het op- en afschalen jaarlijks meermaals plaatsvindt, en de tijdelijkheid soms meerdere weken of incidenteel meerdere maanden betreft. Uitleg van artikel 8 cao aan de hand van de cao-norm leidt tot het volgende. In artikel 8 lid 3 is gedefinieerd wat een dienstrooster is, te weten de door werkgever voor een of meer werknemers vastgestelde werktijdregeling. Dat rooster mag niet in strijd zijn met, voor zover hier van belang, het bepaalde in artikel 8. De mogelijke werktijden, die de basis kunnen vormen voor dienstroosters, zijn bepaald in artikel 8 lid 2 Cao. Daaronder vallen twee- en drieploegendiensten met de daarbij genoemde werktijden. Dat betekent dat ieder rooster dat aan die kaders voldoet, past binnen artikel 8 en daarmee niet strijdig is. In artikel 8 lid 3 onder c Cao is bepaald: "Het vaststellen van het begin en het einde van een dienstrooster geschiedt door de werkgever in overleg met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad." Tegen de achtergrond van het bepaalde in artikel 8 lid 2 en artikel 8 lid 3 onder a en b Cao moet naar oordeel van de kantonrechter onder 'het vaststellen van het begin en einde van een dienstrooster' worden verstaan het begin of einde van een dagdienst, tweeploegendienst of drieploegendienst, zoals genoemd in artikel 8 lid 2 onder a t/m c Cao. Oftewel als Recticel wil op-/of afschalen. In dat geval, zo bepaalt artikel 8 lid 3 Cao, heeft de werkgever overleg met de GOR. Als bij die wijziging een 'belangrijk aantal werknemers is betrokken' zal de werkgever niet tot een andere werktijdregeling overgaan dan nadat met de GOR overeenstemming is bereikt. Met deze regeling is een inhoudelijke regeling getroffen ter zake van de arbeids- en rusttijden als bedoeld in artikel 27 lid 1 onder b WOR, een regeling die als uitputtende regeling kwalificeert. De regeling voorziet in de stappen die Recticel moet zetten als zij wil op- of afschalen van twee- naar drieploegendiensten en vice versa. Dat Recticel nog wel telkens een beslissing moet nemen om tot op- of afschalen over te gaan doet daaraan niet af. Belangrijk is om artikel 8 als geheel te zien, de relatie tussen de verschillende leden en de aannemelijkheid van de uitleg die daaraan verbonden wordt. In overleg mag Recticel op- en afschalen, zolang maar aan artikel 8 Cao is voldaan en niet gehandeld wordt in strijd met de wet (art. 8 lid 3 onder b Cao). Dus zolang Recticel blijft binnen de kaders van dagdiensten, twee- en drieploegendiensten kan op deze wijze, in overleg, maar zonder instemming, op- en afgeschaald worden. Alleen als het een belangrijk aantal werknemers betreft, heeft de Ondernemingsraad een verdergaande bevoegdheid, dan moet er overeenstemming zijn. Een andere uitleg zou het opgenomen overleg in artikel 8 lid 3 onder c Cao en de overeenstemming in artikel 8 lid 3 onder d Cao onbegrijpelijk en zinledig maken. Bovendien zou dan aan dat artikel geen verdere betekenis toekomen dan dat de aanvangs- en eindtijden van de werkdagen in geval van dagdiensten twee- en drieploegendiensten zijn geregeld. Maar voor op- en afschalen zowel van twee naar drie ploegen als bijvoorbeeld van twee- naar een vijfplloegendienst zou Recticel instemming moeten vragen aan de ondernemingsraad. Bij een dergelijke uitleg valt de uitvoerige regeling van artikel 8 in de Cao niet te verklaren. Hetgeen

hiervoor is overwogen hoeft Recticel, gelet op het bepaalde in artikel 8 Cao ter zake van het op-/afschalen van twee- en drieploegendiensten en vice versa geen instemming aan de Ondernemingsraad te vragen, het instemmingsrecht is door artikel 8 Cao vervallen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:4774

Zaaknummer: 9194284 \ AZ VERZ 21-25

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: R. Olde en R. van der Stege

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (a-grond dan wel g-grond; rechter laat dit in het midden) onder toekenning van de transitievergoeding. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten werkgever, zodat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 5 juni 1989 in dienst bij VSL B.V. (hierna: VSL) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 31 augustus 2020 heeft VSL haar OR bericht dat zij gelet op de urgentie van de financiële problemen tot het definitieve besluit is gekomen dat er een reorganisatie gaat plaatshebben waarbij gedwongen ontslagen niet te vermijden zijn. Op 3 september 2020 heeft VSL werknemer boventallig verklaard waarna werknemer zich heeft ziekgemeld. VSL heeft werknemer een beëindigingsovereenkomst conform het Sociaal Plan aangeboden, die niet door werknemer is geaccepteerd. Op 30 september 2020 heeft VSL toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst tussen partijen wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Op 26 november 2020 heeft het UWV de toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen geweigerd. Tot op heden is werknemer arbeidsongeschikt. VSL verzoekt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer heeft primair geconcludeerd tot afwijzing van het verzoek van VSL de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Subsidiair, in het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, heeft werknemer verzocht om betaling van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Werknemer heeft daarnaast een voorwaardelijk tegenverzoek ingesteld voor het geval de ontbinding op grond van bedrijfseconomische reden wordt afgewezen. Werknemer heeft aan zijn voorwaardelijke verzoek ten grondslag gelegd dat VSL ernstig verwijtbaar en nalatig heeft gehandeld, waardoor de arbeidsrelatie onherstelbaar is verstoord.

*Oordeel**Ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

De kantonrechter stelt in het licht van het verzoek van VSL en het (voorwaardelijk) tegenverzoek van werknemer vast dat beide partijen hetzelfde rechtsgevolg beogen, namelijk een einde van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat op basis van de door partijen in het geding gebrachte stukken en de feitelijke gang van zaken inmiddels sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, zodat het

(voorwaardelijk) tegenverzoek van werknemer voor toewijzing in aanmerking komt, in het geval de kantonrechter zou oordelen dat het verzoek van VSL dient te worden afgewezen. In beide gevallen is VSL aan werknemer de wettelijke transitievergoeding verschuldigd. Daarnaast leidt toewijzing van beide verzoeken tevens tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst tegen dezelfde datum. Werknemer heeft zich evenwel op het standpunt gesteld dat hij in beide gevallen recht heeft op een billijke vergoeding omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van VSL. Dit is dus het enige resterende juridisch relevante geschilpunt tussen partijen, zodat de kantonrechter om proceseconomische redenen in het midden zal laten of het verzoek van VSL al dan niet dient te worden toegewezen en zich beperkt tot de beoordeling van de vraag of werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever een werknemer in staat moet stellen te re-integreren en voorts in staat moet stellen (uiteindelijk) terug te keren in de eigen functie. Het re-integratieproces is in het onderhavige geval doorkruist door (de aanloop naar) een reorganisatie waardoor het werk veranderde. Dit vereist niet alleen flexibiliteit van een werkgever, maar ook van een (zieke) werknemer. Dit betekent dan ook voor werknemer dat onder deze omstandigheid het blijven verzoeken van uitsluitend tewerkstelling in de eigen functie, terwijl hij beschikbaar werk weigert, niet redelijk is. Een weigering van werkgever om aan dit verzoek van werknemer te voldoen, leidt onder de gegeven omstandigheden dan ook niet tot een (ernstig) verwijt van werkgever. De kantonrechter is na toetsing van alle door werknemer naar voren gebrachte verwijten van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten aan de zijde van VSL, zodat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding. De kantonrechter wijst het hiermee verband houdende verzoek van werknemer dan ook af.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:8400

Zaaknummer: 8991321 RP VERZ 21-50051

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: J.F. Holsteijn en mr. E.L.P. Werner

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

RECHTSPRAAK

Vordering van werknemster tot schadevergoeding afgewezen. Weliswaar is de transitievergoeding lager, doordat deze op een later moment is uitgekeerd door een opgelegde loonsanctie in het derde ziektejaar en wetswijzigingen, maar dit was voor werkgever niet te voorzien.

Feiten

Werknemster is in dienst van (een rechtsvoorganger van) de Stichting Mijzo (hierna: Mijzo). Op 3 augustus 2017 is werknemster uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid en sindsdien onafgebroken (geheel of gedeeltelijk) arbeidsongeschikt gebleven. Bij beslissing van 3 juni 2019 heeft het UWV aan Mijzo een loonsanctie opgelegd voor de duur van 52 weken, omdat het UWV de re-integratie-inspanningen van Mijzo als onvoldoende beoordeelde. De loonbetalingsverplichting is geëindigd op 30 juli 2020. Op 25 januari 2021 heeft Mijzo bij het UWV een ontslaanvraag ingediend op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemster op te zeggen. Mijzo heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 juni 2021 en de transitievergoeding aan werknemster betaald. Werknemster legt aan haar verzoek ten grondslag dat zij schade heeft geleden als gevolg van het feit dat Mijzo haar re-integratieverplichtingen in de eerste twee ziektejaren onvoldoende is nagekomen, waardoor uiteindelijk een loonsanctie is opgelegd. Daardoor kon de arbeidsovereenkomst pas wegens langdurige arbeidsongeschiktheid worden opgezegd na 30 juli 2020, in plaats van na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Als na twee jaar arbeidsongeschiktheid een ontslagvergunning had kunnen worden aangevraagd, zou de transitievergoeding waarop werknemster aanspraak kon maken hoger zijn geweest. Het verschil tussen dat bedrag en de uitbetaalde transitievergoeding vordert werknemster op grond van artikel 7:686 BW, als schadevergoeding wegens de niet-nakoming door Mijzo van haar uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen. Mijzo heeft zich op het standpunt gesteld dat zij niet tekortgeschoten is in de nakoming van haar verplichtingen als werkgever.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemster onvoldoende onderbouwd dat zij schade heeft geleden en, als zij schade heeft geleden, hoe hoog die dan is. Werknemster heeft namelijk geen rekening gehouden met het feit dat de loonsanctie haar ook financieel voordeel heeft opgeleverd. Dat voordeel moet op grond van artikel 6:100 BW bij vaststelling van de te vergoeden schade in mindering worden gebracht. Daar komt bovendien bij dat, als

werkneemster al schade heeft geleden, deze naar het oordeel van de kantonrechter op grond van het bepaalde in artikel 6:98 BW niet voor vergoeding door Mijzo in aanmerking komt. Dat wordt als volgt gemotiveerd. Zoals hiervoor al is overwogen, valt Mijzo ten aanzien van dat niet-nakomen weinig te verwijten. Haar aansprakelijkheid is niet te wijten aan schuld ten aanzien van de niet-nakoming, maar aan toerekening van het risico van achteraf door het UWV onjuist geoordeelde adviezen van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige. Verder neemt de kantonrechter in aanmerking dat Mijzo ten tijde van de aan haar toe te rekenen tekortkoming redelijkerwijs niet kon voorzien dat de onvoldoende re-integratie-inspanningen ertoe zouden leiden dat werkneemster enkele jaren later een lagere transitievergoeding zou krijgen dan zij gehad zou hebben als eerder, voor 1 januari 2020, een ontslagaanvraag had kunnen worden ingediend. Ook kon Mijzo niet voorzien dat het dienstverband met werkneemster uiteindelijk toch vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid zou eindigen. Het verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2021:4492

Zaaknummer: 9277923 AZ VERZ 21-53

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: J.J. Degenaar en V. Hofman-Back

Wetsartikelen: 6:98 BW, 6:98 BW, 6:100 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Het uitglijden in een doucheruimte aan boord van een schip, is in de gegeven omstandigheden aan te merken als een “huis-, tuin- en keukenongeval”. Werkgever is niet tekortgeschoten in zijn zorgplicht en derhalve niet aansprakelijk voor de gevolgen van het gestelde ongeval.

Feiten

Werknemer is op 27 mei 2015 in dienst getreden van Atlas Services Group Merchant B.V. (hierna: Atlas). Atlas heeft werknemer met ingang van 1 juni 2016 uitgeleend aan Gareloch Support Services B.V. (hierna: Gareloch) om als kapitein op een schip te werken. Op 5 juni 2016 heeft werknemer voor aanvang van zijn werkzaamheden gedoucht. Vervolgens is werknemer naar aanleiding van zijn hulpgeroep, door collega's liggend aangetroffen op de vloer buiten de douchecabine, gekleed, met zijn nek op de rand van de douchecabine en zijn benen in de gang die aansluit op de doucheruimte. Werknemer heeft zich op 6 juni 2016 ziekgemeld. Zijn arbeidsongeschiktheid heeft tot het einde van de arbeidsovereenkomst voortgeduurd. Werknemer heeft na het einde van de arbeidsovereenkomst met Atlas een ziektebewijs ontvangen tot 4 juni 2018. De verzekeraar van Atlas heeft aan werknemer een uitkering gedaan in verband met blijvende arbeidsongeschiktheid van € 225.000 bruto. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Atlas en Gareloch hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de gevolgen van het ongeval en hen te veroordelen alle door hem geleden en nog te lijden schade ten gevolge van dit ongeval te vergoeden. Atlas en Gareloch hebben de vordering gemotiveerd weersproken en concluderen tot afwijzing daarvan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De zorgplicht van werkgever gaat niet zover dat hij werknemer moet waarschuwen voor algemeen bekende risico's die als zodanig bij werknemer bekend mogen worden verondersteld, die alledaags van aard zijn en ook in de huiselijke sfeer voorkomen, en waarvan niet kan worden gezegd dat ze specifiek werkgerelateerd zijn, zoals in dit geval het algemeen bekende risico van uitglijden, verbonden aan het lopen met blote voeten over een natte ondergrond. Ook gaat die zorgplicht niet zover dat werkgever veiligheidsmaatregelen moet treffen ter voorkoming van de verwezenlijking van die risico's. Van een werknemer mag redelijkerwijs worden verwacht dat hij de normale oplettendheid en voorzichtigheid in acht neemt. De omstandigheid dat een werknemer zich wel eens minder voorzichtig of oplettend kan gedragen doet hieraan niets af: voor min of meer dagelijks voorkomende situaties die een beperkt risico inhouden mag een minimale voorzichtigheid

van werknemer worden verlangd. Wanneer de kantonrechter, nog steeds veronderstellenderwijs, uitgaat van werknemers laatste stelling dat hij is uitgegleden in of nabij de douche, dan gaat het in dit geval dus om het blootvoets lopen door werknemer in de net gebruikte en dus nog vochtige douchecabine, ofwel in de kleine doucheruimte waarin die cabine is opgesteld, ofwel in het stukje van de gang waarop deze doucheruimte uitkomt. Die situatie is niet specifiek gerelateerd aan werknemers werkzaamheden. Van hem mocht in die omstandigheden de normale voorzichtigheid worden verwacht temeer omdat hij de situatie ter plekke goed kende van eerdere werkzaamheden op het schip en van algemene bekendheid is dat bij het lopen met blote voeten op een vochtige of natte ondergrond het risico van uitglijden bestaat. De conclusie is dan ook dat Atlas noch Gareloch in de gegeven omstandigheden gehouden was tot waarschuwen en dat, als er een verplichting zou zijn geweest tot het treffen van maatregelen, het in die omstandigheden aan werknemer was om dat te doen. Atlas en Gareloch zijn dan ook niet tekortgeschoten in hun zorgplicht. Aansprakelijkheid van Atlas op grond van artikel 7:658 lid 2 BW en van Gareloch op grond van het vierde lid van dat artikel kan dan ook niet worden aangenomen. De vorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:8737

Zaaknummer: 8474091

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: J.F. Schultz, W.M. van Dijk en R.C.A. van 't Zelfde

Wetsartikelen: 7:658 BW, 154 Rv, 7:703 BW en 7:258 BW

RECHTSPRAAK

Hoewel werknemster reeds voor inwerkingtreding Wwz twee jaar arbeidsongeschikt was, heeft werkgever op grond van artikel 7:673e BW recht op een vergoeding (compensatie) door het UWV voor de betaalde transitievergoeding.

Feiten

Ex-werkneemster, die op 1 oktober 2004 in dienst is getreden bij werkgever, werd op 29 april 2013 ziek. Naar aanleiding van haar aanvraag om een uitkering op grond van de Wet WIA verlengde het UWV de loondoorbetalingsverplichting van werkgever tot 16 mei 2016 (loonsanctie), omdat onvoldoende re-integratie-inspanningen waren verricht. Werkgever heeft na toestemming van het UWV bij brief van 11 januari 2017 het dienstverband met ex-werkneemster met ingang van 12 januari 2017 opgezegd, onder betaling van een transitievergoeding. Op 12 mei 2020 heeft werkgever aan het UWV verzocht om vergoeding (compensatie) van de door hem aan ex-werkneemster betaalde transitievergoeding. Het UWV heeft vervolgens het primaire besluit genomen. Aan het bestreden besluit ligt ten grondslag dat werkgever weliswaar aan de voorwaarden voor compensatie voldoet, maar dat de omvang ervan op € 0 dient te worden vastgesteld. De vergoeding kan namelijk niet meer bedragen dan wat werkgever verschuldigd zou zijn op de dag na het twee jaar durende opzegverbod bij ongeschiktheid tot werken wegens ziekte. Dat is in dit geval 26 april 2015. Op deze datum bestond nog geen recht op een transitievergoeding nu de Wwz eerst op 1 juli 2015 in werking is getreden. De opgelegde loondoorbetalingsverplichting tot 16 mei 2016 doet daar niet aan af, aldus het UWV. Werkgever voert in beroep aan dat het UWV ten onrechte de hoogte van de compensatie op € 0 heeft vastgesteld.

Oordeel

De rechtbank komt tot de volgende beoordeling. Een werkgever is sinds de invoering van de Wwz per 1 juli 2015 voor een dienstverband dat op of na die datum eindigt aan een werknemer (in beginsel) een transitievergoeding verschuldigd op grond van artikel 7:673 BW. Dat geldt ook voor dienstverbanden van werknemers die langdurig (ten minste twee jaar) arbeidsongeschikt zijn en voor wie op de werkgever geen loonbetalingsverplichting meer rust, de zogenoemde slapende dienstverbanden. Omdat het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid door werkgevers als onrechtvaardig werd ervaren, heeft de wetgever met artikel 7:673e BW voorzien in een compensatie voor de door de werkgever betaalde transitievergoeding. In dit geval is niet in geschil dat werkgever voldoet aan de voorwaarden voor compensatie. Wat partijen verdeeld

houdt, is de vraag tot welk bedrag aanspraak op compensatie bestaat. Nu in artikel 7:673e BW niet wordt verwezen naar artikel 7:670 lid 11 BW kan niet worden aangenomen dat de hoogte van de compensatie mede zou worden bepaald door de duur van de loonsanctie. Uit de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 7:673e BW volgt ook dat de periode van de verlengde loondoorbetalingsverplichting bij de berekening van de hoogte van de compensatie buiten beschouwing wordt gelaten, omdat het niet naleven van re-integratieverplichtingen en de als gevolg hiervan hogere transitievergoeding aan werkgever te wijten is. De dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar lag in dit geval op 26 april 2015 en dus voor de inwerkingtreding van de Wwz op 1 juli 2015. Uit het feit dat voor 1 juli 2015 nog geen sprake was van verschuldigdheid van een transitievergoeding volgt echter niet dat de compensatie reeds om die reden op € 0 dient te worden vastgesteld. Dit blijkt niet ondubbelzinnig uit de tekst van artikel 7:673e lid 2 BW en zou er in wezen op neerkomen dat in een geval als dit niet zozeer de hoogte van de compensatie wordt vastgesteld, maar dat er categorisch geen recht op compensatie bestaat. De reden om geen hoger bedrag aan compensatie te verstrekken dan het bedrag dat verschuldigd zou zijn bij het voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 7:670 lid 1 onder a BW, is er uitsluitend in gelegen om misbruik te voorkomen en de periode van de loonsanctie uit te stellen. Werkgever heeft op grond van artikel 7:673e BW recht op een vergoeding voor de door hem betaalde transitievergoeding. Het beroep wordt gegrond verklaard en het bestreden besluit zal wegens strijd met artikel 7:673e lid 2 BW dienen te worden vernietigd. Het UWV zal een nieuw besluit op bezwaar moeten nemen met inachtneming van deze uitspraak.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7053

Zaaknummer: ROT 21/331

Rechters: mr. H. Bedee, M.G.L. de Vette en mr. A.M.E.A. Neuwahl

Advocaten: mr. W. Madna en mr. H. van Haften

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:673e BW

RECHTSPRAAK

Hoewel werknemster reeds voor inwerkingtreding Wwz twee jaar arbeidsongeschikt was, heeft werkgever op grond van artikel 7:673e BW recht op een vergoeding (compensatie) door het UWV voor de betaalde transitievergoeding.

Feiten

Ex-werkneemster, die in 2010 in dienst is getreden bij werkgever, werd op 16 mei 2013 ziek. Ex-werkneemster heeft het UWV verzocht om haar in aansluiting op de toepasselijke wachttijd in aanmerking te brengen voor een uitkering op grond van de Wet WIA. Het UWV heeft die aanvraag echter afgewezen. Werkgever en zijn ex-werkneemster hebben op 20 juli 2015 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin is neergelegd dat het dienstverband per 1 oktober 2015 eindigt en dat werkgever aan ex-werkneemster een ontslagvergoeding betaalt. Werkgever heeft het UWV verzocht om vergoeding (compensatie) van de door hem aan ex-werkneemster betaalde ontslagvergoeding (transitievergoeding). Het UWV heeft vervolgens het primaire besluit genomen. Aan het bestreden besluit ligt ten grondslag dat werkgever weliswaar aan de voorwaarden voor compensatie voldoet, maar dat de omvang ervan op € 0 dient te worden vastgesteld. De vergoeding kan namelijk niet meer bedragen dan wat werkgever verschuldigd zou zijn op de dag na het twee jaar durende opzegverbod bij ongeschiktheid tot werken wegens ziekte. Dat is in dit geval 11 juni 2015. Op deze datum bestond nog geen recht op een transitievergoeding nu de Wwz eerst op 1 juli 2015 in werking is getreden, aldus het UWV. Werkgever voert in beroep aan dat het UWV ten onrechte de hoogte van de compensatie op € 0 heeft vastgesteld.

Oordeel

De rechtbank komt tot de volgende beoordeling. Werkgever is sinds de invoering van de Wwz per 1 juli 2015 voor een dienstverband dat op of na die datum eindigt aan werknemer (in beginsel) een transitievergoeding verschuldigd op grond van artikel 7:673 BW. Dat geldt ook voor dienstverbanden van werknemers die langdurig (ten minste twee jaar) arbeidsongeschikt zijn en voor wie op de werkgever geen loonbetalingsverplichting meer rust, de zogenoemde slapende dienstverbanden. Omdat het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid door werkgevers als onrechtvaardig werd ervaren, heeft de wetgever met artikel 7:673e BW voorzien in een compensatie voor de door werkgever betaalde transitievergoeding. In dit geval is niet in geschil dat werkgever voldoet aan de voorwaarden voor compensatie, in aanmerking genomen dat op grond van artikel 7:673e lid 3 BW de leden 1 en 2 van overeenkomstige toepassing zijn, indien de werkgever op

grond van artikel 7:673 BW een transitievergoeding verschuldigd zou zijn als de arbeidsovereenkomst, die bij overeenkomst is beëindigd, door opzegging of door ontbinding zou zijn beëindigd. Wat partijen verdeeld houdt, is de vraag tot welk bedrag aanspraak op compensatie bestaat. De dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar lag in dit geval op 11 juni 2015 en dus voor de inwerkingtreding van de Wwz op 1 juli 2015. Uit het feit dat voor 1 juli 2015 nog geen sprake was van verschuldigdheid van een transitievergoeding volgt echter niet dat de compensatie reeds om die reden op € 0 dient te worden vastgesteld. Dit blijkt niet ondubbelzinnig uit de tekst van artikel 7:673e lid 2 BW en zou er in wezen op neerkomen dat in een geval als dit niet zozeer de hoogte van de compensatie wordt vastgesteld, maar dat er categorisch geen recht op compensatie bestaat. De reden om geen hoger bedrag aan compensatie te verstrekken dan het bedrag dat verschuldigd zou zijn bij het voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 7:670 lid 1 onder a BW, is er uitsluitend in gelegen om misbruik te voorkomen en de periode van de loonsanctie uit te stellen. Werkgever heeft op grond van artikel 7:673e BW recht op een vergoeding voor de door hem betaalde transitievergoeding. Het beroep wordt gegrond verklaard en het bestreden besluit zal wegens strijd met artikel 7:673e lid 2 BW dienen te worden vernietigd. Het UWV zal een nieuw besluit op bezwaar moeten nemen met inachtneming van deze uitspraak.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7054

Zaaknummer: ROT 21/670

Rechters: mr. H. Bedee, M.G.L. de Vette en mr. A.M.E.A. Neuwahl

Advocaten: mr. W. Madna en mr. H. Woltman

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:673e BW

RECHTSPRAAK

Dispensatie van besluit tot avv-verklaring van de cao PB van derde-partij niet aan de orde nu Minister van SZW onvoldoende is ingegaan op de vraag of sprake is van specifieke bedrijfskenmerken die op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao PB gerekend kunnen worden.

Feiten

Op 11 december 2018 heeft het Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Particuliere Beveiliging namens de partijen bij de cao Particuliere Beveiliging (hierna: 'cao PB'), te weten FNV, CNV en NVB (hierna: 'eisers'), een verzoek ingediend tot algemeenverbindendverklaring van de bepalingen van de cao PB. Derde-partijen hebben verzocht om dispensatie van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de cao PB. Bij besluit van 30 april 2019 zijn de bepalingen van de cao PB algemeen verbindend verklaard tot 4 mei 2021. Bij het primaire besluit is het verzoek om dispensatie van derde-partijen toegewezen tot diezelfde datum. Eisers voeren allereerst aan dat het dispensatieverzoek niet is ingediend en ondertekend door alle partijen die de rechtsgeldige cao hebben afgesloten. Het verzoek is namelijk niet mede gedaan door werknemersorganisatie De Unie. Het bestreden besluit is dan ook in strijd met de vereiste zorgvuldigheid tot stand gekomen en onvoldoende gemotiveerd. Verweerder stelt zich hierover in het verweerschrift op het standpunt dat het verzoek om dispensatie is ingediend door mr. Obbink namens alle cao-partijen. Bovendien blijkt uit de brief van 15 april 2019 van de Unie dat zij het dispensatieverzoek ondersteunt.

Oordeel

De rechtbank overweegt hierover allereerst dat eisers terecht naar voren brengen dat verweerder in had moeten gaan op deze bezwaargrond. Verweerder dient in het kader van de heroverweging in de beslissing op bezwaar in te gaan op de bezwaargronden. Omdat hij dat niet heeft gedaan heeft het bestreden besluit een motiveringsgebrek. De rechtbank ziet echter aanleiding dit gebrek te passeren onder toepassing van artikel 6:22 Awb. In het verweerschrift heeft verweerder dit gebrek naar het oordeel van de rechtbank hersteld. De rechtbank volgt verweerder in zijn standpunt dat mr. Obbink het dispensatieverzoek heeft ondertekend namens alle cao-partijen, hetgeen is bevestigd door de Unie bij brief van 15 april 2019. Dat het dispensatieverzoek niet is ingediend namens alle cao-partijen is dan ook niet komen vast te staan. De beroepsgrond slaagt niet.

Dispensatie: specifieke bedrijfskenmerken

Om voor dispensatie in aanmerking te komen, dient onder meer sprake te zijn van zwaarwegende argumenten waardoor toepassing van de bedrijfstak-cao door middel van de algemeenverbindendverklaring redelijkerwijs niet geveerd kan worden. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao gerekend kunnen worden. Verweerder heeft zich in het bestreden besluit op het standpunt gesteld dat ook aan deze voorwaarde is voldaan. Met betrekking tot de aard van de werkzaamheden van de leden van VBe NL is volgens verweerder voldoende aannemelijk gemaakt dat het merendeel daarvan gecombineerde werkzaamheden uitvoert, dus niet alleen reguliere beveiliging, maar ook evenementen- en horecabeveiliging, crowdmanagement, basishulpverlening en/of de inzet van verkeersregelaars en voetbalstewards. Ook is voldoende aannemelijk gemaakt dat de organisatie van arbeid bij de leden van VBe NL in hoge mate afwijkt van die van de overige ondernemingen binnen de werkingssfeer van de cao PB. VBe NL kan daardoor niet voldoen aan het bepaalde in artikel 12 van de cao PB, waarin is bepaald dat minimaal 80% van de arbeidsovereenkomsten bestaat uit arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Aard van de arbeid: gecombineerde werkzaamheden en organisatie van arbeid

Eisers voeren op dit punt aan dat verweerder ten onrechte een vergelijking maakt tussen de werkingssfeer van de beide cao's, de cao PB en de cao Beveiliging, in plaats van een vergelijking te maken tussen de leden van VBe NL en NVB. Ook de NVB-leden verrichten gecombineerde beveiligingswerkzaamheden, net als de VBe NL-leden. De rechtbank stelt vast dat verweerder in het bestreden besluit erkent dat de leden van de NVB ook gecombineerde werkzaamheden uitvoeren. Toch heeft verweerder geconcludeerd dat sprake is van specifieke bedrijfskenmerken van de VBe NL-leden die op essentiële punten verschillen van de NVB-leden. De rechtbank mist een vergelijkende beschrijving en een feitelijke en cijfermatige onderbouwing van verweerder van deze verschillen. Uit het bestreden besluit volgt niet waarop verweerder zijn conclusie baseert. Dit is onvoldoende. De rechtbank is tevens van oordeel dat voor de organisatie van arbeid hetzelfde geldt. Niet in geschil is dat zowel de NVB-leden als de VBe NL-leden een grote behoefte aan flexibel personeel hebben en dat zij daar op allerlei manieren gebruik van maken. Ook op dit punt heeft verweerder in het bestreden besluit niet inzichtelijk gemaakt op welke wijze en in welke mate de VBe NL-leden zich hierin op essentiële punten onderscheiden van de NVB-leden, waardoor dispensatieverlening gerechtvaardigd is.

Conclusie

Vorenstaande leidt de rechtbank tot de conclusie dat het bestreden besluit onvoldoende zorgvuldig is voorbereid en onvoldoende is gemotiveerd. Naar het oordeel van de rechtbank is verweerder in het bestreden besluit in onvoldoende mate ingegaan op de vraag of ten aanzien van de derde-partijen sprake is van specifieke bedrijfskenmerken die op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao PB gerekend kunnen worden. Omdat de rechtbank ook zelf in de aanvraag en de bijgevoegde stukken de

onderbouwing van de essentiële verschillen tussen de bedrijfskenmerken van de NVB-leden en de VBe-NL-leden niet heeft gezien, moet het ervoor worden gehouden dat de specifieke bedrijfskenmerken er niet zijn, zodat dispensatie van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van de cao PB van de derde-partijen niet aan de orde is. De rechtbank verklaart het beroep gegrond, vernietigt het bestreden besluit en herroept het primaire besluit en bepaalt dat deze uitspraak in de plaats treedt van het vernietigde bestreden besluit.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3573

Zaaknummer: UTR 20/269

Rechters: L.M. Reijnierse

Advocaten: M.H.D. Vergouwen, C. de Blaeij, A.D. Brouwers-Wozniak en J.P.C. Obbink

Wetsartikelen: Wet CAO en Wet AVV

RECHTSPRAAK

Vergoeding transitievergoeding door UWV afgewezen, ook al liep wettelijk ontslagverbod door tot na 1 juli 2015. Periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid eindigde vóór 1 juli 2015 en dat is maatgevend volgens de wet (art. 7:673e BW).

Feiten

Werkgeefster was sinds 1 februari 1997 de werkgever van werknemster. Werkneemster is op 9 oktober 2012 uitgevallen door ziekte. Na de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van twee jaar heeft het UWV de re-integratie-inspanningen van werknemster als onvoldoende beoordeeld en is een loonsanctie van één jaar opgelegd, tot 9 oktober 2015. Het wettelijke verbod om de zieke werknemster te ontslaan liep daarmee gelijk op. In die tussentijd is de Wet werk en zekerheid in werking getreden. Na afloop van de loonsanctie en het ontslagverbod heeft werkgeefster het dienstverband met werknemster op 6 november 2015 opgezegd met ingang van 1 maart 2016, vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster heeft werknemster toen een transitievergoeding betaald van € 36.885,42. Werkgeefster heeft het UWV in april 2020 verzocht om vergoeding van de in 2016 aan de werknemster betaalde transitievergoeding. Het UWV heeft de aanvraag afgewezen en ook het bezwaar ongegrond verklaard. Werkgeefster heeft hiertegen beroep ingesteld. Zij voert aan dat het UWV de wet verkeerd heeft toegepast en dat zij wel recht heeft op compensatie van de transitievergoeding.

Oordeel

Deze zaak draait om de vraag hoe de nieuwe wettelijke bepaling van artikel 7:673e BW moet worden uitgelegd over de compensatieregeling van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Die uitleg is vooral belangrijk in gevallen zoals deze, waarbij de loondoorbetalingsverplichting van twee jaar eindigde vóór 1 juli 2015, maar waarbij het wettelijk ontslagverbod pas eindigde ná 1 juli 2015. De rechtbank oordeelt dat de wettekst duidelijk is: als de periode van twee jaar voor 1 juli 2015 eindigde, dan is er geen recht op compensatie. Voor het UWV is er geen ruimte om daarvan af te wijken. De wettekst biedt namelijk geen ruimte om het peilmoment te verplaatsen naar het moment waarop het opzegverbod afloopt als dat is verlengd door een loonsanctie. Die verlenging is geregeld in artikel 7:670 lid 11, aanhef en onderdeel c, van het BW. Maar in artikel 7:673e lid 2 wordt alleen verwezen naar het eerste lid van artikel 7:670 en niet naar het elfde lid. In de wet is dus niet voorzien in een afwijking voor gevallen waarin het opzegverbod is verlengd. Omdat de wettekst duidelijk is, is er geen ruimte voor een andere uitleg. De bedoeling van de wetgever

kan dan dus geen rol spelen. Hoewel dit werkgevers zoals werkgeefster benadeelt ten opzichte van andere werkgevers die later in een vergelijkbare situatie zijn gekomen, is het niet aan de bestuursrechter om daarvoor een regeling te treffen.

De rechtbank overweegt nog het volgende. Werkgeefster heeft het dienstverband met werkneemster beëindigd en heeft daarbij een transitievergoeding betaald. Het is een arbeidsrechtelijke vraag of zij daartoe vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap in dit geval ook gehouden was. Die vraag moet niet door de bestuursrechter, maar door de kantonrechter beantwoord worden. Het *Xella*-arrest van de Hoge Raad voorziet naar het oordeel van de rechtbank niet in een antwoord op deze vraag in dit specifieke geval, waarbij wel een transitievergoeding moet worden betaald, maar geen compensatie van het UWV volgt. Wel is er in de arbeidsrechtspraak een lijn te zien die erop duidt dat van een werkgever in het kader van goed werkgeverschap niet verwacht hoeft te worden dat een slapend dienstverband wordt beëindigd, als de werkgever niet gecompenseerd wordt voor de te betalen transitievergoeding. Die lijn volgend had eiseres er ook voor kunnen kiezen om het dienstverband met de werkneemster niet te beëindigen. Dan had zij ook geen transitievergoeding hoeven te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3534

Zaaknummer: AWB - 20 _ 4604

Rechters: K. de Meulder, S.C.A. van Kuijeren en B. Rademaker

Advocaten: E. Witte

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:673 BW en 7:673e BW

RECHTSPRAAK

Werknemer was voldoende op de hoogte van het gewijzigde karakter van zijn pensioenregeling en beroept zich te laat op een in 1981 gemaakte pensioentoezegging door de moedervereniging van zijn inmiddels opgeheven werkgever.

Feiten

Marposs is een vennootschap naar Duits recht die wereldwijd precisie meetapparatuur aan de industrie levert. In 1981 is de Nederlandse dochtervennootschap Marposs B.V. opgericht. Op 27 maart 1981 heeft Marposs met werknemer een voorovereenkomst gesloten, met de intentie werknemer bij de destijds nog op te richten Nederlandse dochtervennootschap in dienst te laten treden. Bij brief van 1 april 1981 heeft Marposs werknemer toegezegd dat in de arbeidsovereenkomst met Marposs B.V. een pensioentoezegging zou worden opgenomen die minimaal gelijk was aan een eindloonregeling. Werknemer is met ingang van 1 juni 1981 bij Marposs B.V. in dienst getreden. Op 1 januari 1986 is ten behoeve van werknemer bij Centraal Beheer Achmea een pensioenregeling afgesloten op basis van beschikbare premie. Daarmee is de pensioenregeling op basis van eindloon beëindigd. Marposs B.V. heeft haar activiteiten in 1999 gestaakt. Werknemer is op 1 februari 1999 bij Marposs in dienst getreden. Marposs heeft mede ten behoeve van werknemer bij Alte Leipziger een bedrijfspensioenverzekering (naar Duits recht) afgesloten en heeft de betalingen aan Centraal Beheer Achmea voortgezet. Bij brief van 6 juni 2015 heeft werknemer Marposs gewezen op de toezegging van 1 april 1981 en aanspraak gemaakt op nakoming daarvan. Werknemer heeft bij de kantonrechter onder meer gevorderd voor recht te verklaren dat Marposs toerekenbaar tekort is geschoten en haar te veroordelen tot betaling van € 381.953 aan een door werknemer aan te wijzen pensioenfonds. De kantonrechter heeft bij eindvonnis van 13 februari 2019 de vorderingen afgewezen. In hoger beroep vordert werknemer onder meer dat het hof Marposs, ter nakoming van het pensioenreglement uit 1981, zal veroordelen tot betaling van een bedrag van € 459.220 aan een door werknemer aan te wijzen pensioenuitvoerder.

Oordeel

Verjaring

Marposs heeft zich verweerd tegen de vorderingen met een beroep op verjaring. Marposs heeft er in dat verband op gewezen dat het hier gaat om een toezegging die dateert uit 1981, terwijl al in 1986 een andere pensioenregeling is afgesloten op basis van beschikbare premie, waarbij de eerdere pensioentoezegging is vervallen. Werknemer had dus al in 1986 kunnen

opkomen tegen deze wijziging in zijn arbeidsvoorwaarden, maar heeft dat nagelaten. Werknemer heeft in een brief van 6 juni 2015 Marposs aangesproken op de toezegging van 1 april 1981. Volgens Marposs was dit te laat en was de vordering van werknemer toen al verjaard. Het hof volgt Marposs in dit verweer. Ook een verdere, inhoudelijke beoordeling van de vordering zou niet tot toewijzing leiden. Het hof is van oordeel dat – zelfs als het hof het beroep van Marposs op verjaring zou verwerpen – ook een verdere, inhoudelijke, beoordeling van de vordering niet tot toewijzing daarvan zou kunnen leiden. Het hof licht dat hierna toe.

Goed werkgeverschap

De stelling van werknemer dat Marposs het verwijt treft dat zij niet de regels van goed werkgeverschap in acht heeft genomen door hem onvoldoende te informeren over de pensioenoverdracht, kan hem evenmin baten. In de eerste plaats geldt hier dat de pensioenoverdracht is uitgevoerd toen Marposs B.V. de werkgever van werknemer was en niet Marposs (GmbH). Indien en voor zover op dit punt al een verwijt gemaakt kan worden, zou dit slechts aan het adres van Marposs B.V. gemaakt kunnen worden. In de tweede plaats heeft werknemer ter zitting verklaard dat er destijds, in 1986, door zijn leidinggevende met hem is gesproken over de omzetting van de pensioenregeling naar een collectieve regeling. Werknemer heeft op dat moment geen vragen gesteld, omdat zijn leidinggevende zelf ook had ingestemd met deze omzetting. Welke informatie verder op dat moment al dan niet aan werknemer is verstrekt, kan nu niet meer worden vastgesteld, omdat Marposs B.V. is opgehouden te bestaan en alle administratie van Marposs B.V. daarna verloren is gegaan. Het hof brengt dit voor risico van werknemer, die zich pas bij memorie van grieven in 2020, 21 jaar nadat Marposs B.V. haar activiteiten had gestaakt, voor het eerst beroept op de stelling dat er geen sprake is van goed werkgeverschap. Overigens heeft werknemer zelf ook onvoldoende concreet onderbouwd welke informatie destijds nog meer verstrekt had moeten worden, maar toen ontbrak. Het hof is daarom van oordeel dat dit beroep, ook als het inhoudelijk zou worden beoordeeld, niet gegrond is.

Nieuwe arbeidsovereenkomst in 1999 staat in de weg aan toewijzing van de vordering

Het hof vindt bovendien dat de nieuwe arbeidsovereenkomst die werknemer in 1999 met Marposs heeft gesloten ook aan toewijzing van de vorderingen in de weg staat. Vast staat namelijk dat het hier om een nieuwe arbeidsovereenkomst gaat en niet om een voortzetting van de bestaande arbeidsovereenkomst met Marposs B.V. Marposs B.V. had op dat moment immers haar activiteiten gestaakt en er had geen overdracht van de onderneming van Marposs B.V. aan Marposs plaatsgevonden. Dat partijen in 1999 (opnieuw) met elkaar over de arbeidsvoorwaarden hebben onderhandeld, blijkt ook uit het feit dat in de nieuwe arbeidsovereenkomst door Marposs tevens een collectieve bedrijfspensioenverzekering (naar Duits recht) bij Alte Leipziger is afgesloten ten behoeve van werknemer. Weliswaar heeft Marposs (GmbH) voor werknemer de premiebetalingen onder de beschikbare premiereregeling aan Centraal Beheer Achmea voortgezet, maar dat laat onverlet dat werknemer in 1999 een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangegaan. De pensioentoezegging op basis van een beschikbare premiereregeling vormde daarvan een onderdeel. Werknemer heeft daar in 1999

dus mee ingestemd. Het hof gaat er van uit dat werknemer op dat moment voldoende op de hoogte was van het karakter van de pensioenaanspraken die via Centraal Beheer Achmea werden opgebouwd. Marposs mocht er dan ook gerechtvaardigd op vertrouwen dat werknemer het in 1999 eens was met dit (andere) karakter van zijn pensioenopbouw. Dit alles maakt dat hij nu niet meer met succes aan Marposs kan tegenwerpen dat hij geen recht heeft op pensioenafspraken krachtens een eindloonregeling. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:8343

Zaaknummer: 200.272.504

Rechters: S.B. Boorsma, L.A. de Vrey en T.J. Zuiderman

Advocaten: Bussink, J.A. J.A. Bussink en A.P.J. Cordang

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is geslaagd in het leveren van bewijs ten aanzien van de geëscaleerde gebeurtenis op de werkvloer die heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 1992 in dienst bij werkgever. Op 1 mei 2019 heeft zich tussen een medewerkster van personeelszaken en werknemer een incident voorgedaan. Na afloop van dit incident is werknemer onwel geworden en met hartklachten in het ziekenhuis opgenomen. Op 10 mei 2019 heeft werkgever, toen werknemer zich nog in het ziekenhuis bevond, hem een brief gestuurd inhoudende dat hij vrijgesteld werd van arbeid en dat werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou indienen. De kantonrechter heeft deze ontbinding toegewezen, zonder toekenning van een billijke vergoeding. In hoger beroep verzoekt werknemer herstel van de arbeidsovereenkomst, dan wel een billijke vergoeding. Het hof heeft in de tussenbeschikking van 26 november 2020 al overwogen dat, wanneer de door werkgever gegeven lezing van het gebeuren op 1 mei 2019 komt vast te staan, het hof van oordeel is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht wegens een verstoorde arbeidsrelatie heeft ontbonden. Hiertoe heeft het hof werkgever opgedragen bewijs te leveren.

Oordeel

Uit verklaringen van getuigen blijkt duidelijk en overtuigend dat de gebeurtenissen op 1 mei 2019 in het kantoor van werkgever hebben plaatsgevonden op de door werkgever beschreven wijze. Hoewel een van de getuigen niet aanwezig is geweest bij het incident op kantoor, blijkt uit haar verklaring wel dat werknemer in het ziekenhuis, waar deze getuige naast zijn bed zat, heel boos was op een medewerker, dat hij ferme taal uitte en dat het dreigend was wat hij uitte, zowel in woord als gebaar. Kortom, al hetgeen werkgever heeft gesteld wordt ondersteund door de verklaringen van deze getuigen. Het door werkgever geleverde bewijs wordt onvoldoende ontzenuwd door de verklaring van werknemer als getuige. Het hof is dus van oordeel dat werkgever is geslaagd in de bewijslevering. Het hof veroordeelt werkgever om aan werknemer € 53.612 bruto te betalen aan transitievergoeding (voor zover werkgever niet reeds heeft betaald). Werknemer heeft tevens verzocht om een billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 9 onder c BW. Daartoe heeft hij aangevoerd dat werkgever andere (werkelijke) redenen had voor een ontbinding. Volgens werknemer wilde werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen vanwege zijn arbeidsongeschiktheid en vanwege zijn verminderde inzetbaarheid in verband met het niet slagen voor rijbewijs C. Het hof is van

oordeel dat deze standpunten te zeer blijven steken in suggesties. Het hof heeft geen aanleiding te veronderstellen dat werkgever andere redenen had dan de bewezenverklaarde redenen voor ontbinding, maar zelfs als dat zo zou zijn geweest, dan maakt dat niet dat werkgever een billijke vergoeding verschuldigd is geworden. In dat geval blijft immers staan dat het aandeel van werknemer in de redenen om te komen tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zo groot is geweest dat niet kan worden gezegd dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Het hof kent dus geen billijke vergoeding toe.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2807

Zaaknummer: 200.277.627_01

Rechters: M. van Ham, J.M.H. Schoenmakers en A.J. van de Rakt

Advocaten: J.J.R. Albicher en A.P.E. de Brouwer

Wetsartikelen: 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Chauffeur heeft op grond van het arrest Hein/Holzmann recht op betaling van de vergoeding van zijn (gemiddelde) overuren als loon tijdens vakantieverlof.

Feiten

Werknemer is op 25 februari 2008 in dienst getreden van Overmeer Transport B.V. (hierna: Overmeer) in de functie van (internationaal) chauffeur. Per 1 juni 2017 is werknemer uit dienst getreden. De cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Bij brief van 4 november 2017 heeft werknemer bij Overmeer aanspraak gemaakt op te weinig betaald loon tijdens vakantieverlof. Tussen de bij de cao betrokken partijen is op 19 september 2018 een akkoord bereikt over het verhogen van het vakantieloon met de gemiddelde betalingen voor overwerk tot 1 januari 2019. Dit betrof een eenmalige betaling van € 750 in ruil voor het doen van afstand van mogelijke aanspraken op een hoger vakantieloon over het verleden. Werknemer is niet akkoord gegaan met deze eenmalige uitkering. Werknemer vordert onder meer dat de kantonrechter voor recht verklaart dat het loon tijdens vakantie ook bevat de beloning voor de overuren (overwerk-, weekend- en nachttoeslagen), die in een periode van 52 weken gemiddeld per loonperiode zijn gemaakt. Partijen zijn verdeeld over de vraag wat verstaan moet worden onder het begrip loon op grond van artikel 7:639 BW waarop iemand tijdens vakantie recht heeft.

Oordeel

Gelet op het arrest *Hein/Holzmann* maakt de vergoeding voor overwerk geen deel uit van het loon dat tijdens vakantie moet worden doorbetaald, tenzij: (i) de gemaakte overuren voortvloeien uit een verplichting op grond van de arbeidsovereenkomst; (ii) de werknemer op regelmatige basis overuren maakt en; (iii) de vergoeding van de overuren een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die de werknemer voor zijn beroepsactiviteit ontvangt. De kantonrechter is van oordeel dat het overwerk doordat het werd ingeroosterd, opgedragen werk is geworden en dat het overwerk wel degelijk verplicht was. Dit overwerk ontstond immers gedurende de uitvoering van de werkzaamheden en werd direct aansluitend daaraan verricht. Werknemer kon niet na het einde van zijn werktijd van 40 uur per week stoppen met zijn werkzaamheden en naar huis gaan, want dat zou inhouden dat hij zijn werkzaamheden niet afmaakte en er dus in feite sprake zou zijn van werkweigering. Gelet hierop was het willen verrichten van overwerk dus wel vrijwillig, maar is het overwerk verplicht geworden doordat het werd ingeroosterd en er – zowel in feite als juridisch gezien –

geen mogelijkheid was om na de werkweek van 40 uur te stoppen met werken. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook sprake van op regelmatige basis overuren maken. Het overwerk fluctueert weliswaar per periode en is geen één periode hetzelfde, maar als de verstrekte overzichten worden bekeken, dan is het overwerk bijna altijd meer dan 50 uur per periode en is het overwerk veel vaker tussen de 70 en 90 uur per periode. Dat het overwerk soms een periode van vier weken wat minder was, kan verklaard worden doordat werknemer in die periode vakantie had opgenomen of ziek was. Uit de overgelegde salarisspecificaties blijkt, en dit is ook niet weersproken, dat de vergoeding van het overwerk een wezenlijk onderdeel van het salaris van werknemer was, zodat de overwerkvergoeding ook een belangrijk onderdeel vormde van de totale vergoeding die werknemer ontving voor zijn werk als chauffeur. De conclusie is derhalve dat de vergoeding van door werknemer gemaakte overuren deel uitmaakt van het loon waarop werknemer recht had voor opgenomen vakantieverlof in de betreffende periode. Een andere conclusie is naar het oordeel van de kantonrechter in strijd met de jurisprudentie van het HvJ EU waarin immers geoordeeld is dat een werknemer er niet financieel op achteruit mag gaan als hij vakantie opneemt en dat dit hem niet moet belemmeren om vakantie op te nemen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:8584

Zaaknummer: 9059671 \ CV EXPL 21-1014

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: J. de Jong en H.B. de Hek

Wetsartikelen: 7:639 BW en 7 Richtlijn 2003/88/EG

RECHTSPRAAK

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst conform de wens van partijen en kent – conform de wens van partijen – een beëindigingsvergoeding toe van € 40.000.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 1976 bij Irado in dienst. Irado verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Aan dit verzoek legt Irado – samengevat en voor zover van belang – ten grondslag dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer erkent hetgeen Irado aan haar verzoek ten grondslag legt en refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter. Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt werknemer hem de door Irado aangeboden beëindigingsvergoeding van € 40.000 bruto toe te kennen en de ontbinding uit te spreken per 1 november 2021.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Mede op basis van hetgeen ter zitting naar voren is gekomen is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding zodanig verstoord is dat van Irado in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarmee is een redelijke grond voor ontbinding gegeven. Gebleken is dat herplaatsing van werknemer niet mogelijk is binnen een redelijke termijn. Niet gebleken is dat een van partijen een verwijt kan worden gemaakt. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Overeenkomstig de wens van partijen zal de arbeidsovereenkomst per 1 november 2021 worden ontbonden. Werknemer heeft aanspraak op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW. Conform de wens van partijen wordt aan werknemer de overeengekomen beëindigingsvergoeding toegekend van € 40.000 waarin het bedrag van de transitievergoeding is begrepen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:8712

Zaaknummer: 9301089 VZ VERZ 21-11140

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: L.M. Hoogeveen en B.E. de Laive-Paasman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer kan een verwijt worden gemaakt van zijn gedrag tegen zijn leidinggevende op 1 april 2021, maar dit is onvoldoende om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.

Feiten

Werknemer is sinds 26 maart 2007 in dienst bij Sierra. Op 1 april 2021 heeft zich een incident voorgedaan tussen werknemer en zijn direct leidinggevende. Op 2 april 2021 heeft Sierra aan werknemer een overeenkomst aangeboden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 12 april 2021 hebben partijen gesproken over de door Sierra voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft het aanbod van Sierra niet geaccepteerd. Sierra verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Sierra legt aan haar verzoek een aantal incidenten ten grondslag. Naar het oordeel van de kantonrechter liggen de incidenten van vóór 2016 te ver in het verleden om een ontslag in 2021 te kunnen rechtvaardigen, mede gelet op de aard van deze voorvallen en de summiere onderbouwing van de meeste daarvan. Daarmee resteren twee door Sierra aangehaalde incidenten. Om te beginnen een voorval op 7 november 2018, waarvan Sierra een kort verslag heeft opgesteld. Het gaat om de manier van communiceren van werknemer. De kantonrechter oordeelt dat niet is gesteld of gebleken dat Sierra dit voorval met werknemer heeft besproken, en zonder nadere toelichting – die ontbreekt – is dit onvoldoende om de conclusie te trekken dat sprake is van verwijtbaar handelen. Het volgende incident vond plaats op 1 april 2021. Van dit incident heeft de directeur op 22 april 2021 een verslag gemaakt. Daarin beschrijft de directeur dat hij geschreeuw hoorde, dat werknemer woest was en tegen zijn leidinggevende schreeuwde. Het verslag van de directeur is opgesteld nadat werknemer in het gesprek op 12 april 2021 had laten weten niet akkoord te gaan met beëindiging van het dienstverband. Het verslag is niet aan werknemer voorgelegd, en werknemer is het niet eens met de inhoud daarvan. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werknemer weliswaar een verwijt worden gemaakt van zijn gedrag op 1 april 2021, maar dit is onder de gegeven omstandigheden onvoldoende om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Gezien de stukken en wat op de zitting is besproken moet de kantonrechter wel vaststellen dat de arbeidsverhouding tussen Sierra en werknemer duurzaam en onherstelbaar is verstoord. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Sierra echter een belangrijk aandeel gehad in deze verstoring, door na te laten de sinds

2012 verstoorde communicatie tussen met name werknemer en zijn leidinggevende in goede banen te leiden. Het lag op de weg van Sierra als werkgever om een constructieve bijdrage te leveren aan verbetering van de door haar gestelde onacceptabele manier van communiceren van werknemer en de verstandhouding tussen hem en met name zijn leidinggevende. Sierra heeft dit nagelaten. Sierra heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6949

Zaaknummer: 9218871 AO VERZ 21-44

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: W. Hovingh en mr. A.E. Epe

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

RECHTSPRAAK

Zorginstelling maakt verboden onderscheid naar geslacht, door arbeidsovereenkomst vanwege zwangerschap werkneemster op te zeggen. Billijke vergoeding € 40.000. Afschrikkende werking. Vereiste van reële en effectieve compensatie (artikel 18 Gelijkebehandelingsrichtlijn).

Feiten

Werkneemster en Antes Zorg B.V. (hierna: Antes) hebben op 8 augustus 2018 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tot 1 mei 2019) ondertekend. In de arbeidsovereenkomst staat: 'Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met voorafgaande opzegging op 30 april 2019.' Kort na aanvang van haar dienstverband kwam werkneemster erachter dat zij zwanger was. Zij heeft dit in september 2018 aan Antes bekendgemaakt. Antes heeft op 25 maart 2019 schriftelijk aan werkneemster laten weten dat haar arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen op 1 mei 2019. Werkneemster heeft over het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst een klacht ingediend bij de Klachtencommissie. Zij meent dat zij vanwege haar zwangerschap is ontslagen en dat er daarom sprake is van discriminatoir ontslag. De commissie heeft de klacht gegrond verklaard. Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht om toekenning van onder meer een billijke vergoeding van € 100.000 netto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 37.635,84. Zij heeft hieraan primair ten grondslag gelegd dat voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst opzegging vereist was, zoals bepaald in de arbeidsovereenkomst, en derhalve ook toestemming van het UWV, bij gebreke waarvan opzegging heeft plaatsgevonden in strijd met artikel 7:671 BW. Bovendien was de opzegging in strijd met het opzegverbod van artikel 7:670 lid 2 BW, vanwege de zwangerschap van werkneemster. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster afgewezen. Hij heeft daartoe overwogen dat de woorden 'met voorafgaande opzegging' niet anders dan een vergissing kunnen zijn zodat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. Niet gebleken is dat de reden van het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst gelegen was in de zwangerschap van werkneemster. Werkneemster is van dit oordeel in hoger beroep gekomen. Het hof oordeelde dat werkneemster erop mocht vertrouwen dat voorafgaande opzegging vereist was (zie AR 2020-1074). Nu Antes de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder instemming van werkneemster en in strijd met het opzegverbod tijdens zwangerschap, kan Antes van die opzegging een ernstig verwijt worden gemaakt. Werkneemster komt daarom een billijke vergoeding toe. Het hof heeft Antes in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet gelegen is in omstandigheden die te maken

hebben met de zwangerschap van werkneemster. In dat kader is een aantal getuigen gehoord.

Oordeel

De afgelegde getuigenverklaringen geven het hof geen aanleiding terug te komen van zijn oordeel dat niet aannemelijk is geworden dat het te laat komen en/of te vroeg vertrekken in hoofdzaak de reden zijn geweest voor Antes om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het hof voegt daaraan toe dat het evenmin aanleiding ziet terug te komen van zijn oordeel dat deze incidenten onvoldoende zwaarwegend zijn om de beëindiging te kunnen dragen, zodat deze het door het hof aangenomen vermoeden van verboden onderscheid onverlet laten. Het hof concludeert dan ook dat Antes niet geslaagd is in het ontzenuwen van het voorshands aangenomen bewijs dat de door Antes aangevoerde reden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (de onvoldoende beschikbaarheid van werkneemster en het niet behalen van de minimumuren) zodanig (hoofdzakelijk) samenhang met haar zwangerschap dat sprake was van verboden onderscheid naar geslacht (zwangerschap). Dit leidt tot de conclusie dat Antes ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Deze mate van verwijtbaarheid is een van de gezichtspunten voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Het hof neemt verder als uitgangspunt dat werkneemster naar verwachting nog zo'n twee jaar na 1 mei 2019 bij Antes zou hebben gewerkt. Het hof acht het goed mogelijk dat er bij Antes na enige tijd verdere onvrede zou zijn ontstaan over de inzet en werkzaamheden van werkneemster en de kans is reëel dat dit uiteindelijk zou hebben geleid tot het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Het inkomensverlies bedraagt in dat geval € 20.262,48 bruto. Gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van Antes, in het bijzonder de opzegging tijdens de zwangerschap waarmee een inbreuk wordt gemaakt op het fundamentele recht van werkneemster op gelijke behandeling, acht het hof de toekenning van een billijke vergoeding van € 40.000 redelijk, temeer nu aan werkneemster geen transitievergoeding of vergoeding wegens onregelmatige opzegging toekomt. Dit bedrag dient mede om Antes te wijzen op de noodzaak zich in de toekomst van het verweten handelen te onthouden. Nu de vergoeding in verhouding staat tot de geleden schade en daarvan een zekere mate van afschrikwekkende werking uitgaat, voldoet de vergoeding aan het vereiste van reële en effectieve compensatie zoals onder andere bedoeld in artikel 18 van de Richtlijn 2006/54/EG (de Gelijkebehandelingsrichtlijn). Antes wordt veroordeeld tot betaling van € 40.000 bruto aan werkneemster.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 31-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1638

Zaaknummer: 200.272.106/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, M.D. Ruizeveld en P.Th. Sick

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgeefster was gehouden in te stemmen met het verzoek van werkneemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding. Dat werkgeefster (omdat werkneemster inmiddels met pensioen is) niet meer in aanmerking komt voor compensatie, is voor haar rekening en risico.

Feiten

Werkneemster is op 11 augustus 2000 bij GOM in dienst getreden. Zij is sinds 22 april 2014 arbeidsongeschikt. Per 19 april 2016 is aan werkneemster een IVA-uitkering toegekend. In de periode oktober 2018 tot en met november 2019 heeft werkneemster zelf dan wel via haar gemachtigde meerdere malen aan GOM verzocht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding. GOM heeft dit geweigerd. Per 1 november 2019 is de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door werkneemster. Werkneemster vordert betaling van schadevergoeding.

Oordeel

Partijen twisten over de vraag of de weigering van GOM om in te stemmen met het verzoek van werkneemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van haar verplichting als goed werkgever was en of GOM gehouden is tot vergoeding van schade. De kantonrechter beantwoordt die vragen bevestigend. De Hoge Raad heeft met de beantwoording van de prejudiciële vragen op 9 november 2018 antwoord gegeven op de vraag hoe de norm van goed werkgeverschap moet worden uitgelegd in de situatie dat een werknemer een verzoek doet tot beëindiging van een slapend dienstverband onder toekenning van een transitievergoeding, in het licht van de op 11 juli 2018 aangenomen Wet compensatie transitievergoeding. De Wet compensatie transitievergoeding was al geruime tijd voordat werkneemster de pensioengerechtigde leeftijd had bereikt aangenomen en gepubliceerd. GOM was dus toen al gehouden om in te stemmen met het verzoek tot beëindiging van het slapend dienstverband, onder toekenning van de transitievergoeding. De enkele omstandigheid dat werkneemster voorafgaand aan haar pensionering niet al een procedure is gestart, maakt niet dat werkneemster daarmee afstand van haar rechten heeft gedaan. GOM was al vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door werkneemster verplicht om in te stemmen met beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder betaling van de transitievergoeding. Als GOM had ingestemd met beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een

transitievergoeding voordat de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd was geëindigd, had GOM aanspraak kunnen maken op de regeling van de Wet compensatie transitievergoeding. Dat GOM er toen voor heeft gekozen hier niet aan mee te werken en daardoor mogelijk nu niet meer in aanmerking kan komen voor compensatie, is voor haar rekening en risico. De conclusie is dat GOM gehouden was in te stemmen met het verzoek van werkneemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een bedrag gelijk aan de transitievergoeding. De weigering om in te stemmen met het verzoek van werkneemster is een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van haar verplichting als goed werkgever. Partijen zijn het er tijdens de mondelinge behandeling over eens geworden dat de hoogte van de transitievergoeding waarop werkneemster aan het einde van de loondoorbetalingsperiode van 104 weken recht had, € 24.491 bruto bedraagt. De vordering wordt tot die hoogte toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:8649

Zaaknummer: 8494859 CV EXPL 20-13284

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: H. Zobuoglu en E.D. Breugelmans-Tanis

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Gelet op het advies van de tweede bedrijfsarts – dat werkhervatting ten eerste wordt afgeraden – is voldoende aannemelijk dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is en dat niet gezegd kan worden dat zij haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen.

Feiten

Werkneemster is sinds 18 december 2017 in dienst bij Storm. Werkneemster heeft zich op 10 februari 2021 telefonisch ziekgemeld bij Storm. Op 4 maart 2021 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat er ten aanzien van de mogelijkheid tot werken van werkneemster sprake is van benutbare mogelijkheden. Op 10 maart 2021 heeft Storm werkneemster zowel telefonisch als per e-mail uitgenodigd om op 12 maart 2021 op het kantoor van Storm in gesprek te gaan over de re-integratiemogelijkheden. Werkneemster heeft aangegeven daar niet toe in staat te zijn omdat ze niet kon autorijden en geen gebruik kon maken van het openbaar vervoer in verband met de kans op paniekaanvallen. Per e-mail d.d. 12 maart 2021 heeft werkneemster aan Storm kenbaar gemaakt het niet eens te zijn met de probleemanalyse die was opgesteld. Storm heeft per e-mail d.d. 15 maart 2021 aangegeven dat zij passend werk heeft voor werkneemster en gewezen op mogelijke gevolgen voor de loonbetaling als werkneemster het advies van de bedrijfsarts niet opvolgt. Per e-mail d.d. 22 maart 2021 heeft Storm loonbetaling opgeschort. Op 21 april 2021 heeft het UWV het door werkneemster aangevraagde deskundigenoordeel van 20 april 2021 aan werkneemster en Storm toegezonden. Daarin staat dat er benutbare mogelijkheden zijn voor werkneemster. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de opgelegde loonsanctie. Het UWV heeft op 2 juni 2021 een aanvullend rapport op het uitgebrachte deskundigenoordeel aan Storm toegezonden, waarin staat dat de vraag of werkneemster haar eigen werk of passend werk niet kan doen, niet kan worden beantwoord. Op 9 juli 2021 heeft werkneemster een consult gehad bij een nieuwe bedrijfsarts. Die heeft werkhervatting volledig afgeraden. Werkneemster vordert loondoorbetaling.

Oordeel

Partijen twisten over de vraag of Storm op terechte gronden een loonsanctie aan werkneemster heeft opgelegd. Duidelijk is dat er sprake is van een patstelling tussen partijen: Storm is van mening dat werkneemster niet voldoet aan haar re-integratieverplichtingen door daarover niet het gesprek met Storm aan te gaan, werkneemster daarentegen stelt dat zij volledig arbeidsongeschikt is en niet in staat is om naar het kantoor van Storm te komen. Om uit de tussen partijen ontstane impasse te geraken is een tweede bedrijfsarts ingeschakeld. Deze bedrijfsarts heeft op 12 juli 2021 een schriftelijk advies uitgebracht. Daarbij heeft hij

geconcludeerd dat het niet goed gaat met werkneemster en heeft hij werkhervatting op dit moment volledig afgeraden. Gelet op het advies van de tweede bedrijfsarts – in het bijzonder het oordeel dat werkhervatting ten zeerste wordt afgeraden – is de kantonrechter voorshands van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is en dat niet gezegd kan worden dat zij haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Daarmee is voorshands de loondoorbetalingsverplichting van Storm tijdens ziekte op grond van artikel 7:629 lid 1 BW komen vast te staan. De vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:8180

Zaaknummer: 9308251

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: W.P. Bekenkamp

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:660a BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Hoewel werknemer door mondelinge aanzegging geen enkel nadeel heeft ondervonden, dient werkgever hem een aanzegvergoeding te betalen. Artikel 7:668 BW is dwingendrechtelijk van aard. Beroep werkgever op beperkende werking redelijkheid en billijkheid gepasseerd.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2019 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Maxs tot 1 december 2019 in de functie van algemeen medewerker. Zijn loon bedroeg bij een dienstverband van 50 uur per week € 3.200 per maand. Op 30 oktober 2019 heeft de directeur van Maxs werknemer in een gesprek op het kantoor van Maxs medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Maxs voert aan dat zij bedoelde mededeling niet alleen mondeling heeft gedaan op 30 oktober 2019, maar ook schriftelijk op 31 oktober 2019. Werknemer ontkent een schriftelijke bevestiging te hebben ontvangen. In eerste aanleg (zie AR 2021-1123) heeft werknemer de kantonrechter verzocht Maxs te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding van € 3.200 bruto. De kantonrechter heeft in het midden gelaten of Maxs op 31 oktober 2019 schriftelijk aan werknemer heeft medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Volgens de kantonrechter hoeft Maxs de aanzegvergoeding niet te betalen, omdat dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, nu voor werknemer duidelijk was dat zijn arbeidsovereenkomst zou eindigen en hij aansluitend een nieuwe baan heeft kunnen vinden. Werknemer heeft dan ook geen enkel nadeel ondervonden van de mondelinge aanzegging, aldus de kantonrechter. Het hof is van oordeel dat artikel 7:668 BW dwingendrechtelijk van aard is en passeert het beroep van Maxs op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. Het hof heeft Maxs bij tussenuitspraak (zie AR 2021-1125) toegelaten tot bewijs van feiten en omstandigheden die de conclusie rechtvaardigen dat Maxs aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:668 lid 1 BW heeft voldaan.

Oordeel

Het hof komt tot het oordeel dat Maxs niet is geslaagd in de bewijsopdracht. De directeur van Maxs heeft verklaard de aanzeggingsbrief op 31 oktober 2019 aan werknemer te hebben overhandigd en het administratiekantoor die dag te hebben gevraagd de brief te versturen. Die verklaring wordt niet voldoende bevestigd door die van een andere getuige, de kamergenoot van de directeur. Hij verklaart namelijk dat hij niet heeft gezien of gehoord dat de directeur de brief aan werknemer heeft overhandigd en ook niet dat hij het administratiekantoor heeft

gevraagd de brief te versturen. De betrokken persoon van het administratiekantoor is – zonder dat hiervoor een verklaring is gegeven – niet als getuige gehoord. De verklaring van de directeur dat hij hem had gevraagd de brief te versturen, is hierdoor onbevestigd gebleven. Omdat de brief niet aangetekend is verstuurd, ontbreekt ook bewijs van ontvangst van de brief door werknemer (dan wel het weigeren hiervan). De door de directeur afgelegde verklaring wordt bovendien ontkracht door de verklaring van werknemer. Deze verklaart immers dat de aanzeggingsbrief niet aan hem is overhandigd en dat hij deze ook niet thuis heeft ontvangen. Voor het hof bestaat geen aanwijzing dat deze verklaring niet zou kloppen. Dit heeft tot gevolg dat niet is komen vast te staan dat Maxs aan haar aanzegverplichting heeft voldaan. Dit brengt met zich dat Maxs de aanzegvergoeding van een maandloon aan werknemer moet betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-05-2021

Zaaknummer: 200.278.324

RECHTSPRAAK

Betaling aanzegvergoeding niet onaanvaardbaar naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Werkgever wordt in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren voor zijn stelling dat op de dag van mondelinge aanzegging ook per post een aanzegbrief aan werknemer is gezonden.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2019 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Maxs tot 1 december 2019 in de functie van algemeen medewerker. Zijn loon bedroeg bij een dienstverband van 50 uur per week € 3.200 per maand. Op 30 oktober 2019 heeft de directeur van Maxs werknemer in een gesprek op het kantoor van Maxs medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Maxs voert aan dat zij bedoelde mededeling niet alleen mondeling heeft gedaan op 30 oktober 2019, maar ook schriftelijk op 31 oktober 2019. Werknemer ontkent een schriftelijke bevestiging te hebben ontvangen. In eerste aanleg (zie AR 2021-1123) heeft werknemer de kantonrechter verzocht Maxs te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding van € 3.200 bruto. De kantonrechter heeft in het midden gelaten of Maxs op 31 oktober 2019 schriftelijk aan werknemer heeft medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Volgens de kantonrechter hoeft Maxs de aanzegvergoeding niet te betalen, omdat dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, nu voor werknemer duidelijk was dat zijn arbeidsovereenkomst zou eindigen en hij aansluitend een nieuwe baan heeft kunnen vinden. Werknemer heeft dan ook geen enkel nadeel ondervonden van de mondelinge aanzegging, aldus de kantonrechter. Werknemer heeft in zijn beroepschrift onder meer verzocht dat het hof de bestreden beschikking zal vernietigen en voor recht zal verklaren dat Maxs niet heeft voldaan aan de aanzegverplichting en aan werknemer de aanzegvergoeding dient te betalen.

Oordeel

Betaling aanzegvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar?

In dit geval had werknemer op 30 oktober 2019 uit de (mondelinge) mededelingen van de directeur van Maxs voldoende duidelijk begrepen dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Werknemer is vervolgens gaan zoeken naar een andere baan en heeft – direct aansluitend op zijn dienstverband met Maxs – per 1 december een andere baan gevonden. Werknemer heeft met andere woorden geen nadeel ondervonden van de mondelinge aanzegging. Gezien het voorgaande lijkt het redelijk om in dit geval door de vingers te zien dat Maxs de mededeling niet schriftelijk heeft gedaan. Toch komt het hof tot

een ander oordeel. Hiertoe overweegt het hof dat artikel 7:668 BW van dwingend recht is. Dat betekent dat de rechtsgevolgen hiervan slechts onder bijzondere omstandigheden terzijde geschoven mogen worden. De aanzegplicht is in de wet opgenomen om een werknemer met een tijdelijk contract niet tot het einde toe in onzekerheid te laten over het wel of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na ommekomst van de (overeengekomen) duur. Volgens de wetgever brengt het uitgangspunt dat een werkgever zich goed moet gedragen met zich dat de aanzegging schriftelijk moet worden gedaan. Als dit niet het geval is, dan is volgens de tekst van de wet en de memorie van toelichting het gevolg dat een aanzegvergoeding moet worden betaald. De wetgever heeft er met andere woorden expliciet voor gekozen dat een mondelinge aanzegging niet voldoende is. Gezien deze argumenten houdt het hof in dit geval toch vast aan de wettelijke 'hard and fast rule'. Het hof passeert het beroep door Maxs op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid.

Schriftelijke mededeling?

Volgens de hoofdregel van artikel 150 Rv zou op werknemer de bewijslast rusten om te bewijzen dat bedoelde brief op 31 oktober 2019 niet aan hem is overhandigd en dat hij deze brief nadien ook niet per post heeft ontvangen. Uit de strekking van artikel 7:688 lid 3 BW (bescherming werknemer) en de billijkheid volgt echter dat op een werkgever die aanvoert dat hij bedoelde schriftelijke mededeling heeft gedaan, de bewijslast rust dat dit het geval is. Werknemer kan in dit geval dus volstaan met de stelling dat hij de schriftelijke mededeling niet heeft ontvangen. Op Maxs rust dus de bewijslast van haar stelling dat zij op 31 oktober 2019 een brief aan werknemer heeft overhandigd met de mededeling dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zou worden voortgezet na 1 december 2019 en/of op deze dag een gelijkkluidende brief per gewone post aan werknemer heeft gezonden en dat deze brief nadien door werknemer is ontvangen. Naar het oordeel van het hof heeft Maxs dit bewijs niet op voorhand geleverd. Maxs wordt in de gelegenheid gesteld het bewijs alsnog te leveren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-10-2020

Zaaknummer: 200.278.324

RECHTSPRAAK

Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer aanspraak maakt op aanzegvergoeding. Mondelinge aanzegging was ondubbelzinnig en op tijd, waardoor werknemer geen enkel nadeel heeft ondervonden.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 mei 2019 voor de bepaalde tijd van zeven maanden, dus tot 1 december 2019, in dienst getreden bij Maxs NL B.V. in de functie van algemeen medewerker. Het salaris bedroeg bij een dienstverband van 50 uur per week € 3.200 per maand exclusief 8% vakantiegeld. Op 30 oktober 2019 heeft Maxs NL mondeling aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werknemer verzoekt veroordeling van Maxs NL tot betaling van de aanzegvergoeding ter hoogte van één maandsalaris, nu Maxs NL volgens hem niet heeft voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De wetgever heeft met de aanzegverplichting van artikel 7:668 lid 1 BW bedoeld zeker te stellen dat de werknemer tijdig op de hoogte is van het al dan niet voortzetten van de arbeidsrelatie, zodat de werknemer voldoende tijd heeft om zo nodig op zoek te gaan naar ander werk. De eis van schriftelijkheid is bedoeld als waarborg om miscommunicatie en discussies over al dan niet mondeling gedane mededelingen te voorkomen. In dit geval had Maxs NL uiterlijk op 31 oktober 2019 werknemer schriftelijk moeten informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Vaststaat dat de directeur van Maxs NL tijdens een gesprek op 30 oktober 2019 werknemer helder en ondubbelzinnig heeft medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Werknemer heeft dit inderdaad zo begrepen en is daarna gaan solliciteren naar een andere baan, waarin hij ook aansluitend per 1 december 2019 is geslaagd. Doordat er geen enkele onduidelijkheid heeft bestaan over het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en deze mededeling tijdig is geschied, heeft werknemer door deze gang van zaken geen enkel nadeel ondervonden. In deze situatie is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer aanspraak maakt op de aanzegvergoeding, omdat niet voldaan zou zijn aan het schriftelijkheidsvereiste. Het verzoek van werknemer wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-03-2020

Zaaknummer: 8289796 HA VERZ 20-6

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft tijdens zijn werkzaamheden schade veroorzaakt. Het actief gevoerde beleid van werkgever houdt echter niet in dat als een werknemer schade heeft veroorzaakt, hij rekening moet houden met de mogelijkheid van ontslag.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2009 in dienst van werkgever. Omdat het aantal schades tijdens uitvoering van de werkzaamheden aan eigendommen van werkgever en eigendommen van klanten van werkgever structureel te hoog is, voert werkgever een actief beleid om deze schades te beperken. Als onderdeel van het schadebeleid dienen werknemers van werkgever schades direct te melden na het ontstaan daarvan. Op 5 november 2020 is werknemer aangesproken op een schade aan een vangrail op het terrein van werkgever. Tijdens de late dienst van de zogenoemde spil A heeft zich op 1 juni 2021 een incident voorgedaan. Naar aanleiding van dat incident heeft werkgever werknemer op 3 juni 2021 op non-actief gesteld, hetgeen per brief is bevestigd. Werknemer heeft op 4 juni 2021 bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling. Na een intern veiligheidsonderzoek op de avond van 1 juni 2021 heeft Schade-expert BMT Global in opdracht van werkgever een schadeonderzoek uitgevoerd. Volgens het rapport van BMT bedraagt de schade in de ruimen 9 en 7 (een ander schade incident op 4 juni 2021) van MV Europe circa € 25.000. Werkgever heeft op 8 juni 2021 kenbaar gemaakt voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer is niet ingegaan op het aanbod om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in deze zaak prematuur is verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De door werkgever aangedragen feiten en omstandigheden, voor zover die komen vast te staan, kunnen niet tot ontbinding leiden. Weliswaar kan worden vastgesteld dat werknemer tijdens zijn werkzaamheden schade heeft veroorzaakt, en dat het aan werknemer bekend is dat werkgever een actief beleid voert om schades te beperken, maar dit beleid houdt niet in dat als een werknemer schade heeft veroorzaakt, hij rekening moet houden met de mogelijkheid van ontslag. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn er ook onvoldoende aanknopingspunten om aan te nemen dat werknemer zich met betrekking tot de schade schuldig heeft gemaakt aan moedwillig en roekeloos gedrag. Vast staat wel dat werknemer te nonchalant met de schade is omgesprongen. Ook is aan werknemer te verwijten de wijze waarop hij X daarna heeft benaderd. Verder staat vast dat werknemer de behandelaar

van het door werkgever ingeschakelde schadebedrijf BMT telefonisch – zonder melding te maken van zijn betrokkenheid – heeft benaderd om te informeren naar de deugdelijkheid van de geschatte schadeomvang. Alhoewel voor zich spreekt dat dit niet de bedoeling is, kan de kantonrechter volgen dat werknemer op zoek was naar nadere info omdat zijn baan vanwege de schade op de tocht stond. Dat werknemer bij dit gesprek zich dreigend of intimiderend heeft uitgelaten is niet gesteld of gebleken. Tot slot is gebleken dat werknemer na de op non-actiefstelling contact heeft gehad met collega's. Het spreekt voor zich dat na het incident met X werknemer met hem geen contact mocht opnemen. Voor andere collega's gaat dat wat ver. In elk geval is niet nader toegelicht wat precies het zwaarwegend belang van werkgever hierbij was. Ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:4445

Zaaknummer: 9327120 EA VERZ 21-454

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: E.A.V. van Dam en J.M. Geerdes

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

RECHTSPRAAK

De mededeling: “Je hoeft niet meer te komen werken” moet op basis van telefoonopnames zo worden uitgelegd dat werknemer op staande voet is ontslagen nadat hij in de eerste week bij werkgever schade bij een bezochte klant had veroorzaakt.

Feiten

Werknemer is op 16 september 2020 bij werkgever in dienst getreden in de functie van allround autobanden- en velgenmonteur op locatie. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 24 uur per week voor de duur van 3,5 maand, te weten tot 31 december 2020. Werknemer heeft op woensdag 16, vrijdag 18 en zaterdag 19 september 2020 voor werkgever gewerkt, daarna niet meer. Tijdens de eerste eerste week van de arbeidsovereenkomst hebben werkgever en werknemer met elkaar gesproken over de schade die bij een door werknemer bezochte klant is ontstaan. Tussen partijen is in geschil of werknemer ontslag op staande voet is verleend op 26 september 2020. De vraag die voorligt, is hoe de mededeling: “Je hoeft niet meer te komen werken” moet worden uitgelegd. Na een gehouden mondelinge behandeling heeft de kantonrechter bij beschikking de verzoeken van werknemer afgewezen omdat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat hij op staande voet was ontslagen. Werknemer heeft in hoger beroep onder meer geconcludeerd tot vernietiging van de beschikking en tot het toewijzen van zijn gewijzigde verzoeken, namelijk onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag ten onrechte is verleend, een veroordeling van de werkgever tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding alsmede een veroordeling van de werkgever tot betaling van de billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het hof concludeert dat de betreffende mededeling – je hoeft niet meer te komen werken – zo moet worden uitgelegd dat werkgever hiermee werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer heeft dit onder de gegeven omstandigheden zo mogen begrijpen. Op grond van artikel 3:35 BW kan werkgever dan geen beroep doen op het ontbreken van een met deze verklaring overeenstemmende wil. Werkgever zegt in het gesprek dat werknemer twee keer een dag voor hem zwaar kapot heeft gemaakt en werkweigering heeft gedaan en dat dat de reden is waarom hij niet meer met hem verder gaat. Vervolgens geeft hij aan dat werknemer zelf ontslag kan nemen of dat het een ontslag op staande voet is. Even later zegt hij onder meer: “En alles blijft om het even en het zal gewoon ontslag op staande voet blijven. En dan

kan jij ertegen in gaan met jouw advocaat.” Aan het vorenstaande doet niet af dat werkgever in zijn e-mail van 13 oktober 2020 om 23:48 uur aan werknemer te kennen geeft hem de volgende ochtend om 8.30 uur op het werk te verwachten. Het ontslag op staande voet is op 25 september 2020 gegeven en kan niet zonder instemming van werknemer worden ingetrokken. Op grond van artikel 7:672 lid 11 BW is werkgever daardoor aan werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

Billijke vergoeding

Het hof stelt vast dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hij heeft werknemer op staande voet ontslagen terwijl daarvoor geen dringende reden bestond. De hiervoor door werknemer aangevoerde omstandigheden zijn in hoger beroep door werkgever niet betwist en komen dan ook vast te staan. Het hof is van oordeel dat het verzochte bedrag van € 1.000 bruto een passende compensatie hiervoor is, ondanks het feit dat er sprake was van een kort dienstverband.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2776

Zaaknummer: 200.293.037_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, P.P.M. Rousseau en A.C. van Campen

Advocaten: A.P. van Knippenbergh

Wetsartikelen: 3:35, 7:672 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Hoewel werknemer door mondelinge aanzegging geen enkel nadeel heeft ondervonden, dient werkgever hem een aanzegvergoeding te betalen. Artikel 7:668 BW is dwingendrechtelijk van aard. Beroep werkgever op beperkende werking redelijkheid en billijkheid gepasseerd.

Feiten

Werknemer is in 2019 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Maxs tot 1 december 2019 in de functie van algemeen medewerker. Zijn loon bedroeg bij een dienstverband van 50 uur per week € 3.200 per maand. Op 30 oktober 2019 heeft de directeur van Maxs werknemer in een gesprek op het kantoor van Maxs medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Maxs voert aan dat zij bedoelde mededeling niet alleen mondeling heeft gedaan op 30 oktober 2019, maar ook schriftelijk op 31 oktober 2019. Werknemer ontkent een schriftelijke bevestiging te hebben ontvangen. In eerste aanleg (zie AR 2021-1121) heeft werknemer de kantonrechter verzocht Maxs te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding van € 3.200 bruto. De kantonrechter heeft in het midden gelaten of Maxs op 31 oktober 2019 schriftelijk aan werknemer heeft medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Volgens de kantonrechter hoeft Maxs de aanzegvergoeding niet te betalen, omdat dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, nu voor werknemer duidelijk was dat zijn arbeidsovereenkomst zou eindigen en hij aansluitend een nieuwe baan heeft kunnen vinden. Werknemer heeft dan ook geen enkel nadeel ondervonden van de mondelinge aanzegging, aldus de kantonrechter. Het hof is van oordeel dat artikel 7:668 BW dwingendrechtelijk van aard is en passeert het beroep van Maxs op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. Het hof heeft Maxs bij tussenuitspraak (zie AR 2020-1312) toegelaten tot bewijs van feiten en omstandigheden die de conclusie rechtvaardigen dat Maxs aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:668 lid 1 BW heeft voldaan.

Oordeel

Het hof komt tot het oordeel dat Maxs niet is geslaagd in de bewijsopdracht. De directeur van Maxs heeft verklaard de aanzeggingsbrief op 31 oktober 2019 aan werknemer te hebben overhandigd en het administratiekantoor die dag te hebben gevraagd de brief te versturen. Die verklaring wordt niet voldoende bevestigd door die van een andere getuige, de kamergenoot van de directeur. Hij verklaart namelijk dat hij niet heeft gezien of gehoord dat de directeur de brief aan werknemer heeft overhandigd en ook niet dat hij het administratiekantoor heeft

gevraagd de brief te versturen. De betrokken persoon van het administratiekantoor is – zonder dat hiervoor een verklaring is gegeven – niet als getuige gehoord. De verklaring van de directeur dat hij hem had gevraagd de brief te versturen, is hierdoor onbevestigd gebleven. Omdat de brief niet aangetekend is verstuurd, ontbreekt ook bewijs van ontvangst van de brief door werknemer (dan wel het weigeren hiervan). De door de directeur afgelegde verklaring wordt bovendien onkracht door de verklaring van werknemer. Deze verklaart immers dat de aanzeggingsbrief niet aan hem is overhandigd en dat hij deze ook niet thuis heeft ontvangen. Voor het hof bestaat geen aanwijzing dat deze verklaring niet zou kloppen. Dit heeft tot gevolg dat niet is komen vast te staan dat Maxs aan haar aanzegverplichting heeft voldaan. Dit brengt met zich dat Maxs de aanzegvergoeding van een maandloon aan werknemer moet betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:5230

Zaaknummer: 200.278.332

Rechters: L.R. van Harinxma thoe Slooten, A.E.F. Hillen en R.J.A. Dil

Advocaten: J. van Overdam en E.R. Chel

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer aanspraak maakt op aanzegvergoeding. Mondelinge aanzegging was ondubbelzinnig en op tijd, waardoor werknemer geen enkel nadeel heeft ondervonden.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 mei 2019 voor de bepaalde tijd van zeven maanden, dus tot 1 december 2019, in dienst getreden bij Maxs NL B.V. in de functie van algemeen medewerker. Het salaris bedroeg bij een dienstverband van 50 uur per week € 3.200 per maand exclusief 8% vakantiegeld. Op 30 oktober 2019 heeft Maxs NL mondeling aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werknemer verzoekt veroordeling van Maxs NL tot betaling van de aanzegvergoeding ter hoogte van één maandsalaris, nu Maxs NL volgens hem niet heeft voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De wetgever heeft met de aanzegverplichting van artikel 7:668 lid 1 BW bedoeld zeker te stellen dat de werknemer tijdig op de hoogte is van het al dan niet voortzetten van de arbeidsrelatie, zodat de werknemer voldoende tijd heeft om zo nodig op zoek te gaan naar ander werk. De eis van schriftelijkheid is bedoeld als waarborg om miscommunicatie en discussies over al dan niet mondeling gedane mededelingen te voorkomen. In dit geval had Maxs NL uiterlijk op 31 oktober 2019 werknemer schriftelijk moeten informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Vaststaat dat de directeur van Maxs NL tijdens een gesprek op 30 oktober 2019 werknemer helder en ondubbelzinnig heeft medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Werknemer heeft dit inderdaad zo begrepen en is daarna gaan solliciteren naar een andere baan, waarin hij ook aansluitend per 1 december 2019 is geslaagd. Doordat er geen enkele onduidelijkheid heeft bestaan over het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en deze mededeling tijdig is geschied, heeft werknemer door deze gang van zaken geen enkel nadeel ondervonden. In deze situatie is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer aanspraak maakt op de aanzegvergoeding, omdat niet voldaan zou zijn aan het schriftelijkheidsvereiste. Het verzoek van werknemer wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-03-2020

Zaaknummer: 8289742 HA VERZ 20-5

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van allround logistiek medewerker niet rechtsgeldig. Het stond werknemer vrij om na afloop van zijn dienstverband zijn vroegere werkgever te beconcurreren nu geen concurrentiebeding en/of relatiebeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Feiten

Werknemer is op 15 november 2018 in dienst getreden bij werkgever in de functie van allround logistiek medewerker. In artikel 10 van de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding en een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. De arbeidsovereenkomst bepaalt tevens dat de vergoeding voor overwerk wordt geacht te zijn besloten in het overeengekomen salaris. Werknemer maakte veel overuren sinds zijn indiensttreding en registreerde deze in een wekelijkse urenstaat. In februari 2020 heeft werknemer verlof aangevraagd voor de periode 31 oktober 2020 tot en met 23 november 2020. De verlofaanvraag is goedgekeurd door X. Werkgever heeft twee opdrachtgevers. Op 2 oktober 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen een van deze opdrachtgevers en werknemer. Tijdens het gesprek heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij zijn dienstverband bij werkgever zou gaan opzeggen per 1 januari 2021. Op 6 oktober 2020 heeft werknemer een gesprek met werkgever gehad. Tijdens dit gesprek heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgever opgezegd per 1 januari 2021. Tijdens het gesprek heeft werknemer aangegeven dat hij voornemens was om met zijn moeder een nieuwe onderneming te gaan beginnen per 1 januari 2021. In november 2020 informeerde werknemer de andere opdrachtgever van werkgever dat hij zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever heeft opgezegd. Deze opdrachtgever heeft aangegeven dat zij wilde gaan samenwerken met de nieuwe onderneming van werknemer per 1 januari 2021. In de week van 26 tot en met 30 oktober 2020 heeft werknemer niet gewerkt. In de periode 31 oktober 2020 tot 12 november 2020 is werknemer in verband met vakantie in Italië geweest. Bij brief van 19 november 2020 is werknemer door werkgever per direct geschorst. In die brief wordt onder meer gesteld dat werknemer zich niet zou hebben ziekgemeld in de week van 26 oktober 2020. Daarnaast zou werknemer te veel overuren hebben geschreven. Op 24 november 2020 heeft werknemer zijn nieuwe onderneming ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Bij brief van 27 november 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW en werkgever te veroordelen tot betaling aan werknemer van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van 4.931,84

bruto (twee maandsalarissen).

Oordeel

Voor de beoordeling van de vraag of het door werkgever gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werknemer opgegeven redenen zoals vermeld in de brief van 27 november 2020 maatgevend en wordt het geschil afgebakend door de daarin genoemde verwijten. Uit die brief volgt dat aan het ontslag op staande voet – kort gezegd – ten grondslag ligt dat werknemer de geldende bedrijfsregels niet heeft nageleefd. Verder is werknemer in de week van 26 oktober tot en met 30 oktober 2020 ongeoorloofd afwezig geweest en is hij vervolgens naar Italië vertrokken. Voorts heeft werknemer zijn overuren niet correct bijgehouden. Ook heeft werknemer het vertrouwen van werkgever ernstig geschonden door achter zijn rug om te praten met klanten met als doel deze klanten over te nemen. Tot slot verwijt werkgever werknemer dat hij leugens heeft verteld over X teneinde werkgever in een kwaad daglicht te plaatsen.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter acht het handelen van werknemer niet dermate ernstig dat dit de zware sanctie van onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer op 6 oktober 2020 de arbeidsovereenkomst met werkgever heeft opgezegd om met zijn moeder in dezelfde branche een nieuwe onderneming te beginnen per 1 januari 2021. Het is juist dat werknemer opdrachtgevers van werkgever heeft geïnformeerd over zijn nieuwe onderneming. In de arbeidsovereenkomst is echter geen concurrentiebeding en/of relatiebeding opgenomen zodat het werknemer vrijstond om na afloop van zijn dienstverband aan het economisch leven deel te nemen en zijn vroegere werkgever te beconcurreren. De stelling van werkgever dat werknemer de overuren niet correct heeft bijgehouden is onvoldoende aannemelijk geworden. Voor wat betreft het verwijt van werkgever dat werknemer in de week van 26 oktober tot en met 30 oktober 2020 ongeoorloofd afwezig is geweest heeft werknemer aangevoerd dat hij in die periode thuis heeft gewerkt in afwachting van een corona-uitslag. Werknemer stelt dat hij zich heeft afgemeld en in die periode thuis werkzaamheden heeft verricht. De kantonrechter is op grond van het voorgaande van oordeel dat niet kan worden gezegd dat er sprake is van daden, eigenschappen of gedragingen van werknemer, die maken dat van werkgever als werkgever niet kan worden verlangd dat de arbeidsovereenkomst niet meer zou kunnen voortduren, met name gelet op de korte periode dat het dienstverband nog zou bestaan. De arbeidsovereenkomst was immers reeds opgezegd per 1 januari 2021. Werkgever had kunnen volstaan met een minder verstekkende sanctie. Het bovenstaande betekent dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De verzochte verklaring voor recht op dit punt acht de kantonrechter toewijsbaar.

Gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding

De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen. De verzochte toekenning van de transitievergoeding wijst de kantonrechter af. Werknemer heeft de

arbeidsovereenkomst per 1 januari 2021 opgezegd, omdat hij samen met zijn moeder een eigen onderneming wilde beginnen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet opgezegd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig wordt geacht, is als zodanig ernstig verwijtbaar, omdat is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, wordt het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding dan ook toegewezen. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer zijn verzoek niet deugdelijk heeft onderbouwd zodat er niet zonder meer van kan worden uitgegaan dat een billijke vergoeding ter hoogte van twee maandsalarissen gerechtvaardigd is. Werknemer geeft niet aan wat de gevolgen van het ontslag voor hem zijn. Gelet op de omstandigheden van het geval acht de kantonrechter een billijke vergoeding van één maandsalaris ad € 2.195,92 bruto in dit geval passend. Werknemer is op staande voet ontslagen door werkgever, terwijl werkgever wist dat werknemer over weinig geld beschikt. Werknemer wordt zodoende gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:9808

Zaaknummer: 8985793 \ EJ VERZ 21-80495

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: R.L. van der Sanden en B.A.M. Hampsink

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